

Geschäftsbericht  
des  
Bundesvorstandes  
des  
Deutschen  
Gewerkschaftsbundes  
1990 bis 1993

**DGB**

Als Manuskript gedruckt. Nicht nur für den Buchhandel bestimmt.  
Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes,  
Düsseldorf, Hans-Böckler-Haus, 1994  
Gesamtherstellung: Union-Druckerei, Frankfurt am Main

# Zum Gedächtnis

Seit dem letzten Kongreß hat der Tod viele ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unseren Reihen abberufen.

Ihr Einsatz für soziale Gerechtigkeit, Menschenwürde und Selbstbestimmung ist ein Vermächtnis, dem wir zutiefst verpflichtet bleiben.

Für alle, die uns unvergessen bleiben, nennen wir

## Heinz Oskar Vetter

geb. 21. Oktober 1917

gest. 18. Oktober 1990

Heinz Oskar Vetter war vom 21. 5. 1969 bis zum 19. 5. 1982 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Nach seiner Ausbildung zum Maschinenschlosser und dem Abitur, nach Wehrdienst und Gefangenschaft begann Heinz Oskar Vetter seine berufliche Tätigkeit als Grubenschlosser auf der Zeche „Robert Müser“ in Bochum. Er trat in die IG Bergbau und Energie ein und wurde bald gewerkschaftlicher Vertrauensmann. Der Wunsch, mehr zu wissen, wirkungsvoller seine Überzeugungen verwirklichen zu können, führten zum Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik (Hamburg). Er wurde hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär. Seit 1960 war er Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der IG Bergbau und Energie und ab 1964 deren 2. Vorsitzender, bis ihn der 8. Ordentliche Bundeskongreß des DGB am 21. Mai 1969 zum DGB-Vorsitzenden gewählt hat. Drei Mal wurde er mit großen Mehrheiten in diesem Amt bestätigt. Heinz Oskar Vetter war Präsident des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Vizepräsident des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften und Mitglied des Europa-Parlaments.



## Vorwort

In den vergangenen vier Jahren ist an die Stelle von vielem, was selbstverständlich war, vieles getreten, was verunsichert, was auf Unverständnis stößt und was Neuorientierung erfordert. Was wir seit 1989 erleben, ist zumindest für die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland bisher ohne Beispiel: Deutsche Einheit, die Öffnung und Zersplitterung Osteuropas, die Maastrichter Verträge, der Golfkrieg und der Krieg auf dem Balkan, das Öffnen der internationalen Märkte und der verschärfte Wettbewerb mit qualifizierten Anbietern auf den südostasiatischen Märkten. Dies alles nur Umbruch zu nennen, ist sicher eine kräftige Untertreibung – zumal die Stichworte überhaupt nicht wiedergeben können, was solche Veränderungen für jeden einzelnen von uns, für unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen tatsächlich bedeuten. Aber eines ist sicher: Gangbare Wege in die Zukunft brauchen mehr als nur frische Farbe auf den Leitplanken.

„Man kann die Einheit Deutschlands nicht durch die bedingungslose Übertragung des politischen, wirtschaftlichen und sozialen Systems eines der beiden Teile wiederherstellen.“ Dies war eine der Schlußfolgerungen im „Manifest Wiedervereinigung“, das der 4. Ordentliche DGB-Bundeskongreß vor 38 Jahren in Hamburg verabschiedet hat. Was den Verantwortlichen damals ganz offensichtlich noch klar und vermittelbar war, hat zwar in den Jahrzehnten der Geschichte beider deutscher Staaten nichts an seiner Richtigkeit verloren, mußte dann aber seit 1990 erst wieder mühsam erlernt werden: Für das Zusammenwachsen von Ost und West bedarf es mehr als die Integration fünf neuer Bundesländer in das rechtliche und wirtschaftliche Gefüge der Bundesrepublik.

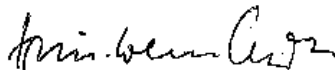
Die Deutsche Einheit annehmen, heißt begreifen, daß mit den Jahrzehnten der staatlich getrennten Entwicklung in Ost und West die Unterschiede in Erfahrungen und Verhaltensweisen gewachsen sind. Die Deutsche Einheit verwirklichen, heißt Unterschiede zu akzeptieren und sie als Ausgangslage für das Zusammenwachsen Deutschlands in einem einigen Europa zu begreifen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund will keine Einheit in Sonntagsreden, sondern eine Integration im Alltag. Die Menschen in unserem Land wollen wissen, was ihnen die Zukunft bringt, und was sie ihnen abverlangt. Dafür benötigen wir gangbare Wege, die den Menschen Perspektiven geben, die Arbeit schaffen, die unsere Umwelt schützen und die soziale Gerechtigkeit garantieren.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften haben sich deshalb auf den schwierigen Weg der programmatischen und organisatorischen Erneuerung gemacht. Wohl keine andere gesellschaftliche Großorganisation in der Bundesrepublik zieht in einem so grundlegenden Sinne die Konsequenzen aus den Umbrüchen der vergange-

nen Jahre. Wir krempeln um, überprüfen bisherige Konzepte und stellen unsere Organisation auf den Prüfstand. Wir tun das, weil wir unsere Arbeit auf die dramatischen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft einstellen wollen; weil wir konkrete Antworten geben wollen, wie die sechs Millionen Arbeitssuchenden in Deutschland Arbeit finden können, wie sich wirtschaftliche Entwicklung und Schutz der Umwelt vereinbaren lassen und wie sich Solidarität zwischen Starken und Schwachen in unserer Gesellschaft schaffen und verlässlich absichern läßt.

Daraus erwachsen die Aufgaben des DGB für die praktische Arbeit. Wir müssen beides zugleich leisten: Alltägliche Politik und selbstkritische Reflexion. Keines der beiden Elemente kann weder bis zum Außerordentlichen Kongreß 1996 liegenbleiben, noch dann seinen Abschluß gefunden haben. Die programmatische und organisatorische Erneuerung war und ist darum nicht zuletzt das verbindende Element unserer Gewerkschaftsarbeit in „umbrechenden“ Zeiten, für die tagtägliche, oft mühselige, pragmatische Politik zur Bewältigung unserer Aufgaben.

Der Bericht des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes gibt Zeugnis von dieser Alltagsarbeit. Er zeigt die hohe Integrationskraft, die der DGB und seine Gewerkschaften beim Zusammenwachsen von Ost- und Westdeutschland in unserer Gesellschaft entwickelt haben. Nur einiges von dem, was hundertausende ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionsträger in den vergangenen vier Jahren geleistet haben und für was sie sich eingesetzt haben, kann sich aber in diesem Bericht wiederfinden. Mit ihnen und ihrem Engagement haben der DGB und seine Gewerkschaften in vielfach unspektakulärer, von der Medienöffentlichkeit oft nicht wahrgenommenen Alltagsarbeit für Arbeitnehmerrechte und für soziale Sicherheit gestritten, für Beschäftigungsgesellschaften und Rationalisierungsschutz, für gerechtere Einkommensverteilung und für Arbeitsschutz. Diese Arbeit ist das Markenzeichen unserer Politik. Mit ihr wollen wir den Spaltungstendenzen in unserer Gesellschaft und den Deregulierungsstrategien der Arbeitgeber und Politiker unsere Vorstellung von einer solidarischen und gerechten Gesellschaft entgegenstellen.



Heinz-Werner Meyer

# Inhalt

Die soziale Einheit gestalten 4  
Aufbau der DGB-Organisation in Ostdeutschland 15  
Umbruch in Osteuropa, internationale Politik 17  
DGB-Modernisierungsprozeß 23

**Vorstands-  
bereich  
Heinz-Werner  
Meyer**

Abteilung Sozialpolitik 40  
Abteilung Arbeitsmarktpolitik 59  
Abteilung Arbeitsrecht 81  
Abteilung Frauen 98

**Vorstands-  
bereich  
Ursula  
Engelen-Kefer**

Abteilung Umwelt und Gesundheit 119  
Abteilung Technologie/Humanisierung der Arbeit 132  
Abteilung Berufliche Bildung 150  
Abteilung Allgemeine Bildung 166

**Vorstands-  
bereich  
Ulf Fink**

Abteilung Wirtschaftspolitik 182  
Abteilung Strukturpolitik 192  
Abteilung Handwerk/Klein- und Mittelbetriebe 203  
Abteilung Tarifpolitik und Arbeiter 218

**Vorstands-  
bereich  
Michael  
Geuenich**

Abteilung Jugend 231  
Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte 251

**Vorstands-  
bereich  
Regina Görner**

Abteilung Personal 270  
Abteilung Ausländische Arbeitnehmer 282  
Abteilung Angestellte 299  
Abteilung Gewerkschaftliche Bildung 318  
Abteilung Organisation 336

**Vorstands-  
bereich  
Jochen Richert**



**Vorstands-  
bereich  
Helmut Teitzel**

Finanzen 363

Revision 380

Verwaltung 382

Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft des DGB mbH  
(VTG) 383



Geschäftsberichte  
der  
Abteilungen

Heinz-Werner Meyer





Die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Politik haben sich im Berichtszeitraum grundlegend verändert. Seit der deutschen Einheit gibt es ein anderes Deutschland; mit dem Ende des Ostblocks ein anderes Europa, und mit dem Ende der bipolaren Weltordnung eine grundlegend veränderte weltweite Situation.

**Ausgangs-  
situation  
für die  
DGB-Politik**

Gleichzeitig ging der europäische Einigungsprozeß zügig voran. Mit dem gemeinsamen Binnenmarkt ab 1. Januar 1993 und dem Maastrichter Vertrag von 1993 wurden wichtige Schritte in Richtung einer Europäischen Union geleistet.

Der Berichtszeitraum war aber auch geprägt vom Andauern älterer innenpolitischer Probleme. Neben die ökonomischen Umstrukturierungs- und Deindustrialisierungsprozesse in Ostdeutschland mit katastrophalen beschäftigungs-, gesellschafts- und sozialpolitischen Folgen traten – nach Ablachen der „Sonderkonjunktur Deutsche Einheit“ – konjunkturelle und strukturelle Krisen in Westdeutschland; die Massenarbeitslosigkeit erreichte ein neues Rekordniveau. Der Wohlstand der Gesellschaft und der Reichtum in Teilen der Bevölkerung nahmen zu. Aber zugleich wurde auch die Armut in der Gesellschaft im Zuge konservativer Wirtschafts- und Sozialpolitik vertieft. Während die Politik der Regierungskoalition in einer ersten Phase des Berichtszeitraums stark auf den deutschen Einigungsprozeß gerichtet war, kam in einer zweiten Phase wieder die aus den 80er Jahren bekannte Deregulierungs- und Sozialabbaupolitik zum Ausdruck.

Somit wurde einerseits endlich die deutsche Einheit verwirklicht, ergaben sich große Chancen für den Frieden und die Völkerverständigung in Europa sowie – mittelfristig – für größeren Wohlstand durch eine verbesserte internationale Arbeitsteilung. Demgegenüber standen andererseits die Auswirkungen ökonomischer Krisenerscheinungen und einer konservativen Gesellschaftspolitik, die sich zum Teil auch in aufkommenden Rechtsradikalismus und ausländerfeindlichen Ausschreitungen entluden.

In dieser Situation mußte mehreres gleichzeitig angepackt werden:

- In der praktischen Gewerkschaftspolitik ging es um die pragmatische Bewältigung dieser Herausforderungen, teils durch mehrere größere Kampagnen, teils mit Hilfe von Zusammenarbeit mit Parlamenten, Regierungen, Institutionen, Parteien und Verbänden. Außerdem mußte eine komplette neue DGB-Organisation in Ostdeutschland aufgebaut werden.
- Gleichzeitig wurde der DGB-Modernisierungsprozeß eingeleitet. Mit ihm sollten bzw. sollen noch weiter die Aufbau- und Ablauforganisa-

tion des DGB zukunftssicher gestaltet sowie seine grundsätzliche Programmatik erneuert werden.

### Die soziale Einheit gestalten

Auf der Grundlage der Beschlüsse des 14. Ordentlichen Bundeskongresses zur deutschen Einheit stellte sich die Aufgabe für den DGB, die Zusammenführung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der beiden zunächst noch sehr unterschiedlichen Gesellschaften in eine einheitliche Gewerkschaftsorganisation zu koordinieren und Initiativen für eine gesamtdeutsche Gewerkschaftspolitik in der sich schnell bildenden staatlichen Einheit Deutschlands zu entwickeln und umzusetzen.

Verbunden werden mußte dies mit dem Aufbau der Organisation des DGB – einschließlich dem Rechtsschutz – in Ostdeutschland.

Chronik der Gesetzgebung im deutschen Einigungsprozeß – die erste Etappe –		
Gesetzeswerk	Beratung ab	in Kraft seit
Vertrag zur Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion	März 1990	Juli 1990
Einigungsvertrag	Juli 1990	Oktober 1990

### Der Einigungs- vertrag

In seiner Stellungnahme und in entsprechenden politischen Gesprächen zum Einigungsvertrag hat der DGB vor allem Wert darauf gelegt, daß

- der erwartete ökonomische und beschäftigungspolitische Einbruch durch die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik aktiv gestaltet und durch die Sozialpolitik sozial verträglich begleitet wird;
- die Chancen genutzt werden, die sich bei einer Zusammenführung der jeweils positiven Elemente der west- und der ostdeutschen Gesellschaft zu erwarten gewesen wären. Beispielsweise ist in der ehemaligen DDR das Angebot an Kindertagesstätten weit aus umfassender gewesen, als in der ehemaligen und in der heutigen Bundesrepublik.

Mit diesen Vorstellungen hat sich der DGB aber nicht durchsetzen können. Vielmehr wurde mit dem Einigungsvertrag die – bis auf wenige Ausnahmen – praktisch vollständige Übertragung der westdeutschen gesetzlichen Normen auf Ostdeutschland vollzogen.

Während bis dahin noch die Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion und die Schnelligkeit des deutschen Einigungsprozesses – trotz wirtschaftspolitischer Kritik – auch aus Sicht des DGB unter allgemeinen politischen und unter außenpolitischen Gesichtspunkten alternativlos und nur zu begrüßen war, begann mit den Einzelheiten des Einigungs-



vertrages eine Kette schwerer wirtschaftspolitischer Fehler der Bundesregierung. Insbesondere die ideologisch motivierte Eigentumsregelung erweist sich bis heute als entscheidendes Investitionshemmnis und Quelle schwerer gesellschaftspolitischer Fehlentwicklung. Aber auch die einseitige Privatisierungspolitik oder das Vertrauen auf marktwirtschaftliche Selbstheilungskräfte bzw. zu spät oder zu zögerlich einsetzendes wirtschaftspolitisches Handeln trugen zur Tiefe des Zusammenbruchs der ostdeutschen Industrie bei und wurden vom DGB heftig kritisiert.

Die Ausnahmeregelungen des Einigungsvertrages betrafen u. a. die Arbeitsförderung, die in der Folgezeit denn auch tatsächlich die sozialen und beschäftigungspolitischen Folgen des ökonomischen Umstrukturierungsprozesses gemildert haben; zumindest für diesen Bereich wurde die Richtigkeit der gewerkschaftlichen Forderungen eindeutig bestätigt.

Davon abgesehen wurden mit dem Einigungsvertrag die bis heute unerledigten Aufgaben des neuen gesamtdeutschen Gesetzgebers festgelegt, ein neues, einheitliches, fortschrittliches Arbeitsrecht zu schaffen und das Grundgesetz der Bundesrepublik fortzuschreiben.

In der Zeit vom 1. Mai 1990 bis 31. Dezember 1990, hat der Bundesvorstand ein Verbindungsbüro in Berlin mit folgenden Aufgaben betraut:

Beobachtung des Gesetzgebungsverfahrens in der Volkskammer der damaligen DDR, Pflege von Kontakten zu den in der Volkskammer vertretenen Parteien und den einzelnen Abgeordneten;

Beobachtung der Entwicklung bei den Gewerkschaften der damaligen DDR, insbesondere der Arbeit des Sprecherrates der Gewerkschaften der damaligen DDR.

Mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten am 3. Oktober 1990 und mit der Selbstauflösung des FDGB war der Auftrag des Verbindungsbüros abgeschlossen.

Nachdem der Einigungsvertrag beschlossen und die deutsche Einheit zum 3. Oktober 1990 vollzogen war, wurden auch die Elemente gewerkschaftlicher Politik zum Ausgangspunkt des gesamtdeutschen Handelns, mit denen der DGB und seine Gewerkschaften in den vorherigen 40 Jahren der bisherigen Bundesrepublik dazu beigetragen haben, das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes mit Inhalt zu füllen.

Zielsetzung einer Reihe einzelner Maßnahmen, die der Bundesvorstand am 4. Dezember 1990 unter dem Motto **Die soziale Einheit gestalten** beschlossen hat, war, wesentliche Schritte zur Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen zwischen Ost- und Westdeutschland zu gehen.

Im Vordergrund standen:

**DGB-  
Verbindungsbüro  
in Ost-Berlin**

**Schritte zur  
Angleichung  
der Arbeits-  
und Lebens-  
bedingungen**

- Die Weiterentwicklung und Umsetzung des Konzeptes des DGB zur Wirtschafts-, Struktur-, Arbeitsmarkt- und Umweltpolitik, zumal immer offenkundiger wurde, daß die blühenden Landschaften, deren zügige Entstehung Politiker der Bonner Regierungskoalition versprochen hatten, nicht in kürzerer Zeit erreichbar waren, erst recht nicht angesichts der praktizierten Wirtschaftspolitik;
- die Unterstützung der Tarifrunde 1991, mit der die Gewerkschaften des DGB das Ziel verfolgt haben, Schritte der Angleichung der östlichen Löhne und Gehälter an das Westniveau zu gehen.

Parallel dazu ging es um die Einflußnahme auf die nach dem Einigungsvertrag weiterzuentwickelnde Verfassung der Bundesrepublik Deutschland.

## **Verfassungs- politische Debatte**

Unter Hinzuziehung externen Sachverstands hat der DGB „Verfassungspolitische Leitlinien“ sowie die „Bausteine zur Entwicklung des Grundgesetzes zu einer gesamtdeutschen Verfassung“ erarbeitet. Sie wurden Grundlage für die Diskussion mit den politischen Parteien und der Begleitung der Arbeiten der Gemeinsamen Verfassungskommission. Vor allem ging es darum, die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Weiterentwicklung des Sozialstaates, des Schutzes der Umwelt und des Ausbaus der Teilhaberechte der Bürgerinnen und Bürger in der Wirtschaft und an der politischen Willensbildung in die verschiedenen parlamentarischen Ebenen einzubringen.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung hat die von Bundestag und Bundesrat eingesetzte Gemeinsame Verfassungskommission ihre Arbeit beendet. Das Gesamtergebnis bleibt hinter den Erwartungen und Hoffnungen zurück, die der DGB und seine Gewerkschaften und mit ihnen weite Bevölkerungskreise mit der Verfassungsreform verbunden haben. Nüchtern muß man feststellen, daß die Arbeit des DGB in diesem Bereich nur insoweit ihren Niederschlag gefunden hat, als daß die sozialen Zielsetzungen einer möglichen Verfassung, soweit diese zur Zeit auf parlamentarischer Ebene nicht die verfassungsgebende Mehrheit finden, durch die Oppositionsparteien in den Bundestag eingebracht und dokumentiert werden.

## **Gemeinschafts- werk Aufschwung Ost**

Mit diesen konzeptionellen Arbeiten und den damit verbundenen politischen Initiativen konnte der DGB eine gute Ausgangsbasis für die von der Bundesregierung zur Behebung der größten Krisenerscheinungen in Ostdeutschland Ende 1990 begonnenen Gespräche gewinnen, an deren Ende das Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost stand. Seine Säulen waren

- erhebliche Anstrengungen zur Modernisierung der Infrastruktur;
- direkte Finanzhilfen an die ostdeutschen Kommunen;
- Mittel für eine aktive Arbeitsmarktpolitik
- und weitere Investitionsanreize für Unternehmen.

Mit den vorgesehenen Aufbaustäben sollten die einzelnen Akteure vor Ort zu einem koordinierten Handeln zusammengeführt werden, doch wurden die Aufbaustäbe nicht in allen ostdeutschen Bundesländern als Chance für das konzentrierte Zusammenwirken aller Beteiligten verstanden und entsprechend genutzt. Aus DGB-Sicht war und ist dieses Zusammenwirken unter den gegebenen Bedingungen in Ostdeutschland dagegen von hoher Bedeutung; dort, wo dies von anderen Beteiligten ebenso gesehen wurde, stellte die Mitwirkung in den Aufbaustäben einer der Schwerpunkte der regionalen DGB-Arbeit dar.

Aber auch abgesehen von den Aufbaustäben entwickelten sich in ostdeutschen Ländern Formen der Zusammenarbeit, beispielsweise im Zusammenhang mit arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Maßnahmen (Beschäftigungs-, Qualifizierungsgesellschaften) oder bei der Sanierung industrieller Kerne (u. a. ATLAS, ANKER), durch die die strukturellen Einbrüche gemildert bzw. die Voraussetzungen für den Aufbau Ost verbessert werden.

Dennoch erwies es sich, daß die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht ausreichten, daß die ablehnende Haltung der Treuhandanstalt gegenüber ihrer strukturpolitischen Verantwortung weder eine konsequente Sanierung ostdeutscher Unternehmen, noch eine geordnete Strukturpolitik zuließ, und daß die privaten Unternehmen in nur sehr geringem Maße in Ostdeutschland investierten.

<b>Chronik der Gesetzgebung im deutschen Einigungsprozeß - die zweite Etappe -</b>		
<b>Gesetzesinitiative</b>	<b>Beratung ab</b>	<b>in Kraft seit</b>
Treuhandanstalt	Juni 1990	Oktober 1990
Verfassungsdiskussion	Ende 1990	/.
Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost	Ende 1990	Frühjahr 1991
Solidarpaktdiskussion/Föderales Konsolidierungsprogramm	Mitte 1992	Frühjahr 1993

### **Auseinandersetzungen um die Treuhandanstalt**

Die einseitige Privatisierungspolitik der Treuhandanstalt, hinter der die einseitige Privatisierungspolitik der Bundesregierung stand und steht, bot ständig Anlässe der Kritik des DGB und seiner Gewerkschaften. Auch die - weit unterparitätische - Mitwirkungsmöglichkeit von DGB-Vertreterinnen und -Vertretern im Verwaltungsrat und in Beiräten der regionalen Niederlassungen der Treuhandanstalt vermochte nicht zu verändern, daß Sanierungsbemühungen gegenüber der - sicher: schwerpunktmäßig auch notwendigen - Privatisierung nicht hinreichend gewichtet wurden; hierzu fehlten letztlich ausreichende finanzielle Mittelzuweisungen und entsprechende Vorgaben der Bundesregierung.

Am 13. April 1991 hat der DGB mit der Treuhandanstalt eine Vereinbarung über Sozialplanleistungen im Falle von sozialplanpflichtigen Entlassungen aus Unternehmen der Treuhandanstalt abgeschlossen. Sie sicherte Sozialplanleistungen durch entsprechende Zuschüsse der Treuhandanstalt auch in solchen Fällen, in denen die jeweiligen Unternehmen aus eigener Kraft zur Dotierung der Sozialpläne nicht in der Lage waren.

Sie wurde durch Einzelvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Treuhandanstalt um branchenspezifische Regelungen ergänzt und in Vereinbarungen am 14. Oktober 1992 und am 11. Juni 1993 aktualisiert. Sie war gleichzeitig eine Grundlage von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Treuhandanstalt.

Arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Zielen diente auch eine weitere Vereinbarung zwischen dem DGB und der Treuhandanstalt vom 17. Juli 1991. Sie wurde Grundlage für finanzielle und Sachmittelhilfen, die die Treuhandanstalt den zahlreichen Beschäftigungsgesellschaften (sog. ABS-Gesellschaften) in Ostdeutschland gewährt hat. Sie wurde außerdem Grundlage für die Mitträgerschaft der Treuhandanstalt einerseits und von DGB-Vertretern andererseits bei sog. Trägergesellschaften auf Landesebene (TGL) sowie bei branchen- und regionalbezogenen Trägergesellschaften, die wiederum Träger der einzelnen ABS-Gesellschaften wurden.

Ende 1994 will die Treuhandanstalt ihre Aufgaben abgeschlossen haben. Zum Ende des Berichtszeitraumes wurde daher eine politische Auseinandersetzung über die strukturellen Grundlagen der Fortführung der verbleibenden Aufgaben der Treuhandanstalt geführt. Der DGB hat besonderes Gewicht auf die Forderung gelegt, daß die noch nicht privatisierten Unternehmen konsequent saniert werden können.

## **Teilen verbindet – eine Initiative des DGB 1992**

Spätestens Mitte 1991 wurde endgültig klar, daß sich die Talfahrt der ostdeutschen Wirtschaft beschleunigte, der Zusammenbruch vor allem der ostdeutschen Industrieunternehmen katastrophale Ausmaße annahm und das gerade neu geknüppte soziale Netz nicht aus der wirtschaftlichen Leistung Ostdeutschlands finanziert werden kann, sondern nur mit Hilfe erheblicher Transferleistungen aus dem Westen. Zugleich wuchs der Finanzbedarf der ostdeutschen Länder und Kommunen.

Dennoch hielt die Bundesregierung an ihrem Kurs fest, die Kosten der deutschen Einheit vor allem über eine wachsende Staatsverschuldung und eine überproportionale Belastung von Beitragszahlern einerseits und Kürzungen bei Sozialleistungen andererseits zu finanzieren. Immer deutlicher öffnet sich eine Gerechtigkeitslücke in der Verteilung der Lasten der Einheit. ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland trugen die Hauptlast der Arbeitsplatzvernichtung, in Westdeutschland trugen sie die Hauptlast der Einheitskosten. Um zu vermeiden, daß sich aus dieser Situation Spaltungstendenzen innerhalb der Arbeit-

nehmerschaft in Deutschland zwischen Ost und West entwickelten, sollte die Politik des DGB zur Durchsetzung der unmittelbaren, konkreten Interessen der Mitglieder in den Rahmen einer gesellschaftspolitischen Initiative für soziale Gerechtigkeit gestellt werden. Es sollten die enormen Wohlstandsunterschiede zwischen West und Ost, zwischen Nord und Süd, aber auch innerhalb der Bundesrepublik in den Blick genommen und konkrete Initiativen für Verbesserungen gestartet werden. Notwendige Lasten sollten sozial gerecht verteilt werden, während faktisch eine Politik betrieben wurde, durch die Bezieher unterer Einkommen zusätzlich belastet, dagegen Unternehmen entlastet wurden. Die Bezieher größerer Einkommen blieben weitgehend von den Kosten der deutschen Einheit verschont.

Zugespitzt wurde diese Initiative für mehr soziale Gerechtigkeit in dem Motto für den 1. Mai 1992. Teilen verbindet stieß aber schon innerhalb unserer eigenen Organisation auf zum Teil kritisch-ablehnende Reaktionen; ihr Ziel, sozialer Gerechtigkeit ein stärkeres Gewicht des Regierungshandelns zu verleihen, konnte nicht verwirklicht werden.

Im Verlaufe des Jahres 1992 verschärfte die Regierungskoalition die verteilungspolitischen Auseinandersetzungen mit Forderungen nach weiteren Kürzungen der Sozialleistungen, der Einführung von Karenztagen und der Absicht, Tariföffnungsklauseln gesetzlich zu verankern.

Daher mußte die Initiative **Teilen verbindet** zu einer Kampagne unter dem Motto **Für die Wende zu einer sozialen Politik** weiterentwickelt werden.

Sie hatte zum Ziel, die Vorschläge des DGB zum ökonomischen und sozialen Aufbau in Ostdeutschland, für die sozial gerechte Verteilung der Lasten der deutschen Einheit und für die Einführung und Finanzierung einer Pflegeversicherung in der Öffentlichkeit noch bekannter zu machen. In mehreren zentralen und etlichen dezentralen Kundgebungen und anderen öffentlichkeitswirksamen Aktionen im September und im Oktober 1992 wurde für die Vorschläge des DGB geworben und gegen die Politik der Bundesregierung demonstriert.

Einerseits vor dem Hintergrund sich weiter zuspitzender wirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Probleme in Ostdeutschland, andererseits aufgrund anstehender Verhandlungen mit den Bundesländern über die Einbeziehung der ostdeutschen Länder in den Länderfinanzausgleich sah sich die Bundesregierung genötigt, mit allen Beteiligten unter der Überschrift **Solidarpakt** in Gespräche einzutreten. Nicht nur der DGB, nicht nur die Oppositionsparteien im Deutschen Bundestag und die ostdeutschen Bundesländer, sondern im Verlaufe des Jahres 1992 auch die ostdeutschen CDU-Abgeordneten des Deutschen Bundestages forderten verstärkte Anstrengungen zum Erhalt der in Ostdeutschland noch verbliebenen industriellen Kerne. Wieder hat der DGB gefordert, einen Maßnahmenkatalog zu beschließen, mit dem der weitere wirtschaftliche Niedergang in Ostdeutschland aufgehalten, die

**Für die Wende  
zu einer  
sozialen Politik**

**Der  
„Solidarpakt“**

## **Föderales Konsolidierungs- programm**

noch nicht privatisierten Unternehmen sanft und die Finanzierung der Kosten der deutschen Einheit nach Kriterien der sozialen Gerechtigkeit sichergestellt werden können.

Beschlossen wurde von der Regierungskoalition lediglich das sogenannte Föderale Konsolidierungsprogramm. Mit ihm wurde zwar die Einbeziehung der ostdeutschen Bundesländer in den Länderfinanzausgleich beschlossen; auch wurden der Treuhandanstalt Mittel für die Sanierung von Unternehmen zur Verfügung gestellt. Die Finanzierungsseite aber sah wiederum eine überproportionale Belastung der Bezieher kleinerer Einkommen vor. Erneut wurde die Gerechtigkeitslücke bei der Einheitsfinanzierung vergrößert. Lediglich die krassesten Formen des Sozialabbaus wurden vom Bundesrat verhindert.

### **Verbindungsstelle Bonn**

Die Verbindungsstelle des DGB-Bundesvorstandes in Bonn ist Ansprechpartner für vielfältige Kontakt- und Informationswünsche aus Parlament, Regierung, Journalismus und Verbänden in Bonn. Umgekehrt unterstützt sie die Kontakte des DGB und seiner Gewerkschaften in dem politischen Raum. Insbesondere hat sie folgende Aufgaben:

- die Beobachtung der Gesetzgebungsprozesse in Bonn und die Beschaffung, Auswertung und Weiterleitung von politischen Dokumenten aus Bundestag und Bundesrat, den Bundesministerien, den Partei- und Fraktionsvorständen, den Landesvertretungen und den diplomatischen Missionen;
- Bericht gegenüber den Abteilungen der Bundesvorstandsverwaltung über Bundestags- und Bundesratssitzungen, Kongresse und Pressekonferenzen der Parteien und Verbände;
- Pflege von Kontakten zu europäischen Entscheidungsträgern und ihren Bonner "Kopfstellen", sowie zu den diplomatischen Vertretungen – insbesondere aus den EG-Staaten – in Bonn. Dazu gehören Treffen auf thematischen Schwerpunkten (z. B. soziale Sicherung, Begegnungen mit der gewerkschaftlichen und betrieblichen Realität durch Besuche in Ostdeutschland und "vor Ort", im Raum Köln/Bonn.)

Die Verbindungsstelle ist auch eine Tagungs- und Begegnungsstätte für die Gewerkschaften mit der Politik sowie mit Journalistinnen und Journalisten.

Sie ist oftmals Anlaufpunkt für ausländische Gäste der Bundesregierung, der politischen Stiftungen und anderer Träger des internationalen Austausches (z. B. Inter Nationes, Carl-Duisberg-Gesellschaft.) Im Berichtszeitraum suchten etwa 500 Gäste die Verbindungsstelle auf.

Um die wenigen Kräfte der Gewerkschaften in Bonn zu bündeln, werden regelmäßige Koordinierungstreffen der gewerkschaftlichen Verbindungsbüros durchgeführt, insbesondere vor wichtigen Sitzungen des Bundestages und Bundesrates.

Noch während der Auseinandersetzungen um den "Soildarparakt", bzw. das "Föderale Konsolidierungsprogramm", ebte die "Sonderkonjunktur deutsche Einheit", ab und griff die internationale Konjunkturkrise auch auf Deutschland über. Damit wurden auch strukturelle Krisenerscheinungen der westdeutschen Wirtschaft offengelegt. Neben die beschäftigungspolitische Katastrophensituation in Ostdeutschland traten zunehmend neue Rekordzahlen bei den Arbeitslosenmeldungen für Westdeutschland. Damit verringerten sich zugleich Besonderheiten der Gewerkschaftspolitik für Ostdeutschland; die Formulierung und Durchsetzung gesamtdeutscher Konzeptionen wurde mehr und mehr zu einer Aufgabe des DGB.

Die Tarifpolitik war während dieser Auseinandersetzungen um die Wirtschafts- und Sozialpolitik bevorzugtes Ziel heftiger Angriffe von Arbeitgebern und konservativen Politikern.

Ein Höhepunkt dieser Angriffe war die rechtswidrige Kündigung des in 1991 abgeschlossenen mehrjährigen Stufenplans in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie, mit dem Schritte zur Angleichung der Einkommen an das Westniveau vereinbart waren. Durch diesen Vertragsbruch der Arbeitgeber und durch deren unzureichende Kompromißbereitschaft während der Verhandlungen wurde der IG Metall schließlich ein Streik aufgezwungen.

Dies war der Hintergrund einer Kampagne aller Gewerkschaften des DGB unter dem Motto **Aktion Gegenwehr** ab Frühjahr 1993. Sie richtete sich gegen alle Angriffe auf die Tarifautonomie in Ost und West, so z. B. auch gegen die Werkvertragspraxis in der Bau-Industrie. Über mehrere Monate hinweg wurden zahlreiche Aktivitäten auf Bundes-, Landes- und Kreisebene entfaltet. Allein am Aktionstag am 24. April 1993 kamen an verschiedenen Orten im Bundesgebiet rund 230.000 Menschen zusammen, um gegen den Tarifvertragsbruch und den Angriff auf die Tarifautonomie zu protestieren.

Der der IG Metall aufgezwungenen Streik war ein Erfolg. Der Tarifvertragsbruch konnte abgewehrt und ein Kompromiß durchgesetzt werden, der eine Streckung der Tarifangleichung an das Westniveau um zwei Jahre beinhaltet.

Mitte 1993 schloß sich eine weitere Aktion an. Sie wurde notwendig, nachdem die Bundesregierung erneut massive Einschnitte in das Netz der sozialen Sicherheit (u. a.: Einführung von Karenztagen, Kürzung von Arbeitslosengeld und -hilfe, Abschaffung des Schlechtwettergeldes) plante. Gleichzeitig ging es bei dieser Aktion um die Unterstützung des Vorhabens, eine Pflegeversicherung einzuführen.

## Konjunktur- einbruch und strukturelle Krise in West- deutschland

## Aktion Gegenwehr



## Aktion Sicherung des Sozialstaates

Erneut wurden die größten Einschnitte in Sozialleistungen durch den Bundesrat verhindert. Die Ergebnisse des Vermittlungsverfahrens zur Einführung einer Pflegeversicherung und zu deren Finanzierung lagen bei Redaktionsschluß dieses schriftlichen Geschäftsberichtes noch nicht vor.

<b>Beispiele gewerkschaftlicher Aktionen 1993</b>	
19.-23. April	Aktionswoche mit vielfältigen dezentralen Veranstaltungen in den DGB-Landesbezirken zum Thema Tarifvertragsbruch
24. April	Protestkundgebungen in den Städten Nürnberg, Leipzig, Köln, Dortmund, Potsdam und Hamburg mit insgesamt ca. 230.000 Teilnehmerinnen/Teilnehmern
12. Mai	Zentraler Aktionstag bundesweite Flugblattverteilung
1. Juni	Bundesweite Verteilung eines Flugblattes zum Thema Pflegeversicherung/Karenztage
23. Juni	Betrieblicher Aktionstag zu den Gesetzentwürfen zur Pflegeversicherung und den vorgesehenen Sozialabbau-Maßnahmen
6. September	DGB-Aktion anläßlich der Sitzung des Bundestags-Ausschusses Arbeit und Soziales zu Pflegeversicherung/Karenztage in Bonn mit ca. 4.000 TeilnehmerInnen/Teilnehmern.
9. September	DGB-Aktion anläßlich der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Bundesrates in Dresden.
20.-24. September	Aktionswoche für betriebliche Aktivitäten; gleichzeitig finden außerbetriebliche Aktionen statt. Eines der Elemente der außerbetrieblichen Aktionen war die Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen.

**Konfliktaus-  
tragung  
auch auf recht-  
lichem Weg**

12

Die Auseinandersetzungen um soziale Gerechtigkeit, die Beschäftigungspolitik und letztlich um das Gesicht des Sozialstaates wurde auch auf rechtlichem Wege geführt.

Folgende Rechtsstreitigkeiten, die beim Bundesverfassungsgericht anhängig waren, boten Gelegenheit für die Vertretung gewerkschaftlicher Positionen:



- Verfahren zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit des Nachtarbeitsverbots für Frauen;
- Alleinvermittlungsrecht der Bundesanstalt für Arbeit;
- „Warteschleifen“-Regelung im öffentlichen Dienst in Ostdeutschland, Auslaufen der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der Akademien der ehemaligen DDR;
- Rechtsstellung der deutschen Zivildienstleistenden bei den alliierten Streitkräften;
- Verfassungsmäßigkeit des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes (Personalvertretungsrecht);
- Gesetz zur Einführung eines zusätzlichen Registers für Seeschiffe unter der Bundesflagge im internationalen Verkehr;
- Vereinbarkeit der Montan-Mitbestimmung mit dem Gleichheitsgrundsatz und dem Recht auf Eigentum;
- Einzelbestimmungen des Lohnfortzahlungsgesetzes und weiterer arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften.

Verwaltungsgerichtliche Auseinandersetzungen waren u. a. zum Beteiligungsrecht des DGB nach § 94 BBG zu führen.

Ab 1991/92 eröffnete die Bundesregierung auch mit ihrer Deregulierungspolitik ein Feld der Auseinandersetzung. Damit griff sie ihre schon Mitte der 80er Jahre – z. B. mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz – eingeleitete Politik wieder auf.

## Deregulierung

1991 legte die von der Bundesregierung eingesetzte Deregulierungskommission ihren Bericht vor. Dem folgten im Juli 1992 Vorschläge einer Arbeitsgruppe der Regierungskoalition zur Umsetzung der Kommissionsvorschläge. Im Zentrum dieser Vorschläge stehen gesetzliche Regelungen über Tariföffnungsklauseln, die Beseitigung des Monopols der Arbeitsmarktverwaltung bei der Arbeitsvermittlung, Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose und die Einschränkung von Arbeitnehmerschutzrechten beim Betriebsübergang.

Dank energischer Intervention des DGB gelang es bisher, die Koalition von ihrem Vorhaben abzubringen, Tariföffnungsklauseln gesetzlich zu verankern. Demgegenüber verfestigte sich jedoch der Wille, das Vermittlungsmonopol der Arbeitsämter durch die Zulassung privater Arbeitsvermittler zu beseitigen sowie die Arbeitnehmerschutzbestimmungen des Ladenschlußgesetzes aufzulockern.

Auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften war einem schleichenden Auszehrungsprozeß ausgesetzt. Die am höchsten entwickelte Form der Mitbestimmung in der Montan-Wirtschaft geriet durch die wirtschaftlichen Schwierigkeiten dieser Wirtschaftszweige weiter in die Defensive. Die übrigen Unternehmen folg-

## Mitbestimmungspolitik

ten mehr und mehr dem allgemeinen Trend der Internationalisierung der Wirtschaft.

Dadurch wird das für eine rein inländische Unternehmung konzipierte Instrument der Mitbestimmung zunehmend zu einer stumpfen Waffe. Hinzu kommen Deregulierungsbemühungen bei den rechtlichen Bestimmungen zur Mitbestimmung gerade auch im Zuge der Europäisierung des Gesellschaftsrechts. Im Ergebnis wird es für die Akteure in der Mitbestimmung zunehmend schwerer, Erfolge zu erringen und mit diesen Erfolgen für die Weiterentwicklung des Gedankens der Mitbestimmung zu werben.

### **Mitbestimmung am Arbeitsplatz**

Unverändert fand das 1984 vom DGB-Bundesvorstand beschlossene Konzept zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz bei den Gewerkschaften und in den Betrieben relativ wenig Widerhall. Der vom DGB erwartete Zündfunke sprang in den Betrieben nicht über, die unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer an den sie betreffenden Entscheidungsprozessen blieb ein von den Betriebsräten und Gewerkschaften nicht besetztes Feld. Dies erleichterte es den Unternehmensleitungen, mit eigenen Konzepten hierzu bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Vertrauenskapital aufzubauen. Die in der Automobilindustrie verstärkt eingeführte Gruppenarbeit ist Ausdruck der mittlerweile auch in den oberen Etagen der Wirtschaft eingekehrten Einsicht, daß mit den herkömmlichen arbeitsteiligen Strukturen nach dem Muster des tayloristischen Organisationsprinzips moderne Lösungen nicht zu erringen sind.

### **Mitbestimmung auf Unternehmensebene**

Im Zuge der deutsch-deutschen Einigung wurde auch der gesetzgeberische Rahmen der Unternehmensmitbestimmung diskutiert. Während der erste Entwurf eines Einigungsvertrages durch die Bundesregierung noch vorsah, die Montan-Mitbestimmung nicht auf die damalige DDR zu übertragen, konnte im Verlaufe der weiteren Verhandlungen erreicht werden, daß dieser Angriff abgewehrt wurde. Die Mitbestimmung in Treuhand-Aktiengesellschaften (oberhalb der Unternehmensebene) wurde gegenstandslos, weil diese nicht gegründet wurden. Erreicht werden konnten Mitbestimmungsrechte bei den von der Treuhandanstalt zur Sanierung von Unternehmen gegründeten Management-KG's (Beiratslösung).

Geplant hat die Regierungskoalition, in der Legislaturperiode bis '94 „Kleine Aktiengesellschaften“ zu etablieren, die im wesentlichen eine Beseitigung der Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in kleineren und mittleren Aktiengesellschaften bis 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsehen. Ebenso wurde das Gesetz zur Bereinigung des Umwandlungsrechts vorangetrieben, mit dessen Hilfe den Unternehmen künftig ermöglicht werden soll, die jeweils günstigste Rechtsform anzunehmen, ohne dabei Rücksicht auf mitbestimmungsrechtliche Konsequenzen nehmen zu müssen. Insbesondere durch das Institut der Unternehmensspaltung, für das bei den Treuhandunternehmen Anfang 1991 mit dem Spaltungsgesetz ein Vorläufer etabliert wur-

de, ist zu erwarten, daß Mitbestimmungsregelungen ungültig werden, wenn dieses Vorhaben Gesetz und entsprechend intensiv von den Unternehmen genutzt wird.

Auf europäischer Ebene kamen die Beratungen zur Harmonisierung des Aktienrechts (5. Richtlinie und 10. Richtlinie der EG) sowie die Europäische Aktiengesellschaft nicht voran. Hier gelang es der Bundesregierung, unterstützt von DGB und EGB, eine Regelung zu verzögern, die einen schleichenden Abbau von Mitbestimmungsrechten bei deutschen Unternehmen bewirken könnte. Es bleibt aber ungewiß, ob diese Strategie der Verzögerung von Entscheidungen auf Dauer aufrecht erhalten werden kann.

### **Aufbau der DGB-Organisation in Ostdeutschland**

Parallel zu diesen politischen Auseinandersetzungen wurde im Berichtszeitraum die DGB-Organisation in Ostdeutschland aufgebaut.

Schon unmittelbar nach dem Fall der Mauer im Herbst 1989 wandten sich zahlreiche Bürgerinnen und Bürger sowie Vertreterinnen und Vertreter von Oppositionsgruppen und neu ertstehenden politischen Parteien der damaligen DDR an (westliche) DGB-Kreise, Landesbezirke und an die Bundesvorstandsverwaltung, um ihren erheblichen Informationsbedarf zu decken. Bald begannen auch die Gewerkschaften des DGB, erste Beratungsbüros in der damaligen DDR zu eröffnen. Gleichzeitig wurde – jenseits der verschiedenen Formen der Zusammenarbeit, die sich in der Folgezeit zwischen den Gewerkschaften des DGB und den Gewerkschaften des FDGB entwickelt hat – immer deutlicher, daß der FDGB als Dachverband das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verspielt hatte und zu einem grundlegenden Wandel seiner Werte, Ziele und praktischen Politik nicht fähig war. Der Aufbau einer DGB-Organisation in Ostdeutschland wurde zu einer der vordringlichsten Aufgaben des Berichtszeitraums. Gleichzeitig arbeitete der "Sprecherrat der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften," der damaligen DDR, der sich im Mai 1990 gebildet hatte, auf die Selbstauflösung des FDGB hin. Diese Selbstauflösung erfolgte im September 1990.

Die ersten Büros des DGB wurden im Frühjahr 1990 auf der Grundlage von Patenschaften durch (westliche) DGB-Landesbezirke und -Kreise eröffnet. Im Vordergrund stand die Beratung, insbesondere in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

In der Zeit vom 15. Juli 1990 bis 31. Dezember 1991 hat der Bundesvorstand in Ostberlin eine Außenstelle eingerichtet.

## **DGB-Außenstelle in Berlin (Ost)**

Ihre Hauptaufgabe bestand darin, den Aufbau von DGB-Kreisen und -Landesbezirken organisatorisch, verwaltungs- und finanztechnisch vorzubereiten und praktisch zu begleiten. Im einzelnen ging es vor allem um die Beschaffung von Räumlichkeiten, deren Renovierung, die Beschaffung von Büroeinrichtungen, die Ausstattung der einzelnen Büros mit Finanzmitteln für Sachkosten und deren Abrechnung einschließlich der entsprechenden Schulung von Verwaltungsangestellten in den einzelnen DGB-Büros sowie um ähnliche praktische Arbeiten zur Unterstützung der entstehenden DGB-Kreise und -Landesbezirke.

## **Bildung von Landesbezirken und Kreisen in Ostdeutschland**

Am 1. Dezember 1990 hat der Bundesvorstand die Gründung von vier neuen DGB-Landesbezirken in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie die Ausweitung des DGB-Landesbezirkes Berlin auf den Ostteil der Stadt und auf Brandenburg beschlossen. Es wurden bis zur satzungsgemäßen Konstituierung der Landesbezirksorgane Übergangsvorstände auf Landesbezirksebene gebildet und sogenannte "Beauftragte Sekretäre am Sitz der Landesregierung, eingesetzt, die den Auftrag erhielten, in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in den einzelnen Ländern, mit der DGB-Außenstelle in Ostberlin sowie mit der Bundesvorstandsverwaltung den Aufbau der DGB-Organisation voran zu treiben. Es wurden nunmehr zügig insgesamt 33 sogenannte DGB-Regionalbüros eingerichtet. Am 2. Juli 1991 hat der Bundesvorstand die Konstituierung dieser Regionalbüros als DGB-Kreise beschlossen. Nach den sich anschließenden konstituierenden DGB-Landesbezirksdelegiertenkonferenzen und den DGB-Kreisdelegiertenversammlungen war der Organisationsaufbau in Ostdeutschland im Frühjahr 1992 abgeschlossen.

Ein Aspekt des Aufbaus der DGB-Organisation in Ostdeutschland war die Auseinandersetzung um die Durchsetzung der Ansprüche des DGB und seiner Gewerkschaften auf Rückerstattung der Vermögen – speziell Immobilien –, die dem ADGB und seinen angeschlossenen freien Gewerkschaften unter der Unrechtsherrschaft des Nationalsozialismus enteignet wurden. Es war bezweifelt worden, daß der DGB Nachfolgeorganisation des ADGB ist. Zur Vermeidung eines langwierigen Gerichtsverfahrens hat der DGB am 24. August 1993 einen Vergleich abgeschlossen, mit dem die für die Gewerkschaftsarbeit wichtigsten Gewerkschaftshäuser durch den DGB und seine Gewerkschaften übernommen werden konnten.

## **Auseinandersetzung mit Rechts-extremismus und Gewalt**

Im Prozeß der deutschen Einheit schien der Rechtsradikalismus an Boden zu verlieren. Seit 1991 überschwemmt jedoch eine Welle ausländerfeindlicher und rechtsextremistisch motivierter Gewalttaten unser Land, steigt die Mitgliederzahl neonazistischer und rechtsextremer Organisationen, erlangen Rechtsextreme Wahlerfolge überall dort, wo sie kandidieren.

### **Gewalt gegen Ausländer**

Weit über 4.000 Straftaten in zwei Jahren, 45 Tote und viele Verletzte, eine sich immer fester organisierende neonazistische Terrorszene sind

unübersehbare Warnsignale der Gefährdung der Demokratie und des Rechts- und Sozialstaates.

Der DGB-Bundesvorstand hat mehrmals die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgefordert, dem Rechtsextremismus und der Ausländerfeindlichkeit entschieden entgegenzutreten und sich für die Verteidigung von Humanität, Toleranz im Miteinander von Deutschen und Ausländern und der Demokratie einzusetzen.

Im Oktober 1991 hat der DGB-Bundesausschuß einen umfangreichen Aktionsplan verabschiedet, der Aktivitäten der DGB-Kreise und mögliche betriebliche Aktionen beschreibt.

Im November 1992 rief der DGB-Bundesvorstand zur Teilnahme an der vom Bundespräsidenten initiierten Berliner Großdemonstration gegen Gewalt und Fremdenfeindlichkeit auf.

Fast alle DGB-Kreise und die DGB-Landesbezirke engagieren sich mit Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, jüdischen Organisationen, Organisationen der Verfolgten des Nationalsozialismus usw. gegen Ausländerfeindlichkeit und politischen Extremismus.

### **Umbruch in Osteuropa**

Die noch vor kurzem utopische Vision eines vereinigten europäischen Kontinents wird angesichts der radikalen politischen und wirtschaftlichen Reformen in den Staaten Mittel- und Osteuropas heute zu einer konkreten politischen Zukunftsaufgabe.

In Polen, Ungarn, der Tschechischen Republik und der Slowakei ist der Übergang in eine parlamentarische Demokratie abgeschlossen. Demokratisierungsprozesse sind auch in Bulgarien, Rumänien, in der GUS und in Albanien – mit unterschiedlichen Ausprägungen – in Gang gesetzt.

Die Europäische Gemeinschaft hat Verhandlungen über Assoziationsabkommen mit Ungarn, Polen und der Tschechischen Republik aufgenommen und koordiniert darüber hinaus für die westlichen Industriestaaten Hilfsaktionen gegenüber Ost- und Mitteleuropa. Diese Kooperation umfaßt einen politischen Dialog, die Einrichtung einer Freihandelszone für gewerbliche Waren, wirtschaftliche und kulturelle Zusammenarbeit sowie die Gewährung von Krediten und Zuschüssen. Allen Staaten Ost- und Mitteleuropas, die glaubhaft den Weg zur Demokratie einschlagen, muß letztlich eine Perspektive der wirtschaftlichen und politischen Zugehörigkeit zu Europa gegeben werden, auch wenn dies nicht in absehbarer Zeit zu einer Mitgliedschaft in der Europäischen Union führen kann.

## **Perspektiven der wirtschaftlichen Reformen**

Liberalisierung, außenwirtschaftliche Öffnung und Privatisierung sind die wesentlichen Stichworte der Wirtschaftsreformen in den Ländern Osteuropas. Dabei türmen sich massive Schwierigkeiten auf. Die wirtschaftliche Krisenentwicklung mit jährlichen Produktionssenkungen von bis zu 20% in allen Ländern – mit Ausnahme Polens –; Reallohnverlusten und zunehmender Arbeitslosigkeit entwickelt sich dramatisch. Ein funktionierendes Sozialsystem ist noch nirgendwo aufgebaut. In einigen Regionen leben über 50% der Bevölkerung in Armut.

Das Scheitern westlicher Transformationshilfsprogramme wird inzwischen von westlichen Regierungen und internationalen Organisationen eingestanden. Besondere Aufmerksamkeit gewinnen dabei die Programme für die GUS und Rumänien. Hatte man zunächst westliche Hilfen an Demokratiebestrebungen gekoppelt, stellt man nun einen „Zwang zum Pragmatismus“ fest.

Umgekehrt verlagern westliche Unternehmen zahlreiche Arbeitsplätze in die östlichen Nachbarländer. Darüber hinaus streben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den östlichen Ländern auf den deutschen Arbeitsmarkt. Der durch diese Entwicklungen erzeugte Druck wird wahrscheinlich weiter zunehmen. Zugleich sind aber ausländische Direktinvestitionen unabdingbar, um die Länder Ost- und Mitteleuropas mit Kapital, Technologie und dem nötigen Know-how zu versorgen. Auch aus diesem Blickwinkel ist die Einhaltung und der Ausbau sozialer Mindeststandards als von vornherein integrierter Bestandteil des Übergangs zu Marktwirtschaften von zentraler Bedeutung. Unabdingbar ist die Beteiligung unabhängiger und demokratischer Gewerkschaften am gesamten Umbauprozess.

## **Gefahr von neuem Nationalismus**

Das Recht auf Selbstbestimmung und Demokratie gehört zu den unabdingbaren Rechten aller Völker. Doch besteht als Folge jahrzehntelanger Unterdrückung dieser Rechte und als Folge der Verarmung der Bevölkerung in den Ländern Mittel- und Osteuropas die Gefahr eines übersteigerten Nationalismus, der sich gegen Minderheiten oder Nachbarn richten kann. Dies wäre nicht nur eine Bedrohung für das jeweilige Land, sondern auch für die Stabilität in ganz Europa.

## **Partnerschaft mit den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa**

Vor diesem Hintergrund steht der DGB gemeinsam mit den übrigen Mitgliedsorganisationen der freien internationalen Gewerkschaftsbewegung vor der Herausforderung, die Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa beim Aufbau demokratischer Organisationen partnerschaftlich zu unterstützen. Hierzu gehört auch die schnelle Integration dieser Gewerkschaften in den IBFG und den EGB. Inzwischen hat der IBFG Mitglieder aus Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Bulgarien und Rumänien.

Parallel dazu kommt der Kooperation in grenznahen Regionen durch die DGB-Landesbezirke eine besondere Bedeutung zu, weil hier, unmittelbar „vor Ort“, sowohl Gemeinsamkeiten als auch Konflikte und Möglichkeiten der engen Zusammenarbeit konkret erlebbar sind. Eine Zu-

sammenarbeit hat sich insbesondere zwischen dem DGB-Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern und der Solidarnosc in Pommern, zwischen dem Landesbezirk Sachsen und den Kollegen im Drei-Länder-Eck Nordböhmen/Schlesien – hier in Form eines Interregionalen Gewerkschaftsrates – sowie zwischen dem Landesbezirk Bayern und dem CMK OS in Böhmen entwickelt.

In dem seit Jahren anhaltenden Bürgerkrieg im Ex-Jugoslawien ist es dem DGB gelungen, seine zahlreichen Mitglieder, die in Deutschland leben, aber aus dieser Region stammen, aus diesem Konflikt herauszuhalten. Gleichzeitig hat sich der DGB in Zusammenarbeit mit dem IBFG darum bemüht, eine Dialogbereitschaft unter den Gewerkschaften der neuentstandenen Staaten zu schaffen, da ohne zwischenstaatlichen Dialog keine Aussicht auf ein Ende des Bürgerkrieges besteht.

Der Umbruch in Ost- und Mitteleuropa sowie die neuen Herausforderungen durch den verstärkten Integrationsprozeß der Europäischen Gemeinschaft führte zu einer Reorganisation des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) sowie zu einer Überprüfung seiner bisherigen Strategie. Die dazu erforderlichen Beschlüsse wurden auf dem Kongreß des EGB im Jahre 1991 in Luxemburg gefaßt.

## Europäische Gewerkschafts- politik

Die strategisch wichtigste Änderung der EGB-Struktur berührt die Beziehungen zwischen dem EGB und den europäischen Zusammenschlüssen der Einzel- und Industriegewerkschaften. Die vom EGB anerkannten „Europäischen Gewerkschaftsausschüsse“ erhielten den gleichen Status wie die Mitgliedsorganisationen. Sie sind seitdem in den Führungsgremien des EGB (Präsidium und Exekutive) mit Stimmrecht vertreten. Damit wurde aus dem „Europäischen Bund der nationalen Bünde“ eine gewerkschaftliche Dachorganisation, in denen die europäischen Zusammenschlüsse der Sektoren und Branchen Einfluß auf die Gestaltung der allgemeinen europäischen Gewerkschaftspolitik erhalten.

Die sich daraus ergebenden Möglichkeiten einer Koordinierung gewerkschaftlicher Politiken unter dem Dach eines Bundes verbessern die Einfluß- und Aktionsmöglichkeiten der Gewerkschaften vor allem der Europäischen Union gegenüber deutlich. Eine aufeinander abgestimmte Politik entwickelte sich vor allem im Bereich der grenzüberschreitenden Interessenvertretung auf Unternehmensebene. Obwohl seit mehr als zehn Jahren die Verwirklichung eines europäischen Rahmengesetzes zur Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter in transnationalen Unternehmen in der EG erörtert wird, ist es bisher nicht zu einer Verabschiedung einer entsprechenden Richtlinie gekommen. Allerdings gelang es den europäischen Gewerkschaften in mittlerweile 25 Konzernunternehmen, Vereinbarungen über die Einrichtung von Informations- und Konsultationsgremien („Europäische Betriebsräte“) abzuschließen. Nach wie vor drängen die europäischen Gewerkschaften auf die Schaffung gesetzlicher Grundlagen. Ein erheblicher

## Maastrichter Vertrag

Teil der Arbeit des EGB ist auf die Erreichung dieses Ziels gerichtet. Im Berichtszeitraum fanden dazu drei große Europäische Konferenzen für Betriebsräte in Maastricht, London und Antwerpen statt.

Im Mittelpunkt des EGB-Aktionstages 2. April 1993 standen neben den Arbeitnehmerrechten die Forderungen nach einer sozialen Ausgestaltung des Vertrages von Maastricht. Die gewerkschaftliche Kritik richtet sich gegen die zu einseitige Ausrichtung des Vertrages auf die Herstellung einer Wirtschafts- und Währungsunion, bei gleichzeitiger Vernachlässigung sozialpolitischer Ziele. Trotz dieser Kritik erhielt der Vertrag von Maastricht die grundsätzliche Zustimmung der europäischen Gewerkschaften. Das dem Vertrag angefügte „Sozialprotokoll“ ermöglicht sozialpolitische Fortschritte durch Mehrheitsentscheidungen des Ministerrats. Dieses Protokoll wurde von elf Mitgliedsländern, nicht aber vom Vereinigten Königreich unterzeichnet. Diese „Selbstaussgrenzung“ Großbritanniens wirft für die gewerkschaftliche Strategie gewisse Probleme auf, weil die britische Politik offensichtlich darauf abzielt, Großbritannien innerhalb der Gemeinschaft zu einer „Zone minderen sozialen Rechts“ werden zu lassen. Ziel der europäischen Gewerkschaftspolitik ist es, bei den für 1998 vorgesehenen Vertragsrevisionen die soziale Komponente zu stärken.

Die mit diesen Problemen zusammenhängenden Fragen standen auch im Mittelpunkt der bilateralen Zusammenarbeit des DGB mit zahlreichen EGB-Mitgliedsorganisationen.

Neue Rahmenbedingungen entstanden auch für den Europäischen Gewerkschaftsbund durch die grundlegenden politischen Veränderungen in Ost- und Mitteleuropa. Die auf dem Luxemburger Kongreß beschlossene Satzungsänderung ermöglichte die Erweiterung des Bundes um Organisationen aus Ost- und Mitteleuropa, die einen Beobachterstatus erhielten und an den Arbeiten des EGB aktiv oder beratend beteiligt werden (Solidarnosc, CMK OS/Tschechische Republik, KOZ SR/Slowakische Republik, MSZOSZ, Liga, MOSZ/Ungarn, CNSLR-Fratia und Alfa Cartel/Rumänien, CITUB und Podkrepa/Bulgarien). Erst der Kongreß des EGB im Jahre 1995 wird über die Aufnahme von Bündern aus Ost- und Mitteleuropa als Vollmitglieder beschließen und Satzung, Struktur und Arbeitsmethoden der neuen Lage in Europa anpassen. Das bereits im Jahre 1990 gebildete „Europäische Gewerkschaftsforum, (seit Dezember 1993: Europäisches Gewerkschaftsforum für Kooperation und Integration“) dient den Mitgliedsorganisationen des EGB und allen Partnergewerkschaften in Ost- und Mitteleuropa als Kooperationsplattform.



In der Vorlage befinden  
sich nachfolgend 8  
Fotoseiten. Aus  
urheber- bzw.  
verwertungsrechtlichen  
Gründen fehlen diese  
Fotos im Scan.

<b>Beispiele für EGB-Aktionen mit DGB-Beteiligung</b>	
<b>Veranstaltungstyp</b>	<b>Zeitraum</b>
Luxemburger Reformkongreß	5/91
Euro-Betriebsrätekonferenz in Maastricht	9/91
Euro-Betriebsrätekonferenz in Antwerpen	12/93
EGB-Aktionstag	1. April 1992
Europäisches Gewerkschaftsforum	seit 12/90

Die Globalisierung der Handels-, Kapital- und Investitionsströme erfordern neue gewerkschaftliche Antworten in Gestalt eigener Netzwerke von grenzüberschreitender und weltweiter Kooperation, die internationale Arbeit nicht länger die Domäne für sprachkundige gewerkschaftliche Spezialisten bleiben läßt.

## **Gewerkschaftsarbeit in der Einen Welt**

Drei Eckpunkte markieren dabei den Rahmen für die Entwicklung eines neuen Verständnisses der internationalen Arbeit des DGB:

- Im Interesse der eigenen Mitglieder tritt der DGB für mehr Gerechtigkeit in der Einen Welt dann glaubhaft ein, wenn es ihm gelingt, Gerechtigkeit in Deutschland zu verwirklichen und zu verteidigen.
- Gewerkschaftsarbeit muß internationaler werden und die gesamte Organisation auf den verschiedenen Ebenen einbeziehen.
- Internationale Gewerkschaftszusammenarbeit konzentriert sich zunehmend in Regionen, ohne daß die Koordinationsaufgaben übergreifender internationaler Organisationen ihre besondere Bedeutung verlieren.

Der IBFG hat heute 174 Mitgliedsorganisationen mit mehr als 120 Millionen Mitgliedern. Dies ist ein beachtlicher Anstieg gegenüber 1990 (142 Organisationen und 89 Mio. Mitglieder). Neben den demokratischen und reformierten Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa haben besonders in Afrika und Lateinamerika mehr und mehr Gewerkschaften ihre oft selbstgewählte Isolation aufgegeben und sind dem IBFG beigetreten.

## **Die Entwicklung des IBFG**

Der DGB hat sich dafür eingesetzt, daß organisatorische Veränderungen beim IBFG vollzogen werden, die den neuen Realitäten und Aufgaben gerecht werden können.

Im Berichtszeitraum hat der IBFG infolge des massiven Mitgliederzuwachses in Afrika seine Regionalorganisation AFRO neu strukturiert und damit zunehmend handlungsfähig gemacht. Der gleiche Prozeß hat bei der amerikanischen Regionalorganisation ORIT zu mehr Autonomie für die lateinamerikanischen Gewerkschaften geführt. Eine vergleichbare Entwicklung hat die asiatisch-pazifische Regionalorganisa-

## **Schwerpunkte in der Koopera- tion des DGB mit den Gewerkschaften des Südens**

tion APRO eingeleitet. Der DGB stützt alle Bemühungen, eine internationale Gewerkschaftsstruktur, die regional aktionsfähig ist, zu stärken.

Im Berichtszeitraum haben sich (vermittelt über konkrete Kooperationsinteressen von Gewerkschaften) in den Regionen des Südens Schwerpunkte der Zusammenarbeit herausgebildet, die sich auf Brasilien und Chile in Lateinamerika, Südafrika und Südostasien konzentrieren. Dabei haben sich, verbunden mit der Stärkung der Gewerkschaften vor Ort, besonders intensive Beziehungen mit der CUT in Brasilien und der CUT in Chile sowie mit der COSATU in Südafrika entwickelt.

Aus der Zusammenarbeit mit der CUT ist ein intensives Austauschprogramm erwachsen, dessen inhaltliche Schwerpunkte die Reform der Arbeitsbeziehungen in Brasilien sowie neue Methoden der Bildungsarbeit sind. DGB-Jugend, das Nord-Süd-Netz des DGB-Bildungswerkes, die Hans-Böckler-Stiftung und die Internationale Abteilung unterstützen den Aufbau eines umfangreichen Bildungskomplexes in Floreanopolis, Südbrasilien. Mit der Aufnahme der CUT in den IBFG im März 1992 kam der vom DGB geförderte Integrationsprozeß der bedeutendsten neuen Gewerkschaftsorganisation in Lateinamerika an die freie Gewerkschaftswelt zu seinem vorläufigen Abschluß.

Die Unterstützung des DGB für die Rückkehr zur Demokratie in Chile verband sich über nahezu zwei Jahrzehnte mit vielfältigen gewerkschaftlichen Solidaritätsaktionen sowohl für die chilenische Gewerkschaftsbewegung in Opposition zur Pinochet-Diktatur, wie für verfolgte Chilenen in Deutschland. Dieser gemeinsame Kampf war schließlich erfolgreich, dennoch sind vor allem auf dem Gebiet der Sozialpolitik noch viele Anstrengungen nötig, die Schäden, welche die Militärdiktatur hinterlassen hat, zu beheben. Stand vorher die materielle Unterstützung im Vordergrund, so steht heute qualifizierte Beratung und Unterstützung im Modernisierungsprozeß an erster Stelle in der Zusammenarbeit.

Die südafrikanische Gewerkschaftsbewegung und hier vor allem die COSATU bildeten die zentrale Achse im Kampf gegen das unmenschliche Apartheid-System. Sie muß jetzt im Demokratisierungsprozeß ihre Rolle neu definieren. Ein intensives Austauschprogramm zwischen DGB und COSATU dient dieser Aufgabe.

Hier wie bei der Stabilisierung und Modernisierung der Gewerkschaften in anderen Regionen des Südens bilden die Projekte der Gewerkschaftskooperation, welche die Friedrich-Ebert-Stiftung in Abstimmung mit der Internationalen Abteilung des DGB durchführt, eine solide Basis für unsere gewerkschaftlichen Partner im Süden bei ihren Anstrengungen, sich als mitentscheidende gesellschaftliche Kraft neu zu bestimmen.

Die besondere Partnerschaftsbeziehung zwischen der Israelischen Histadrut und dem DGB hat auch in den vergangenen Jahren ihre Be-

währungsprobe bestanden. Mit einem Gewerkschaftsaustausch auf allen Organisationsebenen, regelmäßigen Vorstandsbegegnungen und der Entsendung von zahlreichen Fachdelegationen, vor allem aber mit demonstrativer Solidarität während des Golfkrieges, wurde der DGB seinem Partnerschaftsabkommen mit der Histadrut gerecht. Seit dem eingeleiteten Friedensprozeß zwischen Israel und dem palästinensischen Volk bemüht sich der DGB in Zusammenarbeit mit dem IBFG um eine Kooperation mit der sich im Aufbau befindlichen palästinensischen Gewerkschaftsorganisation, um so den Friedensprozeß zu unterstützen und die palästinensischen Gewerkschaften in die freie Internationale Gewerkschaftsbewegung einzubinden.

## **Menschen- und Gewerkschaftsrechte**

Achtung der Menschenrechte und Anerkennung der gewerkschaftlichen Rechte und Freiheiten ist für freie Gewerkschaften nicht nur vorrangiges Ziel, sondern auch eine Existenzfrage. Bei der Verteidigung des Rechtes auf gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit als grundlegendem Menschenrecht haben 1990 bis 1993 weltweit jährlich Hunderte von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern ihr Leben gelassen. Dennoch wird weiter die universelle Gültigkeit und die Unteilbarkeit der bürgerlichen und politischen sowie der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Grundrechte nicht nur von diktatorischen und autoritären Regimen alltäglich verletzt, sondern auch bei uns oft in Frage gestellt.

Auf der Menschenrechtskonferenz der UN im Juni 1993 in Wien gelang es dank der Lobbyarbeit des IBFG, an dessen Delegationen auch der DGB beteiligt war, die Respektierung der Gewerkschaftsrechte im Schlußdokument zu verankern. Der DGB beteiligt sich intensiv an der Entwicklung einer wirksamen internationalen und nationalen gewerkschaftlichen Praxis bei der Verteidigung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten, vor allem aber für den Schutz verfolgter Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Er nutzt dabei seine guten Kontakte zu anderen Organisationen wie amnesty international, Terre des Hommes und anderen gesellschaftlichen Bewegungen und Parteien, um für den Aufbau eines Netzes der Verteidiger von Menschen- und Gewerkschaftsrechten seinen eigenständigen Beitrag zu leisten.

## **DGB-Modernisierungsprozeß**

Die Veränderungen, die sich für die Gewerkschaftsarbeit durch den deutschen Einigungsprozeß, die Umwälzungen in Osteuropa und die westeuropäische Integration ergeben haben, aber auch neue Aufgabenstellungen zur Gestaltung von Arbeitsbeziehungen und zur Verbesserung der Lebenssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, waren seit Beginn des Berichtszeitraumes Anlaß, einen umfassenden DGB-Modernisierungsprozeß einzuleiten.

## **Reform nach innen und Öffnung nach außen**

Die Anknüpfungspunkte für den Modernisierungsprozeß waren die Beschlüsse 25 und 244 des 14. Ordentlichen Bundeskongresses 1990.

In einem einjährigen Projekt wurden die organisatorischen, kommunikativen und politischen Voraussetzungen einer Zukunftsdiskussion im DGB ermittelt. Der Projektergebnisse umfaßten sowohl eine kritische Bilanz bestehender Strukturen und Arbeitsprozesse als auch erste Vorschläge zu reformerischen Schritten. Die Arbeits- und Kommunikationsformen innerhalb des DGB wurden schrittweise verbessert, so u. a. mit der Einführung von PC's oder mit verstärkter Anwendung projektorientierter Arbeitsformen. Mit dem Ziel, eine engere Verzahnung zwischen der Politik der Organisation einerseits sowie der Außendarstellung und der Binneninformation andererseits sicherzustellen, hat der Geschäftsführende Bundesvorstand im Dezember 1990 die Neubildung einer Abteilung „Öffentlichkeitsarbeit, Information, Kommunikation“ beschlossen. Mit ihr konnten die verschiedenen Instrumente der externen und internen Kommunikation enger untereinander verzahnt werden. Jenseits des aktuellen Geschäfts schneller Stellungnahmen und routinierter Veranstaltungen lassen sich im öffentlichen Meinungsbildungsprozeß eigene politische Akzente fast nur noch über eine bewußte Schwerpunktsetzung und eine darauf beruhende gezielte Kampagnenplanung plazieren, in der Pressearbeit, PR, Werbung und innere Kommunikation ineinander greifen. Die parallele Gründung der Abteilung Grundsatz und Politische Planung ist die andere Seite dieses Konzepts einer besseren Integration von Politik und Öffentlichkeitsarbeit.

### **Innere Kommunikation**

Am 7. Februar 1991 erschien die erste Ausgabe des DGB-internen Informationsdienstes „raster“.

Auf wöchentlich vier Seiten werden mit ihm die politischen Sekretäre des DGB über Entscheidungen der DGB-Organe, über wichtige gewerkschaftliche Diskussionen und über andere interessante DGB-interne Vorgänge informiert. Die Vorstände der Gewerkschaften, das WSI und die Hans-Böckler-Stiftung erhalten „raster“ ebenfalls.

Da sich „raster“ nicht nur als Informationsinstrument „von oben nach unten“ versteht, sondern auch Raum für konkrete Diskussionen bietet, ist es anläßlich einzelner Beiträge immer wieder zu Nachfragen über Sinn und Nutzen von „raster“ gekommen.

## **Modernisierungsbeschuß des Bundesvorstandes**

Zusätzlichen Schub erhielten diese ersten Schritte der DGB-Reform mit einer Klausurtagung des Bundesvorstandes am 21./22. Januar 1992.

Beschlossen wurde, den DGB-Modernisierungsprozeß entschlossen voranzubringen. Sein Ziel soll sein, den DGB und seine Gewerkschaften als schlagkräftige Interessenvertretung auch unter veränderten gesellschaftlichen und politischen Bedingungen durchsetzungs- und gestaltungsfähig zu erhalten.

Umfassen soll er programmatische wie organisatorische Elemente:

- Ein neuer grundsätzlicher programmatischer Text soll auf einem außerordentlichen Bundeskongreß 1996 beschlossen werden. Die Zeit bis dahin soll für einen intensiven innergewerkschaftlichen Diskussionsprozeß genutzt werden, ergänzt um einen offenen Dialog mit Wissenschaft, Kultur und Öffentlichkeit.
- Die organisatorische Reform zielt ab auf die Stärkung des Dachverbandes und effektive Formen der Arbeitsteilung und der Kooperation zwischen dem Dachverband und seinen Gewerkschaften sowie zwischen den Gewerkschaften des DGB. Die Funktionsbestimmung von Gewerkschaften und des Bundes soll dabei ebenso auf den Prüfstand gestellt werden, wie die Gremien- und die Führungsstruktur des Bundes.

Damit ist einerseits klargestellt, daß die gewerkschaftlichen Reformanstrengungen an den Elementen anknüpfen können und müssen, durch die die Gewerkschaften der Bundesrepublik seit 40 Jahren als Motor sozialen und demokratischen Fortschritts große Erfolge erzielt haben: Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, das organisatorische Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ oder die Kraft zum Kompromiß zwischen vielfältigen Einzelinteressen. Andererseits ist klargestellt, daß es nicht um die Modernisierung des DGB als Dachverband alleine geht, sondern gleichzeitig auch um die Modernisierung der Gewerkschaften und um die bessere Aufgabenteilung zwischen dem Bund und seinen Gewerkschaften. Dabei verlangen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Gewerkschaftsarbeit in den einzelnen Bereichen unterschiedliche organisatorische Antworten der Gewerkschaften. Zentralisierung und Dezentralisierung sind ebenso wie Organisationsgrößen keine Werte an sich; ob sie zu einer wirksameren Interessenvertretung führen, ist auf den konkreten Fall bezogen zu entscheiden.

Zur **kritischen Bestandsaufnahme der Programmatik des DGB** wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der je ein Vertreter der Gewerkschaften, Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB sowie beratende Mitglieder, vor allem aus dem Bereich der Wissenschaft, angehören.

**Auf dem Weg zu einer neuen Programmatik des DGB**

Diese Arbeitsgruppe hat sich von vornherein dazu entschieden, die kritische Bestandsaufnahme der Programmatik des DGB auf der Basis von Leitfragen vorzunehmen. Dabei sollen die vielfältigen und unterschiedlichen Meinungen, Lebenskonzepte und Interessen der Mitglieder der eine, die öffentliche Debatte und die Aufnahme bzw. Prüfung von Meinungen anderer gesellschaftlicher Gruppen, von Verbänden, Parteien und der Wissenschaft der andere Ausgangspunkt der Debatte sein.

Damit steht dieser Diskussionsprozeß in der Kontinuität der Öffnung des DGB und seiner Gewerkschaften nach außen. Er schließt ein, die

bis 1990 geführte Zukunftsdebatte der Gewerkschaften wieder aufzunehmen, kann und muß aber auch den Erwartungen, besonderen Problemen und Interessenlagen der neuen Gewerkschaftsmitglieder aus den östlichen Bundesländern Rechnung tragen.

Die Leitfragen zur programmatischen Debatte wurden der Öffentlichkeit sowie einer großen Zahl an Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens zur Verfügung gestellt. Die DGB-Kreise, die DGB-Landesbezirke und die Bildungszentren des DGB-Bildungswerkes wurden gebeten, in ihren jeweiligen Arbeits- und Verantwortungsbereichen eine programmatische Debatte zu führen. Hierzu wurde ihnen eine Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt. Ferner hat in Teilen der Gewerkschaften eine programmatische Debatte begonnen.

#### **Themen der Leitfragen zur programmatischen Debatte**

1. Wege zur sozialen Einheit
2. Zukunft des Sozialstaates
3. Gestaltung der Ökonomie
4. Zukunft der Arbeit
5. Bildung und Ausbildung für die Zukunft
6. Emanzipation der Frauen
7. Europäische Zusammenarbeit
8. Wanderungsbewegungen und gesellschaftliche Integration
9. Umwelt, Frieden und Entwicklung
10. Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung

Zahlreiche Stellungnahmen zu den Leitfragen sind in der Arbeitsgruppe zur kritischen Bestandsaufnahme der Programmatik des DGB beraten worden. Darüber hinaus hat sich die Arbeitsgruppe mit einem Teil der Leitfragen auseinandergesetzt. Die Ergebnisse dieser Debatten sind in einem Zwischenbericht aufbereitet, der dem 15. Ordentlichen Bundeskongreß vorgelegt wird. Er stellt den Diskussionsverlauf dar, verdeutlicht Kontroversen und formuliert weitere Fragen.

Parallel dazu organisiert die Arbeitsgruppe in Werkstattgesprächen den Dialog zwischen Vertretern der Gewerkschaften und des DGB mit Persönlichkeiten aus der Wissenschaft, der Wirtschaft, Kultur, Politik und den Medien. In einer eigenständigen Buchreihe werden Meinungen und Anregungen zu einzelnen Aspekten der Gesellschafts-, Wirtschafts-, Sozial- und Gewerkschaftspolitik veröffentlicht.

## Organisationsreform des DGB

Auch zur **Organisationsreform des DGB** hat der Bundesvorstand eine Arbeitsgruppe eingesetzt, bestehend aus Vertretern der Gewerkschaften, Mitgliedern des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie aus Vertretern der DGB-Landesbezirke und -Kreise. Eine Steuerungskommission, zusammengesetzt aus den Vorsitzenden der Gewerkschaften und dem DGB-Vorsitzenden, achtet darauf, daß die Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe Organisation mit denen der Arbeitsgruppe zur kritischen Bestandsaufnahme der Programmatik des DGB harmonisieren.

Vorgehensweise in dieser Arbeitsgruppe ist, schrittweise Verbesserungen der DGB-Organisation zu beraten und der Steuerungskommission vorzulegen, die wiederum ihre Entscheidungen an den Bundesvorstand weiterleitet.

Als Zielsetzung für die ersten Schritte hat sich die Arbeitsgruppe vorgenommen:

- die Stärkung der Dachverbandsaufgaben des DGB und
- die Effektivierung der Arbeit.

Dabei ist die Arbeitsgruppe davon ausgegangen, daß diese Zielsetzungen die Konzentration auf die **politischen Kernaufgaben des DGB** bedeuten, und daß umgekehrt die bisher wahrgenommenen Aufgaben abgebaut werden müssen, die auch von den Gewerkschaften des DGB wahrgenommen werden. Hierbei handelt es sich speziell um mitglieder-nahe Aufgaben. Mit dem Abbau dieser Doppelarbeit soll zugleich eine Arbeitsteilung erreicht werden, die eine optimale Kooperation zwischen dem DGB mit seinen Dachverbandsaufgaben und den Gewerkschaften gewährleisten.

Bis zum Januar 1994 hat sich die Arbeitsgruppe Organisation vor allem mit den nachfolgend aufgeführten Themen befaßt, die zum Teil in Satzungsanträge für den Bundeskongreß 1994 Eingang gefunden haben.

Nach entsprechender Vorberatung hat der Bundesvorstand in einer Klausur am 17./18. Januar 1994 als **DGB-Aufgaben** mehrere Kategorien benannt:

## Entscheidungen über DGB-Aufgaben

Zu den **politischen Kernaufgaben** sind die Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik, die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die Umwelt- und Energiepolitik ebenso zu rechnen wie die Bildungs-, Medien- und Kulturpolitik, die Rechts-, Arbeitsrechts- und Mitbestimmungs- sowie die Wissenschafts- und Forschungspolitik. Eine eigenständige Verantwortung kommt dem DGB vor allem auch auf dem Gebiet der internationalen Gewerkschaftspolitik und zunehmend auch auf dem Gebiet der Europapolitik zu.

Darüber hinaus erwarten die Mitgliedsgewerkschaften vom DGB eine stärkere, d. h. auch effizientere Wahrnehmung von **Organisations-, Koordinierungs- und Dienstleistungsaufgaben**. Im Mittelpunkt steht dabei der Arbeits- und Sozialrechtsschutz, die Öffentlichkeitsarbeit, die



Koordinierung politischer Aktionen und die Bereitstellung gewerkschaftsübergreifender Informationsmaterialien. Dazu gehören auch besondere Bildungsangebote.

Dafür werden die Mitgliedsgewerkschaften ihre mitgliederbetreuenden Aufgaben insbesondere auf dem Gebiet der Personen- und Beschäftigtengruppenpolitik stärken und insoweit den DGB entlasten. Dies enthebt den DGB nicht seiner Verantwortung für die kompetente Wahrnehmung von frauen-, jugend- und beamtenpolitischen Aufgaben. Vor allem die Wahrnehmung der Funktion als Spitzenorganisation in Fragen des Beamtenrechts wird den DGB verstärkt in Anspruch nehmen müssen.

Zur Sicherung des internen Betriebs müssen professionelle Arbeitseinheiten für Personal- (einschließlich der Qualifizierungs-), Organisations- und Finanzfragen vorgehalten werden.

Abbau von Doppelarbeit schließt auch ein, Organisationsstrukturen des DGB und die jeweils in langjähriger Entwicklung herausgebildeten Arbeitsformen kritisch zu hinterfragen.

Vor diesem Hintergrund wurden Vorschläge für veränderte Aufgabenstellungen und Satzungsbestimmungen erarbeitet:

In der **Beamtenpolitik** sollen auf Bundes- und Landesebene Gremien eingerichtet werden, die mit hochrangigen Vertreterinnen bzw. Vertretern der Beamten organisierenden Gewerkschaften zu besetzen sind. Die Aufgaben des DGB in diesem Politikfeld sollen sich auf die Aufgaben konzentrieren, die sich aus der Funktion des DGB als Spitzenorganisation ergeben.

Entsprechendes gilt für die Abstimmung zwischen den betroffenen Gewerkschaften in der **Handwerkspolitik**. Eine Kommission auf Bundes- und je eine auf Landesebene ist aufgrund der Gesetzeslage sinnvoll.

Für die Koordination der **Angestelltenarbeit** wird keine besondere Struktur innerhalb des DGB mehr vorgesehen. Ebenso soll es sich mit dem Politikfeld Arbeiter verhalten.

Für die **Politikfelder Frauen** und **Jugend** verbleibt es bei einer eigenständigen Organisations- und Kommunikationsstruktur. Die Antragsrechte sollen beibehalten werden. Näheres ist in Richtlinien zu beschreiben, die noch intensiv unter allen Beteiligten beraten werden müssen. Ziel ist ein hohes Maß an Offenheit und Flexibilität, um je nach regionalen oder aktuellen politischen Bedingungen angemessen agieren zu können und für engagierte Mitarbeit attraktiv zu sein. Jugend- und Gleichstellungspolitik bleiben zentrale, integrierte Aufgaben des DGB.

## Struktur der DGB-Organe

28

Der **Geschäftsführende Bundesvorstand** soll künftig aus fünf Vorstandsmitgliedern bestehen, der Geschäftsführende Landesbezirksvorstand aus der bzw. dem Landesbezirksvorsitzenden sowie der bzw. der oder m stellvertretenden Landesbezirksvorsitzenden.

Auf Landes- und Kreisebene ist die Sprecherin bzw. der Sprecher des jeweiligen Frauen- und Jugendausschusses Mitglied des Vorstandes.

Die jährlichen Kreisdelegiertenversammlungen sollen entfallen, die Kreisdelegiertenversammlungen mit besonderen Aufgaben als Wahlkonferenz für die bzw. den Kreisvorsitzenden aber erhalten bleiben.

Auf der Kreisebene wird als zusätzliche Änderung vorgeschlagen, daß dem Kreisvorstand nicht „drei weitere Mitglieder“ angehören. Auf diesem Wege sollen die Dachverbandsfunktionen des DGB und die Verantwortlichkeit der Vertreterinnen bzw. Vertreter der Gewerkschaften für die politische Arbeit im Kreis betont werden.

Gegenstand der Beratungen der Arbeitsgruppe war ferner die Überlegung, die Delegiertenzahl des Bundeskongresses zukünftig zu begrenzen. Zum Bundesausschuß wird vorgeschlagen, die Zahl seiner Mitglieder und seinen Sitzungsrythmus zu reduzieren sowie seine Aufgaben den Dachverbandsfunktionen des DGB anzupassen.

Eine ausführliche Diskussion zum **DGB-Rechtsschutz** haben die Arbeitsgruppe Organisationsreform, die Steuerungskommission und der Bundesvorstand geführt. Dabei ist eine eindeutige Tendenz dahingehend erkennbar geworden, daß der Rechtsschutz nach wie vor als eine originäre Aufgabe durch den DGB wahrgenommen werden soll. Schwächen sind abzubauen. Der Rechtsschutz muß den Mitgliedsgewerkschaften ausgewogener zur Verfügung gestellt und seine Leistungsfähigkeit gesichert und weiter verbessert werden. Die konkreten Umsetzungsschritte hierzu bedürfen weiterer Beratungen.

## Rechtsschutz

Darüber hinaus hat der Geschäftsführende Bundesvorstand damit begonnen, eine effiziente Führungsstruktur des Rechtsschutzes aufzubauen und einen Leiter Rechtsschutz berufen.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) des DGB hat seit vielen Jahren wichtige eigenständige wissenschaftliche Beiträge zur Programmatik und zur politischen Praxis des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften geleistet. Parallel dazu hat die Hans-Böckler-Stiftung mit erheblichen Mitteln ihre Wissenschaftsförderung intensiviert und dabei beachtliche Erfolge erzielen können.

## Erneuerung gewerkschafts-naher Forschung und Forschungsförderung

In der Oktober-Sitzung 1993 beschloß der Bundesvorstand, eine Kommission von Mitgliedern des Gesellschafterausschusses des Instituts und des Vorstandes der Hans-Böckler-Stiftung unter Leitung von Hans Matthöfer einzurichten, um Wege zu prüfen, wie im Sinne eines weiteren Schrittes zur Reform des DGB diese Parallelentwicklung von Forschung und Forschungsförderung beendet und WSI und Stiftung zusammengeführt werden können.

Ergebnisse der Kommissionsarbeit lagen bei Redaktionsschluß des Geschäftsberichts noch nicht vor.

## **Archiv des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

In seiner Oktober-Sitzung 1991 stellte der Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung fest, daß die Weiterführung des im Rahmen eines VW-Stiftungs-Projektes aufgearbeiteten Archivs des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus verschiedenen Gründen auf Dauer nicht möglich ist. Der Geschäftsführende Bundesvorstand prüfte 1993 eine Reihe von organisatorischen Weiterführungsmöglichkeiten und entschied sich schließlich aus besonderer Verantwortung für die gewerkschaftliche Nachkriegsgeschichte dazu, im Zuge der Neuordnung des DGB das Archiv ab 1994 eigenständig im Hans-Böckler-Haus fortzuführen.

## **Kontakte zu gesellschaftlichen Gruppen**

Parallel zu diesen ersten inneren Reformschritten ging es bei der Öffnung nach außen um die bessere Verzahnung gesellschaftspolitischer Entwicklungen und Diskussionen mit den programmatischen Überlegungen im bzw. dem praktischen Handeln des DGB.

Erste Beziehungen zum BUND und zu den GRÜNEN/Bündnis '90 wurden geknüpft. Im Rahmen der Aktion Gegenwehr wurden Kontakte zu anderen gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen gesucht und intensiviert. Mit der Regierung und der BDA wurden dort, wo dies von der Sache her geboten und möglich war, Gespräche gesucht.

Selbstverständlich wurden die schon immer bestehenden Arbeitsbeziehungen zu den großen Volksparteien gepflegt.

## **Zusammenarbeit mit Kirchen**

Wichtig für die Öffnung nach außen und für die Zusammenarbeit mit den großen gesellschaftlichen Gruppen ist auch der Kontakt zu den Kirchen.

Der DGB verbindet seinen Dialog mit den Kirchen mit dem Ziel, gemeinsam Wege zu einer solidarischen Weiterentwicklung des Sozialstaats zu finden und Aufgaben von Kirche und Gewerkschaften in unserer Gesellschaft zu benennen. Der DGB nutzt den Dialog, um Verständnis für Politik und Programmatik der Gewerkschaften zu wecken. Dazu ist der DGB bestrebt, den Kenntnisstand in den Kirchen über die Lage und Entwicklungen in der Arbeitswelt zu heben. Insofern schafft der Dialog ein Dach, unter dem die zahlreichen und vielfältigen Formen des Engagements von Christen und Gewerkschaftern sich zu einem gemeinsamen Eintreten für Freiheit, Solidarität und soziale Gerechtigkeit verdichten können.

Die Zusammenarbeit des DGB mit beiden Kirchen hängt entscheidend davon ab, wieviel gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichzeitig in ihren Kirchen an der gesellschaftlichen Erneuerung mitwirken.

## **Katholische Kirche Deutschlands**

Der DGB-Bundesvorstand pflegt einen ständigen Kontakt zur Katholischen Kirche und der Deutschen Bischofskonferenz. Von beiden Seiten wird bei wichtigen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen der Kontakt gesucht. Besondere Bedeutung kommt der Kommission VI unter Leitung von Bischof Homeyer, Hildesheim, zu. Gerade die Bischöfe in Deutschland, die sich verstärkt um einen sozialen Konsens bemühen,

suchen das Gespräch mit dem DGB. In mehreren Veranstaltungen konnten so die Meinungen des DGB in Beratungsprozesse der Katholischen Kirche eingebracht werden. Weil letztlich die Bistümer wesentliche Aufgaben und Funktionen wahrnehmen, kommt neben dem zentralen Kontakt zwischen dem DGB-Bundesvorstand und der Deutschen Bischofskonferenz den Kontakten der DGB-Landesbezirke zu den einzelnen Bistümern große Bedeutung zu.

Eine wichtige Öffnung der Evangelischen Kirche findet in der Synode der EKD statt. Der Rat der EKD beruft wichtige Persönlichkeiten des gesellschaftlichen Lebens in die Synode der EKD. So arbeitet der Vorsitzende des DGB als Synodaler in diesem Parlament der Evangelischen Kirche Deutschlands mit und ist auch Mitglied der Kommission „Staat und Gesellschaft“. Wenn die Evangelische Kirche Deutschlands zu wichtigen gesellschaftlichen Fragen eine Kundgebung oder Verlautbarung vorbereitet, sucht sie auch den Rat der gesellschaftlichen Gruppen und hier besonders auch den Rat des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

## **Evangelische Kirche Deutschlands**

Auf der Ebene des Rates der EKD finden ständige Kontakte statt. Zweimal im Jahr trifft sich der „Arbeitskreis Kirche und Gewerkschaften“ zu einem Dialog über gesellschaftspolitische Fragen. So konnten Probleme wie die Flexibilisierung in der Arbeitswelt, Lohnverzicht oder Lohnausgleich bei Verkürzung der Arbeitszeit oder die Probleme mit dem anstehenden Rechtsradikalismus beraten werden.

Innerhalb des Berichtszeitraumes fanden zwei evangelische Kirchentage der Evangelischen Kirche – 1991 im Ruhrgebiet und 1993 in München – statt. Wiederum hat sich der DGB mit seinen Gewerkschaften am „Markt der Möglichkeiten“ beteiligt. Positionen des DGB konnten erläutert und gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, die gleichzeitig kirchlich engagiert sind, Präsenz gezeigt werden.

Mit den Evangelischen Arbeitnehmerorganisationen findet ein ständiger Kontakt und Dialog statt. So hat der Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB im Berichtszeitraum ausgiebige Gespräche über gewerkschaftliche Fragen mit beiden Bundesvorständen dieser Arbeitnehmerorganisationen innerhalb der Evangelischen Kirche geführt.

Mit dem Zentralrat der Juden Deutschlands führt der DGB seit vielen Jahren einen ständigen Informationsaustausch. Gerade die Debatte um den wieder aufkommenden Rechtsradikalismus und die Ausländerfeindlichkeit sind eine wichtige gesellschaftliche Frage, die im Gespräch zwischen DGB und Zentralrat der Juden Deutschlands zu diskutieren sind. In einem Gespräch mit Ignaz Bubis wurde eine gemeinsames Auftreten gegen Rassismus verabredet.

## **Zentralrat der Juden Deutschlands**

Eine hohe Schranke der Öffentlichkeitsarbeit ist, daß der DGB zwar in den Print-Medien und im Hörfunk relativ breit präsent ist, aber nicht im

## **Öffentlichkeitsarbeit als Bestandteil des Modernisierungsprozesses**

Fernsehen. Ganz zu schweigen davon, daß er selbst nur über Print-Medien verfügt. „Weder Gott noch der Gartenarbeit, weder dem Skatspiel noch dem Staat, weder den Freunden noch dem Fußball bringen wir, über das ganze Leben hinweg, mit solcher Bereitwilligkeit vergleichbare Zeit- und Aufmerksamkeitsopfer. Das Fernsehen ist der neue Zeitsouverän. Die Programmzeitschrift enthält die täglichen Regieanweisungen für das wirkliche Leben von Millionen von uns.“ (Bernd Guggenberger).

Über die üblichen Aktionsmaterialien hinaus konnten insbesondere in der Frauen- und der Gegenwehr-Kampagne Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden, die für den DGB nicht oder nicht mehr selbstverständlich waren. So wurden Funk-Spots gesendet, Anzeigen in der Boulevard-Presse bundesweit geschaltet oder z. B. zur Änderung des Paragraphen 218 StGB in Teilen der Frauenpresse. Besonders positiv aufgenommen wurde die Anzeigenserie gegen Ausländerfeindlichkeit, die mit vier Motiven gängige Vorurteile des „gesunden Volksempfindens“ kritisch aufgriff.

Jenseits von Kampagnen und Aktionen konzentrierte sich die Arbeit auf die Gestaltung von Publikationen und Veranstaltungen, z. B. auf Messen oder bei den Work-shops im Rahmen der DGB-Reform-Debatte.

Mit neuen Gestaltungsrichtlinien für Broschüren, Plakate, Flugblätter wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß der DGB auf allen Organisationsebenen signifikant und einheitlich auftreten kann. Ein Gefängnis für Gestaltungsideen wurde damit aber nicht gebaut: Nicht im Gleichschritt, aber erkennbar in die gleiche Richtung war das Ziel.

Mit der Selbstdarstellungsbroschüre „Dialog mit Macht“, die problemorientiert und lebendig daher kommt sowie einem informativen Falblatt über den DGB wurden Lücken in der Selbstdarstellung geschlossen.

Mit einem Pilotprojekt in Baden-Württemberg ist die Weiterqualifizierung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auf Landesbezirksebene entwickelt worden.

Die sich immer stärker ausdifferenzierende und verbreiternde Medienlandschaft macht die Pressearbeit komplizierter und aufwendiger. Zwei sich scheinbar widersprechende Entwicklungen sind zu berücksichtigen:

## **Pressearbeit**

- Wer im Rahmen der jeweils aktuellen ein, zwei Top-Themen nicht interessant ist, kann mit medialer Aufmerksamkeit für seine Anliegen kaum noch rechnen. Je härter die Konkurrenz um Leser, Hörer und Zuschauer wird, desto größer die Konzentration jeder einzelnen Redaktion auf das „Thema des Tages“. Die Redaktionen interessiert fast nur noch, was im Moment scheinbar alle interessiert. Die Konkurrenz der Medien führt zur Themeneinfalt. Die Kehrseite dieser Entwicklung ist, daß sich die Parteien und Verbände darauf einstellen und sich ihrerseits – egal ob es in ihre Arbeit paßt oder nicht – möglichst alle und möglichst eilig zu den Top-Themen äußern und

dabei um Druckzeiten und Sendesekunden konkurrieren; mit der Folge, daß unbeachtet bleibt, wer nicht besonders zugespitzt, besonders einseitig oder auf andere Weise besonders originell auftritt. Die Konkurrenz der Meinungen führt zur Themenverzerrung. Sich sehenden Auges diesen Spielregeln zu unterwerfen, fällt nicht immer leicht.

- Es ist schwerer geworden „die“ Öffentlichkeit zu erreichen. Die Adressaten, die Leser, Zuhörer und Zuschauer verteilen sich auf mehr Zeitschriften, vor allem aber auf ein sehr viel größeres Angebot von Sendern und Programmen. Selbst wer in „Heute“ oder der „Tagesschau“ vorkommt, kann nicht mehr sicher sein, daß „die Republik“ ihn an diesem Tag anschaut.

Medienkontakte haben sich ständig vermehrt. Gleichzeitig erscheint es wegen der oben aufgezeigten Tendenz größerer Zersplitterung und geringerer Reichweiten im Mediensektor dem nicht-professionellen, also dem normalen Beobachter so, als würden DGB-Repräsentanten und DGB-Positionen seltener in den Medien auftauchen.

Daß sich der Schwerpunkt der DGB-Pressekonferenzen von Düsseldorf nach Bonn verlagert hat und eine größere regionale Streuung nach Frankfurt, Hannover, Dresden, Brüssel etc. Platz griff, muß als Indiz für einen Verlust an Durchschlagskraft für DGB-Themen gewertet werden: Der DGB mußte zu den Interessierten Journalistinnen und Journalisten gehen, denn diese interessieren sich nicht mehr „automatisch“ für den DGB.

Die Zahl der Journalisten nimmt ab, die sich kontinuierlich mit gewerkschafts- und sozialpolitischen Themen beschäftigen. Auch eigenständige sozialpolitische Sendungen, die nicht in der Magazinitis untergegangen sind, gibt es kaum noch. Noch nicht das Verschwinden, aber doch die Verringerung ihrer Ansprechpartner/innen macht für die Pressestelle die Platzierung gewerkschaftlicher Argumente arbeitsintensiver. Der politische Bedeutungsverlust des DGB, bedingt durch konservative Regierungsmehrheit, Defensivzwänge der Mitgliedsgewerkschaften und Modernisierungsrückstände der Organisation insgesamt, hat die Ansprechbarkeit der Journalisten/innen zusätzlich verringert.

Seit dem 15. Juli 1990 unterhält der DGB ein Pressebüro in Berlin. Seine Aufgabe war es zunächst, die im Umbruch befindlichen Medien der DDR mit Nachrichten über den DGB und seine Gewerkschaften sowie mit Hintergrundinformationen zu beliefern.

### **„Pressebüro Ost“**

Alle Medienforscher bestätigen, daß der „Konsum von Nachrichten“ in den jeweiligen Teilen Deutschlands unterschiedlich ist. So rutschte in Ostdeutschland das öffentlich-rechtliche Fernsehen an die dritte Stelle. Dagegen bleiben die Zeitungen – frühere Bezirksblätter – außergewöhnlich stabil. Von denen will der Abonnent in erster Linie informiert, nicht unterhalten werden. Deshalb wird in Ostdeutschland auch eine

## Medienpolitik

andere Medienpolitik als im Westen betrieben. In erster Linie geht es darum, Fakten über die soziale und wirtschaftliche Lage in den neuen Ländern in die Medien zu transportieren. Der DGB und seine Gewerkschaften sollen als Fachkompetenz in diesen Fragen stabilisiert werden.

Vom Pressebüro Ost werden regelmäßig Informationstreffen mit den Pressesprechern der Landesbezirke der neuen Länder organisiert. Es hat mit den 33 ostdeutschen DGB-Kreisen sowie den Landesbezirken praktische Lehrgänge über Pressearbeit vor Ort durchgeführt.

Die Entwicklung im Bereich der Medien und der gewerkschaftlichen Medienpolitik war vor allem geprägt vom Aufbau des Rundfunks in den neuen Bundesländern, vom verschärften Wettbewerb zwischen öffentlich-rechtlichem und privat-kommerziellem Rundfunk, von zunehmenden Konzentrationstendenzen bei den elektronischen Medien und der Presse sowie von europäischen Regelungen, ausgelöst durch das EG-Grünbuch „Pluralismus und Medienkonzentration im Binnenmarkt“.

Die gewerkschaftliche Medienpolitik richtete sich in den Jahren 1990 bis 1992 verstärkt darauf, den Aufbau der Strukturen für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk und die Einrichtung privat-kommerziellen Rundfunks in den neuen Bundesländern kritisch zu begleiten.

Im Mittelpunkt standen vor allem die Interessen der Beschäftigten, ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß nach Auflösung der Rundfunkeinrichtung (für den ehemaligen Rundfunk der DDR) sowie die Rundfunkgesetzgebung für die neuen Länder.

Zu letzterem wurden bei den Anhörungen vor der Verabschiedung der neuen Rundfunkgesetze Stellungnahmen des DGB vertreten.

Dem Kongreß-Auftrag zur Veranstaltung von Medien-Seminaren mit dem Ziel der Qualifizierung der GewerkschaftsvertreterInnen und -vertreter in den Rundfunk- und Programmbeiräten ist der DGB-Bundesvorstand durch jährlich veranstaltete Seminare zu Grundsatzfragen der Medienpolitik nachgekommen.

Zu Grundsatzfragen in der Medienpolitik wie der Existenzsicherung und Weiterentwicklung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, seiner Finanzierung und seinen Strukturen sowie zu Konsequenzen aus dem Wettbewerb mit den privat-kommerziellen Rundfunkveranstaltern im dualen Rundfunksystem nahm der DGB in Positionspapieren Stellung und ging damit an die Öffentlichkeit.

In Stellungnahmen zu den Gutachten der Monopolkommission äußerte sich der DGB zu den Konzentrationsprozessen im Elektronik- und Pressebereich.

Unterstützend hat sich der DGB an Aktionen gegen die Auflösung des Ex-DDR-Jugendsenders DT 64, an Beratungen zur Lösung der Probleme des Nationalen Hörfunks („Deutschland-Radio“) sowie an der vom Norddeut-

schen Rundfunk ausgelösten Kampagne zur Verhinderung rechtsradikaler Wahlwerbespots der Parteien im öffentlich-rechtlichen Rundfunk beteiligt.

Medienpolitische Grundsatzfragen standen auch im Vordergrund der „Königsteiner Gespräche“ mit den Intendanten von ARD und ZDF 1991.

Der Vermittlung gewerkschaftlicher Standpunkte in der Medienpolitik an eine breitere Öffentlichkeit dienten insbesondere

- der Gemeinschaftsstand mit einigen Gewerkschaften auf der internationalen Funkausstellung 1993 in Berlin;
- die Veranstaltung einer medienpolitischen Fachkonferenz anlässlich der Funkausstellung 1993 unter dem Motto: „Rundfunk braucht Kultur- und kein Diktat von Einschaltquoten“;
- die jährliche DGB-Vorabendveranstaltung zum 1. Mai in Zusammenarbeit mit der ARD.

Das gewerkschaftliche Engagement bei neuen Medien hat sich überwiegend nicht ausgezahlt. Die Beteiligung an Bildschirmtext (Btx) hat der DGB infolge unzureichender Akzeptanz zu Beginn 1992 eingestellt. Negativ war auch die finanzielle Beteiligung des DGB an Tele West zu bewerten. Einfluß auf das Programm konnte nicht gewonnen werden. Auch hier hat der DGB seine Beteiligung zum Jahresende 1992 gekündigt. Das gleiche gilt für die gewerkschaftliche Anbietergruppierung von OK-Radio Hamburg. Positiv ist hingegen das Engagement des DGB im 2-Säulen-Modell Nordrhein-Westfalens in den Veranstaltergemeinschaften sowie in den vielfältigen Formen der Beteiligung an den Offenen Kanälen zu bewerten. Hier ist es gelungen, gewerkschaftliches Engagement und Beteiligung zu verknüpfen.

Zum Grünbuch der EG „Pluralismus und Medienkonzentration im Binnenmarkt“ hat der DGB zusammen mit der IG Medien eine Stellungnahme abgegeben. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß hat einen Teil der gewerkschaftlichen Forderungen aufgenommen.

Für das Projekt des deutsch-französischen Kulturkanals ARTE haben DGB und IG Medien in vielfältigen Verhandlungen erreicht, daß inzwischen ein Gehaltstarifvertrag für 1993 abgeschlossen wurde. Ein Manteltarifvertrag wird noch verhandelt.

Insbesondere vor dem Hintergrund finanzieller Engpässe, aber auch angesichts der generellen Akzeptanzprobleme für Publikationen der Verbandspresse hat der Geschäftsführende Bundesvorstand zum Jahreswechsel 93/94 beschlossen, die Neuordnung des DGB-Zeitschriftenwesens konzeptionell anzugehen. Der Zuschuß für die „Quelle“ mußte im Haushaltsjahr 1993 um ein Drittel gekürzt werden, so daß sich die verteilte Auflage deutlich reduziert hat.

## **DGB-Zeitschriftenwesen**



Ursula Engelen-Kefer





## Vorstandsbereich Ursula Engelen-Kefer

Der Berichtszeitraum beginnt mit den praktischen Anfängen des deutschen Einigungsprozesses, der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion. Viele sprachen damals von einem der größten ökonomischen Experimente in der Geschichte.

Aber nicht nur die ökonomische Entwicklung war offen, ebenso die politische und soziale Zukunft. Während manche Politiker einen raschen Aufschwung erwarteten, prognostizierten andere eine mehrjährige Durststrecke mit hoher Arbeitslosigkeit. Befürchtungen über einen neuen Nationalismus wurden geäußert. Trotz der gravierenden wirtschaftlichen und sozialen Probleme, die die Wirtschafts- und Währungsunion mit sich brachte, war die Grundstimmung optimistisch. In der „Stunde der Exekutive“ wurde in kürzester Frist der Einigungsvertrag, der aus den beiden deutschen Staaten eine „größere Bundesrepublik“ machte, geschlossen. Das Modell Bundesrepublik wurde verallgemeinert, gesellschaftliche Leitbilder ebenso übertragen wie die Sozialverfassung. Grundsätzlich hätte auch die Möglichkeit bestanden – und die ist immer DGB-Vorstellung gewesen –, einen demokratischen Weg der Einigung zu wählen: durch die Ausarbeitung einer gemeinsamen Verfassung, durch eine Harmonisierung des Arbeits- und Sozialrechts einschließlich einer Entrümpelung der bisherigen Rechtssysteme und organisatorischen Strukturen. So aber startete das vereinte Deutschland mit einem Arbeits- und Sozialrecht, von dem manche Regelungen aus dem vorigen Jahrhundert stammen. Es startete vor dem Hintergrund der „Krisengesetzgebung“ der Bundesrepublik aus den 80er Jahren, die durch Sozialabbau, Beschneidung von Arbeitnehmerrechten und Deregulierung gekennzeichnet war.

Angesichts dieser Ergebnisse war es fast schon verwunderlich, daß die DDR-Unterhändler dennoch einige Akzente in den Vertrag einbringen konnten. Dazu gehörte die Empfehlung an die gesetzgebenden Körperschaften, die Aufnahme von Staatszielbestimmungen in die Verfassung zu überlegen. Zu nennen ist ferner die Aufforderung an den gesamtdeutschen Gesetzgeber, daß auf verschiedenen Gebieten, wie z. B. der Teilkodifizierung des Arbeitsrechts und bei der Schaffung von Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben unverzüglich Initiativen ergriffen werden sollten.

Wesentliche Forderungen des DGB in der Sozial-, Arbeits- und Frauenpolitik konnten trotz solcher Lichtblicke nicht durchgesetzt werden. Dennoch wurden auf der Ebene der praktischen Arbeit wichtige Beiträge zum Aufbau in den neuen Ländern geleistet, z. B. in der Sozialversicherung und Arbeitsverwaltung sowie deren Selbstverwaltung, bei der betrieblichen Interessenvertretung, in der Sozialgerichtsbarkeit und vor allem im Arbeits- und Sozialrechtsschutz. Politisch bemerkenswert ist,

daß für einen bestimmten Zeitraum in diesen Politikfeldern die Diskussion über vorherige Bestrebungen der Regierung quasi „eingefroren“ waren: Sozialabbau, Deregulierung, Privatisierung von Dienstleistungen. Im Gegenteil, mit den sozialstaatlichen Standards wurde bei der Bevölkerung der neuen Länder kräftig (partei- und regierungspolitisch) geworben. So lange, bis nach den ersten gesamtdeutschen Wahlen die falschen Versprechungen von den Arbeitsmarktproblemen und den Finanznöten eingeholt wurden. Während die westdeutsche Wirtschaft im Einigungsboom kräftig verdiente, sank die Zahl der Erwerbstätigen in den neuen Ländern von 1990 bis 1992 um 2,5 Millionen. Insbesondere ältere Arbeitnehmer und Frauen waren die VerliererInnen und Verlierer der Einheit. Die Frauenerwerbsquote in Ostdeutschland halbierte sich innerhalb von drei Jahren.

Sozialleistungen wurden Haupteinnahmequelle in den neuen Ländern. Die Sozialleistungsquote (d. h. der Anteil der Sozialleistungen am Bruttosozialprodukt) stieg in Ostdeutschland von 26,5%(1990) auf 70,5% (1992), rund ein Viertel der Sozialleistungen wurde durch westliche Transfers aufgebracht. Durch die Gemeinschaftsaktion „Aufschwung Ost“ konnte dadurch z. B. ein massiver Ausbau der Arbeitsmarktpolitik in den neuen Ländern erreicht werden. Diese sinnvolle und notwendige Transfers sind aus der Sicht des DGB jedoch hinsichtlich der Mittelaufbringung – nämlich zum größten Teil über Sozialversicherungsbeiträge und nicht über Steuern finanziert – problematisch und höchst ungerecht. Die Versprechungen der Bundesregierung (zuerst: keine Steuererhöhungen zur Finanzierung der Einheit notwendig, dann: Einheitskosten müssen von allen Steuerzahlern finanziert werden) hatten zu kurze Beine; die Beitragszahler zur Bundesanstalt für Arbeit und später auch die in der Rentenversicherung wurden zu Hauptfinanziers der notwendigen Transfers.

Zur Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik in den neuen Ländern wurde der Beitragssatz zur Bundesanstalt für Arbeit um 2,5 Prozentpunkte (1. April 1991) erhöht, in der Rentenversicherung um 1 Prozentpunkt gesenkt. Der dramatische Niedergang in der ostdeutschen Wirtschaft bewirkte dennoch erhebliche Finanzlöcher. Anstelle eines soliden Finanzierungskonzepts folgte eine verwirrende Diskussion über Finanzierungsvorschläge: Zwangsanleihe, Deutschlandanleihe, Haushaltssicherungsgesetz, Steuererhöhungen ja- nein, vielleicht als letztes Mittel. Dann machten allerdings zunehmende Angriffe auf den Sozialstaat die künftige Richtung der Politik deutlich. Die alten Pläne zur Deregulierung, Privatisierung und zum Sozialabbau wurden wieder aus der Schublade geholt: Einschränkung der Tarifautonomie durch gesetzliche Öffnungsklauseln, Leistungsabbau im AFG, Einschränkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Karenztage), Erhöhung der Zuzahlung (sog. Selbstbeteiligung) an den Krankheitskosten, Privatisierung in der Arbeitsvermittlung.

Frustration in Ost und West breitete sich aus, ebenso wie Gewalt, Ausländerfeindlichkeit und Rechtsradikalismus sowie Vertrauensverlust in die Politik.

Vor diesem Hintergrund stellten DGB und Gewerkschaften ihre Herbstkampagne 1992 unter das Motto **Für die Wende zu einer sozialen Politik in Deutschland**. Vor allem fünf Forderungen standen im Mittelpunkt:

- keine Karenztage;
- Einführung der Pflegeversicherung;
- Reform des Gesundheitswesens und der Krankenkassen;
- gerechte Finanzierung der Einheit;
- Sicherung industrieller Standorte in Ostdeutschland.

Gleichzeitig startete der DGB die Initiative **Frau geht vor**. Mit dieser Initiative, die bis Ende 1994 läuft, will der DGB die Gleichstellungspolitik verbessern und erklärt diese zu den zentralen Aufgaben des DGB. In den einzelnen Themenschwerpunkten und Handlungsfeldern sollen konkrete Frauenprojekte entwickelt werden.

Die „Aktion Gegenwehr“ des DGB und der Gewerkschaften, die vor allem gegen die Kündigung der Tarifverträge der Metallarbeitgeber in Ostdeutschland gerichtet war, wurde im Laufe des Jahres 1993 zur Aktion „Sicherung des Sozialstaats“ erweitert.

## Abteilung Sozialpolitik

Vom Einigungsboom zur Wirtschaftskrise, von sozialstaatlichen Versprechen zur sozialen Demontage. Mit diesen Schlagworten lassen sich wichtige Rahmenbedingungen der Sozialpolitik im Berichtszeitraum bezeichnen. Sie prägten die Hauptthemen in der sozialpolitischen Diskussion.

Die Hauptthemen im Berichtszeitraum	
Sozialpolitik im Einigungsprozeß	1990 – 91
Gesundheitsstrukturgesetz	1991 – 92
Pflegeabsicherung	ab 1991

Dabei verschob sich im Zeitablauf der Akzent erheblich: Während seit 1993 Politiker der Regierungskoalition keine Chance ungenutzt lassen, eine Bevölkerungsgruppe nach der anderen zu verunsichern – durch Worte wie durch Taten –, wurde das sozialpolitische Modell der Bundesrepublik im Jahr 1990, dem Beginn des realen deutschen Einigungsprozesses, von der Regierung zum Exportschlager Nr. 1 erklärt.

### Sozialpolitik im Einigungsprozeß

### Renten- anpassung

Bereits mit dem Vertrag über die Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion wurde das DDR-Rentenrecht verändert. Eine Niveaueinpassung erfolgte entsprechend den Relationen in der Bundesrepublik. Die „Standardrente“ (45 Versicherungsjahre und Durchschnittsverdienst) sollte 70% des durchschnittlichen Nettoeinkommens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betragen.

Entsprechend wurden durch das Rentenangleichungsgesetz zum 1. Juli 1990 die Renten in der ehemaligen DDR umgestellt und erhöht. Im Durchschnitt um etwa 28%. Diese umgestellten Renten wurden entsprechend der Lohnentwicklung in 1991 angepaßt. Damit wurde der Befürchtung von Rentnern Rechnung getragen, die höheren Renten könnten durch Preissteigerungen und den Wegfall von Subventionen aufgefressen werden.

Im **Einigungsvertrag** wurden weitere Regelungen zur Vereinheitlichung im Bereich der Sozialversicherung getroffen:

Vereinheitlichung der sozialen Sicherung	
Maßnahme	in Kraft ab
Organisatorische Strukturen der Sozialversicherung	1. Januar 1991
Krankenversicherungsrecht	1. Januar 1991
Rentenüberleitungsgesetz	1. Januar 1992

Die organisatorische Übertragung wurde wie folgt bestimmt:

Die bundesweiten Träger (z. B. Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Ersatzkassen) erweitern ihren Tätigkeitsbereich auf Ostdeutschland, regionale Träger (z. B. Landesversicherungsanstalten, Ortskrankenkassen) waren neu zu gründen. Der bisherige einheitliche Sozialversicherungsträger wurde zu einer „Überleitungsanstalt“, die befristet bis Ende 1991 Aufgaben wahrzunehmen hatte, die die neuen Träger noch nicht voll übernehmen konnten.

Beim Krankenversicherungsrecht wurde durch Übergangsregelungen vermieden, daß in den neuen Ländern die vollen Zuzahlungen (sog. Selbstbeteiligung) sofort geleistet werden mußten.

Einige Regelungen aus dem DDR-Recht (z. B. Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes, stationäre Versorgung Pflegebedürftiger) galten zeitlich befristet weiter.

DDR-spezifische Versorgungsformen wie Polikliniken und Ambulatorien wurden zwar weiterhin für die Dauer von fünf Jahren (mit dem Gesundheitsstrukturgesetz von 1993 unbefristet) für die ambulante Versorgung zugelassen. In der konkreten Umsetzung wurden diese Einrichtungen allerdings weitgehend „ausgehungert“.

Beim materiellen Rentenrecht (Rentenüberleitungsgesetz) ergaben sich eine Vielzahl von Problemen, die insbesondere aus den unterschiedlichen Rentensystemen resultierten.

So war das DDR-Recht gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Nivellierung, bedingt durch die „Rentenformel“ (die Rente setzte sich zusammen aus einem Festbetrag und einem einkommensabhängigen Steigerungsbetrag), das System der Mindestrenten und Mindestbeträge sowie die nichtdynamisierte Beitragsbemessungsgrenze, wodurch höhere Renten nicht erzielt werden konnten.

Das DDR-Recht kannte ferner nur eine sehr bescheiden ausgeprägte Hinterbliebenenversorgung. Statt dessen gab es einen relativ großzügigen Ausbau eigenständiger Versichertenrenten für Frauen (Anrechnung von Kindererziehungszeiten, Zeiten der Pflege, Zurechnungszeiten). Aufgrund der fehlenden Dynamik im Rentensystem führte dies in aller Regel allerdings dazu, daß nur durch die höhere Zahl anrechnungsfähiger

**Kranken-  
versicherung**

**Renten-  
überleitung**



ger Arbeitsjahre ein höherer Rentenmindestbetrag erreicht wurde (die Mindestbeträge waren in der Höhe abgestuft nach der Zahl der Arbeitsjahre).

Neben der Sozialversicherungsrente (einschließlich der Freiwilligen Zusatzrentenversicherung) kannte das DDR-Recht vier Sondereversorgungssysteme sowie eine Vielzahl und Vielfalt von Zusatzversicherungen für bestimmte Bevölkerungsgruppen.

Demgegenüber ist das BRD-Recht gekennzeichnet durch hohe einkommensabhängige Differenzierung der Renten, einen relativ gut ausgebauten Hinterbliebenenrentenanspruch sowie dem weitgehenden Fehlen einer Mindestsicherung.

Eine simple Übertragung des Sozialgesetzbuches VI hätte daher u. a. folgende Konsequenzen gehabt:

Die Versichertenrenten von Frauen wären in aller Regel nach SGB VI-Recht (teilweise erheblich) niedriger als die modifizierte bisherige DDR-Rente ausgefallen. Auch wären dann Rentenansprüche nach altem DDR-Recht weggefallen, da es sie im SGB VI nicht gibt, z. B. die Rente für von Geburt an Behinderte.

Daher konnte es nicht einfach eine **Übertragung** des SGB VI geben, sondern eine **Überleitung** mit Vertrauensschutzregelungen. Dies erfolgte durch das Rentenüberleitungsgesetz.

### **Forderungen und Aktivitäten des DGB**

Durch die neuen rechtlichen Regelungen entstand in der Bevölkerung der neuen Länder ein erhebliches Maß an Unsicherheit und Ungewißheit. Zudem herrschte in einer Zeit des Übergangs praktisch ein „rechtsfreier“ Raum, bedingt durch das weitgehende Fehlen gerichtlicher Instanzen bzw. deren Überforderung. Eine wesentliche Aufgabe bestand daher darin, durch Information und Beratung konkrete Hilfestellung zu geben.

Zum zweiten mußte versucht werden, durch politischen Einfluß auf verträgliche Regelungen hinzuwirken. Der DGB hatte sich stets dagegen ausgesprochen, im Prozeß der deutschen Einigung lediglich das bundesrepublikanische Sozialrecht auf Ostdeutschland zu übertragen. Vielmehr plädierte er dafür, aus den fortschrittlichen Elementen beider Sozialsysteme gemeinsame Konzepte der sozialen Sicherung zu entwickeln.

In der **Gesundheitspolitik** ging es dem DGB im Vorfeld des Einigungsvertrages um das Weiterbestehen von Polikliniken und Ambulatorien als Form einer „verzahnten“, interdisziplinären Behandlung, weil solche Einrichtungen auch in den westlichen Bundesländern eine sinnvolle und qualitativ hochwertige Versorgungsfunktion hätten übernehmen

können. Der Druck der westdeutschen Ärztelobby ließ nur eine befristete Übergangslösung zu, die sich zudem als nicht tragfähig erwies.

Durch den Einigungsvertrag wurden leider keine neuen Impulse vermittelt, allerdings auch für die künftige Gestaltung der Sozialpolitik grundsätzlich nichts „verbaut“. Hoffnungen, die deutsche Einigung würde der sozialstaatlichen Entwicklung neuen Schwung verleihen, erfüllten sich nicht.

Der Ausgangspunkt für die **Rentenüberleitung** war durch völlig unterschiedliche Konzepte gekennzeichnet. Während der Referentenentwurf die Überleitung des materiellen Rechts mit dürftigen und nur kurzfristig wirksamen Übergangsregelungen vorsah, wollte die Opposition das damals in den neuen Ländern geltende Recht (Rentenanpassungsgesetz) weiter verlängern, bis eine grundlegende Reform – insbesondere mit Verwirklichung einer eigenständigen Sicherung von Frauen und einer ergänzenden Grundsicherung – der Rentenversicherung verwirklicht wäre.

Der DGB vertrat eine zwischen diesen beiden Polen vermittelnde Position. Nach dem Referentenentwurf hätte sich die Situation, vor allem vieler Rentnerinnen, in den neuen Ländern erheblich verschlechtert. Die Vorschläge der Opposition hätten nach Auffassung des DGB dazu geführt, daß die Unterschiede der Rentensysteme sich so weit vergrößert hätten, daß eine spätere Gesamtreform mit vermutlich schmerzlichen Umstrukturierungen hätte verbunden werden müssen. Der DGB forderte daher massiv eine erhebliche Verbesserung der Bestandsschutzregelungen. Darüber hinaus forderte er, daß die gesetzgebenden Organe verbindlich erklären, bis 1995 eine Gesamtreform durchzuführen. Dabei sollte bei den bisherigen Leistungsansprüchen nach DDR-Recht jeweils geprüft werden, ob und in welcher Form sie in ein künftiges Rentensystem eingehen.

Aus DGB-Sicht sollten insbesondere folgende Reformbereiche angegangen werden:

<b>Reformfelder der Alterssicherung</b>	
<b>Thema</b>	<b>Forderung</b>
Frauen	Eigenständige Alterssicherung
Mindestsicherung	bedarfsorientiert, steuerfinanziert
Ruhestand	flexibler Übergang
Berufsunfähigkeit	Reform

Bei den Regelungen zu den Sonder- und Zusatzversorgungssystemen hatte sich der DGB dafür eingesetzt, das Sozialrecht nicht durch politisch motivierte „Strafaktionen“ zu belasten. Die zunächst vorgesehe-

nen Entgeltbegrenzungen in den Sonder- und Zusatzversorgungssystemen wurden zwar etwas gelockert, dennoch blieb die Lösung unbefriedigend. Insgesamt wurde ein Gesetz verabschiedet, das den DGB-Forderungen hinsichtlich des Bestandsschutzes weitgehend entspricht.

Ferner faßten Bundestag und Bundesrat gleichlautende Entschlüsse, nach denen bis 1997 eine Reform der Alterssicherung von Frauen verwirklicht werden soll. Erste Maßnahmen sollten noch bis 1994 verwirklicht werden: die Anerkennung von Kindererziehungszeiten auch bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit und die rentenrechtliche Anerkennung der Zeiten, in denen wegen der Betreuung Pflegebedürftiger eine Erwerbstätigkeit nicht oder nur eingeschränkt möglich war bzw. ist. Leider sind die gesetzgebenden Organe der erstgenannten Verpflichtung nicht gerecht geworden, obwohl von seiten der Rentenversicherungsträger unter maßgeblicher Mitwirkung des DGB ein Konzept vorgelegt wurde. Ob der zweite Aspekt verwirklicht wird, hängt bislang am seidenen Faden politischer Auseinandersetzungen um die Pflegeversicherung.

### Gesundheits-Strukturgesetz

Das im Berichtszeitraum wirksam gewordene Gesundheitsreformgesetz (GRG) von 1989 konnte den Anspruch, mittelfristig die Stabilität der Beitragssätze zu garantieren, nicht erfüllen. Patienten und Versicherten wurde ein „Sparbeitrag“ von jährlich etwa 7 Mrd. DM auferlegt. Vor allem dadurch wurde das Absenken des durchschnittlichen Beitragssatzes der Krankenkassen von 12,9 auf 12,2% ermöglicht. Mit Ausnahme der Festbeträge bei Arzneimitteln wurden so gut wie keine Maßnahmen zur Ausschöpfung von Wirtschaftlichkeitsreserven bei den Leistungsanbietern wirksam, da im GRG wichtige strukturelle Veränderungen fehlten und andere Vorschriften so unbestimmt waren, daß sie selbst drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes noch nicht umgesetzt waren.

Die Folgen waren wiederum steigende Beitragssätze. Die Ausgaben der Krankenkassen stiegen bereits 1991 etwa doppelt so stark (+ 10,5%) wie die beitragspflichtigen Grundlöhne (+ 5,0%). Die Defizite wuchsen, teilweise mußten die Beitragssätze erhöht werden. Der durchschnittliche Beitragssatz stieg im Laufe des Jahres 1991 an. Als sich für das Jahr 1992 ein weiteres Defizit von etwa 10 Mrd. DM ankündigte, entschied sich die Bundesregierung nach langem Zögern endlich zum Handeln. Ein Motiv dafür war u. a. auch, daß weiter steigende Beitragssätze bei den Krankenkassen die Rentenerhöhung im Wahljahr 1994 aufgrund der Nettoanpassung erheblich gemindert hätten.

Damit wurde die vom DGB schon seit zwei Jahren für notwendig erachtete **Reform der Reform** eindrucksvoll unterstrichen.



Anfang 1992 wurde ein Vorschlagspaket „Forderungen des DGB zur Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen bei stabilen Beitragssätzen“ veröffentlicht. Neben Forderungen zur kurzfristigen Umsetzung von GRG-Regelungen (Richtgrößen, Wirtschaftlichkeitsprüfung, Leistungs- und Kostentransparenz, Ausweitung der Festbeträge) enthielt das Paket Vorschläge zu mittelfristig wirksamen Strukturreformen im Gesundheitswesen. Dazu gehörten vor allem Reformen der Vergütungsstrukturen im ambulanten und stationären Bereich, Positivliste und Preisverhandlungen im Bereich der Arzneimittel sowie die Organisationsreform bei den Krankenkassen.

Nach langem Nichtstun der Bundesregierung, das die Beitragszahler teuer zu stehen kam, hatte die Koalition im Juni 1992 endlich unter einem neuen Gesundheitsminister die Eckpunkte eines „Gesundheitsstrukturgesetzes“ vorgelegt und einen raschen Gesetzentwurf angekündigt.

## Gesundheits- Strukturgesetz

<b>Gesundheitsstrukturgesetz – Plan 1992</b>	
<b>Maßnahmen</b>	<b>Wirkung</b>
Erhöhung der Zuzahlungen bei Arzneimitteln	generell 10% (mindestens 3- höchstens 10 DM)
Erhöhung der Zuzahlungen bei Krankenhausaufenthalt	auf 11 DM ohne zeitliche Begrenzung und dynamisiert
Zuzahlung bei Zahnersatz	Einführung von Regel- und Wahlleistungen
Moratorium für Leistungsanbieter Krankenhausbudgets	Koppelung an die Grundlohnentwicklung bis 1995
Anstieg der Gesamtvergütung Ärzte und Zahnärzte	Begrenzung auf die Steigerung der Grundlöhne bis 1995
Arznei- und Heilmittel	Budgetierung ab 1993
Arzneimittelpreise	Absenkung um 5%
Honorare für Zahnersatz und Zahntechniker	Absenkung um 20 bzw. 10%
Strukturelle Maßnahmen	Aufhebung des Selbstkosten deckungsprinzips im Krankenhaus Einführung von Fallpauschalen Begrenzung der Arztzahlen im ambulanten Bereich Budgetierung der Arznei- und Heilmittel

Insgesamt sollten die Patienten mit gut 3 Mrd. DM, die Leistungsanbieter mit rund 8 Mrd. DM belastet werden. Die Bundesregierung bezeichnete dieses Konzept als „sozial ausgewogen“.

Genau dies wurde vom DGB entschieden bezweifelt. Er erinnerte daran, daß die Regierung das Gesundheitsreformgesetz 1989 ähnlich angekündigt und gelobt hatte. Tatsächlich aber war das GRG durch Kompromisse zu Gunsten der Leistungsanbieter derart verwässert worden, daß aus diesem Gesetz fast ausschließlich nur noch Belastungen der Versicherten resultierten. Gesundheitsreformgesetz und das geplante Gesundheitsstrukturgesetz mußten also als eine Einheit gesehen werden. Bei dieser Betrachtung war für eine erneute Belastung der Versicherten kein Raum mehr. Das neue Konzept würde die Bezeichnung „sozial ausgewogen“ bestenfalls dann verdienen, wenn auf jegliche Erhöhung der Zuzahlungen verzichtet würde.

Auf der anderen Seite sprach sich der DGB für die Maßnahmen der „Sofortbremsung“ aus, er begrüßte auch zahlreiche der strukturellen Vorhaben. Insgesamt forderte der DGB den Verzicht auf erhöhte Zuzahlungen und eine erhebliche Erweiterung der Strukturmaßnahmen, vor allem: umfassendes Arzneimittelkonzept mit Positivliste und Preisverhandlungen sowie umfassende Krankenversicherungsreform mit Risikoausgleich und (Kassen-)Wahlfreiheit auch für Arbeiter.

## **Parteienübergreifender Kompromiß**

Aufgrund der politischen Mehrheitsverhältnisse in Bundestag und Bundesrat kam es schließlich zu einer parteienübergreifenden Sachkoalition („Lahnsteiner Kompromiß“).

Der DGB hatte dabei intensiv für die Durchsetzung seiner Positionen geworben. Zwar wurde im Ergebnis nicht erreicht, daß die von der Koalition geplanten erhöhten Zuzahlungen entscheidend verringert wurden, mit einer wichtigen Ausnahme: Es gibt keine Spaltung in Regel- und Zusatzversorgung beim Zahnersatz. Dies ist insbesondere deshalb von Bedeutung, weil durch eine solche Regelung die Tür zur Zweiklassenmedizin geöffnet worden wäre. Dies, aber vor allem die Durchsetzung weitgehender Strukturreformen – die weitgehend den erwähnten DGB-Forderungen entsprachen –, ließ den DGB das am 1. Januar 1993 in Kraft getretene Gesundheitsstrukturgesetz insgesamt positiv werten.

Auf zwei dieser Strukturelemente sei besonders hingewiesen:

## **Positivliste**

Die Einführung einer „Liste verordnungsfähiger Arzneimittel“ ist – richtig genutzt – nichts anderes als die seit langem geforderte **Positivliste** für Arzneimittel.

Auf der Positivliste stehen all jene Medikamente, die zu Lasten der GKV verordnet werden dürfen.

Der Aktualität wird durch eine vierteljährliche Überprüfung und Veröffentlichung Rechnung getragen. Erstmals wird die Positivliste bis zum 31. Dezember 1995 durch Rechtsverordnung durch den Bundesminister

für Gesundheit (BMG) erlassen, die bislang gültige Negativliste erübrigt sich damit.

Erstellt wird die Positivliste vom Institut „Arzneimittel in der Krankenversicherung“, dessen Sachverständige vom Bundesausschuß Ärzte/Krankenkassen mit Zustimmung des BMG für vier Jahre berufen werden. Angesiedelt ist das Institut beim Gesundheitsministerium.

Durch die „Liste verordnungsfähiger Arzneimittel“ und das unabhängige **Arzneimittelinstitut** wird eine qualitative Bereinigung des Arzneimittelmarktes möglich. Es wäre konsequent gewesen, hätte man die Arzneimittel der Positivliste von der Zuzahlung ausgenommen.

Zur Angleichung der Wettbewerbsbedingungen der verschiedenen Kassenarten und zur Herbeiführung von mehr Beitragsgerechtigkeit wird ein **kassenartenübergreifender Risikostrukturausgleich** ab 1994 für die Allgemeine Krankenversicherung (AKV) vorgesehen. Er wird die Faktoren Grundlohn, Alter, mitversicherte Familienangehörige und Geschlecht umfassen. Ab 1995 wird der KVdR-Finanzausgleich (Krankenversicherung der Rentner) aufgelöst und ebenfalls in den Risikoausgleich einbezogen.

## Organisationsreform der GKV

Ab 1997 werden **Arbeiter den Angestellten hinsichtlich der Kassenwahlmöglichkeiten gleichgestellt**. Alle Versicherten haben dann unter Berücksichtigung einer einjährigen Bindungsfrist und einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Jahresende die Möglichkeit, sich in Ortskrankenkassen, Angestellten- und Arbeiterersatzkassen zu versichern.

Die Kassen sind verpflichtet, jeden Versicherten aufzunehmen (Kontrahierungszwang). Betriebs- und Innungskrankenkassen können sich per Satzung ebenfalls für alle anderen Versicherten öffnen, müssen dies aber nicht.

Mit der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten und der Einführung des Risikoausgleichs wurden ebenfalls alte gewerkschaftliche Forderungen, die aber auch außerhalb von Gewerkschaftskreisen weitgehend unbestritten waren, aufgegriffen.

Der kassenartenübergreifende Risikostrukturausgleich schließt zukünftig den heute vorhandenen Anreiz für Kassen, möglichst nur günstige Risiken aufzunehmen, aus. Die bislang sehr unterschiedlichen Beitragsätze werden sich annähern.

Der Risikostrukturausgleich wird die Anreize für die Kassen, sich wirtschaftlich zu verhalten, steigern. Er führt außerdem dazu, daß Solidarität und sozialer Ausgleich nicht mehr auf eine Kassenart bzw. Kasse begrenzt interpretiert werden, sondern für die gesamte GKV gelten. Mit der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten hinsichtlich ihrer Kassenwahl folgt das Gesetz der sozialen Wirklichkeit sowie der weitestgehend vollzogenen, materiell rechtlichen Gleichstellung.

## Reform der Selbstverwaltung

Die SPD setzte darüber hinaus ihre Forderung nach einer **Reform der Selbstverwaltung** durch. Die Selbstverwaltung soll an das stärker am Wettbewerb orientierte Kassensystem angepaßt werden. **Wahlfreiheit und Wettbewerb** werden die Anforderungen an „Entscheidungsfähigkeit, Kompetenz und Flexibilität“ der Selbstverwaltung wachsen lassen.

Deshalb sollen bis zum 30. Juni 1995 die bisherigen Organe **Vertreterversammlung und Vorstand** zu einem ehrenamtlichen Verwaltungsrat zusammengefaßt, die bisherige Geschäftsführung, die auf Lebenszeit gewählt war, durch einen geschäftsführenden Vorstand (sechs Jahre, Wiederwahl möglich) ab 1. Januar 1996 ersetzt werden. Die Größe beider Gremien ist von der Kassengröße abhängig.

Der **Verwaltungsrat** einer Krankenkasse hat maximal 30 Mitglieder, wovon mindestens 50% **Versichertenvertreter** sein sollen. Das GSG sieht vor, daß die Satzung des entsprechenden Bundesverbandes auch eine andere Größenordnung für die Verwaltungsräte der Kassen vorsehen kann.

Der **Verwaltungsrat** übernimmt die bisherigen Aufgaben der Vertreterversammlung und wird darüber hinaus alle **Entscheidungen** treffen, die von grundsätzlicher Bedeutung sind, und den Vorstand überwachen. Er kann sämtliche Geschäfts- und Verwaltungsunterlagen einsehen und prüfen.

Der geschäftsführende **Vorstand** verwaltet die Krankenkasse, vertritt sie gerichtlich und außergerichtlich, hat die Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung des Verwaltungsrats umzusetzen und dem Verwaltungsrat aus wichtigen Anlässen zu berichten.

Mit der personenmäßigen Verkleinerung der Selbstverwaltung geht die Hoffnung auf eine qualitative Verbesserung der Selbstverwaltungsarbeit einher. Professionalisierung und Steigerung der Effizienz sind die Schlagworte der aktuellen Diskussion. Insofern müssen alle Beteiligten Vorbereitungen für eine neue Ära der Selbstverwaltung treffen.

Der sich durch die Wahlfreiheit spätestens ab 1997 intensivierende Wettbewerb zwischen den Krankenkassen stellt diese vor weitere Herausforderungen. Sie müssen zu diesem Zeitpunkt wählbar, d. h. so attraktiv sein, daß „Menschen aus eigener und freier Entscheidung als Kunden bei einer Kasse bleiben oder neu zu einer Kasse finden“. Um im Wettbewerb zu bestehen, müssen Strukturen im Interesse der Versicherten überprüft und verändert werden. Dazu gehören insbesondere auch die Fusionen von zwei oder mehreren Kassen, z. B. zu Landesteil- oder Landes-AOKs.

Der DGB hat erste Überlegungen und Vorstellungen zur Arbeit der neuen Selbstverwaltung veröffentlicht. An Vorstellungen zu weiteren Reformen im Gesundheitswesen wird gearbeitet.

Das Gesundheitsstrukturgesetz hat bereits im Jahr 1993 zu einer Konsolidierung der gesetzlichen Krankenversicherung geführt. Dadurch wurde die Möglichkeit für Beitragssatzsenkungen eröffnet und gleichzeitig Raum geschaffen, weitergehende Reformen für das „Gesundheitswesen 2000“ ohne Hektik planen zu können. Aus DGB-Sicht kommt es dabei vor allem darauf an, Instrumente zu entwickeln, mit denen die Ziele der Wirtschaftlichkeit und der Qualitätsverbesserung dauerhaft erreicht werden können. Leistungsausgrenzungen und/oder erhöhte Zuzahlungen müssen verhindert werden.

**„Gesundheits-  
wesen 2000“**

### **Pflegeabsicherung**

Die Notwendigkeit, die Absicherung bei Pflegebedürftigkeit neu zu regeln, ist unbestritten. Fakten und Daten über die Situation pflegebedürftiger Menschen sind bekannt. Die Politik steht – auch wegen der finanziellen Misere der Kommunen – in der Verantwortung, zu handeln.

Zuerst provozierten Arbeitgeber und FDP Grundsatzentscheidungen:

- Absicherung bei Pflegebedürftigkeit freiwillig oder zwingend und
- Absicherung gemäß den Prinzipien des Sozialstaats in der Sozialversicherung oder, quasi als Novum, privatversicherungsrechtliche Absicherung bei Pflegebedürftigkeit.

Der DGB betonte stets die Notwendigkeit einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung des Lebensrisikos Pflege und forderte ein **Gesamtkonzept Pflege**, das über die Verbesserung der finanziellen Situation pflegebedürftiger Menschen weit hinausgehen muß.

**DGB-Konzept  
zur Pflege**

Ein „Gesamtkonzept Pflege“ beinhaltet

- Strukturen, die darauf abzielen, daß alle Möglichkeiten der Prävention wahrgenommen werden, um Pflegebedürftigkeit zu vermeiden oder hinauszuzögern und durch Rehabilitation abzumildern. Dazu gehört neben dem Aus- und Aufbau einer angemessenen Infrastruktur im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich auch eine ausreichende Zahl professioneller Pflegekräfte und die Qualifizierung sowie Absicherung nicht-professionell Pflegenden;
- daß eine Verzahnung der verschiedenen Versorgungsbereiche – Prävention, Rehabilitation, Behandlung und Pflege – erfolgt;
- daß dem Sachzusammenhang von Krankheit und Pflegebedürftigkeit bei der organisatorischen Ausgestaltung der Pflegeabsicherung Rechnung getragen wird. Da Pflegebedürftigkeit in den meisten Fällen mit Krankheit einhergeht, plädiert der DGB für die Absicherung des Lebensrisikos Pflegebedürftigkeit in der gesetzlichen Krankenversicherung.



Das DGB-Konzept, formuliert im Sozialpolitischen Programm 1989, wurde in der Broschüre „Die Lücke in der sozialen Sicherung – Vorstellungen des DGB zur Absicherung bei Pflegebedürftigkeit“ konkret dargestellt. Dies wurde zum Bestandteil der im Herbst 1991 durchgeführten bundesweiten Kampagne **Pflegebedürftigkeit – für eine schnelle und solide Lösung in der Sozialversicherung.**

## **Keine private Lösung**

Die Argumentation von FDP und Arbeitgebern für eine (freiwillige) Privatversicherungsrechtliche Absicherung bei Pflegebedürftigkeit ist gleichermaßen sachlich wie sozialpolitisch verfehlt.

Gegen eine Privatversicherungslösung – gleich, welcher konkreten Ausgestaltung – spricht, daß sie

- die Lage der heute bereits pflegebedürftigen Menschen nicht verbessert;
- eine Übergangsphase von mehr als 20 Jahren benötigt, da die sogenannten pflegenahen Jahrgänge (Menschen ab 50 Jahre und älter) keine Privatversicherung mehr erhalten werden;
- in der Regel Geldleistungen gewährt, was bedeutet, daß Betroffene sich selbst um notwendige Hilfen kümmern müssen. Private Versicherungen werden nicht dafür Sorge tragen, daß die für eine menschliche Pflege notwendigen Voraussetzungen, wie z. B. ambulante und teilstationäre Einrichtungen, ausreichendes und qualifiziertes Personal, entlastende Dienste usw. geschaffen werden;
- zu „Verschiebebahnhöfen“ zwischen Kranken- und Pflegeversicherung führt. Die Erfahrungen der Renten- und Krankenversicherung bei Vorsorge und Wiedereingliederung würden ungenutzt bleiben. Kostspielige Fehlentwicklungen würden nicht beseitigt, notwendige neue Strukturen nicht geschaffen.

Vor diesem Hintergrund lag es nahe, die Grundsatzentscheidung der CDU für eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung bei Pflegebedürftigkeit unter dem Dach der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und für die paritätische Finanzierung der Beiträge zu begrüßen. Der DGB kritisierte jedoch, daß viele Fragen offen blieben (Bemessungsgrenze, Inkrafttreten, Leistungskonzept).

Der im folgenden vorgelegte Leistungskatalog des Arbeitsministeriums entsprach in vielen Punkten den sozialdemokratischen Vorstellungen und war geeignet, die Situation pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehörigen zu verbessern sowie Sozialhilfeabhängigkeit bei stationärer Unterbringung weitgehend zu vermeiden. Vorteil war ferner, daß dieses Modell problemlos kurzfristig hätte eingeführt werden können, da man sich der gesetzlichen Krankenkassen als durchführende Organisationen hätte bedienen können. Der DGB betonte jedoch, daß die bisherigen Vorschläge zum Leistungsniveau nicht weiter unterboten werden dürften. Die Vorstellungen von Arbeitsminister Blüm und SPD beweg-

ten sich auf einem Niveau, das ein weiteres Abspecken ausschloß, wenn eine qualitative Verbesserung in der Versorgung pflegebedürftiger Menschen erreicht werden sollte. Der DGB betonte, daß das weitere Herunterfahren des angestrebten Niveaus dazu führen würde, daß lediglich die Kosten von den Sozialhilfeträgern, sprich den Steuerzahlern, auf die Beitragszahler verlagert werden.

Der DGB hält seinen Vorschlag der Integration in die GKV nach wie vor für den sachlich richtigen Weg, sah aber die politische Notwendigkeit, den zweitbesten Weg, die Durchführung einer eigenständigen Pflegeversicherung durch die GKV, zu unterstützen.

Neben den o. g. ordnungspolitischen Entscheidungen trat die Frage der Finanzierung immer mehr in den Vordergrund. **Finanzierung**

Die Wirtschaft und die nahestehenden politischen Kreise nutzten die „Gunst der Stunde“, um die sachlich nicht zu belegende Notwendigkeit der **Kompensation des Arbeitgeberbeitrags** zur Pflegeversicherung zu fordern. Die Regierungskoalition hatte sich darauf verständigt, eine soziale Pflegeversicherung einzuführen, die jedoch belastungsneutral für die deutsche Wirtschaft sein sollte. Konsequenz war, daß der Arbeitsminister von Sommer '92 bis Sommer '93 vorrangig damit beschäftigt war, „akzeptable Kompensationsmöglichkeiten“ zu suchen. Das BMA fand heraus, daß man „zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen könne“, wenn man zur Finanzierung der Pflegeversicherung zwei Karenztage pro Krankheitsfall (maximal sechs pro Jahr) einführen würde. Damit sollte gleichzeitig ein Signal gegen die angeblich mißbräuchliche Inanspruchnahme der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, gegen das sogenannte „Blaumachen“ gesetzt werden.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war dies eine Provokation.

Einführung von Karenztagen und ihre Wirkung	
Risiko	Wirkung
Kostenrisiko	Verlagerung auf Kranke und Pflegebedürftige
erhöhtes Gesundheitsrisiko	für belastete Arbeitnehmergruppen (Ältere, chronisch Kranke)
Wahrnehmung	Beschwerden werden nicht ernstgenommen, Folge: größere Häufigkeit von chronischen Erkrankungen
Kostensteigerung	bei der Sozialversicherung

Der DGB entlarvte die angeblichen Grundlagen der Bonner Vorschläge zur Einführung von Karenztagen und schärferen Kontrollen bei Arbeitsunfähigkeit als falsch, denn

- der „blaue Montag“ existiert gar nicht. Auf die vier Tage von Freitag bis Montag entfallen 47% aller Arbeitsunfähigkeitsbestätigungen (AU), d. h. knapp 12% pro Tag. Auf die Tage Dienstag, Mittwoch und Donnerstag dagegen fallen ca. 18% pro Tag. Das bedeutet, die Mehrzahl der Arbeitsunfähigkeit fällt in der Wochenmitte an, was vor allem auf krankmachende Einflüsse am Arbeitsplatz zurückzuführen ist;
- die Bundesrepublik liegt bei einer internationalen Bestandsaufnahme nicht an der Spitze der Krankheitstage.

Der DGB sprach sich dafür aus, das Thema Arbeitsunfähigkeit und Krankenstand separat zu bearbeiten, denn auch für die Gewerkschaften ist die Senkung des Krankenstands von großem Interesse. Der DGB präferiert allerdings Mittel der Gesundheitsförderung im Betrieb, von denen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren. Das Thema Arbeitsunfähigkeit oder Krankenstand mit der Diskussion um die Pflegeversicherung zu verknüpfen, ist Scharlatanerie.

„Pflegeversicherung ja ~ Karenztage nein“ hießen sowohl Fazit der Überlegungen als auch eine Aktion des DGB und seiner Gewerkschaften im Herbst 1993.

Das parlamentarische Verfahren der Pflegeversicherung und der Änderung der Entgeltfortzahlung lief. Verabredungen für ein parteienübergreifendes Gespräch zur Absicherung bei Pflegebedürftigkeit ließen Erinnerungen an den „Lahnsteiner Gesundheitskompromiß“ wachwerden.

Der DGB begrüßte die im September 1993 angestrebten Verhandlungen zwischen Koalition und Opposition zur Pflege. Die FDP ließ die Gespräche allerdings platzen. Das parlamentarische Verfahren lief weiter, ohne daß jemand genaueres über den Ausgang wußte. Denn: Der Bundestag konnte zwar das von der Bundesregierung eingebrachte **Entgeltfortzahlungsgesetz** (wesentlicher Inhalt: 20%ige Lohnkürzung an 10 Feiertagen) beschließen, brauchte aber die Zustimmung des Bundesrats für das Pflegeversicherungsgesetz. Der SPD-dominierte Bundesrat versagte diese Zustimmung, betonte aber nach wie vor Gesprächsbereitschaft für ein „vernünftiges“ Pflegekonzept ohne Eingriffe in die Tarifautonomie. Der Vermittlungsausschuß wurde angerufen, der die im September geplatzen parteienübergreifenden Gespräche quasi nachholte. Der DGB betonte während des gesamten Prozesses in unterschiedlichsten Veröffentlichungen, Schreiben an politische Verantwortliche usw., daß parteipolitische Interessen bei der Pflegeversicherung in den Hintergrund zu drängen seien. Es wird eine Lösung gebraucht, die den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen und der sie Pfl-

genden gerecht wird. Koalitionskonflikte dürfen nicht zu Lasten Pflegebedürftiger gehen, die am nötigsten die Solidarität aller brauchen. Die Pflegeversicherung muß verwirklicht werden, ohne in die Tarifautonomie einzugreifen und die Arbeitnehmer einseitig zu belasten. Die später vorgeschlagene **Entgeltkürzung an Feiertagen** stellt ebenso wie die vormals beabsichtigte Einführung von Karenztagen einen Eingriff in die Tarifautonomie dar. Außerdem wird das Prinzip der paritätischen Finanzierung der Sozialversicherung verletzt, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer quasi durch die Hintertür auch den Teil der Arbeitgeber zur Finanzierung der Pflegeversicherung zahlen. Herausgestellt wurde außerdem, daß die Bonner Koalition die Pflegeversicherung mißbrauche, um den Sozialabbau weiter voranzutreiben und die Tarifautonomie auszuhebeln. Es war zu konstatieren, daß CDU/CSU und FDP offen darüber redeten, daß es nicht nur um eine Kompensation des Arbeitgeberbeitrags zur Pflegeversicherung gehe, sondern eine Überkompensation angestrebt werde, damit die Lohnnebenkosten in der Wirtschaft erheblich gesenkt werden könnten. Am Ende des Jahres 1993 bleibt festzuhalten, daß mit den Vorschlägen der Regierungskoalition die Arbeitgeber jährlich ca. 5 Mill. DM mehr sparen würden, als sie für die Pflegeversicherung aufwenden müßten.

Die Gewerkschaften kündigten an, daß für den Fall der Verwirklichung des vorgesehenen Eingriffs in die Tarifautonomie durch die Entgelt- oder Urlaubskürzung koordiniert und einheitlich der Klageweg beschritten würde. Außerdem ist zu betonen, daß die Streichung von Feiertagen den Abbau von Arbeitsplätzen verstärken würde. Angesichts der Massenarbeitslosigkeit wäre ein solches Bestreben völlig verfehlt und widerspräche den Bestrebungen der Tarifparteien, durch Arbeitszeitverkürzung bei Lohnzugeständnissen Arbeitsplätze zu retten.

### **Selbstverwaltung, Sozialwahlen**

Im vorhergehenden Geschäftsbericht wurde bereits auf vorbereitete Wahlrechtsänderungen für die damals für 1992 vorgesehenen allgemeinen Wahlen zur Sozialversicherung hingewiesen.

### **Wahlrechtsänderungen**

Dabei wurden die von uns gemeinsam mit der DAG und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vorgeschlagenen Wahlrechtsänderungen, insbesondere zur Klarstellung des Wahlvorschlagsrechts der sogenannten Mitglieder- und Interessengemeinschaften, im wesentlichen berücksichtigt. Änderungen des Namensführungsrechts wurden jedoch unter Hinweis auf verfassungsrechtliche Bedenken abgelehnt.

Nach längeren politischen Kontroversen gelang es schließlich, das passive Wahlrecht für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchzusetzen.

## Erste Sozialwahl in den neuen Bundesländern

Aufgrund des Einigungsvertrages wurde in den neuen Bundesländern in jedem der ehemaligen Bezirke eine Ortskrankenkasse errichtet. Darüber hinaus konnten neu gegründete Betriebs- und Innungskrankenkassen ihre Tätigkeit aufnehmen.

Die bundesunmittelbaren Sozialversicherungsträger dehnten ihre Tätigkeit auf die frühere DDR aus. In jedem der neuen Bundesländer wurde eine Landesversicherungsanstalt gegründet.

Für alle neuen Sozialversicherungsträger und für diejenigen, die ihre Tätigkeit auf Ostdeutschland ausdehnten, wurde ein förmliches Wahlverfahren, jedoch ohne Stimmabgabe mit verkürzten Fristen vorgeschrieben. Statt der Stimmabgabe war ein Berufungsverfahren für den Fall vorgesehen, daß mehrere Wahlvorschlagslisten eingereicht würden.

Im großen und ganzen hatten diese ersten Wahlen zum Ergebnis, daß der DGB und die DGB-Gewerkschaften in den neu gegründeten Sozialversicherungsträgern mit absoluter oder großer Mehrheit in den Selbstverwaltungsorganen vertreten waren.

## Sozialwahl 1993

Die Planung für die Sozialwahl 1993 hatte davon auszugehen, daß durch die Wahlrechtsänderungen keine neue Situation geschaffen wurde, da das wählertäuschende Namensführungsrecht kandidierender Mitgliedergemeinschaften nicht beseitigt worden war.

Aufgrund der fehlenden Transparenz („Sozialwahl und Selbstverwaltung: die unbekanntenen Wesen“) war damit zu rechnen, daß auch die Sozialwahlen 1993 wieder in erster Linie „Namenswahlen“ sein würden, d. h. Mitgliedergemeinschaften mit dem Namen des Versicherungsträgers favorisiert werden würden.

Ausgehend von der Tatsache, daß die fehlende Transparenz durch keinerlei „Wahlkampfaktivitäten“ zu überwinden ist, setzte das DGB-Konzept insbesondere auf die öffentliche Darstellung sozialpolitischer Themen, verknüpft mit einer Image- bzw. Wahlwerbung.

In Veranstaltungen, durch Broschüren etc. wurden folgende inhaltliche Themen und die gewerkschaftlichen Vorstellungen verstärkt präsentiert:

- Betriebliche Gesundheitsförderung;
- Pflegeabsicherung, soziale und gesundheitliche Probleme älterer Menschen;
- eigenständige, soziale Sicherung von Frauen;
- Zukunft der Sozialpolitik.

Einige dieser Themenbereiche wurden konzentriert in einigen regionalen Schwerpunkten herausgestellt. Dabei konnte die Infrastruktur des DGB-Angestelltenprojekts genutzt werden.

Das **Ergebnis der Sozialwahlen** bestätigte die vorherigen Vermutungen: Die Mitgliedergemeinschaften mit dem Namen des Versicherungs-



Sozialpolitik  
bestimmt das  
ganze Leben.

**DGB**

trägers erzielten Stimmengewinne, während die Gewerkschaften verloren. Allerdings waren die Stimmenverluste für den DGB und seine Gewerkschaften nicht „katastrophal“, wie sie in einigen Medien dargestellt wurden. Bei den Ersatzkassen für Angestellte lagen die Verluste zwischen 1 und 4,6%-Punkten (bei einer Kasse gab es einen Zuwachs von 3,9%-Punkten), bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte ergab sich ein Minus gegenüber 1986 von 7,3%-Punkten. Hierbei muß allerdings berücksichtigt werden, daß die IG Metall mit keiner eigenen Liste mehr angetreten war; die DGB-Gemeinschaftsliste konnte die daraus resultierenden Verluste jedoch nicht kompensieren.

Bei betriebsnäheren Versicherungsträgern (z. B. Betriebs- und Ortskrankenkassen, Berufsgenossenschaften) waren die DGB-Gewerkschaften eindeutige Wahlsieger.

Der erneute Zuwachs bei den Mitgliedergemeinschaften mit dem Namen des Versicherungsträgers hat offenbar auch im politischen Bereich Zweifel an der Sinnhaftigkeit dieses Wahlverfahrens geweckt. Hinzu kommt, daß die Versicherungsträger weit über 100 Mill. DM für die Wahlen aufgewendet haben. Es bleibt abzuwarten, welche Konsequenzen der Gesetzgeber daraus ziehen wird.

### **Sozialabbau, Zukunft der Sozialpolitik**

„Sozialabbau“ wurde zum Wort des Jahres 1993 gewählt. Diese fragwürdige Ehre kennzeichnet zutreffend sowohl die sozialpolitische Diskussion als auch zum Teil die konkrete Sozialpolitik der letzten Jahre. Während die Renten- und Krankenversicherung (mit Ausnahme der erhöhten Zuzahlungen durch das Gesundheitsstrukturgesetz) im Berichtszeitraum bisher von Leistungseinschnitten verschont blieben, konzentrierte sich die Kürzungspolitik auf das Arbeitsförderungsgesetz und die Sozialhilfe. Die durch Reformen in der Renten- und Krankenversicherung gesicherte Finanzbasis bot zunächst keine Angriffsflächen für einen Sozialabbau.

Allerdings hat die Regierungspolitik bereits Vorbereitungen getroffen, um auch diese Systeme zu destabilisieren. Erwähnt werden müssen hier insbesondere der finanzielle **Verschiebebahnhof bei den Beitragssätzen zwischen Renten- und Arbeitslosenversicherung**, die Verlagerung von Einheitskosten auf die Rentenversicherung und die Kampagne von Regierungspolitikern über die angeblich langfristig aufgrund der demographischen Entwicklung nicht mehr finanzierbare Rentenversicherung. Die Alterung der Bevölkerung wird auch als Argument dafür genommen, Leistungsausgrenzungen in der Krankenversicherung und eine noch höhere Belastung von Versicherten und Patienten zu fordern.

Der DGB ist von Anfang an diesen Demontageplänen offensiv mit Vorstellungen für eine **reformorientierte Weiterentwicklung der Sozialpolitik** entgegengetreten. In Kampagnen, Veröffentlichungen, Veran-

Soziale Sicherung von Frauen

**Begehrt für  
die Arbeit.**



**Einsam in  
den Rechten?**

staltungen usw. wurden vor allem folgende Forderungen immer wieder in den Mittelpunkt gestellt:

- Entlastung der Beitragszahler zur Sozialversicherung von Kosten der deutschen Einheit durch eine gerechtere Finanzierung über gezielte Steueranhebungen bei Höherverdienenden;
- flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, um dadurch den Krankenstand und die hohe Frühinvalidisierungsquote zu senken;
- Einführung einer steuerfinanzierten bedarfsorientierten Mindestsicherung bei Arbeitslosigkeit, Alter und Frühinvalidität, um die Kommunen von Sozialhilfeleistungen zu entlasten und eine wirksame, nichtdiskriminierende Existenzsicherung zu schaffen;
- Reform der Alterssicherung von Frauen durch den Aufbau einer eigenständigen Sicherung;
- verbesserte Absicherung Pflegebedürftiger in der gesetzlichen Krankenversicherung, paritätisch von Arbeitgebern und Versicherten finanziert.

Es ist leider nicht zu sehen, daß die falsche Finanz- und Sozialpolitik des Bundes korrigiert wird, eher ist das Gegenteil der Fall. Der Rückzug des Bundes von seinen finanziellen Verantwortlichkeiten belastet die Beitragszahler zur Sozialversicherung und die Kommunen.

Zweifellos sind die finanziellen Mittel im Verhältnis zu den Aufgaben des Staates knapper geworden. Wenn Mittel knapp sind, werden die Verteilungskämpfe härter. Der Bundesregierung muß man allerdings den Vorwurf machen, daß sie sich in diesem Verteilungskampf eindeutig auf die Seite der reicheren Schichten unserer Gesellschaft geschlagen hat. Sie vergrößert damit die Armut, sie spaltet die Gesellschaft und fördert die Entsolidarisierung. Eine solche gespaltene Gesellschaft ist nicht nur inhuman, sie ist auch gefährlich für die politische Stabilität und die demokratische Entwicklung.

Aus der Sicht des DGB brauchen wir daher dringend die Wende zu einer sozialen Politik in Deutschland. Der Sozialstaat ist nicht gefährdet durch wirtschaftliche Entwicklung oder durch die Kosten der sozialen Sicherung. Er ist aber gefährdet durch eine gesellschaftsspalterische Politik der Ungerechtigkeit. Zu einer solchen Politik gibt es sozial gerechte Alternativen, die wirtschaftlich tragbar und wirtschaftspolitisch vernünftig sind.

<b>Veranstaltungen im Berichtszeitraum</b>	
<b>Thema</b>	<b>Zeit / Ort</b>
„Gesundheitswesen in den neuen Ländern“ (gemeinsam mit der Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Hamburg),	15. März 1991 in Hamburg
„Aufbau des Medizinischen Dienstes in den neuen Bundesländern“, Informationsveranstaltung für Selbstverwalter in den neuen Ländern	27. September 1991 in Berlin
„Forum Arbeit und Gesundheit“, DGB- Arbeitstagung	26./27. Januar 1993 in Leverkusen
„Lebensqualität im Alter“, Veranstaltung für Seniorenvereinigungen und Seniorenarbeits- kreise, vor allem in den neuen Ländern	30. März 1993 in Potsdam
„Die Zukunft der Sozialpolitik“, Sozialpolitische Konferenz des DGB- Bundesvorstandes	6. Mai 1993 in Bonn
„Eigenständige soziale Sicherung von Frauen“, sozialpolitische Fachtagung	25. Mai 1993 in Düsseldorf
Workshop „Gesundheitswesen 2000 – Bürgernahe Gesundheitspolitik“	4. November 1993 in Düsseldorf

#### **Herausgegebene Broschüren der Abteilung Sozialpolitik im Berichtszeitraum**

- „AIDS in der Arbeitswelt“, eine gemeinsame Broschüre von Arbeit-  
gebern und Gewerkschaften, Juni 1991;
- „Die Lücke in der sozialen Sicherung – Vorstellungen des DGB zur  
Absicherung von Pflegebedürftigkeit“, September 1991;
- „Krankschufften – Gesundfeiern? – Ein Beitrag des DGB zur Ver-  
sachlichung der Krankenstandsdiskussion“, Februar 1992;
- „Sozialpolitische Mitbestimmung“, Arbeitshilfe für Mitglieder der  
Selbstverwaltung, April 1992;
- „Forum Arbeit und Gesundheit“, Dokumentation der DGB-Arbeitsta-  
gung, Januar 1993,
- „Lebensqualität im Alter – Anforderungen an gesundheitliche und  
pflegerische Versorgung“, Dokumentation der DGB-Arbeitstagung,  
März 1993;



- „Soziale Sicherung von Frauen – Begehrte für die Arbeit, einsam in den Rechten?“, Dokumentation der gleichlautenden sozialpolitischen Fachtagung, Mai 1993;
- „Zukunft der Sozialpolitik“, Dokumentation der DGB-Tagung (Schwerpunktheft der „Soziale Sicherheit“), Mai 1993;
- „Gesundheitswesen 2000 – Bürgernahe Gesundheitspolitik“, Dokumentation des Workshops (Schwerpunktheft „Soziale Sicherheit“), Januar 1994.

Im Berichtszeitraum wurden außerdem diverse Informationsmaterialien zum Thema Pflegeversicherung, Krankenstand und Gesundheitspolitik erstellt, die zum Teil als Flugblätter, zum Teil als Musterreferate, Schreiben und Presseerklärungen, zum Teil als Faltblätter und zum Teil in Form der ISA (Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik) herausgegeben wurden.

## Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Im Berichtszeitraum war die Arbeitsmarktpolitik vor allem durch die außerordentlichen Beschäftigungsprobleme und Handlungserfordernisse des deutschen Vereinigungsprozesses und durch die seit 1992/93 auch im Westen verschärfte Wirtschafts- und Beschäftigungskrise geprägt. Der Umbruch im Osten und die Perspektive einer im Osten und Westen anhaltenden, in den nächsten Jahren noch verschärften Beschäftigungskrise, verlangten vom DGB auf allen Ebenen

- einen weiteren Ausbau des Aktionsschwerpunktes Arbeitsmarktpolitik, die aktive, gezielte, kreative Umsetzung des AFG (Arbeitsförderungsgesetz) und seiner Arbeitsmarktinstrumente;
- Beiträge zur weiteren Verzahnung der Arbeitsmarkt-, Sozial-, Struktur- und Wirtschaftspolitik und zur Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Kooperation mit Ländern, Kommunen, Verbänden, Parteien und Kirchen;
- den energischen Kampf gegen den von der Bundesregierung forcierten Abbau der AFG-Förderung und gegen die durch Arbeitslosigkeit und Sozialabbau wachsende Armut;
- die Entwicklung einer zukunftsorientierten Arbeitsmarktpolitik und eines DGB-Konzeptes für die Arbeitsmarktpolitik der 90er Jahre sowie für eine entsprechende Reform der Bundesanstalt für Arbeit (BA).

Für seine langjährige Forderung nach einer gerechteren Finanzierung der Lasten und Kosten der Arbeitsmarktpolitik u. a. durch ein stärkeres finanzielles Engagement des Bundes und durch die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die Beitragszahlung gewann der DGB im Berichtszeitraum wichtige Bündnispartner unter den Bundestagsparteien und Verbänden bis hin zu prinzipiellen Konzessionen der Arbeitgeber. Ein besonderes Augenmerk des DGB galt der Erhaltung und Weiterentwicklung der Aktionsmöglichkeiten der Selbstverwaltung der BA. Der DGB hat die Arbeit der fast 2.000 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Verwaltungsausschüssen der 184 regionalen Arbeitsämter und 11 Landesarbeitsämter sowie im Verwaltungsrat und Vorstand in der Nürnberger Zentrale der BA zur problemgerechten Umsetzung des AFG zu unterstützen und zu koordinieren.

### Arbeitsmarktentwicklung in Ost und West

Die Arbeitsmarktentwicklung im Osten und Westen der Bundesrepublik ist während des gesamten Berichtszeitraums von einer tiefen Spaltung des Arbeitsmarktes im politisch vereinigten Deutschland gekennzeichnet.

## Zunehmende Beschäftigungsprobleme

Während sich im Westen zu Beginn des Berichtszeitraums die bis dahin günstige Beschäftigungsentwicklung fortsetzte und die Arbeitslosenzahl von 2 Mio. im Jahresdurchschnitt 1989 auf 1,8 Mio. im Jahr 1990 und auf knapp 1,7 Mio. im Jahr 1991 absank, begann im Vereinigungsjahr im Osten ein dramatischer Anstieg der Arbeitslosigkeit von 142.000 Arbeitslosen im Juni auf 642.000 Arbeitslose im Dezember 1990. 1992 stieg die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit im Osten auf knapp 1,2 Mio. Arbeitslose. Im Westen führte eine beginnende Rezession 1992 zu einem leichten Wiederanstieg der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit auf 1,8 Mio. Während sich damit die positive Arbeitsmarktentwicklung im Westen umkehrte und die Arbeitslosenzahlen Ende Dezember 1993 schließlich den bisherigen Rekord von 2,5 Mio. registrierten Arbeitslosen erreichten, verharrte die Arbeitslosigkeit im Osten seit 1992 auf hohem Niveau; sie ging 1993 mit einem Jahresdurchschnitt von 1.149.000 Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahr sogar geringfügig zurück.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit Westdeutschland					
	1989	1990	1991	1992	1993
absolut (Tsd.)	2.038	1.883	1.689	1.808	2.270
Quote	7,9%	7,2%	6,3%	6,6%	8,2%

Entwicklung der Arbeitslosigkeit Ostdeutschland					
	1989	1990	1991	1992	1993
absolut (Tsd.)		240	913	1.170	1.149
Quote			10,3 %	16,1 %	15,8 %

Neben der registrierten Arbeitslosigkeit von 3,5 Mio. im Jahresdurchschnitt 1993 besteht in Deutschland eine nicht registrierte Arbeitslosigkeit, die auf 1,8 Mio. geschätzt wird. Die registrierte und nicht registrierte Arbeitslosigkeit ergibt zusammen rund 5,3 Mio. Erwerbslose, davon 3,9 Mio. im Westen und 1,4 Mio. im Osten. Das Ausmaß der Unterbeschäftigung beträgt insgesamt sogar 7,3 Mio., rechnet man auch die durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen induzierte Arbeitsmarktentlastung in der Größenordnung von fast 2 Mio. (Ost 1,6 Mio., West 0,4 Mio.) im Jahre 1993 hinzu.

## Arbeitsmarkt Ost

Mit über 15% ist die Arbeitslosenquote im Osten nach wie vor fast doppelt so groß wie im Westen. Allein die Industriebeschäftigung ist im Osten seit 1989 von 3,16 Mio. auf heute ein Drittel zusammengeschrumpft. Die Zahl der Erwerbstätigen (ohne Pendler) ist in den neuen Bundesländern in den Jahren von 1989 bis 1993 von fast 10 Mio. auf etwas über 6 Mio. zurückgegangen.

Zunehmend verschärft sich auch im Osten das Problem der **Langzeitarbeitslosigkeit**: Bereits Ende September 1992 waren in den neuen Bundesländern nur noch 46% der Arbeitslosen weniger als sechs Monate ohne Beschäftigung, weitere 29% indessen zwischen sechs und 12 Monate. 1993 dauerte die Arbeitslosigkeit bereits für mehr als 300.000 Personen länger als ein Jahr.

## Dramatischer Arbeitsplatzabbau im Osten

Die hohe Arbeitslosigkeit und zunehmende Langzeitarbeitslosigkeit im Osten geht besonders zu Lasten der Frauen. Nach einer Strukturuntersuchung von September 1992 waren 65% der damals 1,11 Mio. registrierten Arbeitslosen Frauen, im Vergleich zu 47 % im Westen. Für den hohen Frauenanteil an der Arbeitslosigkeit im Osten sind ausschlaggebend:

- Die Erwerbseigung der ostdeutschen Frauen blieb trotz des schlechten Arbeitsmarktes hoch;
- für einen breiten Rückzug von Frauen in die Stille Reserve gibt es keine Anhaltspunkte;
- Frauen waren nicht nur stärker von Entlassungen betroffen als Männer, sie hatten vor allem größere Probleme, wieder eine Arbeit zu finden;
- Frauen sind in der AFG-Förderung noch immer vielfältig benachteiligt;
- schließlich sind weniger Frauen als Männer in den Vorruhestand gegangen.

Die nach wie vor ungleichen Beschäftigungschancen zwischen West und Ost sind die Ursache für eine kaum verminderte hohe Zahl von Pendlern, die im Osten wohnen und im Westen arbeiten. Vom November 1990 bis November 1991 stieg die Zahl der in den westlichen Bundesländern und in West-Berlin arbeitenden Erwerbstätigen mit Wohnsitz in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin um 340.000 auf ca. 540.000 (darunter fast 200.000 Pendler zwischen Ost- und West-Berlin). Die Pendlerzahl liegt auch weiterhin bei einer halben Million.

## **Über 2,5 Mio. registrierte Arbeitslose im Westen**

### **Arbeitsmarkt West**

Der im Westen seit Jahren anhaltende Beschäftigungsaufschwung erhielt in den Jahren 1990 und 1991 durch die deutsche Vereinigung zusätzliche Impulse. Dadurch sank die Zahl der registrierten Arbeitslosen von 2,2 Mio. im Jahr 1983 auf knapp 1,7 Mio. im Jahr 1991. Der anhaltende, durch den Vereinigungsschub gestützte Aufschwung konnte somit die Massenarbeitslosigkeit deutlich, allerdings nicht entscheidend vermindern.

Mit Beginn der Rezession erhöhte sich die Zahl der Arbeitslosen im Westen wieder sprunghaft, übersprang im Dezember 1992 erneut die 2 Millionenmarke und stieg bis Ende Dezember 1993 auf 2,5 Mio.

## **Prognose für das Jahr 2000**

### **Massenarbeitslosigkeit über das Jahr 2000 hinaus**

Nach neueren Prognosen besteht auch im Jahre 2000 in Gesamtdeutschland eine Arbeitsplatzlücke von fast 6 Mio. (Prognos AG, Szenario der Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung bis 2010). In Westdeutschland werden danach 2,4 Mio. registrierte und 1,9 Mio. nicht registrierte, in Ostdeutschland knapp 1 Mio. registrierte und 0,6 Mio. nicht registrierte Arbeitslose erwartet. 1995 wird die Gesamtarbeitslosigkeit nach Prognos sogar 6,7 Mio. betragen. Im Osten ist mindestens bis 1995 mit einer registrierten Arbeitslosigkeit auf dem hohen Niveau von 1,15 Mio. zu rechnen. Die Millionenmarke wird auch 2000 nur geringfügig unterschritten. Die Arbeitslosigkeit verbleibt nach Prognos in West und Ost auch bis zum Jahr 2010 auf hohem Niveau.

Der DGB hat im Berichtszeitraum immer wieder auf die Warnfunktion der fundierten Szenarien von Prognos wie auch des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA) hingewiesen und Unternehmen und Politik zu entsprechendem beschäftigungsorientierten Handeln aufgefordert.

### **Arbeitsmarktpolitik in der Krise**

Die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten des DGB konzentrierten sich vor allem auf den raschen Aufbau arbeitsmarktpolitischer Strukturen in Ostdeutschland und auf die Korrektur massiver Fehlentwicklungen im Osten und Westen sowie schwerwiegender Fehler der staatlichen Arbeitsmarktpolitik.

<b>DGB-Schwerpunkte in der Arbeitsmarktpolitik</b>	
<b>Ziele</b>	<b>Wege</b>
Minderung der Massenarbeitslosigkeit	Verstärkter Einsatz von ABM
Beeinflussung struktureller Fehlentwicklungen	Ausweitung/Verbesserung der Qualifizierungsförderung
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Verminderung der Ungleichheit bei benachteiligten Zielgruppen
Abwehr von Kürzungen	Korrektur der Haushalts-, Beitrags- und Rücklagenpolitik
Reform der Arbeitsämter	Dezentralisierung/Ausbau der Arbeitsvermittlung

### **Entlastung und Strukturverbesserung durch Arbeitsmarktpolitik**

Die DGB-Politik richtete sich im Berichtszeitraum wiederum besonders auf die Umsetzung des AFG-Zieles, Arbeitslosigkeit durch verstärkten Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu verringern und – im Hinblick auf die Kosten der Arbeitslosigkeit – die konsumtive Verwendung von AFG-Mitteln möglichst durch investive abzulösen.

Ohne Kurzarbeit, ABM, Qualifizierungsförderung, Vorruhestands- bzw. Altersübergangsgeld wäre die Arbeitslosigkeit 1992 um 2,3 Mio. höher ausgefallen, als sie tatsächlich war. Der Entlastungseffekt im Osten in Höhe von 1,84 Mio. im Juli 1992 verminderte sich jedoch infolge der von der Bundesregierung eingeleiteten AFG-Kürzungen kontinuierlich auf 1,55 Mio. im Juni 1993. Im Westen ergab sich 1992 immerhin ein Entlastungseffekt in Höhe von 390.000 Personen.

### **Zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente**

Vor allem mit dem AFG-Instrument der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU) steuerten die Arbeitsämter einem noch größeren Facharbeitermangel in weiten Wirtschaftsbereichen im Westen entgegen. Insgesamt begannen 1992 1,46 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine vom Arbeitsamt geförderte Fortbildung, Umschulung oder Einarbeitung, davon 888.000 im Osten und 575.000 im Westen. Die Kürzungsmaßnahmen der Bundesregierung drosselten die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 1993 auf weniger als 800.000 im Jahr.

### **Aufbau einer Arbeitsverwaltung in Ostdeutschland**

Zusammen mit der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion trat am 1. Juli 1990 in der damaligen DDR ein Arbeitsförderungsgesetz in Kraft, das weitgehend dem AFG der Bundesrepublik Deutschland entspricht.

## **Aufbau einer Arbeitsver- waltung in Ost- deutschland**

Parallel dazu wurden eine Zentrale Arbeitsverwaltung mit Sitz in Ost-Berlin, 38 Arbeitsämter und 161 Arbeitsamtsnebenstellen vorgesehen. Seit Inkrafttreten der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion waren viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Dienststellen der BA im neuen Teil des Bundesgebietes als Konsulentinnen und Konsulenten, Einarbeiterinnen und Einarbeiter, Trainerinnen und Trainer tätig.

Daneben liefen erhebliche Anstrengungen zur Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der neu geschaffenen Dienststellen. Hinzu kam die Benennung und Schulung von Gewerkschaftsvertretern für den Beginn der Selbstverwaltungsarbeit in den Beiräten der Arbeitsämter. Mit dem Wirksamwerden des Einigungsvertrages sind diese Dienststellen ab 3. Oktober 1990 mit 11.000 Beschäftigten in den Verantwortungsbereich der BA übergegangen. Die Beiräte wurden zu Verwaltungsausschüssen.

Der DGB hat sich für die Bereitstellung des Personals, das zur Bewältigung des außerordentlichen Arbeitsvolumens und zur praxisgerechten Aufgabenwahrnehmung in den neuen östlichen BA-Dienststellen benötigt wurde, eingesetzt. Dementsprechend erhöhte sich der Personalbestand der neuen BA-Dienststellen 1991 zunächst im Monatsdurchschnitt um 800 Stellen, konnte allerdings später nicht mehr im erforderlichen Umfang den gewerkschaftlichen Forderungen entsprechend bedarfsgerecht ausgeweitet werden. Indessen gehört ein kontinuierlich hoher, hochwertiger Standard der Weiterbildung der BA-Beschäftigten, besonders auch im Osten, zu den weitgehend realisierten DGB-Forderungen.

## **Brückenfunktion der AFG-Förderung im Osten**

## **AFG-Förderung im Osten**

Zur Gestaltung und Bewältigung des Strukturumbruchs in den neuen Bundesländern leistete die Arbeitsmarktpolitik auf der Basis des AFG quantitativ und qualitativ nicht mehr hinwegzudenkende, zum Teil entscheidende Beiträge. Dazu wurden die im Westen etablierten Arbeitsmarktinstrumente: Kurzarbeit, ABM-Förderung, Qualifizierungsförderung, Vorruhestand (usw.) in ihrer Grundstruktur, allerdings mit wichtigen, vom DGB mit Nachdruck geforderten Modifikationen auf den Osten übertragen.

Die rasch einsetzenden aktiven AFG-Maßnahmen waren zweifellos nur möglich durch die Anpassung der Förderungsbedingungen und -konditionen an die arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedingungen im Osten sowie durch erhebliche Anstrengungen der BA, des DGB und seiner Gewerkschaften sowie vieler Beratungseinrichtungen, die über die arbeitsmarktpolitischen Fördermöglichkeiten aufklärten und für ihre Nutzung warben. Im Zuge der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Bestandteile des Gemeinschaftswerks Aufschwung Ost ab April 1991 wurden die Förderkonditionen für ABM gemäß DGB-Vorschlägen

großzügig gestaltet. Dieses führte nach zwei Monaten zu einem steilen Anstieg dieser Maßnahmen, so daß bereits im August die Jahreszielgröße von ursprünglich 280.000 fast erreicht war. Sodann wurde die Zielgröße zwar auf 400.000 ABM erhöht, der weitere Anstieg aber durch Kontingentierung nach Arbeitsamtsbezirken, Einschränkung der förderbaren Tätigkeitsfelder und weniger attraktive Förderkonditionen gebremst.

Der DGB und seine Gewerkschaften nahmen zur Intensivierung ihrer arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Beratungstätigkeit die dafür im Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost vorgesehene besondere ABM-Förderung in Anspruch. So unterstützte der DGB-Bundesvorstand die regionalen DGB-Aktivitäten von Juli 1991 bis Juni 1993 durch die Einrichtung von fünf aus je drei ABM-Kräften bestehenden, in den DGB-Hauptbüros (später DGB-Landesbezirken) angesiedelten, Teams von Arbeitsmarktberaterinnen und Arbeitsmarktberatern. Nach diesem Modell folgten im Jahre 1991 weitere ABM-geförderte Beratungsprojekte anderer Abteilungen des DGB-Bundesvorstandes und mehrerer Gewerkschaften.

Bereits ab 1992 verschlechterten sich die Rahmenbedingungen durch die Spar- und Kürzungspolitik der Bundesregierung deutlich. Die Sachkostenförderung bei ABM wurde drastisch reduziert, das Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost lief auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik aus, qualifizierte und damit höherverdienende Arbeitskräfte mußten als ABM-Teilnehmer ihre Arbeitszeit an eine Verdienst-Obergrenze von 2.500 DM anpassen. Das für neue ABM verfügbare Arbeitskräftepotential begann, sich westdeutscher Normalität anzunähern: Neueintretende Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben in der Regel bereits Phasen der Arbeitslosigkeit oder „Maßnahmekarrieren“ hinter sich.

Mit um so größerem Nachdruck setzte sich der DGB gegenüber der Bundesregierung sowie in der BA-Selbstverwaltung für die Erhaltung bzw. Ausweitung der besonderen AFG-Förderung ein. Demgemäß wurden zwar die Kurzarbeitsonderregelung Ost bis Ende 1991 und die ABM-Sonderregelungen des Gemeinschaftswerkes Aufschwung Ost bis Ende 1992 verlängert, dies wurde indessen vom DGB als bei weitem nicht ausreichend angesehen. Auch die politischen Initiativen des DGB zur Verlängerung des Altersübergangsgeldes hatten nur teilweise Erfolg; erreicht wurde wenigstens eine Verlängerung bis zum Sommer 1992. Mit dem Lohnkostenzuschuß Ost (§ 249 h AFG) wurde ein neues Instrument eingeführt. Bis zum Jahresende 1993 wurden etwa 63.000 Arbeitnehmer gefördert. Der DGB hat sich im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens gegen den gesetzlichen Eingriff auf Entlohnung und Arbeitszeit bei diesem Förderinstrument gewandt. Der DGB kritisierte, daß mit der Anfang 1993 in Kraft getretenen AFG-Novelle „keine längerfristige Konzeption zur Weiterentwicklung, zur Finanzierung und Umsetzung der AFG-Instrumente“ geleistet werden.



## **Ein neuer Ansatz: ABS**

### **ABS-Gesellschaften – Neuentwicklung eines Instrumentes**

Mit nachdrücklicher DGB-Unterstützung wurden in den neuen Bundesländern bereits bis Ende 1991 unter starkem Einsatz von BA-Mitteln 333 Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS-Gesellschaften) geschaffen. Der DGB setzte sich besonders dafür ein, das AFG für den unmittelbaren und kollektiven Übergang von Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern in ABM zu öffnen – eine entscheidende Voraussetzung für das Entstehen von ABS-Gesellschaften in größerer Anzahl. Die Anzahl der ABS-Gesellschaften nahm auch im Jahr 1992 – mit regional ungleicher Verteilung – weiter zu, indessen infolge einer geänderten ABM-Bewilligungspraxis mit erheblich langsamem Tempo.

Waren die ABS-Gesellschaften 1991 nach ihrem Aufbau, der Konzipierung und der Maßnahmebeantragung noch vorwiegend mit der Übernahme von Beschäftigten aus Treuhandbetrieben befaßt, so wurde diese Auffang- und Brückenfunktion, der DGB-Politik und den gewerkschaftlichen Aktivitäten entsprechend, 1992 durch eine generelle Öffnung hin in die jeweilige Region erweitert.

Gegenläufig zu der vom DGB geförderten Orientierung der ABS-Gesellschaften auf eine Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik durch strukturrelevante ABM-Projekte verschlechterte die Mitte 1992 einsetzende, zunehmend rigide Spar- und Kürzungspolitik der Bundesregierung besonders im ABM-Bereich die Rahmenbedingungen für die Verwirklichung dieses arbeitsmarktpolitischen Ziels.

### **Osteuropäischer Umbruch, Arbeitsmarkthilfen, Werkvertragsarbeitnehmer**

Mit der drastischen Zunahme des Auswandererstroms aus den osteuropäischen Ländern Ende der 80er Jahre setzte sich der DGB gegenüber der Bundesregierung und in der BA-Selbstverwaltung für umfassende arbeitsmarktpolitische Hilfestellungen zur raschen Integration dieser Menschen in der Bundesrepublik Deutschland ein. Der politische Umbruch und die Öffnung dieser Länder seit Beginn der 90er Jahre führte zu einer weiteren raschen Aufwärtsentwicklung der Zahl arbeitssuchender Menschen aus Osteuropa.

Der DGB unterstützte im Berichtszeitraum alle geeigneten und sozialverträglichen Maßnahmen der Bundesregierung und der BA zur

- Verminderung des Zuwanderungsdrucks und zur Entlastung der Arbeitsmärkte in den mittel- und osteuropäischen (MOE-) Staaten;
- Unterstützung der Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und zur Aneignung von westlichem Know-how sowie

- Erwirtschaftung von Devisen, die dem Aufbau marktwirtschaftlicher Strukturen in den MOE-Staaten dienen.

Dabei wandte sich der DGB jedoch mit allem Nachdruck gegen die von der Bundesregierung favorisierte, Sozialdumping fördernde, Beschäftigung von osteuropäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen bilateraler Regierungsvereinbarungen über Werkvertragskontingente vor allem im Baubereich. Der DGB und die besonders betroffenen Gewerkschaften konnten trotz nachhaltiger Aktionen keine Aufkündigung der Werkvertragsvereinbarungen erreichen. Möglich wurde aber eine deutliche Begrenzung der Kontingenzahlen.

In den osteuropäischen Ländern selbst leistete die BA auf Drängen des DGB arbeitsmarktpolitische Aufbauhilfe, vor allem durch organisatorische, personelle und sachliche Hilfestellungen bei den Reformbemühungen zur Einführung einer Arbeitsverwaltung mit den Elementen Arbeitsvermittlung, Arbeitsberatung, Berufsberatung, Arbeitsförderung und Arbeitslosenversicherung.

### Kampf gegen Abbau der Arbeitsmarktinstrumente des AFG

Die von der Bundesregierung trotz scharfer DGB-Kritik veranlaßten Leistungskürzungen im AFG haben inzwischen zu den aufgezeigten empfindlichen Einbrüchen in der Arbeitsmarktpolitik in Ost und West und zu einer noch höheren Arbeitslosigkeit beigetragen. Nachdem die Bundesregierung die Kosten der – vereinigungsbedingt – sprunghaft angestiegenen finanziellen Leistungen durch eine Beitragsatzserhöhung von 4,3 % auf 6,8 % im April 1991 einseitig den Beitragszahlern zur BA aufgebürdet und sich der DGB-Forderung nach einer gerechten Neuordnung der Finanzierung der enorm wachsenden Kosten der Arbeitsmarktpolitik immer wieder entzogen hatte, betrieb sie ab 1992 zunehmend eine Politik der Begrenzung der Bundeszuschüsse durch rigorose AFG-Demontage und BA-Haushaltskürzungen.

### Leistungskürzungen im AFG

Abbau der Arbeitsmarktpolitik – die Etappen	
Maßnahme	Zeitpunkt
Beitragsatzserhöhung von 4,3 auf 6,8 %	April 1991
BA-Haushaltskürzungen/AFG-Demontage	Anfang 1993
Erstes und zweites SKWPG	1. Januar 1994

Um die von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die unverantwortlichen Kürzungen im AFG und im BA-Haushalt 1993 zu informieren, führte der DGB u. a. im Januar 1993 Flugblattaktionen vor den örtlichen Arbeitsämtern und Nebenstellen, unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in

den Verwaltungsausschüssen durch. Vorstand und Verwaltungsrat der BA hatten zuvor die von der Bundesregierung verlangte zusätzliche Streichung von 2 Mrd. Haushaltsmitteln für die Arbeitsmarktpolitik mit Mehrheit abgelehnt und von Bonn die Rücknahme dieser unsozialen Einschnitte gefordert. Gegen diesen erklärten Willen der BA-Selbstverwaltung setzte die Bundesregierung gleichwohl den gekürzten BA-Haushalt 1993 mit Hilfe der hierfür soeben neu geschaffenen gesetzlichen Ermächtigung in Kraft.

Mit Nachdruck wehrte sich der DGB gegen das am 1. Januar 1994 in Kraft getretene 1. und 2. Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (SKWPG). Im Vermittlungsausschuß konnte zwar die geplante Begrenzung der Zahlung von Anschlußarbeitslosenhilfe auf zwei Jahre und somit auch eine weitere untragbare finanzielle Belastung der Sozialhilfe verhindert werden; insgesamt war das Ergebnis des Vermittlungsausschusses aber enttäuschend, da der geplante Abbau des Schlechtwettergeldes nur zeitlich verschoben werden konnte und es im übrigen bei der geplanten Absenkung von Lohnersatzleistungen beim Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld und bei der Arbeitslosenhilfe und bei der Beseitigung des Rechtsanspruches auf Förderung der beruflichen Weiterbildung blieb.

Der DGB und insbesondere die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden haben sich mit zahlreichen Aktionen gegen die unsinnige Streichung des Schlechtwettergeldes gewehrt. Mit den Bildungsträgern fand im Mai in Bad Godesberg eine große Protestkundgebung gegen die FuU-Kürzungen statt.

Die DGB-Vertreterinnen und -vertreter im Verwaltungsrat erreichten im Dezember 1993 wiederum ein eindeutiges Votum gegen die von der Bundesregierung auch für den BA-Haushalt 1994 verlangten zusätzlichen Haushaltskürzungen in Milliardenhöhe. Erneut setzte sich die Bundesregierung auch diesmal über das Votum hinweg und setzte den gekürzten BA-Haushalt gegen den Willen der Selbstverwaltung diskussionslos in Kraft.

Koordiniert durch den DGB versuchen die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den zentralen und regionalen Selbstverwaltungsgremien der BA wie in den vergangenen Jahren die inzwischen drastisch eingeschränkte AFG-Förderung gleichwohl gezielt umzusetzen. Durch seinen Protest Anfang 1993 erreichte der DGB vor allem auch eine Korrektur des arbeitsmarktpolitischen Handlungsrahmens der BA durch ein **ABM-Stabilisierungsprogramm**. Der im Verlaufe des Jahres 1993 unabweisbar gewordene zusätzliche Bedarf an BA-Haushaltsmitteln wurde im Sinne der DGB-Forderungen durch einen Nachtragshaushalt abgedeckt.

Die angedrohten Leistungskürzungen sollten Anfang 1993 durch eine verschärfte Mißbrauchsbekämpfung der Arbeitsämter alternativ ersetzt werden. Während sich die DGB-Vertreter für eine Verstärkung der

In der Vorlage befinden  
sich nachfolgend 4  
Fotoseiten. Aus  
urheber- bzw.  
verwertungsrechtlichen  
Gründen fehlen diese  
Fotos im Scan.

Bekämpfung illegaler Beschäftigung aussprachen, ist – gegen das Votum der Arbeitnehmervertreter im BA-Vorstand – eine drastische Ausweitung der monatlichen Meldekontrollen auf 50% der Arbeitslosen für sechs Monate eingeführt worden. Trotzdem werden die Lohnersatzleistungen ab 1. Januar 1994 gekürzt.

### Armut und Sozialhilfebedürftigkeit

Seit Mitte der 80er Jahre ist die Armut zu einem zentralen sozialpolitischen Problem geworden, das mit der Wiedervereinigung an zusätzlicher Brisanz gewann. Sehr frühzeitig hat der DGB auf diese tiefgreifende sozialökonomische Struktur- und Anpassungskrise aufmerksam gemacht und mehrere Analysen und Stellungnahmen vorgelegt, so beispielsweise zu dem erhöhten Armutsrisiko für Familien mit Kindern und Alleinerziehende. Zugleich wurde die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen intensiviert.

Im Oktober 1990 stellten DGB und Paritätischer Wohlfahrtsverband gemeinsam eine Studie **Armut im Wohlstand** der Öffentlichkeit vor.

Im April 1991 setzten sich DGB und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände für eine Aufstockung der Sozialhilfe ein.

Im Dezember 1991 stellten DGB und unabhängige Wissenschaftler ein Reformkonzept zur Sozialhilfe vor. Zugleich beteiligte sich der DGB intensiv an der Diskussion um den Referentenentwurf des Bundesfamilienministeriums zur Reform des Bundessozialhilfegesetzes.

1993 wurde der DGB Mitglied der Nationalen Armutskonferenz, einem regelmäßig tagenden Forum der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sowie von Fach- und Selbsthilfeorganisationen, die mit ihrer Arbeit dazu beitragen wollen, daß Armut wirksamer bekämpft wird.

Der gemeinsam von DGB und Paritätischem Wohlfahrtsverband herausgegebene erste gesamtdeutsche Armutsbericht wurde im Januar 1994 der Öffentlichkeit vorgestellt.

### Armut im Wohlstand

DGB-Initiativen zur Bekämpfung der Armut	
Erklärungen	Zeitpunkt
Gemeinsame Erklärung mit der BAG der Sozialhilfeinitiativen	Februar 1993
Ratgeber „Hilfen für Haushalte mit geringem Einkommen“	März 1993 (2. Auflage Januar 1994)
Memorandum zur Wahrung des Sozialstaates	November 1993
Gemeinsame Armutsstudie mit dem DPWV	Januar 1994

Einen weiteren Themenschwerpunkt bildete die Auseinandersetzung um die Absenkung und die Interpretation des Lohnabstandsgebots der Sozialhilfe. Eigene Untersuchungen des DGB wie eine regierungsamtliche Studie – die monatelang unter Verschluss gehalten wurde – zeigten gleichermaßen, daß zwischen den Einkommen der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen und der Sozialhilfe in den alten Ländern in der weit überwiegenden Zahl der Fälle ein angemessener Abstand gewahrt wird.

In stärkerem Maße aufgegriffen wurde vom DGB gleichfalls die Problematik von Schulden und Überschuldung.

Im Juli 1990 setzten sich DGB, Caritas, BAG-Schuldnerberatung und Paritätischer Wohlfahrtsverband in einer gemeinsamen Stellungnahme für eine Anhebung der zuletzt 1984 aktualisierten Pfändungsfreigrenzen ein.

Im Mai 1991 konnte dieser Vorschlag präzisiert und die Initiative auf die Arbeiterwohlfahrt, das Diakonische Werk sowie die Arbeitsgemeinschaft der Verbraucherverbände ausgeweitet werden. Diese Vorschläge wurden in der nachfolgenden gesetzlichen Regelung weitgehend aufgegriffen.

Im Januar 1992 stellte der DGB eine Arbeitshilfe zur Schuldnerberatung vor. Im Oktober 1993 haben die Arbeitsgemeinschaft der Verbraucherverbände, die Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (BAG), die BAG-Schuldnerberatung sowie der DGB einen Gemeinsamen Alternativvorschlag zum Verbraucherkonkursverfahren vorgelegt, mit dem der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Insolvenzordnung beeinflusst werden soll.

Besonders setzte sich der DGB auch gegenüber dem Gesetzgeber für eine ausreichende finanzielle Sicherung bei Arbeitslosigkeit ein. Der DGB machte deutlich, daß eine ausreichende Sicherung Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser bei Arbeitslosigkeit nicht nur für die unmittelbare Existenzsicherung nötig, sondern auch Voraussetzung für die Erhaltung und Weiterentwicklung der individuellen Fähigkeit zur Wiedereingliederung auf den Arbeitsmarkt ist.

Mit aller Schärfe kritisierte der DGB die zum 1. Januar 1994 in Kraft getretene Senkung der Lohnersatzleistungen nach dem AFG sowie die ebensowenig hinnehmbaren Einschnitte im Bundessozialhilfegesetz (BSHG). Ebenso wandte sich der DGB gegen die von der Bundesregierung forcierte Verpflichtung von Sozialhilfeempfängern in drittklassige Arbeit im Rahmen der sog. gemeinnützigen Arbeit nach §§ 18 – 20 BSHG. Mit dieser weiteren Annäherung der „Gemeinnützigen Arbeit“ an die Konstruktion des Reichsarbeitsdienstes der 30er Jahre begünstigt die Bundesregierung den Mißbrauch des BSHG zur Aushöhlung tariflicher und gesetzlicher Mindeststandards auf breiter Basis.

Aus denselben Gründen bekämpfte der DGB während des Berichtszeitraums die Politik der Verschärfung der Zumutbarkeit und der Kontrollmechanismen gegen Arbeitslose als folgenschweren Irrweg dieser

Koalition zu Lasten von Millionen Arbeitslosen und als schwere Gefährdung unseres demokratischen sozialen Gemeinwesens.

### **Entwicklung einer zukunftsorientierten Arbeitsmarktpolitik**

Anstelle der von der Bundesregierung im Berichtszeitraum betriebenen Demontage der Arbeitsmarktinstrumente ist die zukunftsweisende Reform der Arbeitsmarktpolitik nötig. Aktive Arbeitsmarktpolitik muß künftig verstetigt und ausreichend finanziert werden; sie muß in enger Kooperation mit einer beschäftigungsorientierten Wirtschafts-, Finanz-, Struktur-, Bildungs- und Sozialpolitik vorausschauend auf die wirtschaftliche, innovative und soziale Entwicklung Einfluß nehmen. Hierfür kann besonders der erfolgreiche Brückenschlag der Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern hin zu Ansätzen für eine regional orientierte Struktur- und Arbeitsmarktförderung als praktisches Beispiel dienen.

Sinnvolle Ansätze konnten bereits durch die Aktivitäten der DGB-Vertreter in der BA-Selbstverwaltung erreicht werden. So ist durch einen Erlaß der BA das Verhältnis Qualifizierung und Kurzarbeitergeld positiv entschieden worden. Vorangetrieben wird auch eine Begleitung beschäftigungssichernder Vereinbarungen der Tarifparteien durch die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente.

### **DGB-Arbeitsmarktkonzept für die 90er Jahre**

Bereits zur Einigung der beiden deutschen Staaten im Oktober 1990 hat der DGB nachdrücklich eine den Problemen im Osten angemessene, auch westliche Defizite berücksichtigende Reform des AFG gefordert.

**AFG-Reform  
überfällig**

<b>DGB zur Arbeitsmarktpolitik</b>	
<b>Forderungen</b>	<b>Zeitpunkt</b>
Industriepolitiches Sofortprogramm mit arbeitsmarktpolitischer Flankierung für die neuen Bundesländer	6. Mai 1992
Gewerkschaftliche Anforderungen an ein problemgerechtes Arbeitsförderungsgesetz	25. September 1992
Stellungnahme zum SPD-Entwurf zur Reform des AFG	14. Juni 1993
Ursula Engelen-Kefer: Anforderungen an eine aktive Arbeitsmarktpolitik im Zeichen dramatisch steigender Arbeitslosigkeit	14. Oktober 1993
Gewerkschaftliche Positionen zur öffentlich geförderten Beschäftigung	7. Dezember 1993

## **Verstärkte Zielgruppen- förderung**

Seine arbeitsmarktpolitische Konzeption bringt der DGB auch in gemeinschaftliche Konzeptentwicklungen, zusammen mit externen Arbeitsmarktpolitikerinnen und -politikern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Verbänden, Parteien und Kirchen ein, z. B. in ein vor dem Abschluß stehendes umfassendes Memorandum „Für ein neues Arbeitsförderungsgesetz“ oder in das von der Berliner Senatorin für Arbeit und Frauen initiierte „Forum zur Reform des Arbeitsförderungsgesetzes“ vom Oktober 1993.

### **Konzentration auf die Förderung von Frauen und anderer Zielgruppen**

Der DGB verlangte im Berichtszeitraum vor allem eine gezielte Politik der öffentlichen Hände und der Unternehmen zum Ausgleich der geringeren Arbeitsmarktchancen der Frauen, jüngeren Menschen, Langzeitarbeitslosen, Älteren, Behinderten, Ausländer und Aussiedler.

In enger Zusammenarbeit mit der gewerkschaftlichen Frauenarbeit drängte der DGB besonders auf die verstärkte Förderung der Frauen am Arbeitsmarkt durch die Arbeitsämter. Die Stellung der vom DGB durchgesetzten Arbeitsmarktbeauftragten für Frauen in den Arbeitsämtern wurde weiter gestärkt, indessen verhinderten die Vertreter der Bundesregierung die Schaffung weiterer Planstellen in den Haushaltsjahren 1993/94 für diese vorrangige Aufgabe. Der DGB veranlaßte im Berichtszeitraum die Erstellung eines umfassenden Arbeitsmarktreports für Frauen als eine Vorarbeit für zusätzliche Aktivitäten der Frauenförderung.

In besonderem Maße setzte sich der DGB für eine innovative verstärkte Förderung der Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt ein.

Mit der gleichen Intensität widmete sich der DGB der Arbeitsmarktförderung älterer Menschen sowie von Ausländern und Aussiedlern. Bei der Arbeitsmarktförderung junger Menschen durch die BA setzte der DGB im Berichtszeitraum u. a. Schwerpunkte zur Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher im Osten, zur Weiterentwicklung der berufsvorbereitenden Maßnahmen und zur Neukonzeption der Berufsberatung.

### **DGB-Konzept zur Eingliederung Behinderter**

Nach Schätzung des DGB sind im vereinigten Deutschland 7,5 Mio., darunter über 1,5 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, schwerbehindert. Nach einer Intensivierung der gewerkschaftlichen Behinderten- und Rehabilitationspolitik während des Internationalen Jahrzehnts der Behinderten (1983-1993) verstärkte der DGB zum einen seinen Kampf gegen die Diskriminierung und Ausgrenzung von Schwer-



Schwerst- und Mehrfachbehinderten in Arbeit, Beruf und Gesellschaft in Kooperation mit Behindertenorganisationen und Parteien sowie zum anderen die Bemühungen um den Ausbau präventiver Instrumente der Arbeitsmarkt-, Betriebs- und Sozialpolitik.

Im Sinne dieser Konzeption entwickelte der DGB im Berichtszeitraum umfassende Forderungen zur Novellierung des Schwerbehindertengesetz (SchwbG) und zur Eingliederung des SchwbG in das von der Bundesregierung geplante neue Sozialgesetzbuch IX (SGB) „Rehabilitation“ und Eingliederung Behinderter. Der DGB wirkte 1993 intensiv an einem verbändeübergreifenden Konsens über Mindestanforderungen an ein neues SGB IX Rehabilitation mit und erreichte vor allem in der auf sein Verlangen eingesetzten Arbeitsgruppe des Beirates für die Rehabilitation Behinderter beim Bundesarbeitsminister und über seine Mitarbeit in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation eine Reihe von Verbesserungen des ursprünglichen Diskussionsentwurfes. Dazu gehören u. a. ein Forderungskatalog zur Verbesserung der Situation und Rechtsstellung Schwerbehinderter in Werkstätten für Behinderte, dessen Akzeptanz im Beirat für Rehabilitation durch die mehrjährige Tätigkeit einer auf Bundes- und Länderebene politisch ungewöhnlich stark beachteten Aktionsgemeinschaft von DGB, Gewerkschaften, Behindertenverbänden und -einrichtungen erreicht worden war.

Als Ergebnis einer engen Zusammenarbeit des DGB mit Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Institutionen konnten die Voraussetzungen der Schulung ehren- und hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre und -funktionärinnen in der Behindertenarbeit verbessert und ein beachtliches aktuelles Angebot an Arbeitshilfen gesichert werden. Dazu zählen u. a.:

- eine umfassende Neubearbeitung des gewerkschaftlichen Praxishandbuches Behinderte in der Arbeitswelt;
- die Neuauflage des gewerkschaftlichen Basiskommentars zum SchwbG;
- eine Handlungsanleitung für die 1994 anstehenden Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen sowie weitere aktuelle Handbücher des Bund-Verlages.

### **Illegale Beschäftigung und Leiharbeit**

Der DGB setzte sich in der Selbstverwaltung der BA vor allem für bessere Voraussetzungen zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung ein. Infolgedessen stieg z. B. im Jahr 1992 die Zahl der von der BA aufgegriffenen Fälle illegaler Ausländerbeschäftigung gegenüber 1991 um 7.500 auf 44.800. Allein in einer einzigen mehrtägigen Kontrollaktion im Dezember 1993 mußte die BA 1.500 Ermittlungsverfahren wegen illegaler Ausländerbeschäftigung einleiten.

**Bekämpfung  
illegaler  
Beschäftigung**

In seiner Stellungnahme vom 15. April 1992 für den 7. Bericht der Bundesregierung zur Leiharbeit und zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung hat der DGB die Entwicklung, Gefahren und notwendigen Konsequenzen dieser sozial- und arbeitsmarktschädlichen Beschäftigungsformen detailliert dargestellt. Neben der Forderung nach dem Leiharbeitsverbot zeigte der DGB streng eingegrenzte Kriterien für die Entwicklung sozialverträglicher Alternativen zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung auf und entwickelte einen Forderungs- und Aktionskatalog zur praktischen Begrenzung und Kontrolle der Fremdarbeit.

## Internationale Sozialpolitik

### Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die Globalisierung der Märkte zeigt immer mehr, wie notwendig internationale Arbeitsnormen sind, die als Mindeststandards weltweite Gültigkeit anstreben und Grenzen setzen für einen hemmungslosen Wettbewerb. Die Arbeit der Gewerkschaften in der IAO konzentrierte sich denn auch auf die Ausarbeitung neuer Sozialnormen, die gleichermaßen für die Industrie- und Entwicklungsländer von Bedeutung sind, sowie auf die praktische Überwachung der von den Mitgliedsstaaten der IAO ratifizierten Übereinkommen. Unter anderem konnten folgende neue internationale Arbeitsnormen verabschiedet werden:

IAO – Normen	
Regelung	Inhalt
Übereinkommen	Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit
Übereinkommen	Nachtarbeit
ergänzendes Protokoll	Nachtarbeit der Frauen
Übereinkommen	Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben
Übereinkommen	Schutz von Arbeitnehmerforderungen im Falle der Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers
Übereinkommen	Verhinderung von industriellen Störfällen

Diese Internationalen Übereinkommen gehen in einigen Punkten auch über das deutsche Recht hinaus. So wird beispielsweise das Übereinkommen zum Schutz von Arbeitnehmerforderungen bei Konkurs auf bezahlten Urlaub und „Abgangsentschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ ausgedehnt. Das Übereinkommen zu industriellen Störfällen räumt den Arbeitnehmern Kontrollrechte ein. Es sieht u. a. vor, daß Arbeitnehmer und ihre Vertreter „im Rahmen ihres Aufgabebereichs und ohne benachteiligt zu werden, Gegenmaßnahmen treffen

und erforderlichenfalls die Arbeit unterbrechen (können), wenn sie aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung hinreichenden Grund zu der Annahme haben, daß die unmittelbare Gefahr eines Störfalles besteht.“

Nachdem der kalte Krieg und die Ost-West-Konfrontation überwunden sind, verliert die Sozialpolitik in dieser Sonderorganisation der Vereinten Nationen für die Arbeitgeber mehr und mehr an Bedeutung. So haben auch die deutschen Arbeitgebervertreter teils gegen das Zustandekommen dieser IAO-Übereinkommen gestimmt. Ihre Kritik richten sie zugleich auf die Anwendung und Kontrolle zentraler Übereinkommen, insbesondere zum Streikrecht. Dies mit dem Ziel, diese völkerrechtlichen Regelungen neu zu interpretieren und den Regierungen mehr Spielraum zu geben, diese Rechte in der Praxis einzuschränken. Es ist offenkundig, daß die internationalen Arbeitsnormen nicht nur für die Entwicklungsländer, sondern auch für die Sozial- und Arbeitsgesetzgebung der Industrieländer von großer Bedeutung sind und einer nationalstaatlichen Deregulierung vielfach entgegenstehen.

1990 hat der DGB Beschwerde bei den Kontrollgremien der IAO wegen der Nichteinhaltung des Übereinkommens 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes in der Bundesrepublik in bezug auf die Einschränkung des Streikrechts für Lehrerinnen und Lehrer eingelegt. Dabei ging es um die gegen Lehrerinnen und Lehrer ergriffenen Disziplinarmaßnahmen, die einem Aufruf der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gefolgt waren und an Arbeitsniederlegungen teilgenommen hatten. Diese Aktionen wurden durchgeführt, weil sich die öffentlichen Arbeitgeber 1989 erstmals weigerten, die Verkürzung der Arbeitszeit um eineinhalb Stunden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst auf den Lehrerbereich zu übertragen. Der Ausschuß für Vereinigungsfreiheit gelangte als Kontrollgremium der IAO zu der Ansicht, „daß die Lehrer, die sich an dem eintägigen Streik am 2. März 1989 beteiligt haben, nicht unter die Gruppe von Arbeitnehmern fallen, die – nach den Prinzipien der IAO – von dem allgemein anerkannten Prinzip, das Arbeitnehmern und ihren Organisationen das Streikrecht gewährt, ausgeschlossen werden können.“ Die Bundesregierung wurde aufgefordert, „die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um allen Lehrern – unabhängig von ihrem speziellen Status unter nationalem Recht – die freie Ausübung des Streikrechts zu gestatten.“ Lediglich für Schulleiter und deren Stellvertreter dürfe das Streikrecht eingeschränkt werden, soweit sie Vorrechte des Staates ausüben.

1992 mußte sich der DGB erneut, und zwar diesmal gemeinsam mit der Deutschen Postgewerkschaft, an die Kontrollgremien der IAO wenden, weil Beamtinnen und Beamte während des rechtmäßigen Streiks im Tarifkonflikt des öffentlichen Dienstes im Frühjahr 1992 im Bereich der Postgewerkschaft zu Streikbrecherarbeiten verpflichtet wurden. Nachdem das Bundesverfassungsgericht im Frühjahr 1993 entschieden hat, daß der Streikbrechereinsatz von Beamten verfassungswidrig ist, war die Bundesregierung bemüht, die IAO-Beschwerde als erledigt anzuse-

hen. Die gewerkschaftliche Beschwerde hatte aber dennoch Erfolg; zum einen wurde das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte bestätigt, die nicht hoheitliche Tätigkeiten in einem engen Sinne ausüben, zum anderen stellte der Ausschuß für Vereinigungsfreiheit fest, daß ein Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen nach den völkerrechtlichen Sozialnormen nur im Rahmen von Notdienstarbeiten zulässig ist.

Probleme hinsichtlich der Einhaltung des Übereinkommens zur Vereinigungsfreiheit gibt es aber auch in anderen Fragen. So befaßte sich der aus unabhängigen Juristen bestehende Sachverständigenausschuß für die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen der IAO im Berichtszeitraum auch mit der Frage

- des Zugangs zum Arbeitsplatz für Gewerkschaftsfunktionäre und -funktionärinnen, die nicht zu einem Unternehmen gehören;
- der Sicherstellung des Streikrechts in bezug auf nicht tarifvertragliche Ziele, insbesondere bezüglich Proteststreiks, Solidaritäts- oder Sympathiestreiks;
- des Zugangs von betriebsfremden Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb.

Dieser unabhängige Ausschuß befaßte sich gleichfalls mit der Vereinbarkeit des deutschen internationalen Seeschiffahrtsregisters mit dem Übereinkommen 22 und verwies darauf, daß dieses „Übereinkommen auf alle im Gebiet eines Mitgliedsstaates registrierten Seeschiffe und ihre Reeder, Schiffsführer und Schiffsleute Anwendung findet.“

Kritik übte der Sachverständigenausschuß auch bezüglich der Praxis der Arbeit von Strafgefangenen und des damals noch bestehenden Arbeitsverbotes von Asylsuchenden nach dem Erlaubniserlaß für normalerweise mindestens zwei Jahre.

Zentrales Anliegen der Gewerkschaften in der IAO ist es, daß an der Universalität und Verbindlichkeit zentraler Menschenrechtsnormen der Arbeitswelt keine Abstriche gemacht werden.

Die Art und Weise, wie die Durchführung von Normen bewertet wird, darf nicht von Vorstellungen beeinflusst werden, die durch ein bestimmtes soziales oder wirtschaftliches System geprägt sind. Die Gesetzgebung und Praxis einzelner Länder darf keinesfalls zum Maßstab für die Auslegung von Übereinkommen gemacht werden. Dieses internationale Kontrollsystem geht auch den Industrieländern teils zu weit. Erstmals in der mehr als 70jährigen Geschichte der IAO hat das Bundeskabinett im Juni 1992 mit dem Übereinkommen 96 eine Norm der IAO gekündigt; Deutschland zog sich damit aus einer für die soziale, arbeitsmarktpolitische und wirtschaftliche Entwicklung gleichermaßen wichtigen international akzeptierten IAO-Norm zurück, weil sich die Bundesrepublik zur

schrittweisen Abschaffung und Nichtzulassung gewinnorientierter Arbeitsvermittlung verpflichtet hatte.

Von besonderer Bedeutung ist insbesondere die Frage, wie die Funktions- und Arbeitsweise dieser für Sozialpolitik zuständigen Sonderorganisation der Vereinten Nationen verbessert werden kann. Die Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrates der IAO hat wichtige Vorschläge gemacht, die neue Prioritäten setzen und die Entscheidungs- und Kontrollverfahren verbessern sollen.

Die IAO will und muß sich gleichfalls dem gewandelten weltpolitischen Umfeld und den tiefgreifenden Reformen insbesondere im Zusammenhang mit dem Zusammenbruch des kommunistischen Systems stellen. Im März 1992 legte die IAO mit dem Internationalen Bund freier Gewerkschaften gemeinsame Vorschläge vor, die darauf abzielten, daß der IAO beim Reformprozeß in Mittel- und Osteuropa eine größere Bedeutung beigemessen werden soll und die Funktion und Bedeutung der Sozialparteien ausreichend berücksichtigt wird.

In welchem starkem Maße sich die deutschen Gewerkschaften in der Internationalen Sozialpolitik engagiert haben, dokumentiert die Wahl von Gerd Muhr – dem früheren Stellvertretenden Vorsitzenden des DGB – zum Vorsitzenden des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes (IAA). Er ist der zweite Arbeitnehmervertreter – und der erste deutsche Gewerkschafter – in der über 70jährigen Geschichte der IAO, der mit dieser sonst Regierungsvertretern vorbehaltenen Funktion betraut wurde. 20 Jahre gehörte Gerd Muhr dem Verwaltungsrat der IAO an. Als neues Mitglied wurde Ursula Engelen-Kefer in den Verwaltungsrat der IAO gewählt, u. a. mit der Funktion als Sprecherin der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ausschuß für Vereinigungsfreiheit.

## **Sozialpolitik in der EU**

Im Unterschied zum wirtschaftlichen Bereich kam die Sozialpolitik in der Gemeinschaft auch in der Berichtsperiode nur im Schneckentempo voran. Nur schleppend wurde die „Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ und das darauf aufbauende Aktionsprogramm der EU-Kommission umgesetzt. Auch die Staats- und Regierungschefs konnten diese nur zögerliche Umsetzung nicht mehr übersehen. Sie appellierten an den EU-Ministerrat und damit an die eigenen Regierungsvertreter in Brüssel, „daß die Beratungen im Rahmen des Rates über das Aktionsprogramm der Kommission zur Durchführung der Charta intensiviert werden“. Bis zum Sommer 1993 wurden jedoch lediglich 11 der angekündigten 21 Richtlinien verabschiedet. Mehr als die Hälfte der im Sozialen Aktionsprogramm angekündigten Initiativen zielen ohnehin nur auf unverbindliche Empfehlungen.

Immer wieder drängten DGB und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) darauf, daß konkrete Vorschläge und Gesetzentwürfe zur EU-So-

## **EU-Sozialpolitik**

zialpolitik vorgelegt wurden. Zugleich wurde versucht, die Meinungsbildung zu den vorgelegten Richtlinienentwürfen zu beeinflussen. Eine Vielzahl von Stellungnahmen und Positionen des DGB wurden erarbeitet.

DGB zur EU-Politik	
Thema	Regelung
Befristete Arbeitsverhältnisse	Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis
Arbeitszeit	Richtlinie über die Gestaltung der Arbeitszeit
Arbeitsvertrag	Richtlinie über den schriftlichen Nachweis über das Arbeitsverhältnis
Massenentlassungen	Richtlinie über die Erweiterung der Richtlinie über Massenentlassungen
a-typische Arbeitsverhältnisse	Richtlinienentwurf zu Teilzeit- und Leiharbeitskräften
Entsendung	Richtlinienentwurf über die Festlegung von Mindestvorschriften für Arbeitnehmer, die vorübergehend in einen anderen Mitgliedsstaat entsendet werden.

Besorgt sind die Gewerkschaften insbesondere darüber, daß wichtige Richtlinienentwürfe im EU-Rat blockiert wurden, wie der zweite Anlauf der EU-Kommission innerhalb von 10 Jahren zur Schaffung EU-weiter Rechte für die sogenannten a-typischen Beschäftigungsverhältnisse oder so zentrale Normen zur grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Selbst von dem mageren 9-Punkte-Katalog, auf den sich Bundesregierung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und DGB 1989 geeinigt hatten, konnten bisher nur wenige Forderungen umgesetzt werden.

Besonderes Gewicht kommt gleichfalls den sozialpolitischen Stellungnahmen des **Wirtschafts- und Sozialausschusses** (WSA) der EU zu, die zu allen relevanten Richtlinienentwürfen der EU erarbeitet wurden. Vielfach konnten dabei gewerkschaftliche Positionen berücksichtigt werden. Dies gilt auch für die beiden Stellungnahmen zur Anwendung der Gemeinschaftscharta, mit denen Kritik an der nur sehr zögerlichen Umsetzung in konkrete Gesetzesvorhaben geübt wurde.

Besondere Bedeutung kommt den Aktivitäten im Vorfeld der **Maastrichter Verträge** zu. Das sozialpolitische Zusatzprotokoll zum Maastrichter Vertrag hat aber keinesfalls einen historischen Durchbruch für ein soziales Europa gebracht, da es nur von 11 der 12 Mitgliedsstaaten anerkannt wird. Ein kleiner Schritt vorwärts ist allerdings, daß einzelne Länder soziale Normen auf EU-Ebene weit weniger verhindern können als bisher. Die praktische Bewährungsprobe steht aber noch bevor.

Einen weiteren Schwerpunkt bildete die von der EU-Kommission begonnene Diskussion über ein **Grünbuch zur Fortentwicklung der europäischen Sozialpolitik**, in die sich der DGB aktiv eingeschaltet und eigene Vorschläge hierzu vorgelegt hat.

Eine große Rolle haben gleichfalls die Angriffe von EU-Gremien gegen das Alleinvermittlungsrecht der BA gespielt. Mit Urteil vom April 1991 hatte der **Europäische Gerichtshof** das Alleinvermittlungsrecht der BA für Führungskräfte der Wirtschaft für vertragswidrig erklärt und darin einen Mißbrauch einer den Markt beherrschenden Stellung bei öffentlichen oder monopolartigen Unternehmen gesehen. Zugleich strebte die EU-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren bezüglich des deutschen Alleinvermittlungsrechtes an. Mit diesen Aktivitäten unterstützte die EU die nationalen Kräfte, die den Abbau dieser für den Arbeitsmarktausgleich wichtigen Regelung anstreben.

Aber auch der Kompetenzkonflikt zwischen der Normsetzung der IAO und der Rechtsetzung in der EG erreichte eine neue Qualität. Die EU-Kommission vertrat dabei – im Unterschied zu den Mitgliedsstaaten und Sozialparteien – die Auffassung, daß sie die Außenvertretung auch gegenüber der IAO in Anspruch nehmen könne. Selbst vielfältige gemeinsame Aktivitäten von Arbeitgebern und Gewerkschaften konnten die Kommission ebensowenig von Ihrem Standpunkt abbringen wie Beschlüsse des EGB und Stellungnahmen des WSA. Vertreter der EU-Kommission vertraten gar die Position, daß die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Mitgliedsstaaten der EU „nach der Verfassung der IAO nicht als Vertreter der Sozialpartner, sondern als Vertreter der Mitgliedsstaaten auftreten“ und damit der Kommission gegenüber beistandspflichtig seien. Auch wenn der Europäische Gerichtshof in seinem Gutachten dem Begehren der Kommission nicht nachkam, bleiben noch zentrale Fragen offen, die negative Auswirkungen auf das Verhältnis der EU zur IAO haben können und damit negative Auswirkungen auf die Erarbeitung neuer völkerrechtlicher Arbeitsnormen und deren Kontrolle.

Auch bei der **Europäischen Sozialcharta des Europarates** steht die Effektivierung des Kontrollsystems auf der Tagesordnung. Das Defizit dieser völkerrechtlichen Normen zu sozialen Grundrechten auf EU-Ebene liegt insbesondere daran, daß es ein langwieriges, komplexes und „zahnloses Kontrollsystem“ ist und die verabschiedeten Normen bei-

spielsweise hinter denen der IAO zurückbleiben. Anlässlich der 30jährigen Unterzeichnung der Sozialcharta wurde 1991 in Türln ein Änderungsprotokoll zur Unterzeichnung vorgelegt. Darüber hinaus steht auch die Verbesserung ihrer materiellen Bestimmungen an. Der DGB hat sich in Zusammenarbeit mit dem EGB aktiv an dieser Diskussion beteiligt. Der EGB verabschiedete 1993 unter anderem eine EntschlieÙung über die Stärkung der sozialen Grundrechte im Rahmen des Europarates.

Bedauerlicherweise haben die Vertreter der Bundesregierung bei der Diskussion um die Verbesserung des Aufsichtssystems der Sozialcharta eine wenig konstruktive Haltung eingenommen. Die Bundesregierung hat nach wie vor wichtige Bestimmungen der Sozialcharta nicht ratifiziert. 1992 hat der DGB den Kontrollgremien einen umfassenden Bericht zur Verfügung gestellt, da auch Probleme bei der Einhaltung von sozialen Normen bestehen, die die Bundesrepublik völkerrechtlich anerkannt hat.



## Abteilung Arbeitsrecht

### Arbeitskampfrecht und Tarifautonomie

Bedeutsame Ereignisse im Berichtszeitraum waren zwei Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zu Grundsatzfragen des Arbeitskampfrechts.

Herausragende Rechtsstreitigkeiten/Verfahren	
Thema/Gericht	Inhalt
Aussperrung/Bundesverfassungsgericht	quotenmäßige Beschränkung der Aussperrung
Streikbrecher/Bundesverfassungsgericht	Einschränkung der Tarifautonomie durch Einsatz von Beamten als Streikbrecher

Bei der Entscheidung zur **Beschränkung der Aussperrung** haben die Gewerkschaften einen Punktsieg errungen. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht die Aussperrung nicht gänzlich verboten, es hat jedoch deren weitere Ausgestaltung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anheim gegeben, insbesondere was deren weitere Beschränkung anbetrifft. Nach dem vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsatz ist die Tarifautonomie darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Abschluß von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Die daraus abgeleitete Folgerung, daß hierzu die Arbeitnehmerseite zur Herstellung dieser gleichgewichtigen Verhandlungsposition auf Arbeitskampfmaßnahmen oder deren Androhung angewiesen sei, bedeutet, daß nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts jedenfalls eine Angriffsaussperrung verboten und eine Abwehraussperrung nur in den bisher vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grenzen der Quotenregelung erlaubt ist.

Zu begrüßen war auch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum **Streikbrechereinsatz von Beamten**. Der Anlaß lag 13 Jahre zurück. Im Arbeitskampf der Deutschen Postgewerkschaft des Jahres 1980 hatte der damalige Postminister angeordnet, daß zur Minderung zu erwartender Betriebsstörungen Beamte zu Mehrarbeit heranzuziehen seien, um die Arbeit der streikenden Arbeiter und Angestellten zu verrichten. Für Fälle der Verweigerung dieser Überstunden waren disziplinarrechtliche Maßnahmen angedroht.

Mit dem Verbot des Streikbrechereinsatzes von Beamten hat das Bundesverfassungsgericht der Tarifautonomie auch im öffentlichen Dienst

### Aussperrungs- urteil

### Einsatz von Beamten als Streikbrecher

## **Franke-Erlaß rechtswidrig**

Geltung **verharrt**, indem es feststellte, daß die Koalitionsfreiheit auch den **ArbeitnehmerInnen** und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst gewährleistet sei, und zwar unabhängig davon, ob sie hoheitliche oder andere Aufgaben erfüllen.

Was den wichtigen Bereich der „kalten“ Aussperrung anbetrifft, so ist leider bis heute die Frage der Verfassungswidrigkeit des geänderten **§ 116 AfG** vom Bundesverfassungsgericht noch nicht entschieden worden. Der von uns im Juni 1991 beim Bundessozialgericht erungene Sieg, als nämlich dieses höchste deutsche Gericht für Sozialrechtsstreitigkeiten feststellte, daß die Verweigerung des Kurzarbeitergeldes an mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Arbeitnehmer im Arbeitskampf der IG Metall des Jahres 1984 rechtswidrig war, wurde insofern gegenstandslos, als unmittelbar nach dem Arbeitskampf die gesetzliche Bestimmung des § 116 AfG gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitnehmer und Gewerkschaften mit der Stimmenmehrheit von CDU/CSU und FDP im Bundestag durchgepeitscht wurde. Über diese aktuelle Rechtslage und über die Verfassungswidrigkeit dieser Bestimmung muß, wie der DGB hofft, möglichst bald das Bundesverfassungsgericht entscheiden.

Mit großer Sorge mußten die Gewerkschaften schließlich zahlreiche Angriffe gegen Grundsätze der Tarifautonomie registrieren und Gegenstrategien entwickeln.

Ausgelöst durch Absprachen in der Koalition zur **Deregulierung** sollten Tarifverträge auch durch Betriebsvereinbarungen zeitweise abbedungen werden können. Dies war der größte und gefährlichste Angriff auf die Tarifautonomie seit Bestehen der Bundesrepublik. Eine Kernbestimmung des Tarifvertragsgesetzes, nämlich § 4 Abs. 1, der die Unabdingbarkeit von Tarifnormen regelt, hätte damit außer Kraft gesetzt werden sollen.

Wenn auch die Forderungen nach gesetzlichen **Tariföffnungsklauseln** gegenwärtig in den Hintergrund getreten sind, ist gleichwohl Wachsamkeit am Platze. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß im vergangenen Jahr der eklatante Rechtsbruch der Arbeitgeber in der ostdeutschen Metallindustrie abgewehrt werden mußte, die von ihnen selbst eingegangenen Tarifverträge zu erfüllen. Auf vergleichbarer Linie lagen Bestrebungen des Gesetzgebers, tarifliche Regelungen durch Gesetz zu verschlechtern oder aufzuheben, um Karenztage einführen oder die Lohnzahlung an Feiertagen verschlechtern zu können. Auch dies waren – aus Sicht des DGB verfassungswidrige – Angriffe auf wesentliche Grundsätze der Tarifautonomie.

### **Kodifizierung des Arbeitsverhältnisrechts**

Mit dem Wirksamwerden des Zusammenschlusses der beiden Teile Deutschlands im Oktober 1990 trat auf dem Gebiet der früheren DDR das gesamte westdeutsche Arbeitsrecht in Kraft, soweit nicht für wenige Einzelfälle ausdrücklich etwas anderes bestimmt wurde.

Der Einigungsvertrag enthält die Aussage, daß es Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers ist, das Arbeitsvertragsrecht „möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren“ (Artikel 30).

## **Gestaltungsauftrag im Einigungsvertrag**

Der Einigungsvertrag eröffnete somit eine erneute Chance, die seit Jahrzehnten überfällige Kodifizierung des Arbeitsverhältnisrechts zu verwirklichen. Seit der Weimarer Republik war dies von Wissenschaft, Gerichtsbarkeit wie Verbänden vergeblich versucht worden. Entwürfe, auf die man sich nach langen Diskussionen hatte verständigen können, so der seit 1977 dem BMA vorliegende Entwurf der damaligen Arbeitsgesetzbuchkommission sowie der Alternativentwurf des DGB, waren schließlich wegen Änderung der parteipolitischen Mehrheitsverhältnisse nicht weiterverfolgt worden.

Durch die deutsche Einigung war die Notwendigkeit einer Gesamtkodifizierung des Arbeitsrechts verstärkt worden. Für die Menschen in der früheren DDR war mit dem Beitritt ein für sie fremdes und auch inhaltlich völlig anders ausgestaltetes Rechtssystem in Kraft getreten. Kaum ein Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern wußte, welche Ansprüche und Rechte ihm nach den neuen Gesetzen zustanden. Die Menschen wußten nicht einmal, in welchen Rechtsvorschriften dies nachzulesen war. Angesichts der Unübersichtlichkeit und Kompliziertheit des westdeutschen Rechtssystem wird sich dies auch in den kommenden Jahren nicht grundlegend ändern. Die Akzeptanz der Rechtsordnung setzt aber voraus, daß sie zumindest überschaubar ist. Für die Bürger in den neuen Bundesländern war und ist das Bedürfnis hiernach um so größer, als für sie zuvor ein geschriebenes Arbeitsgesetzbuch gegolten hatte.

Aus Kreisen der Wissenschaft gab es den Versuch, den Auftrag nach dem Einigungsvertrag möglichst rasch zu realisieren. Ein Arbeitskreis Deutsch-deutsche Rechtseinheit und einige ihm nahestehende Professoren legten einen Entwurf für ein entsprechendes Gesetz vor. Auch der Deutsche Juristentag befaßte sich anläßlich seiner Beratungen im September 1992 mit dem Thema. Seitens der Gewerkschaften sowie ihnen nahestehender Richter und Wissenschaftler wurde diese Kodifikationsabsicht ausdrücklich begrüßt, der erwähnte Professoren-Entwurf jedoch inhaltlich abgelehnt. Der DGB legte auf der Grundlage seines schon 1977 veröffentlichten Entwurfs aktualisierte Thesen für ein fortschrittliches Arbeitsverhältnisrecht vor, die auch Gegenstand der Erörterungen auf dem Deutschen Juristentag waren. Im übrigen gab es aus gewerkschaftlicher Sicht angesichts der gegenwärtigen politischen Kräfteverhältnisse im Parlament gewisse Zurückhaltung, die Verwirklichung des Kodifizierungsauftrags noch für die laufende Legislaturperiode einzufordern. Gleichwohl steht die Erfüllung des vom Einigungsvertrag erteilten Gestaltungsauftrags durch den gesamtdeutschen Gesetzgeber noch aus.

## **Verfassungswidrige Ungleichbehandlung**

### **Gleichbehandlung von Arbeiter und Angestellten**

Schon 1982 hatte das Bundesverfassungsgericht die ungleiche rechtliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten als mit dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes für unvereinbar erklärt. Die damalige Entscheidung betraf zwar nur die ungleiche Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen für ältere und langjährig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihrer Begründung kam aber Bedeutung für jede auf der formalen Abgrenzung zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen beruhende Schlechterbehandlung von Arbeitern gegenüber Angestellten zu.

Seitdem war der Gesetzgeber gefordert, die zahlreichen im Arbeitsrecht enthaltenen Differenzierungen zwischen den Arbeitnehmergruppen zu beseitigen. Der DGB hat immer wieder entsprechende Vorschläge an die Bundesregierung und die politischen Parteien gerichtet. Angesichts der rechtspolitischen Aktivitäten gerade der Regierungsparteien, soziale Schutzvorschriften zu beseitigen und das Arbeitsrecht an Interessen der Arbeitgeber auszurichten, war es ein gesellschaftspolitischer Skandal, vor der Notwendigkeit, den grundgesetzwidrigen Zustand ungleicher Kündigungsfristen im Interesse der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beenden, jahrelang die Augen zu verschließen.

Im Juli 1990 entschied das Bundesverfassungsgericht, daß auch die ungleichen gesetzlichen Grundkündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte mit der Verfassung unvereinbar waren. Es erklärte die verfassungswidrigen Normen ab sofort für unanwendbar und forderte den Gesetzgeber auf, die Rechtslage bis spätestens zum 30. Juni 1993 mit dem Grundgesetz in Einklang zu bringen.

Erst wenige Monate vor Ablauf der vom Bundesverfassungsgericht gesetzten Frist legten die Fraktionen der CDU/CSU und FDP einen entsprechenden Gesetzentwurf vor. Danach sollten die Grundkündigungsfristen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vier Wochen zu jedem beliebigen Arbeitstag betragen, für länger beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollte es gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen zwei und 20 Jahren eine verlängerte Kündigungsfrist von einem Monat bis sieben Monate, jeweils zum Monatsende, geben.

## **Vereinheitlichung der Kündigungsfristen**

Der Entwurf strebte zwar formal die Beseitigung der grundgesetzwidrigen Schlechterstellung der Arbeiter an; er setzte sich aber zugleich über Vorgaben hinweg, die das Bundesverfassungsgericht mit Blick auf die Bedeutung der Kündigungsfristen für die von Entlassungen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich gemacht hatte. Dem Auftrag des Bundesverfassungsgerichts hätte es entsprochen, die kürzeren Fristen für Arbeiter an die der Angestellten anzupassen, wie es auch von einigen Gerichten angesichts der langjährigen Untätigkeit des Gesetzgebers bereits entschieden wurde.

In den Stellungnahmen des DGB und auch in der Anhörung im Bundestag war vor allem die ursprünglich vorgesehene vierwöchige Grundkündigungsfrist ohne festen Endtermin, also zu jedem beliebigen Arbeitstag, dahingehend kritisiert worden, daß sie in Zukunft zu einer großen Zahl von Fällen zusätzlicher Zwischenarbeitslosigkeit führen werde. Einstellungen, insbesondere von Angestellten, erfolgen grundsätzlich zum Monatsanfang und nicht zu jedem beliebigen Kalendertag. Deshalb müssen sich im Laufe eines Kalendermonats arbeitslos werdende Angestellte beim Arbeitsamt als arbeitslos melden, um für den Zwischenzeitraum Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit in Anspruch nehmen zu können.

Im Vermittlungsausschuß gelang lediglich eine geringfügige Verbesserung. Die gesetzliche Grundkündigungsfrist von vier Wochen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde nicht mehr zu jedem beliebigen Arbeitstag, sondern nur noch zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats vorgesehen. Für Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigte wurde jedoch eine entsprechende einzelvertragliche Abweichung zugelassen. Im Ergebnis schwächt das Gesetz die Rechtsstellung der Angestellten erheblich und führt sie zurück auf einen Stand, wie es ihn für diese Arbeitnehmergruppe seit der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts nicht mehr gegeben hat.

Nachdem die neuen gesetzlichen Vorschriften Mitte Oktober 1993 in Kraft getreten waren, wurden vom DGB in Abstimmung mit den Gewerkschaften Erläuterungen, insbesondere zu einer Reihe offen gebliebener Fragen, die vor allem das Verhältnis Gesetz und Tarifvertrag sowie die Übergangsregelungen betreffen, erarbeitet. Sie wurden zum Zwecke der Durchsetzung des gewerkschaftlichen Standpunktes an die Rechtsstellen weitergegeben.

### **Entgeltfortzahlungsgesetz**

Ebenfalls 1993 brachten Bundesregierung und Fraktionen von CDU/CSU und FDP inhaltsgleiche Entwürfe eines Entgeltfortzahlungsgesetzes in das Gesetzgebungsverfahren ein. Laut Begründung sollte damit die für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen zuvor in unterschiedlichen Gesetzen geregelte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf eine einheitliche Rechtsgrundlage gestellt werden.

Zu diesem Zweck wurde der bislang nur für Arbeiter geltende Text des Lohnfortzahlungsgesetzes auch auf die übrigen Arbeitnehmer im wesentlichen wörtlich erstreckt. Ausgenommen blieben nur die Regelungen, die das Bundesverfassungsgericht, der Europäische Gerichtshof oder das Bundesarbeitsgericht ohnehin schon für nichtig erklärt hatten (Ausschluß geringfügig Beschäftigter von Lohnfortzahlung usw.) oder zu denen entsprechende Vorlagebeschlüsse oder Verfahren bei den genannten Gerichten anhängig waren (Lohnfortzahlung erst nach erstmaliger Arbeitsaufnahme usw.).

## **Karenztage**

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sollte für die **ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit** grundsätzlich ruhen; bei wiederholter Erkrankung sollten jährlich maximal sechs **Karenztage pro Arbeitnehmer** anfallen. Die Karenztage waren als Ausgleich für den Arbeitgeberbeitrag zur Pflegeversicherung gedacht, für dessen Einführung dem Parlament ebenfalls Gesetzentwürfe zugeleitet worden waren.

## **Tarifautonomie**

Da die Entgeltfortzahlung für die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne jedweden Karenztage tarifvertraglich abgesichert war, sahen die Entwürfe von Bundesregierung sowie den Fraktionen der CDU/CSU und FDP gleichzeitig vor, daß im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bestehende tarifvertragliche Vereinbarungen außer Kraft treten sollten, die von der vom Gesetzgeber vorgesehenen Karenztagsregelung zu Gunsten erkrankter Arbeitnehmer abwichen. Den Arbeitnehmern sollte es im Übrigen gestattet sein, Karenztage auch mit Teilen des gesetzlichen Urlaubs verrechnen zu lassen, soweit dadurch nicht der gesetzliche Mindesturlaub tangiert wurde.

Allein die beabsichtigte Einführung von Karenztagen im Entgeltfortzahlungsrecht sowie der geplante Eingriff in bestehende Tarifverträge war für die Gewerkschaften hinreichender Grund, das Gesetzesvorhaben nicht nur abzulehnen, sondern alle Kräfte zu mobilisieren, um dessen Realisierung zu verhindern. In Stellungnahmen und Aktionen wurde der gewerkschaftliche Standpunkt unmißverständlich deutlich gemacht; das Thema Karenztage war Mittelpunkt der vom DGB initiierten Aktion Gegenwehr. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall war durch einen der härtesten und längsten Arbeitskämpfe in der Sozialgeschichte der Bundesrepublik durchgesetzt worden. Für die Einführung von Karenztagen gab es keinen sachlichen Grund. Sie hätten sogar zu einer Überkompensation der Unternehmerbelastungen geführt. Auch das Mißbrauchsargument war ein durch nichts belegbarer Vorwand. Der Versuch, der Einführung von Karenztagen entgegenstehende Tarifverträge aufzuheben, stellte sich als schwerwiegender Eingriff in die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie dar.

Der massive Widerstand der Gewerkschaften gegen das Gesetzesvorhaben, der Unterstützung auch bei Ärzten, Krankenkassen, Wissenschaftlern sowie in breiten Kreisen der Öffentlichkeit fand, führte zu Änderungen in den Entwürfen. Neben einer Verschärfung der Nachweispflichten entfielen auch Karenztage im Entgeltfortzahlungsrecht. Den letzten Anstoß hierzu gaben die Arbeitgeber selbst, indem sie in der Anhörung vor dem Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung ihre ursprüngliche Forderung nach Karenztagen zur Überraschung von Bundesregierung und Koalitionsparteien ebenfalls zurücknahmen.

## **Kürzung der Feiertagszahlung**

Daraufhin änderten die Regierungsparteien ihren Entwurf im Gesetzgebungsverfahren eifertig dahin, daß statt der ursprünglich vorgesehenen Karenztage nunmehr die Lohnzahlung an zehn bundeseinheitlichen gesetzlichen Feiertagen um jeweils 20% gekürzt werden sollte. Weil eine bloße Minderung des gesetzlichen Lohnanspruchs an Feiertagen Be-

schäftigte nicht erfassen würde, die unabhängig von der Zahl der tatsächlich angefallenen Arbeitstage Anspruch auf ein bestimmtes gleichbleibendes Monatsentgelt haben (Angestellte, zunehmend auch im Monatslohn beschäftigte Arbeiter), sah das Gesetz außerdem vor, daß Tarifverträge außer Kraft treten sollten, soweit sie die Erreichung des gesetzlichen Zieles, das heißt die Lohnabsenkung an Feiertagen, verhinderten. Doch auch diese Absenkung der Lohnzahlung an Feiertagen wurde von den Gewerkschaften abgelehnt. Dasselbe galt für eine ebenfalls von den Regierungsparteien in die Diskussion gebrachte Alternativlösung, die auf die völlige Streichung von zwei gesetzlichen Feiertagen hinauslief.

Während des weiteren Gesetzgebungsverfahrens wurde der Zeitpunkt des Inkrafttretens des Entgeltfortzahlungsgesetzes einschließlich der Kompensationsregelungen für die Pflegeversicherung an deren Inkrafttreten gebunden. Die Gewerkschaften fanden mit ihrer Position Unterstützung vor allem bei den SPD-regierten Bundesländern, die mit ihrer Stimmenmehrheit das Inkrafttreten des Gesetzgebungsvorhabens insgesamt, also Entgeltfortzahlungsgesetz, Senkung der Feiertagslohnzahlung und Pflegeversicherung, zunächst stoppten und von einer Finanzierungslösung abhängig machten, die weder eine Überkompensation der Arbeitgeberbelastung noch Eingriffe in die Tarifautonomie beinhalteten. Die SPD-regierten Bundesländer waren allenfalls bereit, der Streichung eines gesetzlichen Feiertages zuzustimmen. Das weitere Schicksal des Gesetzgebungsvorhabens ist gegenwärtig ungewiß.

### **Reform des Arbeitszeitrechts**

Der Einigungsvertrag verpflichtet den gesamtdeutschen Gesetzgeber auch, das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenerbeitsschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren.

Hierzu hat am 28. Juni 1993 die Fraktion der SPD den Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes vorgelegt. Die Regierungskoalition hat einen Kabinettsentwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts am 13. Oktober 1993 verabschiedet.

Die gewerkschaftlichen Vorstellungen gehen dahin, die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen den heutigen gesundheits-, familien-, frauen- und gesellschaftspolitischen Anforderungen ebenso anzupassen wie den veränderten beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten. Daraus ergeben sich Schwerpunkte eines solchen Gesetzes

- die 5-Tage-Woche mit einer Regelarbeitszeit von höchstens acht Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden in der Woche;
- der Erhalt und Schutz des arbeitsfreien Wochenendes;
- die Zulässigkeit von Mehrarbeit nur in engen Grenzen;
- die Begrenzung von Nacht- und Schichtarbeit.

## **Rückzug aus dem Arbeitszeitschutz**

Gegenüber diesen Ansprüchen fällt der Regierungsentwurf zurück: Statt der 48-Stunden-Woche als Höchstarbeitszeit soll künftig eine 60-Stunden-Woche erlaubt werden. Die im Gesetz vorgesehene Einschränkung, daß in einem Ausgleichszeitraum von sechs Monaten rechnerisch der 8-Stunden-Tag im Durchschnitt nicht überschritten werden darf, hat reine Alibi-Funktion. Elementare Fragen des Gesundheitsschutzes sowie arbeitsmarktpolitische Notwendigkeiten werden vernachlässigt. Sonn- und Feiertagsarbeit soll sogar künftig häufiger als bisher möglich sein.

Nachdem das Bundesverfassungsgericht im Januar 1992 das in der **Arbeitszeitordnung** enthaltene Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen deshalb als nicht mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt hatte, weil es ein entsprechendes Verbot weder für weibliche Angestellte noch für männliche Arbeitnehmer gab, ist im Regierungsentwurf auch eine Neuregelung der Nachtarbeit vorgesehen. Dabei werden die vom Bundesverfassungsgericht gemachten Vorgaben völlig ignoriert. Konsequenz wäre es gewesen, Nachtarbeit für Frauen und Männer grundsätzlich zu verbieten und nur für die Fälle zuzulassen, in denen sie unumgänglich ist. Hierzu hatte der DGB nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Gesetzesvorschläge in Form von Thesen erarbeitet und der Öffentlichkeit vorgelegt.

Im Unterschied zum Regierungsvorhaben kommt der Entwurf der SPD den gewerkschaftlichen Vorstellungen in einer Reihe von grundsätzlichen Fragen durchaus nahe. Er stellt als Zielbestimmung den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer vor Überforderung und Überbeanspruchung voran, ebenso wie er Erleichterungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ausreichende arbeitsfreie Zeiten für Erholung, Freizeitgestaltung und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gewährleisten will.

Der DGB hat in zahlreichen Gesprächen und Stellungnahmen sowie in Anhörungen vor den für die Gesetzgebung zuständigen Gremien seine Position detailliert dargelegt. Gegenwärtig ist das Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen.

### **Reform des Insolvenzrechts**

Seit vielen Jahren fordern die Gewerkschaften eine grundlegende Neuordnung des Insolvenzrechts. Sie hatten dazu bereits 1982 im Zusammenhang mit der Behandlung dieses Themas auf dem damaligen Deutschen Juristentag Thesen erarbeitet. Kern dieser Überlegungen ist ein Sanierungsverfahren, das dem Konkursverfahren vorgeschaltet ist, um der Sanierung Vorrang vor der Zerschlagung eines Betriebes oder Unternehmens einzuräumen. Durch das Sanierungsverfahren soll die Ertragsfähigkeit eines in finanzielle Schwierigkeiten geratenen Unternehmens wiederhergestellt und damit möglichst viele Arbeitsplätze erhalten bleiben.



Nachdem das Bundesjustizministerium verschiedene Vorentwürfe eines Gesetzes zur Neuregelung des Insolvenzverfahrens vorgelegt hatte, wurde am 15. April 1992 ein Regierungsentwurf für eine Insolvenzordnung vorgelegt, der die gewerkschaftlichen Erwartungen auf ein fortschrittliches Recht in diesem Bereich völlig enttäuschte. Einmal mehr haben sich marktradikale Kräfte durchgesetzt.

Symptomatisch dafür ist, daß die bisherigen Vorrechte der Arbeitnehmer im Konkurs in § 61 Konkursordnung völlig beseitigt werden. Dies wird nicht dadurch abgemildert, daß auch andere Konkursvorrechte, etwa der öffentlichen Hand, ebenfalls aufgegeben werden. Insgesamt sind die arbeitsrechtlichen Regelungsvorschläge im Gesetzentwurf völlig unzulänglich. So werden die Kündigungsschutzrechte verschlechtert und dem Konkursverwalter und dem Konkursgericht in rechtsstaatlich höchst bedanklicher Weise Zuständigkeiten eingeräumt, die es ihnen ermöglichen, bei betriebsverfassungsrechtlichen Vorgängen, wie Interessenausgleichs- oder Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat, die Rechtsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer negativ und nachhaltig zu beeinflussen.

Auf der anderen Seite enthält der Gesetzentwurf keine wirksamen Regelungen für ein Sanierungsverfahren. Banken und Großgläubiger werden weiterhin geschont. Das Problem der Massenarmut der Konkurse wird nicht angegangen.

Der DGB hat sich in den Anhörungen vor dem Rechtsausschuß geäußert und die Forderung begründet, eine Insolvenzordnung zu schaffen, die ernsthaft die Sanierung eines in Schwierigkeiten geratenen Unternehmens im Auge hat und es im übrigen bei den bestehenden Arbeitnehmerrechten beläßt. Ein Sonderarbeitsrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in insolvent gewordenen Betrieben wird entschieden abgelehnt.

Das Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Mit Rücksicht auf die Ungewißheit, ob es noch vor Ablauf der gegenwärtigen Legislaturperiode in Kraft treten wird, hat der Gesetzgeber Ende 1993 vorsorglich die Vorschriften über die Behandlung von Sozialplänen im Konkurs- und Vergleichsverfahren erneut befristet um zwei Jahre verlängert.

### **Betriebsverfassung und Personalvertretung**

Die Bemühungen im Vorfeld der Bundestagswahlen von 1990, einen Ausbau der Beteiligungsrechte der Betriebsräte über gesetzgeberische Maßnahmen zu erreichen, blieben erfolglos. Der im Zuge der Verhandlungen zwischen der Bundesrepublik und der damaligen DDR im Frühjahr 1990 unternommene Versuch der Koalition, eine Übertragung des Betriebsverfassungsrechts auf Ostdeutschland zu verhindern und dort Mitbestimmungsrechte minderen Rechts zu etablieren, konnte indes abgewehrt werden.

### **Unternehmens- zerschlagung statt Sanierung**

### **Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung**

## **DDR-Personalvertretungsgesetz**

Am 1. Juli 1990 trat das Betriebsverfassungsgesetz 1972 mit seinen Wahlforderungen in der damals noch bestehenden DDR in Kraft. Neue Rechtsgrundlagen zur betrieblichen Mitbestimmung entstanden auch im Bereich der Staatsverwaltung. In Erfüllung des Staatsvertrages über die Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion beschloß die seinerzeit noch bestehende Volkskammer das „Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, Personalvertretungsgesetz-DDR 1990“. Das Personalvertretungsgesetz-DDR galt für die auf seiner Grundlage gewählten Personalvertretungen bis zum 31. Mai 1993. Noch während seiner Geltungsdauer entstanden für die Dienststellen der neugebildeten Länder und Kommunen Landespersonalvertretungsgesetze.

Es konnte erreicht werden, daß diese gesetzlichen Regelungen nicht hinter das Bundespersonalvertretungsrecht zurückfallen. Teilweise konnten sogar darüber hinaus Verbesserungen erzielt werden, die sich an den gewerkschaftlichen Forderungen zur Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts orientieren. In diesem Zusammenhang ist auch auf die fortschrittlichen Landespersonalvertretungsgesetze von Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein hinzuweisen, die im Berichtszeitraum entstanden. Die öffentlichen Arbeitgeber und ihnen nahestehenden politische Kräfte versuchen allerdings auch hier, den Fortschritt rückgängig zu machen. Sie haben gegen landespersonalvertretungsrechtliche Regelungen, mit denen teilweise Forderungen des DGB und seiner Gewerkschaften aufgegriffen wurden, Verfassungsbeschwerden eingelegt.

Neben den Bestrebungen, auf die Schaffung bzw. Umsetzung der genannten Rechtsgrundlagen Einfluß zu nehmen, ging es dem DGB darum, gemeinsam mit den Gewerkschaften und entsprechend koordinierend die Praktizierung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts in der ehemaligen DDR voranzutreiben. Dabei war eine völlige Ungeübtheit auch mit der Anwendung von Strukturen der betrieblichen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in Rechnung zu stellen.

Die Tätigkeit der Betriebsvertretungen in Ostdeutschland war entscheidend von dem wirtschaftlichen und sozialen Druck geprägt, wie er von zahlreichen Betriebsschließungen, Betriebseinschränkungen und den damit verbundenen Massenentlassungen ausging. Die Auseinandersetzungen um den Interessenausgleich und die Ausgestaltung von Sozialplanregelungen standen im Vordergrund der Tätigkeit sehr vieler Betriebsräte in Ostdeutschland.

Auch die Betriebsratsarbeit in Westdeutschland war im Berichtszeitraum in vielen Betrieben durch außerordentlich schwierige Rahmenbedingungen gekennzeichnet: Betriebsschließungen, Teilstilllegungen, Rationalisierungsmaßnahmen und ein drastischer Personalabbau sind die Situation kennzeichnenden Stichworte.

## **Europäischer Betriebsrat**

Bestrebungen zur Errichtung Europäischer Betriebsräte auf der Grundlage des Vorschlags der EU-Kommission für eine „Richtlinie des Rates über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“ waren ein weiterer Schwerpunkt. Der Richtlinienentwurf legt fest, daß ein in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen zu bildender Europäischer Betriebsrat, dessen zahlenmäßige Obergrenze auf höchstens 30 Mitglieder festgelegt wird, über wesentliche Arbeitnehmerinteressen berührende Vorhaben der Unternehmensleitung zu informieren und zu konsultieren ist.

Im Gegensatz zu der Arbeitgeberseite begrüßten die Gewerkschaften den Richtlinienentwurf vom Ansatz her, erklärten aber zugleich, daß erhebliche Verbesserungen vorgenommen werden müßten. Der am 16. September 1991 von der EU-Kommission vorgelegte geänderte Richtlinien-Vorschlag trägt der grundsätzlichen Kritik der Gewerkschaften nicht Rechnung, auch, wenn die darin vorgenommenen Änderungen und Klarstellungen als positiv anzusehen sind.

Ein unter der belgischen Präsidentschaft vorgelegter Vorschlag enthielt Änderungen zum Richtlinienentwurf, die nur teilweise den gewerkschaftlichen Vorstellungen näher kamen, teilweise aber auch zusätzliche Verschlechterungen vorsahen, so die grundsätzliche Übernahme der Tendenzschutzregelungen aus der deutschen Betriebsverfassung. Sowohl der Bundestag, der sich im April 1992 mit dem Richtlinienvorschlag befaßte, als auch die Bundesregierung im Mai 1993 forderten eine baldige Verabschiedung von Grundlagen zur Bildung Europäischer Betriebsräte zum Zwecke der grenzüberschreitenden Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen. Wir werden auf eine Verwirklichung dieser Forderungen nachdrücklich drängen.

Gegen den Widerstand des DGB und seiner Gewerkschaften hatte die Bonner Regierungskoalition Änderungen von Wahlvorschriften beschlossen und Anfang 1989 in Kraft gesetzt, die die Gefahr mit sich brachten, durch übersteigerte Minderheitenregelungen Spaltungstendenzen in den Betriebsvertretungen zu fördern. Diese geänderten Wahlregelungen, die eine Begünstigung von Splittergruppen mit sich brachten, waren bei den Betriebsratswahlen 1990 erstmals umfassend anzuwenden.

## **Betriebsratswahlen**

Es kann erfreulicherweise festgestellt werden, daß den Spaltungsbestrebungen eine Absage erteilt worden ist. Der DGB konnte seine gute Position in den Betriebsräten behaupten. Über Dreiviertel aller Betriebsratsmitglieder gehören den Gewerkschaften des DGB an. Problematisch ist allerdings nach wie vor die relativ hohe Zahl von unorganisierten Betriebsratsmitgliedern, die sich auf rund 20% beläuft.

In seinem Wahlauftrag zu den Betriebsratswahlen 1994 wies der DGB auf die Notwendigkeit eines kämpferischen Engagements für zukunfts-

fähige Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen hin. Er erklärte, daß die Wähler, die sich für die Kandidatinnen und Kandidaten aus den DGB-Gewerkschaften entschieden, zugleich die Erfahrung und Sachkunde für ein gemeinsames Handeln wählen würden. Zugleich verlangte der DGB eine Betriebsratspolitik, die Frauen fördert und ein solidarisches Verhalten gegenüber ausländischen Kolleginnen und Kollegen beweist.

### **Koordinierung der gewerkschaftlichen Arbeitsrechtspolitik**

In einer ganzen Reihe weiterer arbeitsrechtlicher Fragen war der DGB gefordert, Stellung zu nehmen und die gewerkschaftliche Vorgehensweise zu koordinieren. Dabei ging es, um aus der Fülle der Fragen nur einige zu nennen, von Anwendung und Änderung der Vorschriften über den Betriebsinhaberwechsel (613a BGB) in den neuen Bundesländern, Fragen des Heimarbeitsrechts und der Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung über Fragen der mittelbaren Frauendiskriminierung und des Widerspruchsrechts der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer bei Betriebsübergängen bis hin zu gesetzlichen Regelungen über die Berufung ehrenamtlicher Richter bei den Arbeitsgerichten. Oft handelte es sich auch um Probleme, die Gegenstand der höchstrichterlichen Rechtsprechung geworden sind oder im Zusammenhang mit sonstigen im Bericht nicht ausdrücklich genannten gesetzgeberischen Vorhaben standen. So mußte der DGB im Zusammenhang mit der beabsichtigten Weiterentwicklung des Arbeitnehmerhaftungsrechts durch den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts sowie dem zu diesem Problembereich eingebrachten Gesetzentwurf der SPD Stellung beziehen, ferner aus Anlaß der Verlängerung des Gesetzes über den Sozialplan im Konkurs. Das Schiedsstellengesetz in Ostdeutschland ist nicht zuletzt aufgrund der auch von den Gewerkschaften geübten Kritik, die vom DGB im Ministerium und gegenüber den politischen Parteien artikuliert worden war, wieder aufgehoben worden. Der DGB hat auch mitgewirkt im Gemeinsamen Heimarbeitsausschuß des Bundesarbeitsministeriums und äußerte sich zur Kodifikation des Sozialgesetzbuchs VII sowie zu Fragen der Gerichtsverfassung einschließlich der Ressortierung der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit.

### **Rechtsschutz**

#### **Aufbau Ost**

Bereits im Vorfeld der deutschen Vereinigung war prognostiziert worden, daß ein flächendeckender Rechtsschutz auch in Ostdeutschland vergleichbar dem in den alten Bundesländern mindestens 110 zusätzliche Rechtssekretärsstellen notwendig mache.

Fraglich war allerdings, in welchem Zeitraum sich die Nachfrage nach der Dienstleistung Rechtsschutz entwickeln würde. Zunächst wurden lediglich 12 Stellen für den DGB-Rechtsschutz eingerichtet. Das Be-

dürfnis in Ostdeutschland nach Beratung und Vertretung in Rechtsfragen war jedoch derart groß, daß schon bis Januar 1991 die Zahl der Rechtssekretärsplanstellen auf zunächst 75 erhöht werden mußte. Den Bürgerinnen und Bürgern in Ostdeutschland fehlte es verständlicherweise an jedweder Kenntnis des nun für sie geltenden neuen Rechts. Hinzu kam die rasche Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation, die mit Massenentlassungen und sonstigen Rechtsverlusten der Betroffenen einherging. Noch Anfang 1991 wurde deshalb eine Stellenaufstockung auf 110 Rechtssekretäre im Rechtsschutz Ost beschlossen, um flächendeckenden und satzungsgemäßen Rechtsschutz dort gewährleisten zu können. Die Zahl der Rechtssekretäre erhöhte sich auch anschließend weiter und erreichte im Frühjahr 1993 die Gesamtzahl von 150. Auf diesem Niveau hat sich der Stellenplan inzwischen stabilisiert, wobei wir hoffen, daß die nach wie vor extreme Belastung der Rechtstellen sich im Laufe der Zeit auf ein erträgliches Maß reduzieren wird.

Der rasche Aufbau des Rechtsschutzes brachte Probleme bei der Personalrekrutierung mit sich. In Westdeutschland wird eine erfolgreiche Rechtsschutzarbeit gewährleistet durch eine ausgewogene Mischung, die sich zusammensetzt aus erfahrenen und jungen Kolleginnen und Kollegen, aus annäherungsweise hälftig Volljuristen einerseits und Absolventen des Rechtsseminars andererseits. Für Ostdeutschland konnten im wesentlichen nur junge Volljuristen aus Westdeutschland gewonnen werden. Daneben waren zwar auch erfahrene Rechtssekretärinnen und -sekretäre aus den alten Bundesländern bereit, am Aufbau des Rechtsschutzes in Deutschland Ost mitzuwirken, allerdings in aller Regel nur zeitlich begrenzt. Eine weitere, für den Rechtsschutz herangezogene Gruppe bildeten die sogenannten Volontäre.

Auch heute noch ist die Arbeitsbelastung höher, der Erfahrungsschatz geringer, die Fluktuation stärker und das Grundlagenwissen geringer als im Rechtsschutz der alten Bundesländer. Dennoch ist eine deutliche Konsolidierung eingetreten. Der Rechtsschutz ist inzwischen auch in Ostdeutschland in der Lage, den Anforderungen zu genügen, die unsere Mitglieder berechtigterweise an einen modernen Dienstleistungsbetrieb stellen.

Auch im Berichtszeitraum wurden den Rechtssekretärinnen und Rechtssekretären Fachtagungen zur Weiterbildung angeboten, und zwar acht bis 10 pro Jahr. Es handelte sich um Einführungsveranstaltungen für Kolleginnen und Kollegen, die erst kurze Zeit beim DGB beschäftigt sind, um Allgemeintagungen zu aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Themen sowie Fachtagungen zum Erfahrungsaustausch von erfahrenen, insbesondere zweifinstanzlichen Rechtssekretärinnen und -sekretären.

Für Ostdeutschland wurde ein besonderes Weiterbildungsprogramm in den Jahren 1991 – 1993 bereitgestellt, um für die Praxis erforderliches Grundlagenwissen zu vermitteln.

## **Aus- und Weiterbildung**

Ein spezielles Weiterbildungsprogramm für MitarbeiterInnen verfolgte den Zweck, den MitarbeiterInnen eine an dem Berufsabschluß der Anwaltsgehilfin orientierte Weiterbildung anzubieten, die speziell auf die in den Rechtsstellen des DGB anfallenden Arbeitsgänge abgestellt ist.

## **EDV- Ausstattung**

Die Ausstattung der Rechtsstellen mit EDV wurde fachlich unterstützt. Zunächst in Ostdeutschland wurde eine Sammlung wichtiger Entscheidungen, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, auf CD-ROM eingeführt.

Anhand eines Texthandbuches können häufig verwandte Texte mit Hilfe der EDV automatisch erstellt werden. Zu unseren gegenwärtigen Planungen gehört die Einführung eines EDV-gesteuerten Informationssystems für den gesamten Rechtsschutzbereich.

## **Internationaler Rechtsschutz**

Im Bereich des internationalen Rechtsschutzes konnten erfolgreiche Rechtsvertretungen vermittelt werden, und zwar sowohl für inländische Mitglieder im Ausland als auch umgekehrt. Eine gute Zusammenarbeit gab es hierbei mit den Schwesterorganisationen in Belgien, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Schweiz und Spanien. Das weitere Zusammenwachsen Europas wird es notwendig machen, die gegenseitige gewerkschaftliche Rechtshilfe grenzüberschreitend zu intensivieren und in Absprache mit den ausländischen Gewerkschaftsbünden zu einheitlichen Verfahrensregelungen zu kommen.

## **Bundesrechtsstelle**

## **Bundes- sozialgericht**

Die Bundesrechtsstelle des DGB war an den beim Bundessozialgericht anhängigen Revisionsverfahren und Nichtzulassungsbeschwerden mit einem Anteil von ca. 10% beteiligt. Die Verteilung der Verfahren auf die einzelnen Sachgebiete ergab folgendes Bild:

<b>Vorfahren beim Bundessozialgericht</b>	
<b>Sachgebiet</b>	<b>Prozentsatz der Fälle</b>
Arbeiter- bzw. Angestelltenversicherung	38%
Unfallversicherung	25%
Arbeitsförderung	14%
sonstige Rechtsgebiete – Schwerbehindertenrecht – Krankenversicherung	23%

Erfreulicherweise konnte bei den von der Bundesrechtsstelle durchgeführten Nichtzulassungsbeschwerden eine Erfolgsquote von 71% verzeichnet werden, davon 44% durch gewonnene Verfahren und 27% durch Anerkennnisse.

Dieser Erfolgsquote von 71% standen 25% Abweisungen gegenüber. 4% der Revisionen erledigten sich auf sonstige Weise. Nach der vom Bundessozialgericht herausgegebenen Gesamtstatistik für das Jahr 1992 lag der Erfolgsanteil der zur Zulassung der Revision geführten Nichtzulassungsbeschwerden im Verlauf der letzten vier Jahre zwischen 7,5 und 10,4%. Die Erfolgsquote der allgemein beim Bundessozialgericht eingelegten zugelassenen Revisionen betrug 31,5%. Aus der Gegenüberstellung dieser Statistiken ergibt sich, daß die Bundesrechtsstelle im Berichtszeitraum ein weit über den Durchschnitt liegendes positives Prozeßergebnis für die vertretenen Gewerkschaftsmitglieder erreichen konnte.

Aus der Vielzahl der vom Bundessozialgericht entschiedenen Streitfälle, an denen die Bundesrechtsstelle beteiligt war, soll nur eines beispielhaft herausgegriffen werden:

Rechtsstreitigkeiten / Verfahren	
Thema	Inhalt
Arbeiterrentenversicherung	Berufsunfähigkeit für Berufskraftfahrer: Zuordnung zu dem Leitberuf des Facharbeiters, wenn durch Tarifvertrag eine Gleichstellung mit Facharbeitern mit mehr als zweijähriger Ausbildung erfolgt.

Zu der Frage der Verfassungsmäßigkeit des § 117 Abs. 2 Satz 3 AFG hat die Bundesrechtsstelle einen Vorlagebeschluß des Bundessozialgerichts an das Bundesverfassungsgericht erwirkt. Hier ging es um den Problembereich, ob bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, denen nur noch aus einem wichtigen Grund gekündigt werden kann, auch im Falle der Betriebsstillegung, auf die gezahlte Abfindung eine fiktive 18-monatige Kündigungsfrist anzurechnen ist. Diese Anrechnung stellt jedoch eine sachwidrige Ungleichbehandlung gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dar, die einen derartigen Kündigungsschutz nicht haben, und denen deshalb die Abfindung anrechnungsfrei bleibt. In Ansehung dieses Vorlagebeschlusses hat der Gesetzgeber die Vorschrift des § 117 Abs. 2 Satz 3 AFG geändert. Die Bundesanstalt für Arbeit hat daraufhin die von der Bundesrechtsstelle vertretenen Kläger rückwirkend klaglos stellen müssen.

**Bundesverfassungsgericht**

Ein besonders wichtiges Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof betrifft die Frage, ob sogenannte geringfügig Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung sowie der Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung unterliegen. Da der ganz überwiegende Teil der geringfügig Beschäftigten Frauen sind, sah die Bundesrechtsstelle in der Versicherungs- bzw. Beitragsfreiheit der geringfügig Beschäftigten eine mittelbare Diskriminierung der Frauen, die gegen EG-Recht verstößt. Dieser Argumentation haben sich zwei Sozialgerichte angeschlossen und deshalb den Europäischen Gerichtshof angerufen.

**Europäischer Gerichtshof**

## Bundesarbeitsgericht

Zu den Aufgaben der Bundesrechtsstelle gehört neben der Prozeßvertretung vor dem Bundessozialgericht auch die Erteilung von Rechtsauskünften in aktuellen und grundsätzlichen Rechtsfragen an Gewerkschaftsvorstände und örtliche Rechtsstellen einschließlich der laufenden und raschen Information über bedeutsame Entwicklungen in der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts. Aktuelle juristische Informationen finden sich auch in der hier erstellten Fachzeitschrift „Arbeit und Recht“. Diese wissenschaftliche Monatszeitschrift wurde im Berichtszeitraum erheblich modernisiert und um einen Rechtsprechungs-Schnelldienst erweitert.

Dabei hat sich gezeigt, daß eine gewerkschaftliche Rechtspolitik unmittelbar angewiesen ist auf die Diskussion und die Zusammenarbeit mit Gerichtsbarkeit und Rechtswissenschaft. Diesem Zweck dienten auch verschiedene Veranstaltungen und Kongresse, zuletzt eine Fachtagung der Zeitschrift „Arbeit und Recht“ unter dem Leitmotiv „40 Jahre Arbeitsrecht in der Demokratie“, unter Beteiligung von Wissenschaftlern, Gewerkschaften und Richtern. Die Bundesrechtsstelle ist daneben in wichtigen rechtspolitischen Fragen schon im Vorfeld revisionsrechtlicher Auseinandersetzungen tätig geworden. Sie hat bundesweit Musterprozesse initiiert, die dann der höchstrichterlichen Rechtsprechung zugeführt wurden.

### Rechtsschutzstatistik 1989–1992

#### Statistik „neue Fälle“

Neue Klagen	A I	A II	S I	S II
1989	68.264	2.847	38.476	1.7623
1990	52.975	2.410	35.646	1.488
1991	67.538	2.886	41.181	1.725
1992	80.183	2.193	42.842	1.579
Gesamt	277.707	10.336	161.762	6.569

#### Erledigungsstatistik

Erledigte Fälle	A I	A II	S I	S II
1989	72.992	3.357	36.781	1.818
1990	58.106	5.234	35.908	1.688
1991	59.210	2.240	38.720	1.711
1992	62.463	2.245	40.075	1.622
Gesamt	252.771	13.076	151.484	6.839



## Erfolgsstatistik

Erreichter Betrag	A I	A II	S I	S II
1989	212.236.896,58	16.506.694,90	1.467.159.774,56	166.131.144,33
1990	170.232.366,64	12.027.574,86	757.048.128,72	63.245.840,49
1991	197.213.082,21	10.448.959,27	761.580.399,28	68.326.733,67
1992	186.309.773,13	7.733.913,24	978.926.914,04	54.267.986,00
Gesamt	779.180.081,56	46.717.142,29	3.964.715.216,60	351.971.704,49

Erfasst sind die Zahlen der alten Bundesländer, der Landesbezirk Berlin bis einschließlich 1989. Nicht erfasst sind die neuen Bundesländer (incl. LBZ Berlin-Brandenburg ab 1990), da die Zahlen bis einschließlich 1992 durch die besondere Situation geprägt sind und keine sinnvolle Bezugsgröße zu den übrigen Daten herstellen können. Die statistischen Werte der neuen Länder werden erst ab 1993 erhoben.

## Abteilung Frauen

GEHT VOR



DIE INITIATIVE DES DGB

Am 5. Mai 1992 beschloß der DGB-Bundesvorstand die Frauenoffensive **Frau geht vor** und erklärte damit die Gleichberechtigungspolitik zu einem zentralen Politikfeld des DGB, und zwar auf allen Ebenen. Der DGB-Bundesvorstand will mit der Initiative die Gleichstellungspolitik des DGB verbessern: Alle Politikbereiche im DGB sollen frauenpolitische Maßnahmen entwickeln und in die alltägliche Gewerkschaftsarbeit einbeziehen. Der DGB greift damit die Ansprüche der Frauen auf, die in den letzten Jahren verstärkt DGB-Gewerkschaften beigetreten sind und inzwischen ein Drittel der Mitglieder ausmachen.

Das inhaltliche Rahmenkonzept der Gleichstellungsinitiative wurde in einer Projektgruppe erarbeitet und beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Frauenrechte in der Verfassung und ein umfassendes Gleichstellungsgesetz;
- Frauenförderung in der regionalen Wirtschafts- und Strukturpolitik; Frauenförderung in Betrieben und Verwaltungen;
- wirtschaftlich und sozial eigenständige Sicherung der Frauen; ungeschützte Arbeitsverhältnisse;
- bessere Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren;
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Wesentlicher Bestandteil der Konzeption ist, daß zu Schwerpunkten konkrete Projekte mit und für Frauen entwickelt und politische Zielvorstellungen formuliert werden.

Ob das Ziel erreicht wird, daß die Gleichberechtigungspolitik zu einem zentralen und integralen Bestandteil der Gewerkschaftspolitik wird, ist heute noch nicht abschließend zu beantworten.

### Gesetzliche Gleichstellungspolitik

Mit dem Einigungsvertrag wuchsen die Chancen, die aktive Frauenförderung verfassungsrechtlich zu verankern und durch ein Gleichstellungsgesetz den Frauen unmittelbar einklagbare Rechte zu geben.

In Veranstaltungen, an denen auch Bundesfrauenministerin Angela Merkel teilnahm, machte der DGB deutlich, daß angesichts der Vorbildfunktion, die dem öffentlichen Dienst gegenüber der Privatwirtschaft auch bei der Frauenförderung zukommt, der vorliegende Teilentwurf des Gleichberechtigungsgesetzes in wichtigen Fragen ein Rückschritt gegenüber bestehenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen sei. Nur durch eine gesetzlich verankerte Gleichstellungspolitik könne erreicht werden, daß die Diskriminierung von Frauen endgültig beseitigt wird.

Bei der Eröffnungsveranstaltung der Frauenoffensive am 4. September 1992 in Bonn stellte der DGB die Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz der Öffentlichkeit vor:

<b>DGB-Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz</b>	
<b>Regelungsfelder</b>	<b>Forderung</b>
Geltung	private Wirtschaft und öffentlicher Dienst
Einstellungen, Höhergruppierungen, Weiterbildungsmaßnahmen	verbindliche Quotierung, Konkretisierung durch Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträge
Ausbildungspätze	mindestens 50 % für weibliche Arbeitssuchende
Kontrollen, Sanktionen	Bestandteil von Frauenförderplänen, Publizierungspflicht für Frauenfördermaßnahmen
Vergabe öffentlicher Aufträge	Bevorzugung von Unternehmen mit Frauenförderplänen
Subventionen	an Frauenförderung binden
Einstellung/Höhergruppierung (Nicht-Diskriminierung von Frauen)	Nachweispflicht für den Arbeitgeber
Betriebs-/Personalräte	Nominierung von Frauen entsprechend ihrem Anteil
Mitbestimmungsrecht	erzwingbar bei Frauenfördermaßnahmen
Frauenbeauftragte	klare gesetzliche Festlegung von Aufgaben und Rechten
Einstellung der Frauenbeauftragten	Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte/Personalräte

Der im Januar 1993 von Bundesfrauenministerin Merkel vorgelegte **Entwurf des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes** genügt diesen Ansprüchen nicht. Er grenzt in weiten Teilen jene Frauen aus, die zur Überzahl in der Privatwirtschaft beschäftigt sind. Absolut unverständlich ist, daß sich jede Frauenfördermaßnahme und ihre Zielsetzung einem nicht näher definierten Leistungsprinzip für den öffentlichen Dienst unterordnen muß. Mit dem Hinweis auf die „Vorrangstellung“ und auf die Interessen der Dienststellen wird jede direkte oder indirekte Quotierung ausdrücklich abgelehnt. Deshalb bleibt offen, was künftig obliga-

torische Frauenförderpläne überhaupt bewirken können, wenn den Belangen der Dienststellen mehr Bedeutung zugemessen wird als jenen der Frauen.

### **Frauenrechte in die Verfassung**

Der Einigungsvertrag vom 6. September 1990 sah die Verpflichtung des Gesetzgebers vor, innerhalb von zwei Jahren das Grundgesetz zu ändern und zu ergänzen.

## **Gleichstellungspolitik in der Verfassung**

Dies war eine große Chance, denn das sehr allgemein gehaltene Gleichberechtigungsgebot im Grundgesetz ist nicht in der Lage, die Gleichstellung der Frau wirkungsvoll zu unterstützen.

#### **DGB-Forderungen zum Grundgesetz**

##### **Neufassung von Artikel 3, Abs. 2**

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat ist verpflichtet, für die Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie und im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Maßnahmen zur Förderung von Frauen zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

##### **Neufassung von Artikel 6, Abs. 6**

„Der Staat ist verpflichtet, die Bedingungen dafür zu schaffen, daß Frauen und Männer ihre Familienpflichten mit ihrem Beruf und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vereinbaren können, insbesondere durch den Ausbau von Einrichtungen der Kinderbetreuung, Ganztagschulen und die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen.“

Mit diesen Ergänzungen soll die künftige Verfassung den Staat zur aktiven Frauenförderung verpflichten und den Frauen mit einer gesetzlich verankerten Gleichstellungspolitik einklagbare Rechte geben. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Vätern und Müttern ermöglichen, Familienpflichten und Erwerbsarbeit chancengleich und gleichberechtigt zu übernehmen.

Für den DGB bildete die Verfassungsdiskussion im ersten Halbjahr 1993 einen wesentlichen Schwerpunkt der Frauenoffensive. Frau geht vor. Am 8. März 1993, dem Internationalen Frauentag, wurden in zahlreichen DGB-Kreisen die Bundestagsabgeordneten aufgefordert, für mehr Frauenrechte in der Verfassung zu votieren. In einer bundesweiten Anzeigenkampagne appellierte der DGB an die Gemeinsame Verfassungskommission, seine Positionen aufzunehmen.

Nach mehreren Terminverschiebungen beschloß die gemeinsame Verfassungskommission am 27. Mai 1993 bei einer Neinstimme und einer Enthaltung folgenden Kompromißvorschlag zu Artikel 3:

**„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“**

Diese Formulierung stellt zwar einen Fortschritt gegenüber der prinzipiellen Ablehnung einer Kompensationsregelung dar. Allerdings ist damit das Ziel nicht erreicht, die Frauenförderung verfassungsrechtlich ausdrücklich abzusichern. Die Ergänzungsvorschläge zu Artikel 6 konnten in der Verfassungskommission nicht durchgesetzt werden.

### Fraueninteressen formulieren

Frauenförderung als integraler Bestandteil der regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik bildet ein neues Aktions- und Handlungsfeld. Die im Zuge des Strukturwandels im Osten wie im Westen entwickelten Konzepte und öffentlichen Förderprogramme des Bundes und der Länder zielen zumeist vorrangig auf die Branchen ab, in denen Arbeitsplätze für Männer gefährdet sind. Für den Erhalt von Arbeitsplätzen für Frauen steht weit weniger Geld zur Verfügung. Frauen-Branchen sterben fast ohne öffentliches Aufsehen. Regionale Strukturpolitik wird noch weitestgehend als geschlechtsneutrales Politikfeld behandelt. Deshalb sollten mit diesem Schwerpunkt politische Akzente gesetzt und praktische Umsetzungsschritte entwickelt werden. Damit wurde zugleich versucht, den Beschluß des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses „Beschäftigungspolitik für Frauen“ mit Leben zu füllen.

### Regionale Struktur- und Wirtschaftspolitik

Für die Umsetzung dieses Themenschwerpunktes sind vor allem

- Grundzüge einer regionalen Wirtschafts- und Strukturpolitik zu entwickeln, die sich an den Anforderungen für die Gleichberechtigung von Frauen orientieren;
- Ideen für lokale oder regionale Beschäftigungsprojekte für Frauen zu entwickeln und
- regionale Netzwerke zum Thema „Erwerbschancen und Erwerbsbarrieren von Frauen in den Regionen“ zu initiieren.

Zur Umsetzung dieser Ziele wurden vor allem **regionale Werkstattgespräche** konzipiert. Kriterien für die Auswahl der Schwerpunktreionen waren z. B. hohe Frauenarbeitslosigkeit, soziale Infrastruktur, regionale Identität, Krisenregion, ein schon bestehendes Frauennetzwerk und Ansätze für eine regionale Strukturpolitik. Eingeladen wurden die in der Region Verantwortlichen für Struktur- und Wirtschaftspolitik, wie Wirtschaftsförderer, Landesministerien, Kammern, kommunale Frauenbeauftragte, Vertreterinnen von Frauenprojekten, Arbeitsämter, Weiterbil-

dungsträger, Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte. 11 Werkstattgespräche wurden durchgeführt unter externer fachkundiger Begleitung von ISA-Consult in den Regionen Oldenburg/Ammerland (Niedersachsen), Nahe (Rheinland-Pfalz), Luckenwalde (Brandenburg), Apolda (Thüringen), Kassel (Hessen), Vogtland (Sachsen), Barth (Mecklenburg-Vorpommern), Saale-Unstrut (Sachsen-Anhalt), Schwarzwald-Baar-Heuberg (Baden-Württemberg), Neunkirchen-Saar-Pfalz (Saarland) und in Schwandorf (Bayern).

Das große Echo von nahezu allen angesprochenen Personen und Institutionen auf die Einladung beweist, daß der Handlungsbedarf erkannt und dem DGB hierbei Gestaltungskraft zugetraut wird. Die TeilnehmerInnen und Teilnehmer befaßten sich mit ausgewählten Daten zur regionalen Beschäftigungssituation der Frauen und analysierten aus ihrer Sicht die Stärken und Schwächen der Region bezüglich der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die TeilnehmerInnen und Teilnehmer wurden über Frauenprojekte informiert. Sie entwickelten strukturpolitisch relevante Handlungsansätze, entschieden selbst, welche Ideen sie weiterbearbeiten wollten und konkretisierten die Projektidee bis zu den ersten Arbeitsschritten. In fast allen Regionen sind Netzwerke entstanden.

Darüber hinaus sind zahlreiche Projektideen entwickelt worden: Zwei Beispiele.

<b>Frauenförder-Aspekte in der Regionalplanung</b>	
<b>Forderung/Vorschläge</b>	<b>realisiert in</b>
Ein Frauenbeirat soll gewährleisten, daß Frauen in der Regionalplanung, beispielsweise der Verkehrs- und Flächenplanung, der Entwicklung der Infrastruktur, der Planung der sozialen Einrichtungen, und im Planungsverfahren rechtzeitig beteiligt werden. Die Aufgabe des Beirats ist auch, Kriterien für frauenrelevante Fragen und Interessen im Rahmen des Planungsverfahrens zu entwickeln.	Birkenfeld (ab 1993):  Unterstützt durch das Frauenministerium Rheinland-Pfalz  Gründung des Frauenbeirates  Anerkennung des Beirats durch den Landrat als offizielles Beratungsgremium in der Regionalplanung und Raumplanung

#### **Entwicklung neuer Berufsfelder für Frauen,**

insbesondere für un- und angelernte Frauen, deren Arbeitsplätze gefährdet sind. Diese Projektidee geht 1994 in die Umsetzung. Das Hessische Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung hat ein Modellvorhaben mit einer Laufzeit von zwei Jahren zur Verbesserung der Be-

schäftigungschancen für Un- und Angelernte in der Automobil- und Automobilzulieferer-Industrie im ländlichen Raum Nordhessens – unter besonderer Berücksichtigung von Frauen bewilligt. Im Rahmen dieses Modellvorhabens sollen Impulse zur Förderung der Qualifikationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur während ihrer Beschäftigung erarbeitet werden. Darüber hinaus sind neue innovative Beschäftigungsfelder im Kontext der regionalen Planungsvorhaben zu identifizieren und adäquate Bildungsmaßnahmen zu konzipieren.

Hier ist geplant, betriebsbezogene Maßnahmen mit regionalen Handlungsstrategien zu kombinieren und somit zur mittel- bis langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen beizutragen. Die zwei Felder – vorausschauende Arbeitsmarktpolitik, hier insbesondere für die Teilbeschäftigten, die sogenannte niedrigqualifizierte Tätigkeiten ausführen, und regionale Strukturpolitik – sollen in dem Projekt integriert und anhand modellhafter Initiativen entwickelt, erprobt und ausgewertet werden.

**Ein erstes Resümee zeigt:** Vom DGB wird zunehmend erwartet, daß er eine aktive, mitgestaltende Rolle in der regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik einnimmt. Er muß Einfluß nehmen auf Programme und Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung. Die Gleichstellung der Frauen muß hierbei ein entscheidendes Kriterium sein. Die DGB-Kreise müssen die Realisierung der Projektideen initiieren und koordinieren.

Der DGB hat über die konkreten Handlungsansätze hinaus ein Positionspapier **Frau geht vor in der regionalen Wirtschafts- und Strukturpolitik** herausgegeben mit dem Ziel, die DGB-Ansprüche auf den verschiedenen politischen Ebenen zu diskutieren und in konkrete Programme umzusetzen. Eine Auswertung aller Werkstattgespräche ist für 1994 geplant und wird, mit Handlungsanregungen angereichert, den DGB-Kreisen zur Verfügung gestellt.

### **Keine ungesicherten Jobs**

Trotz jahrzehntelangen Einsatzes ist es dem DGB bisher nicht gelungen, die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sozial abzusichern bzw. sie auf Bagatelldfälle einzugrenzen. Im Gegenteil: Diese Arbeitsverhältnisse nehmen ständig zu. Sie haben auch in den neuen Bundesländern bereits ein erhebliches Ausmaß erreicht.

Angesichts der katastrophalen Arbeitsmarktlage bleibt vielen Frauen in aller Regel überhaupt keine Alternative zu diesen Arbeitsverhältnissen. Hinzu kommt, daß Kinderbetreuungs- und andere familienergänzende Einrichtungen fehlen, für viele Frauen die Voraussetzung dafür, daß sie ihre Erwerbstätigkeit in einem regulären Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis mit der Familientätigkeit vereinbaren können.

Es wird viel Aufwand betrieben, die Anzahl geringfügiger Arbeitsverhältnisse herunterzurechnen. Das Bundesarbeitsministerium veröffentlichte

### **Geringfügig Beschäftigte**

Ergebnisse einer Wiederholungsuntersuchung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), nach der die Zahl der geringfügig arbeitenden Frauen seit 1987 nur um 35% auf 1,8 Mio. gestiegen sei.

Etwas Bewegung in die langjährige Diskussion kam durch einen Vorschlag der EU-Kommission. Danach soll eine EU-Richtlinie über atypische Beschäftigung die Schwelle zur Sozialversicherungspflicht deutlich senken. Alle Arbeitsverhältnisse mit mehr als durchschnittlich acht Stunden pro Woche sollen der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die Bundesregierung blockiert diese Richtlinie. Dabei ist gerade im Zusammenhang mit dem EU-Binnenmarkt eine EU-weite Regelung unerlässlich. Der DGB hat die Bundesregierung aufgefordert, ihre Blockade aufzugeben und die Verabschiedung der Richtlinie zu unterstützen.

Im Rahmen dieses Schwerpunktes wurden den DGB-Kreisen gezielte Aktionen gegen sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse vorgeschlagen. Wesentliche Zielsetzung dieser Aktionen ist es, die Bundestagsabgeordneten für das Problem ungeschützter Arbeitsverhältnisse zu sensibilisieren und sie für eine Gesetzesinitiative zu gewinnen, nach der grundsätzlich alle Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

### **Eigenständige soziale Sicherung**

## **Die Armut darf nicht weiblich bleiben**

Nach wie vor ist die Altersarmut weiblich. Daran hat auch das Rentenreformgesetz 1992 nichts geändert. Zwar werden nach diesem Gesetz für Geburten ab 1992 drei Jahre Erziehungszeiten rentenbegründend und rentensteigernd anerkannt. Das hat allerdings lediglich die Funktion des Lückenfüllers in einem Rentensystem, das Frauen aufgrund ihrer Erwerbsbiographie strukturell benachteiligt.

Mit dem Rentenüberleitungsgesetz von 1992 bleiben bis einschließlich 1996 die Elemente des DDR-Rentenrechts, die Frauen bevorzugen, in Ostdeutschland erhalten. Sie sehen eine weitergehende Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege vor.

In seiner Entscheidung vom 7. Juli 1992 zur **Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung** stellt das Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) fest: „Die Benachteiligung von Familien, in denen ein Elternteil sich der Kindererziehung widmet, wird weder durch staatliche Leistungen noch auf andere Weise ausgeglichen.“ Das Gericht deutet an, die Benachteiligung könne auch durch eine Umverteilung innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung zu Lasten kinderloser und kinderarmer Personen beseitigt werden.

Dazu hatte der DGB bereits im Vorfeld der 86er Rentenreform darauf hingewiesen, daß die gesetzliche Regelung zur Anerkennung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung erwerbstätige Eltern oder Al-



leinerziehende erheblich benachteiligt. Dieser Personenkreis, der durch eigene Beiträge Rentenansprüche erwirbt, bekommt Kindererziehungszeiten nicht anerkannt. Der DGB fordert daher die additive Anerkennung von Erziehungs- und Beitragszeiten.

In seiner Stellungnahme zum Urteil des BVerfG machte der DGB deutlich, daß die Rolle der Frau als Hausfrau und Mutter nicht festgeschrieben werden dürfe. Im übrigen könnte die vom BVerfG vorgeschlagene Umverteilung dazu führen, daß Kinderlose gegen Eltern oder Alleinerziehende ausgespielt werden. Es gilt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die jeder Frau, jedem Mann, jeder Mutter, jedem Vater die Chance geben, sich eine eigenständige Altersversorgung aufzubauen. Dazu gehört vor allen Dingen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zur Zeit diskutiert der DGB folgende Punkte zur eigenständigen sozialen Sicherung von Frauen:

- Mittelfristig ist eine Rentenversicherungspflicht für alle einzuführen, wobei die Hinterbliebenenversorgung abgebaut werden könnte.
- Wer seine Erwerbstätigkeit aufgibt oder unterbricht, bleibt beitragspflichtig. Befristete Ausnahmen gelten für Kindererziehungszeiten. Auch wenn drei Jahre für Erziehungszeiten in der Rentenversicherung rentenbegründend und rentensteigernd berücksichtigt werden, bleibt der eigene beitragsfinanzierte Anspruch voll erhalten. Die Kindererziehungsleistung wird zusätzlich zu 100% der allgemeinen Bemessungsgrundlage angerechnet. Nicht erwerbstätige Mütter haben für Erziehungsleistungen Anspruch auf die Anerkennung von drei Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Anerkennungsjahre werden mit 100% der allgemeinen Bemessungsgrundlage berücksichtigt.
- Häuslich erbrachte Pflegeleistungen werden rentenrechtlich wie Kindererziehungszeiten bewertet.
- Die Kosten für rentenrechtliche Anerkennung von Erziehungs- und Pflegezeiten trägt der Bund.

Beruf und Familie zu vereinbaren, ist für viele Frauen in Deutschland immer noch ein großes Problem. Während in der ehemaligen DDR ein staatlich und betrieblich organisiertes System die Ganztagsbetreuung der Kinder gewährleistete, gab es in Westdeutschland nur für ca. 80% der drei- bis sechsjährigen Kinder Kindergartenplätze, mit zum Teil erheblicher Unterversorgung in einigen Regionen.

Um diese unterschiedlichen Voraussetzungen bei der Kinderbetreuung übergangsweise auszugleichen, wurde in Artikel 31 Abs. 3 des Einigungsvertrages die Bestimmung aufgenommen: „Um die Weiterführung der Einrichtung zur Tagesbetreuung von Kindern in dem in Artikel 3 genannten Gebiet zu gewährleisten, beteiligt sich der Bund für

## **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

eine Übergangszeit bis zum 30. Juni 1991 an den Kosten dieser Einrichtungen“.

Die Übergangszeit verstrich, ohne daß die Kinderbetreuungseinrichtungen in Ostdeutschland gesichert oder die Tagesstätten in Westdeutschland ausgebaut worden wären. Diese Situation veranlaßte den DGB im Frühjahr 1991 zur bundesweiten Aktion „Kinder brauchen Kinder“. Die Kampagne, eine der ersten gemeinsamen Ost-West-Aktionen des DGB, hatte zum Ziel, im Osten die Betreuungseinrichtungen zu erhalten und im Westen das Angebot spürbar auszubauen.

Einen gewissen Erfolg brachte das **Schwangeren- und Familienhilfegesetz 1992**. Es erfüllt die jahrelange DGB-Forderung nach einem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz allerdings erst ab 1996 und kann deshalb noch nicht als umgesetzt gelten. Erster Widerstand wurde sofort artikuliert: Bereits unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes meldeten sich Länder und Kommunen mit dem Hinweis zu Wort, der Rechtsanspruch sei wegen leerer Kassen gar nicht zu bezahlen. Der DGB forderte von Bund, Ländern und Kommunen ein gemeinsames Finanzierungskonzept.

Schließlich hat der DGB im Rahmen der Aktion Frau geht vor Kindererziehung zur „Chefsache“ erklärt. Um eine Übersicht über Möglichkeiten betrieblich geförderter Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen, hat der DGB die Handreichung „Betrieblich geförderte Kindertageseinrichtungen“ herausgegeben, die in erster Linie der betrieblichen Interessenvertretung Anregungen für die Durchsetzung betrieblicher Kinderbetreuungseinrichtungen geben soll.

## **Freistellung zur Pflege kranker Kinder**

Jahrelang hatte der DGB die ungenügenden Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege kranker Kinder kritisiert. Auch das war in der ehemaligen DDR familien- und kinderfreundlicher geregelt. In diesem Punkt – es ist der einzige – waren Bundesregierung und Gesetzgeber bereit, bundesdeutsche Gesetze dem günstigeren Recht der DDR anzugleichen.

Zum Jahresbeginn 1992 wurde der Freistellungsanspruch der Eltern für die Pflege kranker Kinder von fünf auf zehn Tage jährlich pro Elternteil erhöht, für Alleinerziehende auf 20 Tage. Die Freistellungsansprüche sind für Eltern mit mehreren Kindern begrenzt auf je 25 Arbeitstage pro Elternteil, für Alleinerziehende auf 50 Arbeitstage je Kalenderjahr (§ 45 Absatz 1 Sozialgesetzbuch, SGB 5).

## **Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes**

Am 28. Juni 1991 legte die Bundesregierung den Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes vor. Die wesentlichen Gesetzesziele waren:

- Verlängerung des Anspruchs auf drei Jahre Erziehungsurlaub für Kinder, die ab dem 1. Januar 1992 geboren werden;

- Verlängerung des Bezugs von Erziehungsgeld auf zwei Jahre für Kinder, die ab dem 1. Januar 1993 geboren werden;
- Entkoppelung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub.

Der DGB fordert folgende Ergänzungen:

- Die finanzielle Unterstützung der Erziehungstätigkeit der Eltern, und zwar wie beim Kindergeld unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder nicht.
- Lohn- oder Gehaltersatzleistungen während des Erziehungsurlaubs.
- Anspruch auf Erziehungsurlaub oder Erziehungsurlaubsteile auch in Form von verkürzter Arbeitszeit.

### Nein heißt nein!

Eine erste branchenübergreifende Studie über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde 1990 veröffentlicht. Das Ergebnis der Studie bestätigt, daß sexuelle Belästigung kein Problem einzelner Frauen ist, sondern eine weit verbreitete Form der Diskriminierung. 93% der befragten Frauen gaben an, daß sie persönliche Erfahrungen mit den im Fragebogen vorgegebenen „Vorkommnissen“ im Betrieb haben, und 72% der Frauen stufen diese Vorkommnisse als sexuelle Belästigung ein.

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Angesichts dieser Befunde sind nicht nur Gewerkschaften, betriebliche Interessensvertretungen und Arbeitgeber gefordert zu handeln, sondern auch der Gesetzgeber. Daher war es zunächst begrüßenswert, daß der Entwurf des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes der Bundesfrauenministerin im Artikel 12 ein „Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ enthält. Allerdings reichen die darin vorgeschlagenen Regelungen für einen umfassenden Schutz nicht aus. Ein ausgesprochener Mangel des Gesetzentwurfs ist, daß Darlegungs- und Beweiserleichterungen bis hin zur Beweislastumkehr für die betroffenen Frauen völlig fehlen. Sanktionen gegen Belästiger in einem abgestuften Verfahren, je nach Schwere der Belästigung vom persönlichen Gespräch bis zur Kündigung, wie vom DGB vorgeschlagen, sind ebenso wenig verbindlich geregelt wie das Beschwerdeverfahren und die zuständigen Beschwerdestellen. In seiner Stellungnahme zum Gleichberechtigungsgesetz hat der DGB dies kritisiert und Änderungen vorgeschlagen.

Daß der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im DGB und in den Mitgliedsgewerkschaften an Bedeutung gewonnen hat, ist nicht zuletzt auf die 1987 vom DGB herausgegebene Broschüre „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Frauen wehren sich“ zurückzuführen. Die Broschüre hat eine Gesamtauflage von fast 90.000 Exemplaren erreicht

und wurde 1992 vom Taschenbuch „Nein heißt nein – DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung“ abgelöst.

Das Thema sexuelle Belästigung ist regulärer Bestandteil der Frauenbildungsarbeit. Arbeitsrechtslehrgänge und Seminare für Hauptamtliche beim DGB behandeln ebenfalls vereinzelt diesen Komplex.

## Frauen als Verliererinnen der deutschen Einheit

### Arbeitsmarktpolitik

Eines der unmittelbaren Ergebnisse für die Frauen durch die deutsche Einigung war die sprunghafte Verschlechterung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt. So schnellte die Arbeitslosenquote drastisch nach oben und beträgt das Doppelte der Arbeitslosenquote für Männer. Auch in Westdeutschland ist die Arbeitslosenquote für Frauen immer noch deutlich höher als für Männer.

Jahr	Frauenarbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt					
	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	gesamt	Frauen	Quote	gesamt	Frauen	Quote
1991	1.689.365	791.688	7,0 %	912.838	529.961	12,3 %
1992	1.808.310	825.531	7,2 %	1.170.261	741.145	19,6 %
1993	2.270.349	993.261	8,4 %	1.148.792	734.320	21,0 %

Mit der 10. AFG-Novelle (1992) wurden die erheblichen Einschnitte in die aktive Arbeitsmarktpolitik zu Lasten der Frauen noch einmal verschärft. Der in § 2 Nr. 5 AFG aufgenommene lapidare Satz, „Frauen sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden“, wäre dann glaubhafter, wenn dieses Gesetzesziel zwingend wäre und die Voraussetzungen für die konkrete AFG-Regelung schaffen würde.

Ein Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit vom April 1993 erklärte die Frauenförderung zu einem Schwerpunkt der Arbeitsvermittlung und aller Aktivitäten der Arbeitsverwaltung. Der DGB nahm den Runderlaß zum Anlaß und forderte alle Vertreter der Gewerkschaften in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter auf, sich für die Umsetzung des Runderlasses einzusetzen.

Der DGB fordert:

- Frauen müssen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik beteiligt werden. Das gilt für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und für Maßnahmen, die im Rahmen des neuen § 249 h AFG initiiert werden.

- Zur Herstellung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt gehört, daß
- auf Einarbeitungszuschüsse ein Rechtsanspruch besteht;
- Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 18 Stunden in der Woche in die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung einbezogen werden;
- in den Leistungen des AFG für Frauen nach der Familienphase auch die Pflegeätigkeit anerkannt wird;
- sichergestellt wird, daß die Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen sich nicht negativ auf die Fördermöglichkeiten nach dem AFG auswirken.

Im Juli 1993 fand auf Initiative der Bundesfrauenministerin eine konzentrierte Aktion zur „Frauenenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern“ statt, an der sich der DGB beteiligte.

Das Thema Arbeitsmarktpolitik für Frauen in den neuen Bundesländern war auch Gegenstand mehrerer Fachtagungen.

Arbeitsmarktpolitische Fachtagungen des DGB für Frauen in Ostdeutschland	
Gegenstand, Veranstalter	Zeit, Ort
Vier frauen- und arbeitsmarktpolitische Fachtagungen	März/Mai 1991 in den neuen Bundesländern
Frauenarbeit und Frauenprojekte in Brandenburg	Mai 1992 in Cottbus

Es wurde eine Handlungsanleitung „Zur gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit mit Frauen in den neuen Bundesländern“ erstellt, die auf große Resonanz stieß.

### Schädlich für alle

Das Bestreben der Bundesregierung, den Frauenarbeitsschutz aufzuweichen und das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen aufzuheben, wurde durch eine Reihe von einschneidenden Ereignissen begünstigt.

Zunächst wurde im Hinblick auf den Tatbestand, daß es in der damaligen DDR kein Nachtarbeitsverbot gab, in Artikel 30 des Einigungsvertrages festgeschrieben: „Es ist Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, den besonderen Frauenarbeitsschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren.“

Die Entwicklung überrollte diesen Auftrag an den Gesetzgeber. Am 25. Juli 1991 entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH), das Nachtar-

### Nachtarbeit

beitsverbot für Arbeiterinnen verstoße gegen die EWG-Richtlinie von 1976 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, solange es kein Verbot der Nachtarbeit für Männer gebe. Nicht eingegangen ist der EuGH – im Gegensatz zum späteren Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) – auf die schädlichen gesundheitlichen, sozialen und familiären Folgen der Nachtarbeit. Hätte der EuGH diese Fakten gewürdigt, so hätte er auch entscheiden können, daß das Nachtarbeitsverbot auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgedehnt werden müsse.

### **Urteil des Bundesverfassungsgerichts 1992**

Beim BVerfG lagen ähnliche Klagen wie beim EuGH vor.

Bei der mündlichen Verhandlung des ersten Senats des BVerfG am 1. Oktober 1991 trug der DGB seine Position zum Nachtarbeitsverbot vor: Danach sei das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen nicht verfassungswidrig, es müsse aus gesundheitlichen, familiären und sozialen Gründen erhalten bleiben. Nach und nach seien andere Personengruppen einzubeziehen. Die Nachtarbeit sei generell auf das unerläßliche Maß zu reduzieren.

Das BVerfG verkündete seine Entscheidung am 28. Januar 1992. Es erklärte das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen – gemäß § 19 Arbeitszeitordnung – mit dem Grundgesetz für unvereinbar. Allerdings schloß es sich der Argumentation des DGB an, daß nämlich die Gesundheit aller nachts Arbeitenden grundsätzlich gefährdet sei. Das Gericht verpflichtete den Gesetzgeber mit Hinweis auf Artikel 2 Abs. 2 des Grundgesetzes, den Schutz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor gesundheitsgefährdender Nachtarbeit gesetzlich zu regeln. Nach Ansicht des Gerichts kommen Fördermaßnahmen in Betracht, welche die Doppelbelastung durch Familie und Beruf abbauen. Soweit einzelne Gruppen von Arbeitnehmern, z. B. Arbeitnehmerfamilien mit Kleinkindern, besonders schutzbedürftig sind, könne sich aus dem objektiven Gehalt der Grundrechte die Pflicht zu weitergehender gesetzgeberischer Vorsorge ergeben. Dieser Schutz dürfe aber nicht zum Anlaß für ein frauenspezifisches Verbot genommen werden.

Eine Konsequenz aus der Entscheidung des BVerfG zog die Bundesregierung schnell. Sie kündigte das Internationale Abkommen über das Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeitnehmerinnen von 1906, das sogenannte Berner Abkommen.

Dagegen wurde das IAO-Übereinkommen 171, das Mindestarbeitsbedingungen zum Schutz der nachts arbeitenden Menschen vorsieht, bis heute von der Bundesregierung nicht ratifiziert.

Im von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes wird die Auflage des BVerfG, den Schutz der Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer vor den schädlichen Folgen der Nachtarbeit ohne geschlechtsspezifische Differenzierung neu zu regeln, nicht erfüllt.

### **DGB-Aktivitäten**

Der DGB hat in zahlreichen Veranstaltungen immer wieder auf die gesundheitsschädigenden und familienfeindlichen Folgen der Nachtarbeit hingewiesen und gefordert, daß Nachtarbeit auf das unumgängliche Maß beschränkt werden muß.

Parallel zur Entscheidung des BVerfG zum Nachtarbeitsverbot am 28. Januar 1992 fand eine Kundgebung auf dem Marktplatz in Karlsruhe statt.

Im März 1992 erstellte der DGB Thesen zur Nachtarbeit. Weil Nachtarbeit gesundheits-, sozial- und familienschädlich ist, soll sie für Männer und Frauen gleichermaßen grundsätzlich verboten werden. In den einzelnen Thesen werden Maßnahmen und Regelungen zum gesundheitlichen und sozialen Schutz aller nachts Arbeitenden gefordert, vor allem aber für Eltern kleiner Kinder und für diejenigen, die Angehörige zu pflegen haben. Darüber hinaus ist die Bundesregierung mit allem Nachdruck aufgefordert, das Übereinkommen 171 aus dem Jahre 1991 endlich zu ratifizieren.

### **Weiter für das Selbstbestimmungsrecht kämpfen**

Nach der deutschen Einheit herrschte zweierlei Recht zum Schwangerschaftsabbruch in beiden Teilen Deutschlands (Fristenregelung in der DDR, Indikationsregelung in der BRD). Artikel 31 Abs. 4 des Einigungsvertrages verpflichtete den Gesetzgeber, bis Ende 1992 eine einheitliche gesetzliche Regelung zu schaffen. Viele Frauen in den alten Bundesländern, insbesondere auch Gewerkschafterinnen, verbanden damit die Hoffnung, mit „vereinten Kräften“ endlich den § 218 des Strafgesetzbuches (StGB) im Interesse der Frauen zu reformieren.

### **Paragraph 218**

Im September 1991 beriet der Bundestag in erster Lesung die Gesetzentwürfe aller Parteien und überwies sie in den eigens dafür gebildeten „Sonderausschuß Schutz des ungeborenen Lebens“. Es folgten Anhörungen und Diskussionen, in deren Verlauf es gelang, um den Preis der Zwangsberatung Teile der CDU-Bundestagsfraktion für einen fraktionsübergreifenden Gruppenantrag zu gewinnen.

Am 25. Juni 1992 verabschiedete der Deutsche Bundestag den parteiübergreifenden Entwurf für ein „Schwangeren- und Familienhilfegesetz“ mit 356 gegen 282 Stimmen.

Das Gesetz enthielt eine Fristenregelung mit Zwangsberatung. Es sah ein offenes Beratungskonzept und weitreichende familien- und sozialpolitische Maßnahmen vor.

Die Fristenregelung ist nie in Kraft getreten. Am 4. August 1992 erließ das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) auf Antrag von Abgeordneten der CDU/CSU und der bayerischen Staatsregierung eine einstweilige Anordnung, mit der die strafrechtlichen Bestimmungen des Schwangerschen- und Familienhilfegesetzes ausgesetzt wurden. Damit blieb bis zur Entscheidung in der Hauptsache in den alten Bundesländern die Indikationsregelung und in den neuen Bundesländern die Fristenregelung bestehen.

### **DGB-Aktivitäten**

Grundlage der DGB-Aktivitäten war die Beschlußlage, Schwangerschaftsabbrüche zu entkriminalisieren, Beratungsangebote offen zu gestalten, die Leistungen der Krankenkassen zu sichern, Einrichtungen zur Beratung und für den Abbruch, auch ambulant, im gesamten Bundesgebiet zu ermöglichen und die Daten der Betroffenen nicht zu erfassen.

Mit einer bundesweiten Anzeigenkampagne hatte sich der DGB-Bundesvorstand bereits im September 1991 für das Selbstbestimmungsrecht der Frauen in Schwangerschaftskonflikten eingesetzt. Mit den Anzeigen in überregionalen Zeitungen und Magazinen wurden Leserinnen und Leser auch aufgefordert: „Bitte teilen Sie uns Ihre Meinung mit“. Der DGB erhielt über 5.000 Rückmeldungen. Eine differenzierte Auswertung des Meinungsbildes ergab: 78% aller Zuschriften kamen von Frauen. 92% der Frauen teilten die Meinung des DGB. Das Ergebnis der Befragung wurde im Februar 1992 vorgestellt. Es nahm die breite Zustimmung der Bevölkerung zum im Juni 1992 verabschiedeten Gruppenantrag vorweg, der nach einer repräsentativen Umfrage bei 72% der Bevölkerung auf Zustimmung stößt.

In vielen Orten fanden gewerkschaftliche Veranstaltungen und andere Aktivitäten statt. Der DGB unterstützte diese Maßnahmen mit der Herausgabe eines Faltblattes und eines Readers unter dem Titel „Ein schmerzvolles Kapitel: 120 Jahre § 218 StGB“ im Herbst 1991.

Am 24. September 1991 – unmittelbar vor der ersten Lesung der Gesetzentwürfe – führte der DGB eine Diskussionsveranstaltung mit verschiedenen Frauenverbänden durch, um einen parteiübergreifenden Konsens zur Reform des § 218 zu stärken. Der DGB machte deutlich, daß das Selbstbestimmungsrecht nicht ein willkürliches Verfügungsrecht über das ungeborene Leben sei, sondern das Recht beinhalte, sich zu verantwortungsvoller Mutterschaft zu entscheiden. An der Diskussion beteiligten sich auch Parlamentarierinnen.

Zu den Gesetzentwürfen nahm der DGB Stellung. Er führte unter anderem aus: „Ob, wie in einigen vorliegenden Gesetzentwürfen vorgeschlagen, eine Straffreiheit des Schwangerschaftsabbruchs nur in einer bestimmten Frist – etwa zwölf Wochen – gegeben sein soll, ist im DGB



nicht abschließend diskutiert. Allerdings fordert der DGB, daß alle Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit ein Schwangerschaftsabbruch zum frühestmöglichen Zeitpunkt durchgeführt werden kann." Im Mai 1992 teilte der DGB den Abgeordneten des Deutschen Bundestages seine Positionen in einem offenen Brief mit.

Das Bündnis zur Reform des § 218 blieb nach der Klage in Karlsruhe nicht untätig. In Brief- und Unterschriftenkampagnen forderten die Befürworterinnen und Befürworter des Gruppenantrags das BVerfG auf, das Selbstbestimmungsrecht der Frau nicht wieder einzuschränken.

Auch der DGB beteiligte sich an den Briefaktionen. Unter anderem sprachen sich im November 1992 auf Initiative des DGB die für Frauen zuständigen Vorstandsmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften und der DGB in einem offenen Brief an den Zweiten Senat des BVerfG's für das Selbstbestimmungsrecht der Frauen aus.

### **Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts**

Das BVerfG verkündete seine Entscheidung am 28. Mai 1993. Der neue § 218a, also die Fristenregelung mit Zwangsberatung, ist nach Auffassung des Gerichts nicht verfassungskonform. Die Leistungen der Krankenkassen und die Streichung der Meldepflicht wurden ebenfalls für verfassungswidrig erklärt. Ein Schwangerschaftsabbruch ist nach dem Urteil der Richter und der Richterin rechtswidrig, bleibt aber innerhalb einer Frist von zwölf Wochen nach der Empfängnis straffrei, wenn die Frau sich hat beraten lassen. Einen Schwangerschaftsabbruch, der nicht aufgrund einer medizinischen, kriminologischen oder eugenischen Indikation vorgenommen wird, dürfen die Krankenkassen nicht mehr finanzieren. Das BVerfG ordnete eine Pflichtberatung mit strengen Auflagen und Vorgaben an. Die Bestimmungen gelten seit dem 16. Juni 1993. Das BVerfG-Urteil hat damit Gesetzeskraft.

Im Juli 1993 veranstaltete der DGB ein Fachgespräch mit Sozialverbänden, Beratungsstellen und Parlamentarierinnen über die aus dem Urteil zu ziehenden Konsequenzen. Der DGB forderte, daß die Kostenübernahme für Schwangerschaftsabbrüche bundeseinheitlich geregelt werden müsse. Keine Frau dürfe aufgrund finanzieller Unsicherheit gezwungen sein, auf eine fachgerechte ärztliche Betreuung zu Lasten ihrer Gesundheit zu verzichten. Die Länder forderte der DGB auf, weiterhin ein pluralistisches Beratungsangebot zu sichern. Den Beratungsstellen müsse eine Beratung ermöglicht werden, die dem Anliegen der Frauen gerecht werde.

## **Mitgliederzuwächse durch den Gewerkschaftsbeitritt von Frauen**

### **Frauen im DGB**

Der seit Jahren anhaltende Trend, daß große Mitgliederzuwächse durch den Gewerkschaftsbeitritt von Frauen zu verzeichnen sind, war auch im Berichtszeitraum ungebrochen. Einer negativen Mitgliederentwicklung bei den Männern stand eine positive bei den Frauen gegenüber. Der Frauenanteil an der Mitgliedschaft beträgt 32,1% (in den westlichen Ländern 25%, in den östlichen 48%).

Diese positive Mitgliederentwicklung bei den Frauen ist auf Dauer nur aufrechtzuerhalten, wenn Frauen sich mit ihren Interessen im DGB wiederfinden. Dazu gehören, daß Gleichberechtigungspolitik zu den zentralen Politikfeldern des DGB gehört, daß Frauenpolitik durch eigene Frauenstrukturen (mit Mitbestimmungsrechten) auf allen Ebenen des DGB verankert ist und daß Frauenförderung im ehrenamtlichen wie hauptamtlichen Bereich verwirklicht wird.

Mit der Frauenoffensive des DGB sollte unter anderem das erstgenannte Ziel – Gleichberechtigungspolitik als zentrales Politikfeld – erreicht werden. Es ist noch nicht abschließend feststellbar, ob dieses Ziel erreicht wurde.

Zu den Frauenstrukturen auf allen DGB-Ebenen ist folgendes festzustellen:

Es gibt derzeit 155 Kreis-Frauenausschüsse (KFA), davon 12 in den neuen Bundesländern. Die Beteiligung der Mitgliedsgewerkschaften in den DGB-KFA's ist sehr unterschiedlich. Die meisten KFA's haben 11 bis 15 Mitglieder. Die inhaltliche Arbeit der KFA's deckt in der Gesamtheit gesehen alle Themen ab, von Sozialpolitik über Beschäftigungssituationen der Frauen in der Region bis hin zu Aktivitäten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Aktionen für mehr Kinderbetreuungseinrichtungen.

Darüber hinaus beteiligen sich die KFA's an Aktionen, wie z. B. „Gegenwehr“, die von der Gesamtorganisation beschlossen werden, und arbeiten mit anderen Organisationen, Initiativen und kommunalen Frauenbeauftragten zusammen. In allen DGB-Landesbezirken (in den neuen Bundesländern zum Teil) gibt es funktionierende DGB-Landes-Frauenausschüsse.

Der DGB-Bundes-Frauenausschuß hat sich insbesondere im Rahmen der Strukturreformdebatte intensiv mit der Arbeit der Frauenstrukturen befaßt und sich aufgrund der vorliegenden Erfahrungen und der Notwendigkeit für den Erhalt der Strukturen auf allen Ebenen ausgesprochen. Die Bundesfrauenkonferenz hat diese Position mit einem eindeutigen Votum bestätigt und den Ausbau der Rechte dieser Gremien gefordert.



Ulf Fink





## Vorstandsbereich des Stellvertretenden Vorsitzenden Ulf Fink

Auch für den Vorstandsbereich des Stellvertretenden Vorsitzenden Ulf Fink und für die seinem Geschäftsbereich zugeordneten Abteilungen standen Aufgaben, die sich

- im Gefolge der deutschen Einheit, und
- als Konsequenz der Wirtschaftskrise, sowie
- durch den europäischen Einigungsprozeß

ergeben haben, im Vordergrund der Arbeit.

Es galt, auf die Umgestaltung des ostdeutschen Bildungswesens so Einfluß zu nehmen, daß Arbeitnehmerinteressen angemessen zum Zuge kommen. Gremien nach dem Berufsbildungsgesetz waren einzurichten und zu qualifizieren sowie die ostdeutschen Landesbezirke bei den Beratungen über Schul-, Hochschul- und Weiterbildungsgesetzen zu beraten und zu unterstützen. Und nicht zuletzt ging es in der praktischen Politik darum, dafür einzutreten, daß das **Ausbildungsplatzdefizit** in Ostdeutschland abgebaut und allen Jugendlichen ein möglichst zukunftssicherer Ausbildungsplatz angeboten wird.

Der Vorschlag des DGB, das Arbeitsschutzsystem im vereinigten Deutschland grundlegend unter Berücksichtigung der von der Europäischen Union erlassenen Richtlinien zu reformieren, führte zu einer entsprechenden Regelung im deutschen Einigungsvertrag. Der DGB setzte sich ebenfalls erfolgreich dafür ein, die leistungs- und entwicklungsfähigen Strukturen des Arbeitsschutzsystems der ehemaligen DDR zu erhalten.

Ein **Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften** in Ostdeutschland wurde mit finanzieller Unterstützung der Deutschen Bundesstiftung Umwelt in Form eines Projektes aufgebaut. In dessen Rahmen wurden Betriebs- und Personalräte, Umweltbeauftragte und andere gewerkschaftliche Interessenvertretungen in die Lage versetzt, bei der ökologischen Umgestaltung in den Betrieben und Verwaltungen von Anfang an aktiv mitzuwirken und auch entsprechende Betriebsvereinbarungen sowie tarifvertragliche Regelungen zu initiieren.

Wesentliche Beiträge leistete der Vorstandsbereich mit seinen Analysen und Vorschlägen zum Abbau von Defiziten in den Bereichen Forschung, Innovation und Management bei der Debatte um den **Wirtschaftsstandort Deutschland**.

Auf der europäischen Ebene hatte der DGB einen großen Anteil am weiteren Ausbau des Richtlinienwerks zum **Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt**.

Das Wichtigste steht nicht im Geschäftsverteilungsplan: Vom Vorstandsbereich wird erwartet, Brücken zu den Regierungsparteien und zur derzeitigen Bundesregierung zu bauen. Wie die Voraussetzungen geschaffen werden können, dieses Ziel im Sinne der Gewerkschaften noch besser zu erreichen, wird für die Zukunft des DGB bedeutsam sein.



## Abteilung Umwelt und Gesundheit

Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind einer doppelten Belastung durch wachsende Gesundheitsrisiken ausgesetzt: Zum einen an ihrem Arbeitsplatz und zum anderen in der allgemeinen Umwelt.

Die umweltpolitische Leitlinie des DGB ist: Umweltschutz beginnt im Betrieb. Der Betrieb ist die Quelle der meisten Umweltrisiken; häufig sind dieselben Stoffe verantwortlich für die Zerstörung der Umwelt und die Gefährdung der Gesundheit. Durch ihre Präsenz vor Ort im Betrieb ergibt sich für die Gewerkschaften die Chance, vorsorgenden Umweltschutz an der Quelle zu praktizieren, noch ehe Schadstoffe überhaupt entstehen und in die außerbetriebliche Umwelt gelangen können. Unter diesem Aspekt haben die Gewerkschaften auf dem Feld „Arbeit und Umwelt“ als wohl wichtigste gesellschaftliche Kraft ein enormes umweltpolitisches Potential einzubringen.

### Umweltpolitik

Umweltpolitische Schwerpunkte lagen im Berichtszeitraum in der Angleichung der Lebensverhältnisse in Deutschland, im Klimaschutz sowie in der Abfallwirtschaft und deren Fortentwicklung zu einer ressourcenschonenden Kreislaufwirtschaft.

Einen eigenen Beitrag im Rahmen des ökologischen Sanierungsprogrammes bildet das Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in Ostdeutschland, welches auf Initiative des DGB entstand und durch eine Anschubfinanzierung der Deutschen Bundesstiftung Umwelt für die ersten drei Jahre in Höhe von über 12 Mio. DM ermöglicht wurde. Neben dem DGB sind die Gewerkschaften Bau-Steine-Erden, Handel, Banken und Versicherungen, Nahrung-Genuss-Gaststätten, Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie die Stiftung „Arbeit und Umwelt“ der IG Chemie-Papier-Keramik beteiligt. Die Gewerkschaften tragen einen Eigenanteil und sind darüber hinaus die Verpflichtung eingegangen, das Programm über den dreijährigen Förderzeitraum hinaus fortzuführen.

Gerade für die im Umbau befindlichen Betriebe und Verwaltungen in Ostdeutschland ist es erforderlich, eine umweltbewußte betriebliche Öf-fentlichkeit herzustellen. Die Schwierigkeiten, formale Mitbestimmungsrechte in Fragen des Umweltschutzes von seiten der Belegschaft in Westdeutschland zu erreichen, zeigen sehr deutlich, wie wichtig gerade bei Betriebsgründungen und/oder -umorganisationen eine Beratung, Bildung und Sensibilisierung der Beschäftigten auf diesem Gebiet ist. Auch unter Berücksichtigung der Beratungskapazitäten durch andere, z. B. staatliche und berufsgenossenschaftliche Träger, bleibt die Notwendigkeit einer eigenständigen gewerkschaftlichen Fachberatung bestehen.

### Umweltbe- ratungs- programm der Gewerk- schaften in den neuen Bundes- ländern

## Innergewerkschaftliche Koordinierung

Durch die Vermittlung von Umweltkenntnissen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Betriebs- und Personalräten, Umweltbeauftragten und weiteren betrieblichen Experten sollen diese in die Lage versetzt werden, bei der ökologischen Umgestaltung in den Betrieben und Verwaltungen von Anfang an aktiv mitzuwirken. Insbesondere Beschäftigte von klein- und mittelständischen Unternehmen sollen in Fragen des betrieblichen Umweltschutzes einschließlich des Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt informiert, beraten und qualifiziert werden. Fernziel ist die Entwicklung von Gesetzesinitiativen, Betriebsvereinbarungen und tarifvertraglichen Regelungen zum Umweltschutz, aber auch den Stellenwert des Umweltschutzes in den individuellen Prioritätensetzungen hauptamtlicher Gewerkschaftssekretäre zu erhöhen.

Koordiniert wird das Umweltberatungsprogramm von einem zunächst auf drei Jahre befristeten neu geschaffenen Referat im DGB-Bundesvorstand.

Weitere umweltpolitische Schwerpunkte im Rahmen des deutschen Einigungsprozesses waren die Erstellung von Informationsmaterialien, die Abgabe von Stellungnahmen zu Umweltnormen und die Öffentlichkeitsarbeit. So hat der DGB bereits 1990 Bausteine für die Entwicklung einer ökologischen und sozialen Infrastruktur vorgelegt.

Der DGB richtete im Januar 1993 einen „Offenen Brief“ an die Vorsitzenden der Bundestagsfraktionen zum Entwurf eines Investitionserleichterungs- und Wohnbaulandgesetzes. Er wies darauf hin, daß zwar im Hinblick auf die drängenden Arbeitsplatzprobleme in Ostdeutschland rasch Abhilfe geschaffen werden müsse, wozu sicher auch eine Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren im Umweltbereich notwendig sei, warnte aber zugleich davor, das Investitionserleichterungs- und Wohnbaulandgesetz darüber hinaus als Vehikel zu nutzen, Umweltrechte in Westdeutschland zu beschneiden.

Um dem notwendigen integrierten Ansatz zum Schutz der allgemeinen Umwelt und zum Schutz der Gesundheit in der Arbeitsumwelt besser Rechnung tragen zu können, den Stellenwert von Umwelt- und Arbeitsschutz zu erhöhen sowie zu einer höheren Verbindlichkeit im Rahmen von Entscheidungsprozessen beitragen zu können, wurde der **DGB-Ausschuß Arbeit, Umwelt und Gesundheit** eingerichtet, der im Berichtszeitraum zweimal tagte.

<b>DGB-Positionspapiere und -Stellungnahmen zur Umweltpolitik</b>		
<b>Thema</b>	<b>Eingabe an</b>	<b>Datum</b>
Umwelthaftungsgesetz	Bund	April 1990
TA Abfall	Bund	Juli 1991
Batterieverordnung	Bund	August 1992
Rückstands- und Abfallwirtschaftsgesetz	Bund	August 1992
Umwelthinformationsgesetz	Bund	September 1992
Altautoverordnung	Bund	November 1992
Altpapierverordnung	Bund	Februar 1993
Gentechnikgesetzänderung	Bund	April 1993
Novellierung Abwasserabgabengesetz	Bund	Juni 1993
Wasserhaushaltsgesetz/ 6. Änderung	Bund	August 1993
Bundesbodenschutzgesetz	Bund	November 1993
Leitbilder einer Stoffpolitik	Deutscher Bundestag	Oktober 1993

Im Rahmen des Exekutiv Ausschusses des Nationalen Komitees zur Vorbereitung der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung (UNCED) wurde eine Stellungnahme zum Nationalen Bericht der Bundesrepublik Deutschland abgegeben. Weitere Positionen des DGB zur UNCED wurden in einer Sonderausgabe des DGB-Informationssdienstes veröffentlicht.

Ein wesentlicher Teil des Meinungsaustausches zwischen Öffentlicher Hand, Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft, Umwelt- und Verbraucherverbänden fand im Berichtszeitraum im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft für Umweltfragen (AGU) statt. Als überparteiliche „Dreh-scheibe der Umweltdiskussion“ entwickelt die Arbeitsgemeinschaft in öffentlichen Diskussionsforen und Round-table-Gesprächen Gedanken und Modelle zu Gesetzesentwürfen sowie zu übergreifenden Grund-satzfragen der Umweltpolitik und Umweltstrategien. Als das einzige bundesweite umweltpolitische Gremium, in dem alle betroffenen Kreise vertreten sind und das zu allen zentralen Fragen des Umwelt- und Na-turschutzes Stellung nimmt, fördert die Arbeitsgemeinschaft den Mei-nungsaustausch im vorparlamentarischen Raum. Der frühzeitige Infor-mationsaustausch findet insbesondere in den fünf Fachausschüssen (Umweltpolitik und Umweltplanung, Umweltinformation und Umweltbe-wußtsein, Technische Regeln und Standortvorsorge, Kernenergie und

## **Arbeitsgemein-schaft für Umweltfragen**

Strahlenschutz, Internationale Umweltpolitik) statt. Der DGB und seine Gewerkschaften sind darüber hinaus mit vier Mitgliedern im Hauptausschuß und einem stellvertretendem Vorsitzenden im Geschäftsführenden Vorstand der AGU vertreten. Die Arbeit der 28 Arbeitnehmervertreter in der AGU wird vom DGB koordiniert.

Im Berichtszeitraum fanden folgende von der AGU veranstaltete Umweltforen statt, an denen Vertreter des DGB mitwirkten: 1990 „Umweltunion in Deutschland“, 1991 „Umweltunion in Deutschland“, 1992 „Atlantensanierung“, 1993 „Umwelt und Tourismus“.

Unter den zahlreichen Sachverständigengesprächen im Rahmen der Mitgliederversammlungen der AGU nahm der Vortrag „Gewerkschaften und Umweltpolitik – Ziele und Aktivitäten“ von Ulf Fink im September 1993 in Bonn eine herausragende Stellung ein.

### **Jury Umweltzeichen**

In der Jury Umweltzeichen, die den **Blauen Umweltengel** vergibt, ist der DGB ebenfalls vertreten. Er ist zugleich Vertreter der Jury Umweltzeichen in der deutschen Delegation bei der Europäischen Union für die Vergabe des EU-Umweltzeichens.

Die Leistungsbilanz des **Blauen Engels** – die Anzahl der ausgezeichneten Produktgruppen hat sich auf nahezu 80 erhöht – zeigt, daß das deutsche Umweltzeichen nicht nur im Inland, sondern auch im Ausland begehrt ist. Mitte 1993 kamen ca. 18% der Umweltzeichen-Produkte von Herstellern jenseits der Grenzen Deutschlands. Der Blaue Engel hat auch Pate gestanden für die Schaffung des EU-Umweltzeichens. Im November 1993 wurden die ersten EU-Umweltzeichen an Waschmaschinenhersteller verliehen.

### **Deutsche Bundesstiftung Umwelt**

Mit dem Gesetz zur Errichtung einer Deutschen Bundesstiftung Umwelt vom 18. Juli 1990 wurde der Privatisierungserlös aus dem Verkauf der Salzgitter AG als Stiftungsvermögen in Höhe von rd. 2,5 Mrd. DM in eine der größten Stiftungen Europas eingebracht. Aufgabe der Stiftung ist es, Vorhaben zum Schutz der Umwelt unter besonderer Berücksichtigung der mittelständischen Wirtschaft zu fördern. Der Stiftung steht ein 14-köpfiges Kuratorium vor, dessen Mitglieder von der Bundesregierung berufen werden.

### **Normenausschuß Umweltschutz**

Im Februar 1993 wurde der Normenausschuß Grundlagen des Umweltschutzes (NAGUS) beim Deutschen Institut für Normung (DIN) gegründet. Der DGB und seine Gewerkschaften sind im Beirat und in den Arbeitsausschüssen Umwelterminologie, Umweltmanagementsysteme und Umwelt-Audit, Ökobilanzen und umweltbezogene Kennzeichnung vertreten.

Weitere umweltpolitische Gremienarbeit betraf das nationale UNCED-Komitee, Enquete-Kommissionen des Deutschen Bundestages, die EGB-Arbeitsgruppe Umwelt und die TUAC-Arbeitsgruppe Umwelt.

## Deutscher Umwelttag 1992 (DUT) in Frankfurt/Main

Für die 5-tägige Aktionswoche, die vom Deutschen Umwelttag e. V. im September 1992 organisiert wurde, waren Verbände, Unternehmen, Parteien, Gewerkschaften und Initiativen aus ganz Deutschland und Europa zu einem engagierten Dialog eingeladen worden, um die dringenden ökologischen Probleme unserer Zeit unter dem Motto „EUROPOLIS – Europa in der Welt“ zu diskutieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Auch auf der zugehörigen Messe „ÖKOPOLIS – die Stadt der Zukunft“ präsentierten der DGB und einige seiner Gewerkschaften ihre Beiträge zum Umweltschutz.

Die Beteiligung des DGB und seiner Gewerkschaften an der Ausgestaltung des Deutschen Umwelttages 1992 ermöglichten die Formulierung von Konsenspapieren zu „Memorandum Arbeit und Umwelt“ und „Elemente eines ökologischen Wirtschaftsstils“, diverse Hearings und Podiumsdiskussionen und die Darstellung der Umweltpolitik des DGB und seiner Gewerkschaften insbesondere auf der DUT-Messe. Hier wurde auch das Umweltberatungsprogramm einer breiten Öffentlichkeit präsentiert.

Die Veranstaltung „Aufbruch in die öko-soziale Marktwirtschaft“ fand ein höchst aufmerksames und streitbares Publikum. Hier wurden nicht nur dringend erforderliche Korrekturen der ökonomischen Rahmenbedingungen eingefordert, sondern auch auf Lernprozesse hingewiesen, die in den Köpfen stattfinden müßten. Diskutiert wurde insbesondere über neue Betriebsstrukturen und Arbeitsabläufe, die eine wirkungsvolle Umweltvorsorge in den Unternehmen ermöglichen könnten.

Die **Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung (UNCED)** vom 3. bis 14. Juni 1992 in Rio de Janeiro, der sogenannte Erdgipfel, war Endpunkt eines zweijährigen intensiven Verhandlungsprozesses, der Regierungsvertreter, Experten und Nicht-Regierungsorganisationen auf vielen Ebenen zusammenführte, um Wege aufzuzeigen, wie die Entwicklung der Menschheit in Übereinstimmung gebracht werden kann mit der begrenzten Tragfähigkeit des weltweiten Ökosystems.

Sowohl im Nationalen Komitee als auch im Exekutivausschuß war der DGB vertreten. Zu den Arbeiten des Nationalen Komitees gehörte u. a. die Mitwirkung an der Erstellung des Nationalberichtes „Umweltschutz in Deutschland“. Darüber hinaus hat das Nationale Komitee zu den Perspektiven einer weltweiten umweltverträglichen Entwicklung Stellung bezogen und damit erstmals einen Konsens zu den existentiellen Problemen von Umwelt und Entwicklung formuliert.

Als herausragende Ergebnisse der UNCED seien genannt: die Konventionen zum Klimaschutz und zur biologischen Vielfalt, die Waldklärung, die Rio-Deklaration, das Aktionsprogramm „AGENDA 21“ so-

**Deutscher  
Umwelttag**



**UNCED**

wie der Beschluß über die Einrichtung einer UN-Kommission für nachhaltige Entwicklung (CSD).

### **Arbeits- und Gesundheitsschutz, Unfallversicherung**

Im Vordergrund der arbeitsschutzpolitischen Aktivitäten standen die Beeinflussung des Rechtsetzungsgeschehens auf EU-Ebene, der Aufbau von Arbeitsschutzstrukturen in Ostdeutschland, die Reform des deutschen Arbeitsschutz- und Berufskrankheitenrechts, der Ausbau des breitgefächerten Institutionensystems des Arbeitsschutzes und die Schaffung gewerkschaftlicher Beratungsstrukturen.

### **Aktivitäten auf Ebene der Europäischen Union**

Der DGB nutzte die Chance, über die EU zu einer grundlegenden Reform des Arbeitsschutzrechts in Deutschland zu gelangen. Wie schon in den vorhergehenden Jahren hatte der DGB auch im Berichtszeitraum großen Anteil am weiteren Ausbau des europäischen Richtlinienwerks zum Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt.

Damit ist der Arbeitsschutz das sozialpolitische Feld innerhalb der EU, in dem ein weitgehend geschlossenes Vorschriftenwerk vorliegt, das in seinem Schutzniveau in wesentlichen Punkten über demjenigen des deutschen Arbeitsschutzrechtes liegt.

1990 wurden im Gefolge dieser Aktivitäten weitere Einzelrichtlinien zu der ebenfalls vom DGB maßgeblich beeinflussten Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz vom Juni 1989 erlassen. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende, in nationales Recht umzusetzende Mindestvorschriften, die auch den deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein höheres Schutzniveau bringen werden:

- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Handhabung von Lasten, die insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt;
- Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor krebserzeugenden Stoffen;
- Gesundheitsschutz bei der Bildschirmarbeit;
- Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor biologischen Agenzien bei der Arbeit;
- Festsetzung von Grenzwerten zum Schutz vor chemischen, physikalischen und biologischen Agenzien;
- branchenbezogene Regelungen, so für die Seeschifffahrt, Baustellen und mineralgewinnende Industrie.

Der DGB trat auf EU-Ebene den Tendenzen entgegen, unter dem Vorwand der globalen Wirtschaftskrise in der europäischen Rechtsetzung zum Arbeitsschutz eine „Atempause“ einzulegen. Die Kommission der EU legte – wie der DGB es langjährig vorgeschlagen hatte – eine Richtlinie zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor physikalischen Gesundheitsrisiken bei der Arbeit vor, die insbesondere zu den Problemkreisen Vibrationen, elektromagnetische Felder, Laserstrahlen und ultraviolette Strahlen auch für die deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Vervollständigung des rechtlichen Schutzsystems bedeuten würde. Des weiteren trat der DGB für den Erlass einer europäischen Berufskrankheitenrichtlinie ein, um die Voraussetzungen für ein Mindestniveau des Schutzes in allen Mitgliedstaaten der EU durchzusetzen – auch um Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern.

## **Keine „Atempause“ im Arbeitsschutz zulassen**

Angesichts der beherrschenden Rolle der Europäischen Normungsorganisation (CEN), die die europäischen Rechtsvorschriften zum Abbau technischer Handelshemmnisse konkretisieren soll (z. B. in der Maschinensicherheit), legte der DGB Vorschläge für ein europäisches Einspruchsverfahren zur Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes im Normungswesen vor.

Der DGB war maßgeblich an der Durchführung des **Europäischen Jahres 1992 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** beteiligt; so wurden seine Vorschläge zu den inhaltlichen Themenschwerpunkten und zur drittelparitätischen Zusammensetzung nationaler Lenkungsausschüsse von der EU übernommen.

Der Beratende Ausschuß für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beschloß auf Vorschlag des DGB, für 1994 bis 1998 ein arbeitsschutzpolitisches Aktionsprogramm der EU zu formulieren. Weitere erfolgreiche Aktivitäten des DGB bezogen sich auf die Europäische Arbeitsschutzagentur, Förderprogramme für Arbeitsschutz und Gesundheit und den Aufbau eines Normungsnetzwerkes im Rahmen des Technikbüros des EGB in Brüssel.

## **Arbeitsschutzpolitisches Aktionsprogramm**

Innerhalb des **deutschen Einigungsprozesses** setzte sich der DGB erfolgreich dafür ein, in den Einigungsvertrag die Neuordnung des deutschen Arbeitsschutzrechtes unter Berücksichtigung des EU-Rechts aufzunehmen. Auch bei seinem Ziel, entwicklungs- bzw. leistungsfähige Strukturen des Arbeitsschutzsystems der ehemaligen DDR zu erhalten, konnte sich der DGB in den wesentlichen Punkten durchsetzen. So wurde das Zentralinstitut für Arbeitsmedizin in die „Bundesanstalt für Arbeitsmedizin“ überführt; das ehemalige Zentralinstitut für Arbeitsschutz in Dresden wurde in die Bundesanstalt für Arbeitsschutz eingegliedert.

## **Deutscher Einigungsprozeß**

Bei den Berufsgenossenschaften war es das Hauptziel des DGB, berufsgenossenschaftliche Strukturen in Ostdeutschland zügig aufzubauen, um die Verhütung von Gesundheitsrisiken in der Arbeitsumwelt zu

fördern und die Rehabilitation Arbeitserkrankter sowie die Entschädigung sicherzustellen.

Die Einrichtung der „Zentralen Betreuungsstelle Wismut“ für die ehemals über 500.000 im Uranerzbergbau beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelang ebenfalls im Rahmen dieser Aktivitäten.

Im Rahmen des Europäischen Jahres 1992 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz führte der DGB seine zentrale Veranstaltung zur Reform des Arbeitsschutzes in Deutschland und Europa am 2. und 3. September 1992 in Rostock durch.

Mit der Einrichtung des multi-disziplinären Beratungsteams „Arbeitsumweltschutzberatung“ (ARBUS) für Berlin und Brandenburg wurde ein wegweisendes Modell für den Aufbau bundesweiter Beratungsstrukturen in Berlin errichtet.

### **DGB fordert Arbeitsschutzgesetzbuch**

Der DGB unterbreitete im September 1992 Vorschläge für eine grundlegende **Reform des Arbeitsschutz- und Berufskrankheitenrechts** mit dem Ziel, durch ein „Gesetzbuch zur Förderung und zum Schutz der Gesundheit im Arbeitsleben“ (Arbeitsschutzgesetzbuch) den verfassungsrechtlichen Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Schutz von Leben und Gesundheit und Menschenwürde zu erfüllen.

### **Neue Arbeitnehmerrechte**

Der von der Bundesregierung im November 1993 beschlossene Entwurf eines **Gesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Arbeitsschutzrahmengesetz)** enthält wesentliche Punkte dieser Konzeption. Dies gilt insbesondere für die Einbeziehung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das Arbeitsschutzrecht, die Formulierung grundlegender Pflichten des Arbeitgebers für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Erfassung und Beurteilung gesundheitlicher Risiken am Arbeitsplatz, die Erweiterung des präventiven Auftrages der Berufsgenossenschaften in bezug auf alle Gesundheitsrisiken in der Arbeitsumwelt und die Ausdehnung der berufsgenossenschaftlichen Aufsichts- und Beratungspflicht auch auf die Einhaltung staatlichen Arbeitsschutzrechts.

### **Kommission Arbeitsschutz und Normung gegründet**

Auf Vorschlag des DGB wurde die Kommission „Arbeitsschutz und Normung“ geschaffen, der zu gleichen Teilen Vertreter des DGB, der Arbeitgeber und des Staates angehören und deren Geschäftsstelle sowie Sozialpartnerbüros von der Bundesregierung und dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften finanziert werden. Hauptziel dieser Einrichtung ist die Berücksichtigung von Gesichtspunkten des Gesundheitsschutzes in der Rechtssetzung und die Normung.

Die Kritik des DGB an der Entschädigungspraxis bei Berufskrankheiten und die entsprechenden Reformvorschläge fanden in den Medien und der Fachwelt einen breiten Widerhall. Im berufsgenossenschaftlichen



Bereich wurden Initiativen eingeleitet, um die wesentlichen Defizite zu beseitigen.

Vor allem auf Vorschlag des DGB hin wurde die **Liste der Berufskrankheiten** erweitert (asbestbedingter Lungenkrebs, Wirbelsäulenerkrankungen durch schweres Heben und Tragen sowie Vibrationen, Lungenkrebs durch Kokerei-Rohgase usw.).

Vom Bundesarbeitsministerium wurde der Entwurf für eine Integration des Rechts der Unfallversicherung aus der RVO in das Sozialgesetzbuch VII vorgelegt. Aufgrund der gewerkschaftlichen Kritik am geltenden Berufskrankheitenrecht wurden gewisse Anerkennungserleichterungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgenommen.

Die Vorschläge des DGB zur Reform des Berufskrankheitenrechts zielten darauf ab, auf dem Boden des Verursacherprinzips den Handlungsdruck zur Ergreifung präventiver Maßnahmen in der Arbeitsumwelt zu verstärken und damit auch die Kranken- und Rentenversicherung von den Kosten arbeitsbedingter Gesundheitsschäden zu entlasten. Die Kernforderung des DGB, bei Einwirkung krankmachender Faktoren in der Arbeitsumwelt zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Beweislastumkehr einzuführen, wurde vom Bundesarbeitsministerium nicht aufgenommen.

Auch im Berichtszeitraum stellten Aktivitäten zur Verhütung von **Gesundheitsrisiken durch Gefahrstoffe** am Arbeitsplatz und in der gesamten Arbeitsumwelt einen herausragenden arbeitsschutzpolitischen Schwerpunkt dar. Institutionelle Handlungsebene war vor allem der „Ausschuß für Gefahrstoffe“, der den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung berät und in dem der DGB den stellvertretenden Vorsitz stellt.

Das nunmehr absolute Verbot der Verwendung von Asbest ist maßgeblich auf die Aktivitäten des DGB zurückzuführen.

In seiner Stellungnahme für ein Bundeskrebsregistergesetz wies der DGB auf die Notwendigkeit hin, Art und Ausmaß der Einwirkung krebs-erzeugender Stoffe auf den Menschen in der Arbeitsumwelt und der allgemeinen Umwelt zu erfassen, um die „äußeren“ Ursachen von Krebserkrankungen ermitteln zu können.

Weitere Erfolge konnten in bezug auf die Prüfvorschriften zur Erfassung gesundheitsgefährlicher Eigenschaften von Gefahrstoffen erzielt werden. Ebenso wurden zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Vorschriften über Sicherheitsdatenblätter für gefährliche Stoffe verbessert.

Vor allem im Hinblick auf krebs-erzeugende Stoffe wurden technische Regeln zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vorschlag des DGB hin verbessert bzw. neu geschaffen. Hier sind insbesondere Krebsrisiken durch Dieselabgase, asbestkrebsverdächtige

**Reform des Berufskrankheitenrechts gefordert**

**Mitwirkung im Ausschuß Gefahrstoffe**

**Asbestverbot durchgesetzt  
Krebsregistergesetz**

**Chemikalienrecht verbessert**

## Krebsrisiken am Arbeitsplatz

Stoffe, Nitrosamine und das Zusammenwirken mehrerer krebserzeugender Stoffe zu nennen.

Auf Vorschlag des DGB hin beschloß der Ausschuß für Gefahrstoffe, Grundlagen für die Abschätzung der Höhe von Krebsrisiken in der Arbeitsumwelt zu formulieren, um die politischen Voraussetzungen für präventive Maßnahmen zu verbessern.

Eine breite öffentliche Diskussion zu den Krebsrisiken, die von künstlichen Mineralfasern ausgehen, wurde entfacht. Weitere Themenschwerpunkte waren Erkrankungen durch Lösemittel, Passivrauchen, Ozon, allergisierende, erbgutverändernde sowie fruchtbarkeitsschädigende und fruchtschädigende Substanzen.

Der DGB erneuerte vor allem im Zusammenhang mit der Einwirkung von Gefahrstoffen seine Forderung nach dem Verbot der Genomanalyse im Rahmen arbeitsvertraglicher Beziehungen.

Von der Internationalen Arbeitsorganisation wurden Vorschläge des DGB für das Übereinkommen zur Verhütung von schweren Industrieunfällen aufgenommen, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung einer möglichst risikoarmen Technik und die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Vermeidung bzw. Minimierung der Risiken.

## Weltprogramm gegen Gefahrstoffe

Des weiteren legte der DGB Vorschläge für ein Weltprogramm zur Verhütung von Gesundheitsrisiken durch Gefahrstoffe vor.

## Präventionsauftrag Berufsgenossenschaften erweitert

Bei seinem Ziel, durch die **Reform der gesetzlichen Unfallversicherung** diese – über die Verhütung von Arbeitsunfällen und durch Rechtsverordnung ausdrücklich anerkannten Berufskrankheiten hinaus – zu einem modernen und umfassenden Instrument zur Bekämpfung aller arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu entwickeln, gelang dem DGB im Berichtszeitraum ein entscheidender Erfolg. Bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften gaben die Arbeitgeber und die Hauptgeschäftsführungen ihre Widerstände auf und traten ebenfalls für diese Zielsetzung ein. Die Bundesregierung erweiterte entsprechend den präventiven Auftrag der gewerblichen Berufsgenossenschaften im Entwurf für ein Arbeitsschutzrahmengesetz.

Bei der Anerkennung und Entschädigung von Berufskrankheiten konnten wesentliche Teilerfolge erzielt werden. So beschloß der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften die Einführung eines Berufskrankheitenverfahrens, um die Qualität der Heilbehandlung Berufserkrankter zu heben. Ebenso wurden arbeitsmedizinische Einrichtungen der Berufsgenossenschaften ausgebaut, so das Berufsgenossenschaftliche Forschungsinstitut für Arbeitsmedizin und das Berufsgenossenschaftliche Institut für Arbeitssicherheit.

Auf Vorschlag des DGB wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität des berufsgenossenschaftlichen Entschädigungsverfahrens

bei Berufskrankheiten eingeleitet, einschließlich der Aufstellung von Qualitätskriterien für Berufskrankheitsgutachten.

Der DGB setzte sich mit seiner Forderung durch, die Voraussetzungen für eine leistungsstarke berufsgenossenschaftliche Rechtssetzung zur Verhütung von Gesundheitsrisiken in der Arbeitsumwelt zu schaffen.

Durch den beschlossenen Aufbau einer Akademie für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in Dresden soll vor allem ein Beitrag zum Abbau der Präventionsdefizite in Ostdeutschland geleistet werden.

Durch die Aufklärung des DGB in den Medien über die „Dunkelziffer“ arbeitsbedingter Erkrankungen stieg die Zahl der Berufskrankheitsanzeigen im Berichtszeitraum von Jahr zu Jahr stark an.

## **DGB klärte über Dunkelziffer auf**

Es gelang dem DGB, in nahezu allen großen Fernsehsendungen und im Rundfunk die Öffentlichkeit über die Mißstände bei der Anerkennung von Berufskrankheiten zu informieren.

Auf gewerkschaftliche Initiative hin wurde eine Vereinbarung zwischen den Spitzenverbänden der gesetzlichen Unfallversicherung und der gesetzlichen Krankenversicherung zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz abgeschlossen (§ 20 SGB V).

Wegen unzureichender Beratungskapazitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz kann ein großer Teil von betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden. Der **Ausbau und die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Beratungs- und Kooperationsstellen** bildete deshalb im Berichtszeitraum einen arbeitsschutzpolitischen Schwerpunkt. Projekte und/oder zusätzliche Beratungskapazitäten konnten im Berichtszeitraum mit öffentlichen Mitteln bei der TBS beim DGB-Landesbezirk Niedersachsen (Gefahrstoffe und Arbeitsumweltberatung), der TBS beim DGB-Landesbezirk Berlin/Brandenburg (Projekt Arbeitsumweltschutzberatung) sowie bei der TBS beim DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen (Projekt Gefahrstoffberatung) eingerichtet werden.

## **Arbeitsumweltberatung**

Bei den **Kooperationsstellen Gewerkschaften und Hochschulen** konnten insbesondere mit der Kooperationsstelle Hamburg wichtige Vorhaben angestoßen bzw. durchgeführt werden. Zu nennen sind hier Großprojekte zu Erkrankungen der Bewegungsorgane bei Bauarbeitern, zur Lösemittelproblematik in der Druckindustrie sowie das Projekt der Hans-Böckler-Stiftung „Gesundheitsschutz und Tarifvertrag“. Auch bei weiteren Kooperationsstellen, namentlich FU und TU-Berlin, Ruhr-Uni Bochum und Kooperationsstelle Dortmund, konnten eine große Zahl von kleineren Projekten, Veröffentlichungen, Tagungen und Seminaren initiiert werden.

## **Kooperation mit Hochschulen**

Der Förderung von **Forschung und Entwicklung im Arbeitsschutz** kommt angesichts ständigen technologischen Wandels ein geradezu

strategischer Stellenwert zu. Trotz der starken Kürzung der Forschungsförderung in den öffentlichen Haushalten gelang es dem DGB, die Förderung wichtiger Forschungsprojekte zum Arbeitsschutz durchzusetzen, insbesondere über seine Mitarbeit im Arbeit- und Technikprogramm der Bundesregierung und die Mitgliedschaft in den Beiräten der Bundesanstalten für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bei den gesetzlichen Krankenkassen konnte der DGB zur Umsetzung des § 20, SGB V, eine große Zahl von Projekten zur Gesundheitsförderung im Betrieb anregen.

### **Kongreß für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**

Der DGB gestaltete über seine Mitarbeit in der **Bundesarbeitsgemeinschaft für Arbeitssicherheit** maßgeblich den Deutschen Kongreß für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der alle zwei Jahre in Düsseldorf stattfindet. 1993 stiegen die Besucherzahlen von Messe und Kongreß auf 43.000 Personen. Der DGB war wiederum mit einem großen Gemeinschaftsstand beim „Treffpunkt Sicherheit“ vertreten.

### **Arbeitsschutz und Normung**

Der DGB ist im Kuratorium des Deutschen Instituts für Normung vertreten. Gewerkschaftliche Schwerpunkte der Normungsarbeit ergaben sich insbesondere vor dem Hintergrund der enormen Dynamik im Bereich der Normung, die durch den europäischen Einigungsprozeß bewirkt wird.

Die gewerkschaftliche Einflußnahme in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAU) und Bundesanstalt für Arbeitsmedizin (BAfAM) findet zentral über die Beiräte und deren Fachausschüsse statt. Im Berichtszeitraum lagen die Schwerpunkte beim Ausbau der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und der Entwicklung von Qualifikationskonzepten.

### **Familienpolitik, Altenpolitik und Soziale Dienste**

Gewerkschaftliche Familien- und Altenpolitik sind Teile der gewerkschaftlichen Sozialpolitik. Soziale Dienste, verstanden als klassische Sozialarbeit, dienen unter gewerkschaftlichen Zielsetzungen der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten. Soziale Dienste, verstanden als Eigeninitiative und Nachbarschaftshilfe, Bürgerengagement und sozialer Selbsthilfe, sind Ausdruck neuer Entwürfe und Ansätze von Betroffenen, die Sozialpolitik von unten neu zu entdecken und mitzugestalten.

### **Kooperation und Interessenvertretung**

Im vorparlamentarischen Raum beteiligte sich der DGB an der Arbeit in folgenden Organisationen:

- Deutscher Familienverband;
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge;
- Unicef;
- Paritätischer Wohlfahrtsverband;
- Familienbund der Deutschen Katholiken (Sachausschuß „Familie und Arbeitswelt“);

- Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Familienfragen;
- Katholische Arbeitnehmerbewegung (Wissenschaftlicher Beirat im familienpädagogischen Institut der KAB);
- Nationale Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen (NAKOS).

Sowohl in Veranstaltungen und Beratungen der Parteien als auch in den erwähnten Organisationen wurden die Forderungen des DGB zur Familien- und Altenpolitik eingebracht, insbesondere zum Themenkomplex Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.

### **Besondere Aktivitäten**

Die Tagung „Selbsthilfe und Gewerkschaften – Bilanz und Perspektive“ in Bernau war Diskussionsforum für Gewerkschafterinnen/Gewerkschafter und Vertreterinnen/Vertreter von Wissenschaft, Politik, Wohlfahrtsverbänden und Selbsthilfebewegungen. Sie diente der Meinungsbildung über Selbsthilfe, ihre Möglichkeiten und Grenzen und ihren Unterstützungsbedarf durch die Sozialpolitik. Die Ergebnisse dieser Tagung wurden in einer Broschüre festgehalten.

Durch die Initiative des DGB wurde im Mai 1992 eine **Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Familie und Beruf** im Bundesministerium für Familie und Senioren eingerichtet, der neben dem DGB Verbände der Wirtschaft und der Deutsche Familienverband angehören. Schwerpunkte der Diskussion waren die Förderung der Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung des Angebots an betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Unternehmen, die bisher schon familiengerechte Lösungen entwickelt und in die betriebliche Praxis umgesetzt haben, wurden durch einen ersten Bundeswettbewerb „Der familienfreundliche Betrieb“ ermittelt.

Zur Vorbereitung des **Internationalen Jahres der Familie 1994** hat die Bundesregierung die bundeszentralen Träger der Familienarbeit sowie Institutionen und Organisationen, deren Arbeit für die Familien in der Bundesrepublik von Bedeutung ist, in einer deutschen Nationalkommission zusammengerufen. Im Mittelpunkt stand die Erstellung eines nationalen Berichts als Organisationsrahmen und Grundlage für Aktivitäten und Maßnahmen im Jahr 1994 und darüber hinaus.

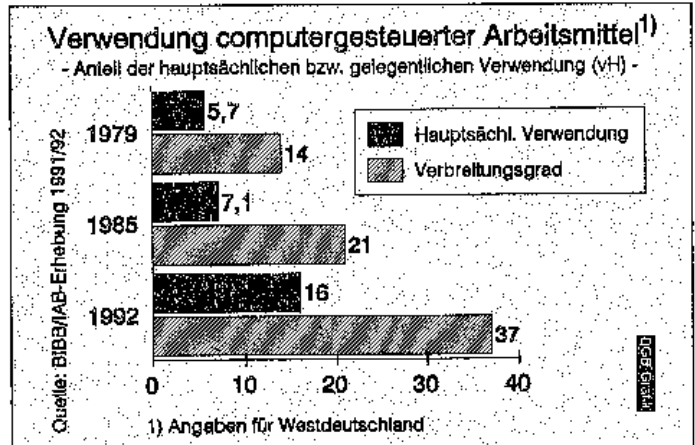
Der DGB war in den Arbeitsgruppen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Wirtschaftliche Lage der Familie“ und „Familie und Bildung“ der Nationalkommission vertreten. Die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter haben in diesen Arbeitsgruppen die familienpolitischen Vorstellungen des DGB, wie sie im Sozialpolitischen Programm 1990 verabschiedet wurden, dargelegt. Die Beratungsergebnisse wurden in einer Broschüre zusammengefaßt.

### Globaler Strukturwandel und Modernisierungsdruck fordern gewerkschaftliche Technologiepolitik heraus

Der globale Strukturwandel hat den Modernisierungsdruck in den marktwirtschaftlichen Industriegesellschaften erhöht. Neue Unternehmensstrategien, die auf die Verwirklichung bereichs- und betriebsübergreifender Formen der Produktionsorganisation zielen, sind Ausdruck der verschärften Standortkonkurrenz. Diese geht mit wachsendem Druck auf die Arbeits- und Sozialkosten einher. Der technisch-organisatorische Wandel ist deshalb durch das Bemühen der Unternehmen geprägt, Arbeits- und Produktionskosten zu senken. Zu deren Verringerung dient weiterhin die Einführung und Anwendung moderner Technik. Deutlich wird dies vor allem an der beschleunigten Verbreitung moderner, computergesteuerter Arbeitsmittel.

### Wachsender Computer- einsatz

Deren Anwendung in der Arbeitswelt hat sich wesentlich erweitert. So arbeiteten zu Beginn des Jahres 1986 gerade 21% der deutschen Erwerbstätigen mit computergesteuerten Maschinen oder Anlagen, zu Beginn des Jahres 1992 waren es aber bereits 37%. Für nahezu 4,7 Mio. bundesdeutsche (Ost- und Westdeutschland) Erwerbstätige stellen sie 1992 bereits die überwiegend genutzten (hauptsächlichen) Arbeitsmittel dar – dies sind bereits 14% der Erwerbstätigen.



### Umfassender Abbau industrieller Forschungs- und Innovationspotentiale in Ostdeutschland

Das Fehlen aktiver technologie- und innovationspolitischer Strategien zur Förderung der Entwicklung neuer Produkte und zur Modernisierung

von Produktionsverfahren ist seit langem ein charakteristisches Merkmal von Anpassungsprozessen in der Wirtschaft Ostdeutschlands. Die aus Kombinat- und Betrieben der DDR-Wirtschaft hervorgegangenen Unternehmen waren wegen ihrer schlechten Ertragslage und geringen Eigenkapitalausstattung nicht mehr in der Lage, aus eigener Kraft eine Hinwendung zu aktiven Modernisierungsstrategien einzuleiten. Die Kürzung der Budgets für Forschung und Entwicklung in den ostdeutschen Betrieben, die Verringerung der Beschäftigung in diesem Bereich sowie im vormaligen Rationalisierungsmittelbau waren die Folgen. Sie führten bereits nach kurzer Zeit dazu, daß die für Produkt- und Verfahrensinnovationen erforderlichen Ressourcen in ostdeutschen Unternehmen kaum noch vorhanden waren. Deutlich wird dies an der Entwicklung der Beschäftigten im Bereich der Forschung und Entwicklung: Ihre Zahl sank von 86.000 Ende 1989 bis Ende 1991 auf 23.000. Selbst pessimistische Prognosen wurden damit weit übertroffen. Mittlerweile, so wird geschätzt, sind in der ostdeutschen Industrie nur noch rund 13.600 Personen in diesem Bereich beschäftigt.

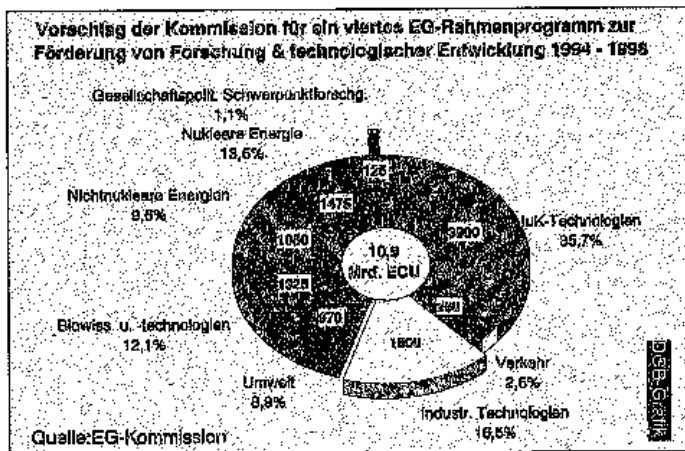
Die Besorgnis über den Abbau von Innovationspotentialen war Anlaß, **Vorschläge und Forderungen zur Förderung und Sicherung von Forschung und Wissenschaft in außeruniversitären Einrichtungen und in der Wirtschaft der neuen Bundesländer** zur Diskussion zu stellen. Darin wurde dargelegt, daß die Herausbildung eines neuen gesamtdeutschen Forschungs- und Wissenschaftssystems keine Aufgabe darstellt, die durch bloße Ausdehnung und Übertragung von Strukturen und Elementen des westdeutschen Systems auf die neuen Bundesländer bewältigt werden könnte. Die zur Diskussion gestellten Vorschläge und Maßnahmen forderten u. a.:

- eine zweckgebundene, von Bund und Ländern aufzubringende zusätzliche finanzielle Unterstützung zum Aufbau außeruniversitärer Forschungseinrichtungen;
- die Einleitung zeitlich befristeter Sonderprogramme des BMFT zur Sicherung von Forschung und Entwicklung sowie
- eine Kompensation des Rückgangs industriefinanzierter und auftragsorientierter Forschung und Entwicklung durch Bund und westliche Bundesländer sowie durch Unternehmen der Wirtschaft.

Auch mit dem gegenwärtig noch fortbestehenden großen **Bedarf an Maßnahmen zur Humanisierung und zur Stärkung der Innovationsfähigkeit in der Wirtschaft der neuen Bundesländer** hat sich der DGB befaßt. Inzwischen vorliegende repräsentative Befragungen von Erwerbstätigen zeichnen übereinstimmend ein realistisches Bild von den Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik – dieses ist durch starke physische Beanspruchungen und einen entsprechenden Humanisierungsbedarf geprägt. Im Durchschnitt arbeitet knapp ein Drittel der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik regelmäßig oder häufig unter Lärm, ungünstigen klimatischen Bedingungen oder hat häufig schwere La-

**Dramatische Verringerung der FuE-Beschäftigung in Ostdeutschland**

sten (mehr als 20 kg) zu heben oder zu tragen. Körperliche Zwangshaltungen, Schmutz, Arbeit mit Öl oder Fett kommen bei jedem vierten Arbeitsplatz vor. Und an jedem fünften Arbeitsplatz spielen Rauch, Staub, Gase häufig eine Rolle. Zwischen Ost und West gibt es bei all diesen Belastungsfaktoren deutliche Unterschiede. In Ostdeutschland ist der Anteil der Erwerbstätigen, die den genannten Belastungsfaktoren ausgesetzt sind, deutlich höher. Vor diesem Hintergrund wurden bereits Anfang 1991 **Vorschläge und Forderungen des DGB zur Bewältigung erweiterter Aufgabenstellungen der staatlichen Förderung im Feld der Gestaltung von Arbeit und Technik** vorgelegt.



## Humanisierungsdefizite in Ostdeutschland

Besonders betont wurde darin, daß technologie- und innovationspolitische Maßnahmen auf die Förderung einer umfassenden Neugestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation sowie auf eine Abkehr von traditionellen Orientierungen und Leitbildern auszurichten seien. Im einzelnen bekräftigten die vorgelegten Vorschläge und Forderungen, daß

- der Schaffung organisatorischer Voraussetzungen für eine wirksame und vorbeugende betriebliche Arbeits- und Technikgestaltung;
- der Förderung anspruchsvoller und integrierter arbeits- wie innovationspolitischer Leitvorhaben anstelle einer breiten Förderung betrieblicher Einzelvorhaben sowie
- der Berücksichtigung arbeits-, humanisierungs- und innovationspolitischer Problemstellungen und Möglichkeiten zu deren Lösung in allen öffentlichen Maßnahmen

höchste Priorität zukommen müsse.

Einzelne der unterbreiteten Vorschläge und Forderungen fanden Eingang in Grundsätze zur Förderung von Vorhaben im Rahmen des Pro-



gramms „Arbeit und Technik“ in Ostdeutschland. Ferner gelang es, eine **Erweiterung der Aufgaben- und Tätigkeitsfelder** der an ostdeutschen Technischen Hochschulen vom BMFT **geförderten Transfer-Zentren im Feld der computergestützten Produktion** durchzusetzen; deren Tätigkeit wurde um Aufgaben der arbeitsorientierten Technologieberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Interessenvertretungen erweitert. Auf diese Weise standen zusätzliche personelle Ressourcen im Feld der arbeitsorientierten Beratung und Technikgestaltung bereit.

Fragen der technologie- und innovationspolitischen Modernisierung standen auch im Mittelpunkt eines in Kooperation mit dem DGB-Landesbezirk Sachsen am 25. November 1993 in Meißen durchgeführten technologiepolitischen Fachgespräches zum Thema „Technologiepolitik in Sachsen — Sächsische Unternehmen auf dem Weg zu strategischen Vorsprüngen“. Dabei ging es vor allem um die Darlegung von Erfahrungen mit Konzepten der regionalen Modernisierung in alten Industrieregionen sowie um Möglichkeiten ihrer Übertragung und Integration in entsprechende Maßnahmen. Deutlich wurde dabei, daß die bisher vernachlässigte technologiepolitische Förderung einer „Ost-Ost-Kooperation“ einer zügigen Korrektur bedarf.

### **Neuorientierung der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik – Ein Politikfeld mit wachsender Bedeutung**

Der Vertrag über die Europäische Union formuliert als Ziel der gemeinschaftlichen Forschungs- und Technologiepolitik, „die wissenschaftlichen und technologischen Grundlagen der Industrie der Gemeinschaft zu stärken und die Entwicklung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit zu fördern“. Die besondere Betonung der Stärkung industrieller Wettbewerbsfähigkeit im Vertrag von Maastricht hat eine wichtige Ursache darin, daß die bisherigen Anstrengungen der europäischen Technologie- und Innovationspolitik nicht ausreichend erfolgreich waren. Dies gestand auch die EU-Kommission bei ihrer Bilanzierung der gemeinschaftlichen Politik im Februar 1992 ein.

Die – im internationalen Vergleich unzureichende – Fähigkeit europäischer Unternehmen, Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in marktgängige Produkte und Verfahren umzusetzen, soll durch die weitere Förderung von Forschung und Entwicklung in Europa nachhaltig gestärkt werden. Die Kommission hat dazu nach längeren Vorarbeiten im Juni 1993 einen offiziellen **Entwurf für ein 4. EG-Rahmenprogramm zur Förderung von Forschung und technologischer Entwicklung im Zeitraum von 1994 bis 1998** vorgelegt. Künftig durchzuführende Maßnahmen werden vier Schwerpunkten zugeordnet:

- der Förderung der wissenschaftlich-technologischen Kooperation von Unternehmen, Forschungszentren und Hochschulen;

**Europa:  
unzureichende  
technologische  
Wettbewerbs-  
fähigkeit**

**Vorschlag für  
ein neues EU-  
Rahmenpro-  
gramm zur För-  
derung von  
Forschung und  
Entwicklung**

- der Förderung der Zusammenarbeit mit Drittländern und internationalen Organisationen;
- der Förderung der Verbreitung und Verwertung von Ergebnissen sowie
- der Förderung der Ausbildung und Mobilität von Forschern.

Die Prioritäten zukünftiger Forschungsförderung sind auf die weitere Stärkung der industriellen Wettbewerbsfähigkeit und die Verbesserung der Lebensqualität in Europa ausgerichtet. Neu ist die erstmalige Absicht, zukünftig die Förderung von Forschung und Entwicklung durch die Europäische Union über die bloßen Bedürfnisse der Industrie hinaus auszudehnen.

Aus der Sicht des DGB ist zu begrüßen, daß mit dem Vertrag über die Europäische Union erweiterte rechtliche Grundlagen für die europäische Forschungs- und Technologiepolitik geschaffen wurden. Deren zentrale Ziele sind jedoch trotz erkennbarer Neuorientierung ergänzungsbedürftig. Dieser Sachverhalt war u. a. Gegenstand im Rahmen der Vertretung des DGB im Technologiepolitischen Arbeitskreis des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), bei der Mitwirkung an technologiepolitischen Fachtagungen der Kommission, in Gesprächen mit Vertretern des Europa-Parlamentes, des WSA und auch von schriftlichen Stellungnahmen zu den Vorschlägen der Kommission. Darin hat der DGB vor allem auf Defizite in der Förderorganisation sowie beim Einsatz von Förderinstrumenten hingewiesen. Darüber hinaus wurde dargelegt, daß eine praxisorientierte Förderung auch die Entwicklung und Erprobung neuer organisatorischer Lösungen zur Gestaltung von Arbeit, Technik und Produktion umfassen müsse. Zu diesem Zweck hat der DGB den Vorschlag für ein neues, von der EU durchzuführendes Förderprogramm „Innovation und Organisation“ unterstützt. Gefordert wurde jedoch, die vorgesehene Verbreitung von Wissen, Erkenntnissen und Erfahrungen über die soziale und ökologische Gestaltung von Arbeit und Technik durch eine exemplarische Förderung betrieblicher Vorhaben zu ergänzen. Voraussetzung einer innovationspolitisch gebotenen Erweiterung sei allerdings die Aufstockung des für dieses Programm vorgesehenen Budgets. Als notwendig wurde die Bereitstellung von Fördermitteln in Höhe von mindestens 400 Mio. ECU – anstatt der vorgesehenen 135 Mio. ECU – für den Zeitraum von 1994 bis 1998 erachtet. Diese Fördersumme entspricht gerade 7% der für die zukünftige Förderung der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der industriellen Technologien im 4. Rahmenprogramm vorgesehenen Mittel von rund 5,6 Mrd. ECU.

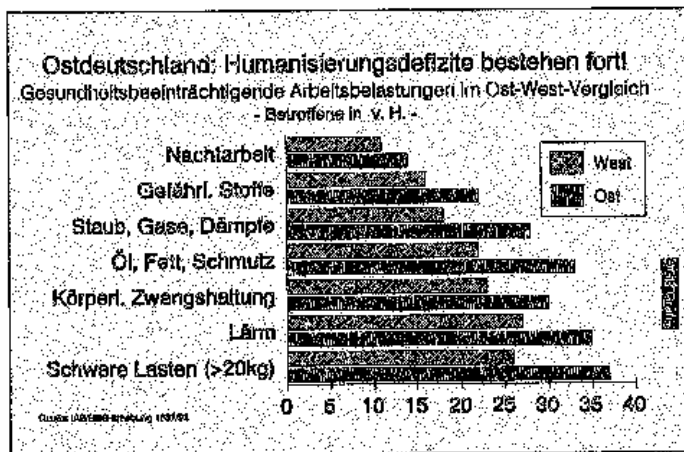
## **Fehlende Verbindung von technischen mit sozialen Innovationen – Ein Merkmal europäischer Forschungs- und Technologiepolitik**

Nach einer von führenden europäischen Wirtschafts- und Innovationsforschungseinrichtungen gemeinsam durchgeführten Untersuchung steht die Förderung der Informationstechnik gegenwärtig an einer Wegscheide – notwendig, so die Schlußfolgerungen der Untersuchungen, sei eine Relativierung der derzeit „angebotsorientierten Betonung der Technologie“ zugunsten einer stärkeren Betonung der Nachfrage. Gerade der enorme Vorteil der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, der darin liege, „daß an die Stelle der Energie- und Materialintensität die Informationsintensität tritt“, müsse dazu genutzt werden, um zum Beispiel die Energieproduktivität durch gezielten Technologieeinsatz zu steigern. Die Forschungsinstitute empfehlen deshalb die Formulierung anspruchsvoller Fördervorhaben sowie eine Überarbeitung der laufenden Förderprogramme.

## **Defizite der Forschungs- und Techno- logiepolitik der EG**

Diese Einschätzungen und Forderungen hat der DGB aufgegriffen. In **Gesprächen mit Vertretern des BMFT** sowie im Verlaufe zweier Gesprächsrunden mit der **Bund-Länder-Kommission zu den Herausforderungen und Perspektiven der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik** wurde die Notwendigkeit einer visions-, dialog- und nachfrageorientierten Strategie der Technologieförderung dargelegt und Maßnahmen zu ihrer Umsetzung eingefordert. Die Perspektiven einer erweiterten Förderung von Forschung und Entwicklung waren Gegenstand einer gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Niedersächsischen Landesvertretung am 3./4. November 1993 durchgeführten **Tagung „Forschungs- und Technologiepolitik im Dienste der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Europas“** in Brüssel. In deren Verlauf wurden neben neuen Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Europa auch Schwerpunkte und Ergebnisse der bisherigen Förderung von Forschung und technologischer Entwicklung zur Diskussion gestellt. Besondere Aufmerksamkeit fand im Verlaufe der Tagung der Vorschlag der EU-Kommission für ein 4. EU-Rahmenprogramm. Dessen Ziele und Maßnahmen mit den gewerkschaftlicher Anforderungen verglichen wurden. Das vorläufige Fazit: Die zu begrüßende Kurskorrektur der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik ist noch weit davon entfernt, gewerkschaftlichen Anforderungen ausreichend Rechnung zu tragen.

Gewerkschaftliche Anforderungen an die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien, die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an betrieblichen Entscheidungs- und Planungsprozessen im Zusammenhang mit technisch-organisatorischen Veränderungen, neue Formen der Arbeitsorganisation sowie Fragen eines vorbeugenden Umwelt- und Gesundheitsschutzes standen im Mittelpunkt der **Vertretung des DGB im Verwaltungsrat der Europäischen Stiftung** in Dublin.



**Internationaler Innovationswettbewerb als globaler Standortwettbewerb**

**Exporte und Patente signalisieren Innovationsdefizite**

Die Verschärfung des Wettbewerbs durch Globalisierung von Unternehmensstrategien einerseits und die Regionalisierung von Märkten (Europäischer Binnenmarkt, NAFTA) andererseits sowie die Verkürzung von Innovations- und Produktlebenszyklen haben das wissenschaftliche wie das wirtschafts- und industriepolitische Interesse an den Zusammenhängen zwischen Forschung und Entwicklung, Innovation und Produktion, Markterfolgen und Beschäftigung, neu belebt. Wesentlicher Grund für aktuelle sowie kontroverse Diskussionen über die Innovationsfähigkeit von Industrien und Unternehmen sind die Anzeichen dafür, daß deutsche Unternehmen immer weniger in der Lage sind, sich im globalen Innovationswettbewerb erfolgreich zu behaupten.

Unverkennbar sind innovationsbedingte Marktschwächen: Die bereits seit Jahren hervortretenden **Wettbewerbsdefizite der deutschen Wirtschaft im Bereich der Spitzentechnologien** konnten nicht verringert werden. Aber auch bei höherwertigen Techniken, die bislang unter den deutschen Exporten dominierten, darunter Nachrichtentechnik, Büromaschinen, Optik und Werkzeugmaschinen, wachsen die Schwierigkeiten. Beim Export technologieintensiver Güter hat sich der Rückstand zu japanischen Wettbewerbern vergrößert. Vorsprünge zu anderen Anbietern von Technologiegütern haben sich verringert. „Bei der deutschen Industrie“, so heißt es in einem Gutachten für das BMFT, „hat sich in den letzten Jahren das Angebot an forschungs- und entwicklungsintensiven Waren zunehmend in Bereiche verschoben, die gemessen am Industriedurchschnitt unterdurchschnittliche Zuwachsraten aufweisen. Gleichzeitig ist ihre Spezialisierung in den Bereichen, die in den letzten Jahren überdurchschnittliches Wachstum aufwiesen,

schwächer geworden. Diese Entwicklung muß in Zukunft mit größter Aufmerksamkeit verfolgt werden. Dabei ist außerdem zu beachten, daß in denjenigen Bereichen, in denen die deutsche Wirtschaft bereits heute Schwächen zeigt, auch die Patentstatistiken unterdurchschnittliche Erfindungstätigkeit ausweisen“. Die aktuelle Entwicklung der Patentanmeldungen läßt auch für die Zukunft eher eine Fortdauer der Innovationschwächen deutscher Unternehmen erwarten. Als Indikator innovationspolitischer Versäumnisse und Defizite der Unternehmen muß auch der rückläufige Anteil neuer Produkte am Umsatz der Unternehmen gelten. Inzwischen liegt er deutlich unter jenem des Krisenjahres 1982. Patentanmeldungen und die Struktur des Unternehmensumsatzes verweisen auf Handlungserfordernisse und Korrekturbedarf in der Innovationspraxis der Unternehmen wie im Feld der staatlichen Technologiepolitik.

### **Die aktuelle Standortdebatte – Eine Kontroverse um falsche Themen und Probleme.**

Was sind die Ursachen der Wettbewerbsschwächen und Innovationsdefizite deutscher Unternehmen? Was sind die Ursachen für die wachsende Lücke zwischen einem noch immer hohen öffentlichen wie privaten Aufwand für Forschung und Entwicklung einerseits und der Umsetzung ihrer Ergebnisse in marktgängige Produkte und Verfahren andererseits? Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen, vor allem aber die Suche nach Antworten, haben im Berichtszeitraum maßgeblich die Arbeiten und Aktivitäten des DGB geprägt.

Die Standortdebatte war bereits im Oktober 1992 Anlaß, unter dem Titel „**Standortsicherung durch Überwindung von Management- und Politikdefiziten – Zukunftsaufgaben der Industrie- und Technologiepolitik**“ eine Dokumentation vorzulegen. Im Fortgang der Debatte wurde eine weitere Dokumentation mit Analysen und Diskussionsbeiträgen zum Thema „**Forschungs- und Innovationsstandort Deutschland: Strategiedefizite und Sparkonzepte als Zukunftsrisiken**“ erarbeitet und im August 1993 vorgelegt. Eine gemeinsame Anhörung der Bundestagsausschüsse für Forschung und Technologie sowie für Wirtschaft und die Vorlage eines Konzeptes zur Förderung der Informationstechnik durch das BMFT waren im Sommer 1992 Anlaß für eine umfangreiche Stellungnahme. Vorausgegangen waren dem die Erarbeitung von Branchenanalysen der Elektronik- und Computerindustrie sowie der Software-Industrie.

Ein maßgeblicher Grund für diese innovations- und technologiepolitischen Analysen war die **Ausblendung mikroökonomischer, d. h. unternehmensinterner Sachverhalte aus der Standortdebatte**. Gerade der Blick auf mikroökonomische Aspekte und Bestimmungsfaktoren von Innovationen und Investitionen zeigt, daß für Wettbewerbschwächen, Innovationsdefizite und Kostennachteile deutscher Unter-

**Standort  
Deutschland:  
Rahmen-  
bedingungen  
sind besser  
als ihr Ruf**

**Strategie-  
defizite des  
Managements**

nehmen weder die gewerkschaftliche Tarifpolitik noch die staatliche Sozialpolitik, weder politische noch gesellschaftliche Rahmenbedingungen verantwortlich gemacht werden können. Vielmehr machen Versäumnisse des Managements, Strategie- und Organisationsdefizite der Unternehmen den Kern der aktuellen Standortchwäche aus. Von denen aber, von unzulänglichen Unternehmensstrategien und Innovationsdefiziten, von Schwachstellen im Technologie- und Innovationsmanagement der Unternehmen, von Mängeln in der Produktentwicklung sowie von einem produktivitätshemmenden Festhalten der Unternehmensleitungen an überkommenen Hierarchien und Bürokratien ist in der aktuellen Standortdebatte nicht die Rede.

Schwächen des Innovationsmanagements zeigen sich vor allem in langen Entwicklungszeiten sowie in hohen Zahlen gescheiterter Innovationsprojekte. Als Ursachen der geringen Effizienz des Innovationsmanagements deutscher Unternehmen gelten Organisationsschwächen, wie das Eigenleben von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, eine fehlende Kunden- und Marktorientierung, eine übermäßige Fokussierung auf unternehmenseigene Produkte und nicht zuletzt das Fehlen einer integrierten Produktentwicklung, bei der alle wichtigen betrieblichen Entwicklungsprozesse nicht mehr nacheinander, sondern unter Beteiligung wichtiger Unternehmensbereiche (Entwicklung, Einkauf, Vertrieb, Test, Produktion) parallel zueinander erfolgen. Bei der Form der integrierten Produktentwicklung sind japanische Unternehmen ihren Konkurrenten in Europa weit voraus. Doch nicht nur in der Entwicklungsproduktivität, auch in der Herstellungseffizienz hinken deutsche und europäische Unternehmen hinterher.

## **Neue Technik – alte Organisationsstrukturen**

Die in der jüngsten Zeit viel beachtete MIT-Studie (Massachusetts Institut of Technology) über die „Zweite Revolution in der Autoindustrie“ hat nicht nur die Produktivitätsvorteile der „schlanken Produktion in der japanischen Automobilindustrie“ dargelegt. Sie hat auch eine weitere Schwäche in der Rationalisierungspraxis deutscher Unternehmen sowie in der bisher praktizierten Technologiepolitik offengelegt. Diese Schwäche bestand – und besteht zum Teil immer noch – in der Annahme, daß allein das Niveau der angewandten Technologie über Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit entscheide. Spätestens seit der MIT-Studie ist jedoch deutlich, daß nicht der höchste technische Automatisierungsgrad über den Erfolg von Unternehmen auf globalen Märkten entscheidet, sondern daß die „intelligente Verknüpfung“ des menschlichen Kreativitäts- und Flexibilitätspotentials mit moderner Technik den zentralen Kern des Wettbewerbsvorsprungs japanischer Unternehmen ausmacht! Hier liegen die Versäumnisse deutscher Unternehmen; sie haben es nicht vermocht, den zunehmenden Einsatz moderner Technik mit weitreichenden und qualifizierten Veränderungen der Arbeitsstrukturen zu verbinden. Neue und qualifizierte Tätigkeiten sind in Industrie und Verwaltung bisher nur unzureichend verwirklicht worden.

## **Das Kreativitäts- und Flexibilitätspotential qualifizierter Arbeit wird als Produktivitätsressource nur unzureichend genutzt!**

Wider besseres Wissen verläuft die technisch-organisatorische Umstellung in Betrieben und Verwaltungen in traditionellen, weitgehend strukturkonservativen Bahnen. Nach wie vor bemühen sich viele Unternehmen darum, neue Technologien ohne grundlegende Neugestaltung der Arbeits- und Betriebsorganisation einzuführen. Zwar wächst auch in den Unternehmensvorständen die Einsicht, daß die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen nicht länger mit herkömmlichen Rationalisierungskonzepten gesichert werden kann. Doch der Grad der Umsetzung dieser Einsicht ist noch weit davon entfernt, den Anliegen der gewerkschaftlichen Humanisierungs- und Technologiepolitik umfassend gerecht zu werden. Ebenso gilt: Die Einlösung gewerkschaftlicher Schutz- und Gestaltungsziele geht noch nicht im notwendigen Ausmaß mit der vom Management veranlaßten Einführung neuer Produktions- und Arbeitskonzepte einher. Gerade die fortdauernde Verweigerung erweiterter Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Interessenvertreter, vor allem aber das Bemühen der Unternehmen um eine Intensivierung der Arbeit und die Anwendung neuer Sozialtechniken zeigen, daß die Ideen von Taylor und Ford sich hartnäckig behaupten. Die Stabilität tayloristischer Arbeits- und Betriebsorganisation verzögert den längst überfälligen arbeitspolitischen Paradigmenwechsel. Die Herbeiführung dieses Wechsels ist und bleibt ein vorrangiges Ziel der gewerkschaftlichen Arbeits- und Technologiepolitik.

## **Gewerkschaftliche Politik zur Gestaltung von Arbeit und Technik – Konsolidierung und Weiterentwicklung der technologiepolitischen Programmatik des DGB.**

Dem DGB und seinen Gewerkschaften wird immer wieder vorgehalten, Innovationsprozesse zu blockieren und die Dynamik des technischen Wandels zu beeinträchtigen. Tatsächlich führen gewerkschaftliche Bemühungen um eine soziale Absicherung der abhängig Beschäftigten gegenüber Risiken des technischen Wandels nicht zu Verzögerungen und Blockaden von Innovationsprozessen. Empirische Untersuchungen zeigen, daß die Branchen mit einem hohen Niveau der sozialen Sicherung bei ihrer Innovationstätigkeit gegenüber anderen Branchen keinesfalls Rückstände aufweisen. Umgekehrt jedoch ergaben sich positive Zusammenhänge: Branchen mit hohem sozialem Schutzniveau erwiesen sich als innovationsfreudiger und beschäftigungsstabiler als Branchen mit einem geringen sozialen Schutzniveau. Vertragliche Vereinbarungen über den Rationalisierungsschutz stellen keinesfalls Hemmschuhe der ökonomischen und technischen Entwicklung dar, sondern sie verbessern und stabilisieren die Planungsgrundlagen des

**Fehlende soziale Innovationen**

Innovationshandelns in Unternehmen und fördern die Bereitschaft der Beschäftigten, Innovationsprozesse aktiv mitzugestalten.

An diese Zusammenhänge knüpfen auch die von den Gewerkschaften vorgelegten Aktions- und Arbeitsprogramme zur sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik an. Ausgangspunkt sind die bisher noch unzureichend ausgeschöpften sozialen Gestaltungsmöglichkeiten neuer Techniken. Die Überwindung dieses Defizits ist zentrales Anliegen gewerkschaftlicher Technologiepolitik. Sie ist darauf gerichtet, so das im Juni 1990 vom Bundesvorstand beschlossene **DGB-Arbeitsprogramm Gewerkschaftliche Politik zur Gestaltung von Arbeit und Technik**, „die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einer sozial und ökologisch verträglichen Gestaltung von Arbeit und Technik aufzugreifen und frühzeitig in den Prozeß der Technikforschung und -entwicklung sowie in betriebliche Maßnahmen der Planung und Gestaltung von Arbeits- und Produktionsprozessen einzubringen“.

### **Technologie- beratung: Veränderte Anforderungen**

Bei der Umsetzung und Einlösung gewerkschaftlicher Gestaltungsforderungen in den Betrieben und Verwaltungen kommt den Einrichtungen der arbeitnehmerorientierten Technologieberatung inzwischen eine große Bedeutung zu. Ihre in enger Kooperation mit den jeweiligen Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen erfolgenden Informations-, Bildungs- sowie Beratungstätigkeiten stärken die Handlungsfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretungen und verbessern die Voraussetzungen für eine wirksame soziale und ökologische Gestaltung von Arbeit und Technik.

Die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen durch betriebliche Interessenvertretungen im Feld des Datenschutzes und der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung hat inzwischen gegenüber neuen Beratungsanforderungen in den Feldern der Arbeitsorganisation, der Qualitätssicherung und einer mehr und mehr betriebsübergreifenden Produktionsorganisation an Bedeutung verloren. Die Erweiterung der Beratungsanforderungen spiegelt die Dynamik des technisch-organisatorischen Wandels wider. Für den DGB war dies neben der Erarbeitung einer **Bestandsaufnahme der Voraussetzungen, Bedingungen und Tätigkeiten der arbeitnehmerorientierten Technologieberatung** Anlaß zur **Durchführung** von insgesamt drei **Arbeitstagen** mit den Technologieberatungsstellen bei den DGB-Landesbezirken und DGB-Kreisen. Im Mittelpunkt der Arbeitstagen stand die arbeitspolitische Analyse veränderter unternehmerischer Rationalisierungsstrategien und Konzepte, deren Überprüfung auf Veränderungen des Beratungsbedarfes und der Beratungsaufgaben sowie die Darlegung von Möglichkeiten zur Einlösung erweiterter Beratungsaufgaben.

Einrichtungen der arbeitnehmerorientierten Technologieberatung tragen mit ihrer Unterstützung bei der betrieblichen Entwicklung und Umsetzung von Gestaltungskonzepten nicht nur zur gewerkschaftlichen Bewältigung neuer Aufgabenstellungen innerhalb neuer Handlungs- und



Problemfelder bei. Durch ihre Informations-, Bildungs- sowie Beratungspraxis stärken sie auch die Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit neuer programmatischer Ansätze im Feld der gewerkschaftlichen Arbeits- und Technologiepolitik. Im Hinblick auf den Struktur- und Qualifikationswandel der Erwerbstätigkeit, aber auch im Hinblick auf den Werte-Wandel eröffnet die Technologieberatung schließlich auch neue Zugangswege für die gewerkschaftliche Organisation fachlich hochqualifizierter Arbeitskräftegruppen in Industrie- und Dienstleistungsbereichen. Deren hohes Interesse an Identifikationsmöglichkeiten mit ihrer Arbeit, an Eigenverantwortung sowie an der Erschließung und Sicherung beruflicher Perspektiven bietet vielfältige Möglichkeiten für eine Verknüpfung mit der gewerkschaftlichen Politik, zur Gestaltung von Arbeit und Technik.

Bemühungen, die Voraussetzungen für eine soziale und ökologische Gestaltung von Arbeit und Technik zu verbessern, haben auch dazu geführt, daß sich der DGB mit Fragen der Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen auseinandergesetzt hat. Politische Kontroversen um die Schaffung einer Einrichtung zur Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen beim Deutschen Bundestag waren Anlaß für die Vorlage einer **Stellungnahme des DGB zum Thema „Technikfolgen-Abschätzung – Grundlage einer sozialen und ökologischen Gestaltung von Arbeit, Technik und Produktion“**, die vom Bundesvorstand des DGB im Januar 1991 beschlossen wurde. Unter Verweis auf negative soziale wie ökologische Wirkungen neuer Techniken und eine noch immer unzureichende Förderung der Wirkungs- und Vorsorgeforschung im Rahmen staatlicher Technologiepolitik plädiert die Stellungnahme für eine Intensivierung und Verbesserung der Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen.

## **Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen**

### **Soziale Gestaltung der Telekommunikation**

Ein tiefgreifender Umbruch im Feld der Telekommunikation war Anlaß, im Berichtszeitraum die damit einhergehenden Probleme zu untersuchen und geeignete Gestaltungsvorschläge in die öffentliche Diskussion einzubringen. Die in diesem Zusammenhang im Sommer 1991 vom Bundesvorstand beschlossenen **Thesen und Vorschläge des DGB für eine soziale Gestaltung der Telekommunikation** enthalten neben einer Hervorhebung der sozialen Chancen und Risiken dieser Entwicklung gezielte Anforderungen an die Bundesregierung, an den Gesetzgeber und die Telekommunikationsindustrie. Inhalt von Vorschlägen und Forderungen waren u. a. die Notwendigkeit einer stärkeren Demokratisierung der Telekommunikationspolitik, die Vorlage eines wirksamen Konzeptes des technischen Datenschutzes in offenen digitalen Netzen sowie die vorausschauende Weiterentwicklung der Bundes- und Landesdatenschutzgesetze.

Über diese Forderungen hinaus stellten die Thesen und Vorschläge die Schaffung eines **Telearbeitsgesetzes** zur Diskussion. Mit seiner Hilfe soll sichergestellt werden, daß Telearbeit nur im Rahmen fester und sozialversicherungsspflichtiger Arbeitsverhältnisse erfolgen darf und in den Geltungsbereich von Tarifverträgen und Arbeitsschutzvorschriften fällt. Gefordert wurde weiter, daß ihre Schaffung einer Mitbestimmungspflicht durch die betrieblichen Interessenvertretungen unterliegt. In der öffentlichen Diskussion fand die DGB-Forderung nach einem Telearbeitsgesetz großen Widerhall. Ein Grund dafür war das zeitgleiche Zusammentreffen der Veröffentlichung der DGB-Thesen mit dem Abschluß einer Betriebsvereinbarung bei IBM über „außerbetriebliche Arbeitsstätten“. Darüber hinaus erlangte „Tele-Heimarbeit“ auch aus anderen Gründen neue Aktualität: Wachsende Verkehrsprobleme in städtischen Ballungsräumen, die mit dem motorisierten Individualverkehr einhergehenden Umweltbelastungen und Energieaufwendungen, aber auch das Streben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach mehr Arbeitszeitsouveränität, um berufliche und private Interessen besser miteinander verbinden zu können, lassen nicht nur „Telearbeit“ als Lösungsmöglichkeit erscheinen, sie stellen auch die gewerkschaftliche Schutz- und Gestaltungspolitik vor neue Aufgaben.

Erweiterte Nutzungsmöglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnik verändern auch Rationalisierungsstrategien und -konzepte der Unternehmen. Deutlich wird dies u. a. an neuen Formen der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung und Vernetzung. Damit verbundene Folgen für die Unternehmensleitungen wie für die Beschäftigten, für deren Arbeitsbedingungen und die Handlungsfähigkeit ihrer Interessenvertretung in Zulieferbetrieben waren Gegenstand von Erörterungen der von Bundesforschungsminister Riesenhuber im Mai 1990 einberufenen **Expertenkommission „Chancen und Risiken von CIM“**, der der Stellvertretende DGB-Vorsitzende, Ulf Fink, angehörte. Im Verlaufe der Erarbeitung der Materialien und den daran anschließenden Beratungen wurde allerdings deutlich, daß die Einschätzung der Chancen und Risiken der Einführung und Anwendung von Systemen der computerintegrierten Produktion (CIM) zwischen den Tarifvertragsparteien weit auseinanderklaffen. Mit Nachdruck gilt dies im Hinblick auf die Einschätzung veränderter Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zulieferbetrieben. Die aus einer eingeschränkten Autonomie, Planungskompetenz und Ausführungsverantwortung in den Zulieferbetrieben abgeleiteten DGB-Forderungen nach Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes sowie des Datenschutzes wurden von den Vertretern der Arbeitgeberverbände zurückgewiesen. Nicht zuletzt deshalb beschränkten sich die Empfehlungen der Kommission darauf, die Wirkungen zwischenbetrieblicher Vernetzung auf industrielle und regionale Entwicklung wie auf zukünftige Standort- und Wirtschaftsstrukturen als klärungsbedürftig zu charakterisieren und die Durchführung vertiefter Untersuchungen anzuregen.

## **Opfer wiederholter Budgetkürzungen: Staatliche Förderung der Humanisierungsforschung**

Untersuchungen und die praktische Erprobung von Gestaltungslösungen standen im Berichtszeitraum weiterhin im Mittelpunkt des seit 1989 vom BMFT geförderten **Programms „Arbeit und Technik“ (AuT)**. Der DGB koordinierte die Mitarbeit von Vertreterinnen und Vertretern der DGB-Gewerkschaften im Gesprächskreis „Arbeit und Technik“.

Gewerkschaftliche Aktivitäten richteten sich vor allem darauf, Anregungen zur Weiterentwicklung der staatlichen Förderung im Feld der Gestaltung von Arbeit und Technik zu erarbeiten und zu deren Umsetzung beizutragen. Zu diesem Zweck wurden 1992 **Vorschläge zur Sicherung und Weiterentwicklung staatlicher Forschungs- und Entwicklungsförderung zur Gestaltung von Arbeit und Technik** zur Diskussion gestellt.

Mit ihnen fordert der DGB das trotz kurzer Laufzeit bereits wiederholt gekürzte Programm mit jährlichen Fördermitteln in Höhe von 125 Mio. DM auszustatten. Des weiteren wurde angeregt, die Schwerpunkte des AuT-Programms neu zu ordnen und auf folgende Felder zu beschränken: Grundlagenforschung und gestaltungsorientierte Analyse, innovative Arbeits- und Technikgestaltung, Umsetzung und Transfer sowie eine Evaluation der Fördermaßnahmen. Abschließend machten die Vorschläge auf bisher unberücksichtigte Problemfelder aufmerksam und empfahlen deren Bearbeitung. Genannt wurden u. a.

- Vorhaben zur Entwicklung und Erprobung von Konzepten einer ökologisch ausgerichteten Arbeits- und Produktionspolitik;
- die Untersuchung von Veränderungen der Zusammenhänge von Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Leben im Zuge der informationstechnischen Dezentralisierung und Vernetzung sowie
- die Untersuchung gesundheitsgefährdender und umweltbeeinträchtigender Wirkungen der Herstellung und Anwendung neuer Werkstoffe.

Über diese konzeptionellen Arbeiten hinaus wurden nahezu regelmäßig Maßnahmen zur Abwehr der immer wieder von der Bundesregierung vorgeschlagenen Mittelkürzungen des Programms eingeleitet. Wie die Entwicklung des Programm-Budgets seit 1989 zeigt, gelang dies allerdings nur mit mäßigem Erfolg.

## **Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik: Aufforderung zur sozialen und ökologischen Gestaltung.**

Aktuelle Entwicklungen in den Feldern der neuen Biotechnologie und der Gentechnik, die Wissenschaftler in die Lage versetzen, Erbanlagen von Pflanzen, Tieren und künftig auch von Menschen in einem bisher unbekanntem Maße zu entschlüsseln und zugleich neu zu kombinieren, waren nicht erst im Berichtszeitraum Gegenstand technologiepoli-

## **Bedeutungsverlust staatlicher Humanisierungspolitik**

## **Gewerkschaftliche Diskussion der Gentechnik**

tischer Aktivitäten. Der vom DGB-Bundesvorstand im Sommer 1990 zustimmend zur Kenntnis genommene und öffentlich zur Diskussion gestellte Entwurf für ein „**Memorandum des DGB zur Bio- und Gentechnologie**“ belegt dies. Der Entwurf sollte gewerkschaftliche Anregungen, Vorschläge und Forderungen für eine verantwortungsbewußte Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik zur Diskussion stellen. Ausgangspunkt für seine Erarbeitung waren kontroverse Diskussionen um die Bewertung der Chancen und Risiken der neuen Biotechnologie und der Gentechnik. Diese waren dadurch gekennzeichnet, daß Wirtschaft und Wissenschaft – wie es in einer im Auftrage des BMFT erarbeiteten Studie heißt – „anfangs stets nur die Chancen der Biotechnologie in leuchtenden Farben ausgemalt (haben), ohne die jeweiligen Risiken zu würdigen“.

Demgegenüber haben die Kritiker der neuen Biotechnologie und der Gentechnik vielfach nur deren Risiken betont, ohne mögliche Chancen zu erörtern. Vor diesem Hintergrund, so die BMFT-Studie weiter, sei in der Öffentlichkeit eine Glaubwürdigkeitslücke entstanden. Sie müsse als ein Anzeichen dafür gelten, „daß die Möglichkeiten einer frühzeitigen Analyse und Bewertung neuer Technologien weder von Unternehmen noch von den öffentlichen und politischen Institutionen in vollem Umfang zum Erreichen einer Konsensbasis in der Bevölkerung eingesetzt werden“. An diesen Sachverhalt knüpften die Forderungen des Entwurfes für ein Memorandum an. Sie richten sich an eine sozial und ökologisch verantwortungsbewußte Forschungs- und Technologiepolitik von Bund und Ländern und fordern dazu auf, die Weichen für eine umwelt- sowie gesundheitsverträgliche und zugleich zukunftsorientierte Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik zu stellen.

Im Zusammenhang mit dem seit längerem etablierten Grundrecht auf „informationelle Selbstbestimmung“ richtete der Entwurf auch besondere Aufmerksamkeit auf die Anwendung genanalytischer Verfahren, mit deren Hilfe es möglich wird, genetisch bedingte Eigenschaften von Menschen zu ermitteln. So können u. a. Erbanlagen für Krankheiten und genetisch bedingte Reaktionen des menschlichen Körpers gegenüber Arbeitsstoffen, Arznei- und Nahrungsmitteln festgestellt bzw. prognostiziert werden. Die Durchführung solcher Analysen an Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen ist mit der Gefahr verbunden, „daß sie den Anspruch der Arbeitnehmer auf Menschenwürde und körperliche Unversehrtheit in der Arbeitswelt nachhaltig untergräbt“. Die Gefahr, daß auf diese Weise das Grundprinzip des Arbeitsschutzes, nämlich der vorbeugende Schutz vor arbeitsbedingten Erkrankungen, umgekehrt und die Unternehmen vor vermeintlich anfälligen Arbeitnehmern geschützt und zugleich von ihrer Fürsorgepflicht befreit werden, war Anlaß für die Forderung, „daß die Untersuchung der genetischen Konstitution von Menschen auf keinen Fall zur Voraussetzung von Einstellungen gemacht werden darf. Die **Genomanalyse**

bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zukünftige Erbkrankheiten und die Anfälligkeiten für bestimmte Arbeitsstoffe diagnostizieren kann, ist deshalb zu verbieten“. Diese seinerzeit zur Diskussion gestellte Position ist gegenwärtig hoch aktuell – der vorliegende Entwurf für ein **Arbeitsschutz-Rahmengesetz**, der von der Bundesregierung im November 1993 beschlossen wurde, zielt auf die Erlaubnis der Durchführung genetischer Analysen im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen – mit ihrer Hilfe sollen Veranlagungen der Beschäftigten aufgedeckt werden, die bei Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen zu einer Erkrankung führen können.

Die Forderungen des Memorandum-Entwurfes für die Verwirklichung einer sozial und ökologisch verantwortungsbewußten Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik waren Gegenstand zahlreicher Veranstaltungen und Arbeitstagen von DGB-Landesbezirken, DGB-Kreisen sowie den Gewerkschaften. Ferner haben die Gewerkschaften eigenständige Veröffentlichungen und Stellungnahmen zum Entwurf für ein DGB-Memorandum vorgelegt. Diese Stellungnahmen, aber auch inzwischen vorliegende Befunde der Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen einer Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik, fanden Eingang in erste, noch nicht abgeschlossene Schritte zur **Überarbeitung des Memorandum-Entwurfes**.

## **Novellierung des Gentechnik- Gesetzes**

Besondere Aufmerksamkeit fand dabei eine erneute Diskussion der Bedingungen für gentechnologische Forschung und Produktion am Standort Deutschland. Im Zusammenhang mit diesen Diskussionen, die im Spätherbst 1993 zur Novellierung des Gentechnik-Gesetzes führten, legte der DGB im Oktober 1992 eine Dokumentation mit dem Titel **„Gentechnologische Forschung und Produktion: Beeinträchtigung durch politische Innovationshemmnisse oder Ergebnis unternehmerischer Fehleinschätzung?“** vor. Ergänzend dazu wurde ein Positionspapier zur kontroversen Debatte um die Novellierung des Gentechnik-Gesetzes erarbeitet. Darin wurde dargelegt, daß es wegen des immer noch nicht ausreichend bekannten und abzuschätzenden Gefahrenpotentials bio- und gentechnologischer Forschung sowie Produktion weiterhin erforderlich sei, hohe Sicherheitsanforderungen und Sicherheitsstandards vorzugeben. Behauptungen, denen zufolge die Grundsätze des Gentechnik-Gesetzes zu einem Übermaß an staatlicher Kontrolle, zur Überregulierung gentechnischer Forschung und somit zu einer Innovationen lähmenden Wirkung geführt hätten, wurden in diesem Positionspapier zurückgewiesen. Die durch das Gesetz gewährten Rechtsansprüche auf die Errichtung und den Betrieb gentechnischer Anlagen, die große Zahl genehmigter gentechnischer Arbeiten und auch die Genehmigung von Produktionsanlagen sowie die zügige und umfassende Inanspruchnahme der Förderprogramme des BMFT, so wurde weiter dargelegt, widerlegten viele der Behauptungen der Kritiker des Gentechnik-Gesetzes. Angesichts der erforderlichen Anpassung des Gentechnik-Gesetzes an die EG-Richtlinien wurde jedoch an-

geregelt, Genehmigungs- und Anmeldeverfahren auf Möglichkeiten der Verwaltungsvereinfachung zu überprüfen und Aufzeichnungspflichten durch Überprüfung des entsprechenden Formularwesens ebenfalls zu vereinfachen.

## **Kooperation mit Forschung und Wissen- schaft**

### **Intensivierung des Dialoges zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft und Forschung.**

Weitere Aktivitäten waren darauf gerichtet, den gewerkschaftlichen Einfluß auf den Bereich der Entstehung und Entwicklung neuer Technologien zu verstärken. Dabei spielte die wachsende Erkenntnis eine Rolle, daß viele Probleme, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb oder im Alltag belasten – Gesundheitsprobleme, Umweltbelastungen oder Arbeitsunfallrisiken – ihre Wurzeln bereits in der Entwicklung neuer Technik- und Arbeitssysteme haben und daß nach deren betrieblicher Einführung solche Belastungen kaum noch wirksam zu beseitigen sind. Dort jedoch, wo echte Gestaltungsalternativen möglich sind, nämlich in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, ist der Einfluß der Gewerkschaften schwach.

Ausgehend von diesem Defizit hat der DGB praktische Vorschläge und Empfehlungen unterbreitet:

- Erarbeitung eines Überblicks über gewerkschaftliche Vertretungen in Gremien von Forschungsinstitutionen;
- Verbesserung der Voraussetzungen für die strategische Ausrichtung und die Koordination der Politik gewerkschaftlicher Vertreter/Vertreterinnen in Gremien von Forschungsinstitutionen;
- Fortsetzung und Vertiefung des begonnenen themenorientierten Dialoges zwischen DGB und Forschungsförderinstitutionen auf Arbeitsebene.

Er hat zugleich auch einen praktischen Dialog mit einzelnen Forschungsförderorganisationen begonnen und Gespräche mit forschungspolitisch kompetenten Persönlichkeiten geführt.

## **Informations- und Öffentlich- keitsarbeit**

### **Verstärkung und Ausbau der Informationsarbeit.**

Die Ausschöpfung erweiterter Gestaltungsmöglichkeiten neuer Techniken setzt eine engagierte gewerkschaftliche Interessenvertretung in Wissenschaft und Forschung sowie bei Herstellern und Anwendern neuer Techniken voraus. Sie erfordert ebenso einen fundierten Informations- und Kenntnisstand hinsichtlich der Entwicklung und Anwendung neuer Techniken sowie des mit ihnen einhergehenden Handlungsbedarfes in den Feldern der Technologie-, Innovations- und Arbeitspolitik. Mit der Herausgabe der „**Informationen zur Humanisierung der Arbeit und zur Technologiepolitik**“ will der DGB zur Verbesserung des Infor-

mations- und Kenntnisstandes im Feld der Technologiepolitik beitragen. Aus diesem Grunde wurde die Herausgabe der Informationen im Berichtszeitraum fortgesetzt. Folgende Themen und Problemfelder wurden behandelt:

- Dienstleistungsbeschäftigung: Wachstum durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien? (Juni 1990);
- Technopolis 2000 – Erfahrungen mit Technologiestädten in den USA, Japan, Großbritannien und Frankreich (November 1990);
- Technikgenese – die sozialen Prozesse und Einflußgrößen der Entstehung moderner Produktionstechniken. Eine Übersicht zum Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung über Technikentwicklung (Januar 1991);
- Expertensysteme: Taylorisierung geistiger Arbeit? Beiträge zur Forschungsförderung und Folgenforschung (April 1991);
- Digitale Telefonanlagen – Eine kommentierte Literaturlauswahl und praktische Informationen für Betriebs- und Personalräte (Mai 1991);
- Wissenschaftsstadt Ulm – Wegweiser zukunftsorientierter Technologie- und Innovationspolitik? (Juni 1991);
- Die Internationalisierung von Forschung und Entwicklung – Stand, Perspektiven, Folgen (Oktober 1991);
- Die Auswirkungen der Mobilkommunikation auf die Zukunft der Arbeitswelt (November 1992);
- Neue Entwicklungen bei der sozialen Gestaltung von Telearbeit (August 1993).

Die beiden zuletzt genannten Veröffentlichungen waren darüber hinaus auch Thema von Arbeitstagungen, die der DGB in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung im Herbst 1992 und im Sommer 1993 durchführte.

## Abteilung Berufliche Bildung

Schwerpunkte im Bereich der Beruflichen Bildung waren die Umstellung des Berufsbildungssystems in Ostdeutschland, der Aufbau der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsstrukturen auf regionaler und Landesebene und die Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes und dessen Qualität.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Mitwirkung auf europäischer Ebene, um die Berufsbildungspolitik in Europa im gewerkschaftlichen Sinne mitzugestalten.

Die Mitwirkung in den Organen und Gremien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) führte dazu, daß in wichtigen Fragen der beruflichen Bildung übereinstimmende Empfehlungen der Bundes-, Länder-, Arbeitgeber- und Gewerkschaftsbeauftragten zustande gekommen sind, um Rahmenbedingungen und die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern.

Dazu wurden auch die Anstrengungen zur Neuordnung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Umsetzung der neuen Ordnungsmittel fortgesetzt. Im Bereich des beruflichen Prüfungswesens konnten gewerkschaftliche Forderungen zur Demokratisierung bei der bundeseinheitlichen Prüfungsaufgabenerstellung durchgesetzt werden.

Wichtig ist außerdem die Mitwirkung und Mitbestimmung im Bereich der für die Berufsbildung „zuständigen Stellen“ auf allen Ebenen. Die Vorbereitung, Betreuung und die Schulung der Mandatsträger auf regionaler, Landes- und Bundesebene war deshalb eine weitere vordringliche Aufgabe des DGB.

### Deutsche Einigung

#### **Bereits vor dem 3. Oktober 1990 Hilfen für neues Berufsbildungs- gesetz**

Im Mai 1990 wurde von der Volkskammer der DDR beschlossen, das westdeutsche Berufsbildungssystem vollständig zu übernehmen. Nach mehreren Gesprächen des DGB mit Politikern, Parteien und Vertretern der Ministerien wurde das Berufsbildungsgesetz (BBiG) am 13. August 1990 und die Handwerksordnung (HwO) am 27. Juli 1990 in Ostdeutschland in Kraft gesetzt. Mit dem „Gesetz über Berufsschulen“ vom 19. Juli 1990 wurden u. a. die ehemaligen 936 Betriebsberufsschulen als öffentliche Schulen den Kreisen und kreisfreien Städten übertragen.

Mit diesen Schritten sollte zum einen gewährleistet werden, daß die Schulabgänger und Auszubildenden in Ostdeutschland möglichst rasch und reibungslos ihre Ausbildung nach den neuen Regelungen der in Westdeutschland gültigen Ausbildungsberufe aufnehmen konnten.



Zum anderen erschien der komplette und schnelle Transfer des Berufsbildungssystems von West nach Ost trotz vieler Bedenken als relativ problemlos. Dieser anfängliche Optimismus verlog schnell, da auch die Schwächen und Mängel des Berufsbildungssystems übertragen wurden.

Infolge des weitgehenden Zusammenbruchs der betrieblichen Ausbildungsstätten fehlte für die Schulabgänger ein auswahlfähiges und qualifiziertes Ausbildungsplatzangebot. Staatliche Übergangs- und Hilfsmaßnahmen waren notwendig, um den Schulabgängern eine Chance zur Berufsausbildung zu ermöglichen.

**Ausreichend  
qualifizierte  
Ausbildungs-  
plätze schaffen**

Der DGB hat diese Problematik rechtzeitig aufgegriffen. Es wurden Gespräche mit der Trauhandanstalt, den für Berufsbildung zuständigen Bundes- und Landesministerien und den Arbeitgeberverbänden geführt, damit möglichst vielen ostdeutschen Jugendlichen ein ortsnaher Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt werden konnte. Der DGB trat dabei Forderungen einiger Arbeitgeber entgegen, die die Wanderung von Minderjährigen in den Westen Deutschlands besonders gefördert wissen wollten.

In der **Stellungnahme zur beruflichen Bildung im Osten** vom 4. Juni 1991 hat der DGB Forderungen erhoben, mit deren Hilfe die Ausbildungsplatzlücke im Osten durch betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen geschlossen werden sollte. Für den Bau, Ausbau und die tiefgreifende Renovierung der Berufsschulen wurde vom DGB ein Förderprogramm für notwendig gehalten, an dem sich der Bund beteiligen sollte, da die kommunalen Schulträger und die ostdeutschen Länder mit dieser Aufgabe überfordert waren und weiterhin überfordert sind. Nach Angaben der Kultusministerkonferenz sind Investitionen in der Größenordnung von 18,5 Mrd. DM in den nächsten 10 Jahren erforderlich.

Am 18. Oktober 1991 wurde ein **Fachkongreß berufliche Bildung** in Berlin durchgeführt, um auf die besondere Situation im Bereich der beruflichen Bildung in Ostdeutschland hinzuweisen und Lösungsvorschläge darzustellen. Konkrete Modelle und Projekte zur Qualifizierungssicherung wurden auf einem **Markt der Möglichkeiten** vorgestellt. Kontakte zwischen den Verantwortungsträgern wurden gefördert, um Hilfeleistung und Selbsthilfe zu ermöglichen.

Trotz aller Anstrengungen konnte aber kein auswahlfähiges, qualifiziertes betriebliches Ausbildungsstellenangebot für alle Ausbildungsplatzbewerber bereitgestellt werden.

Nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes in Ostdeutschland wurden nach § 56 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes bei den „zuständigen Stellen“ **Berufsbildungsausschüsse** eingerichtet. Der DGB und seine Gewerkschaften haben den sich daraus ergebenden Aufgaben besondere Aufmerksamkeit gewidmet, um alle Einflußmöglichkeiten auf die Gestaltung, Durchführung und Überwachung der beruflichen Bildung zu nutzen.

**DGB als  
Aufbauhelfer Ost**

Bei der institutionellen Bestimmung der zuständigen Stellen für Berufsbildung wurden – wie in den westlichen Bundesländern – überwiegend die Kammerorganisationen der privaten Wirtschaft bedacht. Im Bereich der Handwerkskammern führte dies vielfach zu großen Schwierigkeiten im Berufungsverfahren für die DGB-Arbeitnehmerbeauftragten der Berufsbildungsausschüsse, da die Personalvorschläge über die Gesellenvertreter an die Vollversammlungen zur Beschlußfassung zu leiten waren. Erst nach vielfachen arbeitsmarktbedingten Fluktuationen konnte die personelle Besetzung in den Berufsbildungsausschüssen stabilisiert und die berufsbildungspolitische Arbeit begonnen werden.

<b>Arbeitsschwerpunkte in den neuen Bundesländern</b>	
<b>Thema</b>	<b>Inhalt</b>
Durchführung der beruflichen Ausbildung	Verhinderung der Vorlage unzureichender Rechtsvorschriften durch die Arbeitnehmerbeauftragten in den Berufsbildungsausschüssen
Betriebliche Berufsausbildung	Überwachung der Ausbildungsstätten, Prüfung der Eignung des Ausbildungspersonals
Ausbildungsberatung	Verstärkte Nutzung der Beratung
Befähigungsnachweise	Umsetzung der Gleichstellungen von abgelegten Prüfungen der früheren DDR
Ausbildungsberufe	inhaltliche Umstellung auf das System nach dem Berufsbildungsgesetz
Organisation der Berufsausbildung	Förderung gemeinnütziger Ausbildungseinrichtungen durch die öffentliche Hand
Ausbildungsverbände	Initiativen zur Einführung überbetrieblicher Berufsausbildung
Schlichtungsausschüsse	Einrichtung nach § 111 AGG
Kooperation	Hinweise auf die Zusammenarbeit mit den Verwaltungsausschüssen der örtlichen Arbeitsämter

Der Vertrag von Maastricht präzisiert die Aufgaben der Europäischen Union (EU) in der Bildungs- und Berufsbildungspolitik und schränkt sie zugleich ein. Die EU hat danach die Aktivitäten der Mitgliedstaaten zu unterstützen, jedoch unter Verzicht auf jegliche Harmonisierung der Rechtsvorschriften. Diese Fassung des **Subsidiaritätsprinzips** schützt zunächst die nationalen Bildungs- und Berufsbildungssysteme gegen Veränderungen. Dies wirft aber auch Probleme auf, wenn im Gefolge des Europäischen Binnenmarktes ein Druck auf Veränderungen in den nationalen Berufsbildungssystemen erfolgt, für dessen Steuerung der EU nach dem Maastrichter Vertrag die nötigen Instrumente fehlen. Dies kann dazu führen, daß notwendige Anpassungsprozesse zu neuen Ungleichgewichten führen. Dies ist der Grund, warum die Gewerkschaften sich nachdrücklich für eine auf Kooperation angelegte Berufsbildungspolitik im europäischen Rahmen aussprechen.

## **Maastrichter Vertrag und Europäisches Memorandum zur Beruflichen Bildung**

Mit Hilfe der **Förderprogramme der EU zur Berufsbildung** ist in den vergangenen Jahren bereits durch Austausch und Erfahrungs-transfer eine europäische Dimension entwickelt worden, die vielerorts zu einer Verbesserung der Qualität der Berufsbildung beigetragen hat. Eine solche Kooperation und Entwicklung von der Basis der Ausbildungseinrichtungen her wird von den Gewerkschaften unterstützt. An der **deutschen Stellungnahme zum Europäischen Memorandum zur beruflichen Bildung** waren der DGB und seine Gewerkschaften maßgeblich beteiligt. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat diese umfassende Stellungnahme einstimmig verabschiedet.

Vertreter des DGB arbeiteten im Berichtszeitraum auch im **Beratenden Ausschuß für Berufsbildung** bei der EU-Kommission und in der Arbeitsgruppe Bildung und Berufsbildung des europäischen **Sozialen Dialogs** mit.

## **Umfassendes Tätigkeitsfeld zu bearbeiten**

Schwerpunkte der Arbeit in den beiden Gremien waren die Weiterentwicklung der Berufsbildungspolitik der EU angesichts des Maastrichter Vertrages, die Transparenz der nationalen Berufsbildungssysteme und der Befähigungsnachweise sowie die Sicherstellung beruflicher Erstausbildung für alle Jugendlichen und die Sicherung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung für alle Erwerbstätigen.

Hinsichtlich der Weiterentwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik haben die europäischen Gewerkschaften sich in den Beratungen für eine umfassende Qualifizierungsstrategie eingesetzt, die nicht allein die Erfordernisse wirtschaftlicher Modernisierung, sondern auch die der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung und des sozialen Schutzes im Strukturwandel berücksichtigt. Zur **Transparenz der Berufsbefähigungsnachweise** wollen die europäischen Gewerkschaften ein System entwickelt sehen, das die in Ausbildung und beruflicher Tätigkeit erworbenen Qualifikationen individuell beschreibbar macht und langfristig auch zu einer transnationalen Anerkennung der Qualifikation führt; für eine solche Anerkennung sind nach Auffassung des

## Europäische Programme durch Gewerkschaften mitgestaltet

DGB die Voraussetzungen jedoch vorläufig noch nicht gegeben. Beim **Zugang zur beruflichen Weiterbildung** haben die Gewerkschaften sich für ein verbindliches Rechtsinstrument der EU (Richtlinie oder Entscheidung) eingesetzt. Leider hat der Rat der EU aber, nicht zuletzt wegen des durch den Maastrichter Vertrag gestärkten Prinzips der Subsidiarität, nur eine Empfehlung erlassen.

Ein entscheidendes Instrument der Europäischen Kommission sind die Europäischen Programme zur Beruflichen Bildung. Der DGB hat in den beiden Ausschüssen **PETRA** und **FORCE/EUROTECNET** aktiv mitgearbeitet.

Das PETRA-Programm umfaßt insbesondere Maßnahmen in der beruflichen Ausbildung zur Verbesserung der Qualität der Ausbildung und zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen.

Im Rahmen des FORCE-Programms wurden u. a. Sektorenuntersuchungen zur beruflichen Weiterbildung in den Bereichen Einzelhandel, Nahrung- u. Genußmittel, Kfz-Handwerk abgeschlossen. Untersuchungen für Tourismus und Straßenverkehr sind in Arbeit. Besondere Erfolge konnten im Bereich der dringend benötigten Weiterbildungsstatistik durch die Einführung von Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung erreicht werden. Auf deutscher Ebene hatten die Arbeitgeber solche Initiativen bisher immer blockieren können.

Das EUROTECNET-Programm dient der Förderung von Innovationen in der beruflichen Bildung, die sich aus dem technologischen Wandel und seinen Auswirkungen auf Beschäftigung und Qualifikationen ergeben.

Mit dem gewerkschaftlichen Engagement konnte auch die finanzielle Förderung von Projekten, die für die Gewerkschaften wichtig sind, durchgesetzt werden.

Seit 1993 stand die beabsichtigte Verknüpfung von Berufsbildungsprogrammen mit dem **Europäischen Sozialfonds** (ESF) im Vordergrund der politischen Debatte. Ebenfalls 1993 erschien der erste Berufsbildungsbericht der Bundesregierung auf der Grundlage von europäischen Kriterien unter Berücksichtigung der europäischen Berufsbildungsprogramme. Bei allen europäischen Programmaktivitäten war es hilfreich, daß die nationale Koordinierung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung vorgenommen wurde.

## CEDEFOP

Die Mitwirkung des DGB bei der Programmgestaltung und bei der Politik des **Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung** (CEDEFOP) war ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit. Im Verwaltungsrat des Europäischen Instituts sind die Sozialparteien der Mitgliedstaaten und ihre Dachorganisation auf europäischer Ebene gleichberechtigt neben den Regierungsstellen und der Europäischen Kommission vertreten. Sie leisten einen konkreten Beitrag zur gemeinschaftsweiten Entwicklung der beruflichen Bildung.

Das CEDEFOP ist u. a. ein Informations-, Entwicklungs- und Dokumentationszentrum. Es gibt fachliche und technische Unterstützung im Rahmen des Sozialen Dialogs.

Zum Thema „Qualifikation und Zertifizierung“ wurde eine Untersuchung „Systeme und Verfahren der Zertifizierung von Qualifikationen“ durchgeführt. Die Ergebnisse wurden veröffentlicht.

Die Beteiligung der Sozialpartner aus den Mitgliedstaaten nach dem Studienbesuchsprogramm für jährlich mehrere hundert Berufsbildungsexperten stellte das CEDEFOP im Auftrag der EG-Kommission sicher. So auch bei der Vorbereitung des ersten „Europäischen Forums“ für Berufsbildung im November 1993 in Brüssel.

Einen besonderen Schwerpunkt der Koordination des DGB mit den Mitgliedsgewerkschaften und den verschiedenen Bundesministerien bildeten die vom CEDEFOP durchgeführten Projekte zu den **Entsprechungen der Berufsbefähigungsnachweise** (Beschreibungen der Berufsanforderungen auf der Facharbeiter-/Fachangestelltebene), um auf diesem Wege zu einer besseren Transparenz der Qualifikationen zu gelangen. Diese Arbeiten sind für 19 Sektoren abgeschlossen. Damit wurden für ca. 90 % aller Facharbeiterberufe Beschreibungen der Berufsanforderungen erstellt und im Amtsblatt der EG veröffentlicht.

Unter Beteiligung des DGB ist außerdem die **Zweite Allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise** in Ergänzung zur Richtlinie 89/48 EWG vom 18. Juni 1992 als Richtlinie zustande gekommen. Diese betrifft nur die „regulierten Berufe“, bei denen der Berufszugang durch nationale gesetzliche Regelungen ein bestimmtes Diplom, Prüfungszeugnis oder ähnliches voraussetzt, und zwar auf der Ebene unterhalb der Hochschulbildung, z. B. medizinische Hilfsberufe, Meisterausbildungen im paramedizinischen Bereich und Berufe der Schiffsführung. Bei dieser Regelung geht es um die gegenseitige Anerkennung von Diplomen und Zertifikaten von Berufsausbildungen, deren Dauer weniger als drei Jahre beträgt.

Mit dem „Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung, anderer handwerksrechtlicher Vorschriften und des Berufsbildungsgesetzes“ wurde im Dezember 1993 den EG-Richtlinien Rechnung getragen.

Mit dem politischen Wandel in Mittel- und Osteuropa ist dort auch in Fragen der beruflichen Bildung eine neue Situation entstanden. Beim **Transformationsprozeß berufliche Bildung in Mittel- und Osteuropa** werden Initiative, Kreativität und Kompetenz seitens der Gewerkschaften gebraucht, um den bevorstehenden Wandel bei den wirtschaftlichen und politischen Beziehungen zur Stabilisierung des demokratischen Prozesses und der Entwicklung marktwirtschaftlicher Strukturen mitzugestalten. Berufliche Aus- und Weiterbildung sind für die Wirtschafts- und Unternehmensentwicklung, wie für die Entwicklung individueller Lebenschancen, ein wesentlicher Faktor. Der DGB hat deshalb

**Gegenseitige  
Anerkennung  
für Arbeit-  
nehmermo-  
bilität wichtig**

**Osteuropäer  
permanent  
beraten**

bei der Umstellung der Berufsbildungssysteme und bei der Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit Hilfestellungen zu Umsetzungsstrategien, insbesondere gegenüber Fach- und Führungskräften aus Gewerkschaften, Wirtschafts- und Politik gegeben. Dabei standen Fragen der Anforderungen an die berufliche Bildung, insbesondere bei den Dienstleistungsberufen, die Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Umgestaltung der Bildungssysteme sowie die Schaffung gesetzlicher Grundlagen im Mittelpunkt.

### **Modernisierung der Berufsbildung**

Ausbildungsordnungen nach § 25 BBiG legen die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte im Sinne von Mindestanforderungen für die betriebliche Berufsausbildung fest. Sie bilden die Grundlage für die Aufstellung der betrieblichen Ausbildungspläne; des weiteren legen sie die Anforderungen für die Zwischen- und Abschlußprüfung fest; sie sind die Basis für eine bundeseinheitliche Standardisierung von beruflichen Qualifikationen und schaffen die erforderliche Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Im sozialen Bereich sind die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe ein wichtiges Orientierungsdatum im Lohn- und Gehaltsgefüge sowie im System der sozialen Sicherung.

In die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden gewerkschaftliche und wissenschaftliche sowie pädagogische Erkenntnisse, Prinzipien und Methoden einbezogen. Dabei gilt das Prinzip, daß die Berufsausbildung mit einer breit angelegten beruflichen Grundbildung beginnt und danach die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Qualifikationen vermittelt werden.

### **Schlüsselqualifikationen einbezogen**

Bei der Neuordnung und Weiterentwicklung von Ausbildungsberufen wurden Modernisierungen dahingehend vorgenommen, daß nunmehr auch arbeitsplatz-, betriebs- und branchenübergreifende Schlüsselqualifikationen zu vermitteln sind; die Einbeziehung von Lernzielen im Bereich neue Technologien und des Verbraucher-/Umweltschutzes konnten durchgesetzt werden. Berufsbezogene Fremdsprachenqualifikation sowie integrierte Abschlußprüfungen sind in der Diskussion. Soweit wie möglich wurden jeweils kaufmännische, technische und soziale Handlungskompetenzen als elementare Bestandteile einer Ausbildungsordnung berücksichtigt.

### **Hilfen für die Praxis entwickelt**

Konkrete Hilfen für die Handhabung der neuen Ordnungsmittel in der Berufsbildungspraxis wurden gegeben durch die Mitarbeit und Koordination des DGB bei der Erstellung von Erläuterungen zu den Verordnungen über die Berufsausbildung. Sie wurden in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen aus den zuständigen Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften des DGB und Experten des BIBB erarbeitet. Diese Handlungshilfen bieten Unterstützung bei der Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in der Berufsbildungs- und Prüfungspraxis. Sie wenden sich an das Ausbildungspersonal in Betrieb und Berufsschule und an die Mitglieder in Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen. Ei-

ne wichtige Hilfestellung bieten sie den Betriebs- und Personalräten bei der Umsetzung der Ausbildungsordnung in den Betrieben.

Nachdem wesentliche Bereiche der Erstausbildung modernisiert werden konnten und sich nun in der Umsetzung befinden, wurde die Ordnung der beruflichen Weiterbildung verstärkt Schwerpunkt der Arbeit. Dabei sind die Schwierigkeiten für die Neuordnung in der beruflichen Fortbildung und Umschulung durch die zögerliche Gesprächsbereitschaft seitens der Arbeitgeber und die mangelnde Unterstützung durch die Bundesregierung geprägt.

## **Neuordnung der beruflichen Weiterbildung**

In den Gewerkschaften des DGB besteht Einvernehmen, daß eine neue Phase der Fortbildungspolitik begonnen werden muß. Nach dem System regionaler und bundesweiter Fortbildungsregelungen, das mehr oder weniger naturwüchsig auf der Basis punktueller Bedarfsmeldung zustande gekommen ist, hat die Systematik und ständige Modernisierung der Ordnungsmittel hohe Priorität.

Unter Berücksichtigung dieser gestalterischen Aufgabe wurde unter der Federführung des DGB das Konzept **Fortbildungsberufe stärken – Neue Weiterbildungsanforderungen umsetzen** entwickelt. Gleichzeitig wurden Arbeitshilfen an die Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen gegeben.

## **DGB hat Gestaltungs- konzept vorgelegt**

Nach einer Zwischenbilanz und Bewertung der bisherigen Ergebnisse durch die Gewerkschaften im DGB wird es nun darum gehen, die Probleme, Leitlinien und Aufgaben der Ordnungspolitik mit den Arbeitgebervertretern zu beraten und neue Prioritäten in der beruflichen Weiterbildung zu setzen. Die bisherigen Beratungen mit der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber im „Koordinierungskreis Berufliche Weiterbildung“ (KKBW), in dem neben Vertretern des DGB auch Vertreter der DAG, des Deutschen Industrie- und Handelstages (DIHT) und des Deutschen Handwerkskammertages (DHKT) sowie der Arbeitgeberverbände mitwirken, führten bisher noch zu keiner abschließenden Einigung.

Der KKBW hat in den letzten Jahren 100 Einzelthemen bearbeitet, insbesondere zu § 46 (1) BBiG.

Im Berichtszeitraum sind nach § 46 (2) BBiG u. a. folgende bundeseinheitliche Rechtsverordnungen in Kraft getreten: Geprüfte Meisterin/Geprüfter Meister für Lagerwirtschaft und Geprüfte Tierpflegemeisterin/Geprüfter Tierpflegemeister. Im Abschlußverfahren sind die Rechtsverordnungen zur Geprüften Konstrukteurin/Geprüften Konstrukteur und Geprüften Industriemeisterin/Geprüften Industriemeister, Fachrichtung Süßwaren. Mit den Verhandlungen zur Neuordnung der Industriemeisterprüfungen wurde begonnen.

## **Anerkennung der DDR- Meisterbriefe beschleunigt**

Im Hinblick auf die ehemaligen Meisterprüfungen in der DDR hat sich der KKBW für eine großzügige Anerkennungsregelung ohne Rechtsverordnung ausgesprochen. Der DGB, die Gewerkschaften des DGB sowie der DIHT und die Industrie- und Handelskammern haben die Berufsbildungsausschüsse in den alten und neuen Bundesländern über diese Vereinbarung informiert. Dabei wurden die über 100 Meisterfachrichtungen der ehemaligen DDR den Meisterprüfungen der Bundesrepublik gleichgestellt. Auf Initiative des DGB hat das Bundesinstitut für Berufsbildung Hilfen für ergänzende Maßnahmen, z. B. zur Wirtschafts- und Sozialkunde, zu neuen Technologien und zum Marketing erarbeitet.

## **Prüfungswesen**

Die Erfahrungen mit Prüfungen seit der Neuordnung großer Ausbildungsbereiche zeigen, daß sowohl unter dem Aspekt der Einbeziehung von Schlüsselqualifikationen als auch unter dem Gesichtspunkt der Praxisnähe ein Handlungsbedarf bei der Gestaltung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen besteht.

Bei der Neuordnung des Ausbildungsberufes „Technischer Zeichner“ ist durch die Verankerung der integrierten Prüfung von Fertigkeiten und Kenntnissen ein erster Schritt zur qualitativen Verbesserung von Prüfungen vollzogen worden.

Durch die Entscheidung des Verwaltungsgerichtes Münster vom 1. September 1989, die Zuständigkeit der regionalen Prüfungsausschüsse bei der Beschlußfassung über die schriftlichen Prüfungsaufgaben zu verneinen, kommt den bundeseinheitlichen Aufgabenerstellungsausschüssen gewerkschaftspolitisch eine größere Bedeutung zu.

Nach Abschluß der Rahmenvereinbarung zwischen dem DGB und der Trägerin der PAL (Prüfungsaufgaben- und Lehrmittel-Entwicklungsstelle), der IHK Region Stuttgart, über die Besetzung der PAL-Fachausschüsse mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern wurden die Verhandlungen mit der Zielsetzung fortgeführt, für die Mitarbeit der Arbeitnehmerbeauftragten in den Aufgabenerstellungsausschüssen demokratische Strukturen zu schaffen. Während von seiten der Gewerkschaften die Demokratisierung der Arbeit der Fachausschüsse im Mittelpunkt steht, orientierte sich die Verhandlungsstrategie von PAL eindeutig an der Zementierung bestehender Machtstrukturen der Geschäftsführung von PAL und somit der Arbeitgeberpositionen im beruflichen Prüfungswesen.

## **Zentrale Aufga- benerstellung demokratisiert**

Für wichtige Bereiche, für die aus gewerkschaftlicher Sicht ein zwingender Handlungsbedarf besteht, weigerte sich die PAL, verbindliche Regelungen in die Geschäftsordnung aufzunehmen. Ergebnis der langwierigen Verhandlungen war 1992 eine Geschäftsordnung, die die autonomen Rechte der Fachausschüsse – und somit der Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – regelt. 1993 wurde in einer



weiteren Vereinbarung zwischen dem DGB und der PAL die paritätische Besetzung des PAL-Hauptausschusses entsprechend geregelt.

Unverändert wirken DGB-Vertreter im Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) mit. Die Arbeiten waren durch die deutsche Wiedervereinigung und europäische Integration geprägt. Veränderungen, Umbruch, Neuerungen waren und sind Bestandteil der Beratungen im Hauptausschuß, seinen Unterausschüssen sowie den zahlreichen Projektbeiträgen.

Obwohl die Zuweisung von Beratungen in den Unterausschüssen von seiten der Arbeitgeber wesentlich erschwert wurde, konnten eine Reihe von gemeinsamen Empfehlungen durchgesetzt werden, z. B.:

## **BiBB – Gemeinsame Adresse**

## **Neue Empfeh- lungen zur Berufsbildung verabschiedet**

<b>Gemeinsame Empfehlungen des BiBB</b>	
<b>Themenfeld</b>	<b>Empfehlung</b>
Aussiedler	Qualifizierung durch Weiterbildungsmaßnahmen
Umweltschutz	Thema in der beruflichen Bildung
Langzeitarbeitslose	Nachqualifizierungs-Maßnahmen
Fernunterricht	Nutzung für betriebliche Weiterbildung
Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung	Empfehlung zur Lern- und Problembearbeitung von Lernungewohnten in der beruflichen Weiterbildung
Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre	Stellungnahme des Hauptausschusses des BiBB/Deutsche Stellungnahme
Weiterqualifizierung	Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung
Behinderte in Elektroberufen	Ausbildung und Umschulung

Das Spektrum der Themen und der Abstimmung war allerdings wesentlich breiter, als die Empfehlungen es deutlich werden lassen. So waren u. a. Themen im Hauptausschuß:

- Europäische Berufsbildungsprogramme im BiBB und Maßnahmen für die mittel- und osteuropäischen Staaten;
- Aktivitäten in den neuen Bundesländern; Daten und Statistik, Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Praxis, überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Modellversuche, betriebsgerechte Qualifizierungsinitiativen, Lernen am Arbeitsplatz, Zukunftsszenarien, Fernun-

terricht, Aus- und Weiterbildung, Seminarkonzept zur Ausbilderförderung, Ausbilderqualifizierung für den Umweltschutz.

Hinsichtlich der **Ordnung und Transparenz in der beruflichen Bildung** wurde auf die Notwendigkeit neuer Qualifikationen und neuer Berufe hingewiesen, wobei den kaufmännischen und verwaltenden Berufen sowie den Prüfungen in der beruflichen Bildung besondere Bedeutung beigemessen wurde. Im Zusammenhang mit den Fortbildungsbereufen sind insbesondere die Verbindung von Aus- und Weiterbildung sowie die Zusammenarbeit zwischen dem BIBB und dem „Koordinierungskreis Berufliche Weiterbildung“ zu nennen.

Für Personengruppen, die besonderer Förderung bedürfen, waren Schwerpunkte der Beratungen die Förderung von Behinderten und Benachteiligten sowie die berufliche Förderung längerfristig erwerbsloser Personen.

### **Berufsbildung bleibt reformbedürftig**

Im November 1993 trat das neue **Berufsbildungsförderungsgesetz** in Kraft. Dieses regelt insbesondere die Aufgaben des BIBB sowie die Strukturen und die Zusammensetzung des Hauptausschusses. Trotz massiver Bemühungen des DGB und seiner Gewerkschaften konnten die gewerkschaftlichen Forderungen zur Aufgabenausweitung, z. B. Weiterbildungsstatistik, Weiterentwicklung des beruflichen Prüfungswesens, nicht durchgesetzt werden.

Strittig blieb auch die Stellungnahme zum vom BMBW jährlich dem Parlament vorzulegenden **Berufsbildungsbericht**, der im Vorfeld durch den Hauptausschuß des BIBB beraten wird. Deswegen sah sich die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer im Hauptausschuß gezwungen, eigene Stellungnahmen einzubringen. Sie wurden dem Parlament zugeleitet und veröffentlicht.

Die Tätigkeit der DGB-Arbeitnehmerbeauftragten und deren Vertrauensleute in den **Berufsbildungsausschüssen nach § 56.1 BBiG** bei den zuständigen Stellen für Berufsbildung gestaltete sich im Berichtszeitraum aufgrund der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen schwieriger.

### **Mitbestimmung in der Berufsbildung**

Die Berufsbildungsausschüsse waren vorwiegend mit Angelegenheiten der beruflichen Bildung befaßt, z. B. Durchführung der beruflichen Aus- und Fortbildung auf Basis der vorliegenden staatlichen Rechtsverordnungen, Eignung der Ausbildungsstätten, Arbeit der Ausbildungsberatungen, Begabtenförderprogramm des BMBW, Förderung sozial- und bildungsbenachteiligter junger Menschen. Aber auch die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und den Verwaltungsausschüssen der örtlichen Arbeitsämter sowie die Probleme an der zweiten Schwelle – nach absolvierter Berufsausbildung im Betrieb wird keine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten – sind Gegenstände der Mitbestimmung in der Berufsbildung.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit in den Berufsbildungsausschüssen war die Umsetzung der neugeordneten Ausbildungsberufe im Einzelhandel, im Bürobereich, der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie im naturwissenschaftlichen Berufsbereich.

Im engen Zusammenhang dazu stand die quantitative und qualitative sachliche und personelle Ausstattung der Berufsschulen sowie die Abstimmung der neuen Rahmenlehrpläne zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule.

Im Weiterbildungsbereich galt es oftmals, **betriebsbezogene schmal-spurige Anpassungsfortbildungsregelungen** abzuwehren. Dies gilt insbesondere für minderqualifizierende Fortbildungsprüfungen unterhalb der Fachwirte-, Fachkaufleute- und Industriemeisterebene. Die Einführung von Fortbildungsprüfungen mit kaufmännisch-technischen Querschnittsqualifikationen oberhalb der Industriemeister-, Fachwirte- und Fachkaufleutefunktion wird über die Berufsbildungsausschüsse gestaltend mitgetragen.

In den Berufsbildungsausschüssen haben die DGB-Arbeitnehmerbeauftragten trotz des stetig steigenden berufsbildungspolitischen Handlungsbedarfes feststellen müssen, daß die Politik der Geschäftsführungen z. T. darauf abgestellt ist, den Handlungsspielraum der Berufsbildungsausschüsse einzuschränken. Dies wird an den Versuchen vieler Kammergeschäftsführungen deutlich, die Rechte der Berufsbildungsausschüsse durch restriktive Auslegung des § 58 BBiG einzuschränken. Die zuständigen Stellen für Berufsbildung, insbesondere die Kammern, haben sich trotz über 20 Jahre Berufsbildungsgesetz noch immer nicht an die zentralen Eckpfeiler der Mitbestimmungsverpflichtung gewöhnt.

Einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeit in den Berufsbildungsausschüssen bildeten der Facharbeitermangel, das Prüfungswesen, die Langzeitarbeitslosigkeit, die Berufsabbrecher, ausländische Arbeitnehmer und „neue Berufe auf dem Prüfstand“.

Über die Arbeit während der jeweiligen Amtsperioden der Berufsbildungsausschüsse wird eine besondere **Auswertung** vorgenommen und mit den DGB-Arbeitnehmerbeauftragten und ihren Vertrauensleuten diskutiert. Dies geschieht auf jährlichen Vertrauensleute-Tagungen auf Bundes- wie auf Landesebene.

Die Arbeit in den Landesausschüssen für Berufsbildung mit länderübergreifenden Themenschwerpunkten wird durch den DGB-Bundesvorstand koordiniert. Dabei wird Wert darauf gelegt, die **Kooperation zwischen betrieblicher und schulischer Berufsausbildung** zu verbessern. De facto verbirgt sich hinter den Fragen der Kooperation ein strukturelles Problem, nämlich das der unterschiedlich aufgeteilten Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die berufliche Bildung zwischen Schulträgern, Land, Betrieben und den „zuständigen Stellen“.

**Einengungsversuche der Kammer-Geschäftsführungen**

**Duales System: Betrieb und Schule**

Deshalb hat der DGB eine Koordinierungs- und Entwicklungsstelle in den Ländern gefordert.

### **Berufsschule als Hauptthema der Landesaus- schüsse**

In den Landesausschüssen für Berufsbildung war darüber hinaus von besonderer Bedeutung, daß das Berufsschulsystem im Osten den qualitativen Maßstäben nicht Stand hält. Nahezu die Hälfte des Bedarfs an Berufsschulen muß neu gebaut werden. Zugleich müssen die bestehenden Berufsschulgebäude gründlich renoviert werden. Die Gemeinden sind mit dieser Aufgabe überlastet. Deshalb hat der DGB-Bundesvorstand ein Förderprogramm von ca. 20 Milliarden, an dem sich der Bund beteiligt, gefordert. Auch die Forderung nach einer attraktiven Gestaltung der Tätigkeit von Berufsschullehrerinnen und -lehrer in Ostdeutschland wurde nachhaltig vertreten. Dazu gehörten insbesondere die Anhebung der Vergütung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine aufgabengerechte personelle, sachliche und räumliche Ausstattung der Berufsschulen.

### **Bundeseinheit- lichkeit erhalten**

Anfang 1993 wurde bekannt, daß die Gemeinsame Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat vorschlagen wollte, den Föderalismus auch im Bereich der Berufsbildung zu stärken. Bereits am 29. März 1993 führte der DGB eine gemeinsame Veranstaltung mit der DAG und dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) zur Verfassungsreform durch. Dabei wurde der Vorschlag der Verfassungskommission gemeinsam abgelehnt, da im Bereich der konkurrierenden und der Rahmengesetzgebung die Kompetenz des Bundes zugunsten der Länder erheblich eingeschränkt werden soll. In der beruflichen Bildung wäre der Bund dann nicht mehr in der Lage, umfassende und abschließende Regelungen zu treffen und damit zugleich landesgesetzliche Nebenregelungen oder Ergänzungen auszuschließen. Der einstimmig verabschiedete Abschlußbericht der gemeinsamen Verfassungskommission vom 28. Oktober 1993 folgte diesen Bedenken nicht.

### **Arbeitnehmer- beauftragte für die Mitbe- stimmung fit gemacht**

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des BMBW-Projektes „Maßnahmen zur Vorbereitung und Weiterbildung von Beauftragten der Arbeitnehmer (DGB), die Multiplikatorenfunktionen in den Ausschüssen der beruflichen Bildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung ausüben“ für folgende Zielgruppen Maßnahmen durchgeführt:

- Lehrgänge für Arbeitnehmerbeauftragte in den Berufsbildungsausschüssen bei den verschiedenen zuständigen Stellen;
- Lehrgänge für Arbeitnehmerbeauftragte in den Prüfungsausschüssen aller Ausbildungsbereiche;
- Arbeitstagungen für Arbeitnehmerbeauftragte in den Landesauschüssen;
- Arbeitstagungen für Arbeitnehmerbeauftragte in den Aufgabenerstellungsausschüssen der verschiedenen Bereiche.

Durch die Errichtung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsorgane der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern hat sich der Bedarf an Schulungsmaßnahmen gravierend vergrößert.

Auch inhaltlich stellten sich für die Qualifizierungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern zusätzliche Anforderungen. Neben der Vermittlung der Inhalte der gesetzlichen Rahmenbedingungen besteht ein grundsätzlicher Informationsbedarf bei den Arbeitnehmerbeauftragten über die Grundstruktur des dualen Systems der beruflichen Bildung. Auch die schwierigere Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt stellt andere – oftmals zusätzliche – Anforderungen an die Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmerbeauftragten in den ostdeutschen Berufsbildungsausschüssen. Um einen zügigen Aufbau der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsorgane der beruflichen Bildung in Ostdeutschland zu gewährleisten, wurde das BMBW-Projekt 1990 entsprechend ausgeweitet.

1991 bewilligte der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft zur **Qualifizierung und Betreuung der Arbeitnehmerbeauftragten in den Ausschüssen der beruflichen Bildung** erheblich mehr finanzielle Mittel, aus denen neben der quantitativen Erweiterung des Lehrgangsangebotes auch drei weitere Referentenstellen finanziert werden konnten.

Aufgabe der 1991 errichteten Projektnebenstelle Ost ist die konkrete Unterstützung der Arbeitnehmerbank bei der Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen der Berufsbildungsausschüsse. Es ist festzustellen, daß die Arbeitnehmerbeauftragten in Ostdeutschland insbesondere Hilfestellungen im Umgang und bei Anwendung des bestehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsinstrumentariums benötigen. Neben dem regelmäßigen Angebot an Informationsveranstaltungen nimmt die Betreuung der Berufsbildungsausschußmitglieder einen Arbeitsschwerpunkt der Projektarbeit in Ostdeutschland ein.

### **Projektnebenstelle Ost**

Im Interesse einer **einheitlichen Strategie der Arbeitnehmerbeauftragten in den Berufsbildungsausschüssen Ost und West** führte das BMBW-Projekt regelmäßig gemeinsame Tagungen durch.

Die Betreuung und Qualifizierung der **Arbeitnehmerbeauftragten in den Prüfungsausschüssen der zuständigen Stellen** ist ein weiterer Schwerpunkt der Projektarbeit. Da mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes ein Prüfungssystem etabliert wurde, welches sich in wesentlichen Elementen von dem des ehemaligen DDR-Systems unterscheidet, bot das Projekt in der Anfangsphase Qualifizierungsmaßnahmen an, die sich im wesentlichen auf rechtliche Aspekte sowie organisatorische Fragen der Durchführung von Prüfungen bezogen.

### **Prüfungsausschüsse**

Im Berichtszeitraum wurde je eine Projektnebenstelle beim Vorstand der IG Metall sowie beim Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik errichtet. Während die vom DGB durchgeführten Lehrgangmaßnahmen sich hauptsächlich auf berufsübergreifende Bereiche des be-

rufflichen Prüfungswesens beziehen, wurde durch die Ansiedlung dieser beiden Projektnebenstellen bei Vorständen von Mitgliedsgewerkschaften der Versuch unternommen, berufs- bzw. berufsgruppenbezogene Aspekte des beruflichen Prüfungswesens aufzuarbeiten. Gleichzeitig besteht bei diesen Qualifizierungsmaßnahmen erheblich mehr Raum, fachliche Fragen der Durchführung von Prüfungen zu reflektieren.

Beim **Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)**, Düsseldorf, und **Berufsbildungswerk GmbH (bfw)**, Berlin, waren der **Aufbau der Berufsbildungsstätten in Ostdeutschland und die Kehrtwendung in der Arbeitsmarktpolitik** dominierend. Die wiederholten Einschnitte in das Förderungsrecht, die in den vergangenen 24 Monaten zu **dramatischen Kürzungen und zur Verwüstung der Weiterbildungslandschaft** führten, sind für den Berichtszeitraum besonders hervorzuheben.

### Von Anfang an in den neuen Ländern dabei

Noch vor dem 3. Oktober 1990 wurde als Tochterunternehmen des bfw die **Berufsbildungswerk GmbH (bfw)** mit Sitz in **Berlin** gegründet, um auch in Ostdeutschland geeignete Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten zu können. Mit beträchtlichen Investitionen und Liquiditätshilfen gelang es, binnen kurzem ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot aufzubauen. Inzwischen hat das bfw dort 80 Berufsbildungsstätten in sechs Bezirksgeschäftsstellen, über 500 Beschäftigte sowie (1992) 18.745 Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer.

Im Jahr 1991 übernahm das bfw auch die „inab Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH“. Aufgabe der inab sind **kombinierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen** sowie **Erstausbildung**.

Das Angebot des bfw in gewerblich-technischen, kaufmännisch-verwaltenden wie auch in den Erziehungs-, Sozial- und Gesundheitsberufen ist flächendeckend ausgebaut. Die Ziele des bfw-Angebots sind **Sicherung des Arbeitsplatzes, Reintegration in den Arbeitsmarkt, Verkürzung von Arbeitslosigkeit**.

### bfw arbeitet für Langzeit- arbeitslose

Besondere Anstrengungen galten den am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen wie **Langzeitarbeitslosen, Aussiedler/-innen und Frauen**, hier besonders den **Berufsrückkehrerinnen**. So wurden die **Weiterbildungsberatung für Frauen und spezielle Angebote für Berufsrückkehrerinnen** weiter ausgebaut. In den neuen Bundesländern galt es zudem, **bisher fehlende Qualifikationen – z. B. EDV-Kenntnisse – zu vermitteln** und den vom Abbau industrieller Arbeitsplätze Betroffenen neue Perspektiven zu erschließen. Projekte wie „**Solartechnik**“ oder „**Metalldesign**“ bietet das bfw speziell für Frauen in Ostdeutschland an. **Orientierungs- und Grundqualifizierungslehrgänge für Langzeitarbeitslose und arbeitslose Jugendliche** wurden verstärkt ausgebaut.

Dem Ziel der **besseren Erschließung des betrieblichen und anderer AFG-unabhängiger Weiterbildungsmärkte** diente die Entwicklung eines

In der Vorlage befinden  
sich nachfolgend 4  
Fotoseiten. Aus  
urheber- bzw.  
verwertungsrechtlichen  
Gründen fehlen diese  
Fotos im Scan.

modularen Qualifizierungssysteme für den EDV-Bereich sowie eine ebenfalls modular orientierte Weiterentwicklung der Lehrgangskonzeptionen für die Metall- und Elektroberufe. Damit können für Betriebe und andere Nachfrager Schulungskonzepte kunden-, aber auch arbeitnehmerorientiert erstellt werden. Dieser Aufgabe dient auch die 1992 eingerichtete Innovationsstelle, die neue Qualifizierungs- und Vermarktungskonzepte entwickelt und praktisch erprobt.

Wurden bis 1992 die Weiterbildungsträger von der Arbeitsverwaltung geradezu gedrängt, Kapazitäten aufzubauen, so schlug diese Entwicklung Mitte 1992 ins Gegenteil um. Seitdem wird die Förderung von Fortbildung und Umschulung drastisch zurückgefahren. Für das bfw hat diese Politik erhebliche negative Folgen in personeller, sozialer und finanzieller Hinsicht. Bestandssicherung und Anpassung der Kapazitäten an die Rahmenbedingungen waren und sind deshalb wichtige Ziele des bfw. Gleichzeitig ist diese schwierige Phase aber auch Herausforderung, durch das Erschließen neuer Märkte und konzeptionelle Innovation für die traditionellen Bereiche die Zukunft zu sichern.

**Weitermachen  
trotz AFG-Kürzungen**



## Abteilung Allgemeine Bildung

### **Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung**

Die Diskussion um die Herstellung echter Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung ist eine der wichtigen derzeitigen bildungspolitischen Auseinandersetzungen. Nach Auffassung des DGB ist eine echte Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung nur zu erreichen, wenn die gymnasialen Bildungsgänge in der Sekundarstufe I und II gänzlich umstrukturiert werden. Das nordrhein-westfälische Modell der Kollegscheule kann ein Vorbild sein für diese Umstrukturierung. Ihre Möglichkeiten sind noch lange nicht ausgeschöpft, zumal die Kollegscheule noch nicht Regelscheule ist und die Bildungsgänge des dualen Systems der beruflichen Bildung mit der Teilzeitberufsscheule sich nicht darin wiederfinden.

Auf zwei Konferenzen des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung, in Spitzengesprächen mit dem BMBW und der Arbeitgeberseite und anderen Verbänden wurde die gewerkschaftliche Auffassung, daß die Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung letztlich nur durch die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Abschlüsse des Gymnasiums mit denen der beruflichen Bildung erreicht werden kann, deutlich gemacht. Dabei wurde immer wieder betont, welche Anforderungen dabei insbesondere auf die Berufsscheule (z. B. zweiter Berufsschultag, Fremdsprachen) zukommen.

Umfassende Überlegungen zur Reform des Bildungssystems werden auch im Rahmen der programmatischen Debatte des DGB angestellt. Gemäß der Leitfrage 5 wurde am 16. Dezember 1993 in Düsseldorf die Fachtagung Bildung für die Zukunft durchgeführt, an der Gewerkschaftsvertreter, Arbeitgeber, Presse, Wissenschaftler und andere Interessierte teilnahmen. Hier ging es um den Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung, um die Frage der öffentlichen Verantwortung für das Bildungssystem und um den Ausbau der Weiterbildung (Klemm-Gutachten). Zum letzten soll vertiefend eine weitere Fachtagung im April 1994 durchgeführt werden.

### **Bildung braucht verlässliche Daten**

Unmittelbar nach Veröffentlichung der Ergebnisse des Projektes „Bildungsgesamtplan '90“ der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) am 9. November 1989 hat der DGB Überlegungen unterstützt, ein Folgeprojekt der HBS für Ostdeutschland durchzuführen. Die Arbeitsgruppe unter Leitung von Kollegen Professor Klaus Klemm von der Universität (GH) Essen konnte im Dezember 1991 in Berlin auf einer Fachtagung des DGB „Bürgerrecht Bildung“ die Ergebnisse dieses Folgeprojekts der Öffentlichkeit vorstellen, das dann Anfang 1992 mit dem Titel „Bildungsplanung in den neuen Ländern“ veröffentlicht wurde. Die Ergebnisse des Projektes wurden dann im Auftrag der GEW weiter ausdifferenziert. Ähnlich wie beim Projekt Bildungsgesamtplan '90 wurden die Ergebnis-

se des neuen Projektes von den Kultusministerien nicht bezweifelt, praktische Konsequenzen blieben jedoch aus. Dabei wäre es gerade angesichts des damals prognostizierten und inzwischen noch verschärft eingetretenen drastischen Geburtenrückganges erforderlich gewesen, möglichst bald umfassende Überlegungen für die Zukunft der Schulsysteme in Ostdeutschland anzustellen. Alle Länder haben jedoch den von ihnen eingeschlagenen Weg nicht mehr verlassen und im wesentlichen die aus Westdeutschland angenommenen Konzepte weiterverfolgt.

Ein weiteres Themenfeld für gewerkschaftliche Stellungnahmen war der Zusammenhang zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Bei einem Sachverständigengespräch der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung im März 1993 trug der DGB die Auffassung vor, daß es nur eine Annäherung zwischen beiden Systemen geben kann, jedoch muß auch das Recht des Einzelnen auf eine von ihm bestimmte Bildung beachtet werden. Den Arbeitsmarkterfordernissen kann langfristig am besten durch eine hohe Qualität von Allgemeinbildung und beruflicher Ausbildung Rechnung getragen werden.

Derselbe Fragenkreis wurde bereits Ende Dezember 1992 in Berlin bei einem japanisch-deutschen Symposium behandelt, wobei deutlich wurde, daß die großen Industrieunternehmen in Japan vorwiegend solche Beschäftigten einstellen, die über eine gute allgemeine Bildungsqualifikation (qualifizierter Hochschulabschluß) verfügen. Auf diese wird in der betrieblichen Weiterbildung die fachliche Spezialisierung aufgebaut.

Unter den Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft besteht zunehmend die Einsicht, daß für den Wirtschaftsstandort Deutschland und die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft eine Reform des gesamten Bildungswesens erforderlich ist. Die beiden Spitzengespräche des Bundeskanzlers – am 11. November 1993 in Bonn mit Vertretern vieler Verbände und Organisationen und am 16. Dezember 1993 mit den Ministerpräsidenten der Bundesländer – befaßten sich mit diesen Fragen, ohne daß ein durchschlagender Erfolg dieser Gespräche sichtbar wurde. Der DGB hat sich sehr langfristig mit einer eigenen, zusammen mit den Gewerkschaften erarbeiteten Stellungnahme auf diese Termine vorbereitet und bereits im März 1993 im Rahmen der staatlichen Vorbereitungen bei einer Anhörung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft seine Überlegungen zur Reform der Berufsbildung, der Hochschulen und des Weiterbildungsbereiches vorgetragen.

Neben bildungspolitischen Spitzengesprächen beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft gab es ausführliche Gespräche mit der Kultusministerkonferenz (KMK).

Auf Drängen des DGB fand ein Spitzengespräch mit den Gewerkschaften und mit den Verbänden der Wirtschaft anläßlich der KMK-Sitzung

**Bildung und Beschäftigung im Zusammenhang sehen**

**Staatlicher Bildungsgipfel brachte keine Fortschritte**

**Gespräche mit der KMK**

am 25. Juni 1992 in Münster statt. Der DGB brachte dabei seine Vorstellungen zur Verbesserung der Situation der Berufsausbildung, insbesondere bei den Berufsschulen, sowie seine weiteren Auffassungen zur Erreichung der Gleichwertigkeit der beruflichen mit der allgemeinen Bildung vor. Darüber hinaus wurde erneut die erforderliche KMK-Vereinbarung zur Einführung des Faches Arbeitslehre angemahnt. Letzteres wurde auch von seiten der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände vorgetragen. Ebenso die gemeinsame Auffassung, daß Berufspraktiker ohne Abitur die Möglichkeit haben, im Hochschulbereich ein Studium aufzunehmen.

### **Die Arbeitgeber bleiben weitgehend reformunfreundlich**

Im Jahr 1992 haben die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft unter dem Titel „Differenzierung, Durchlässigkeit, Leistung – Strukturmaßnahmen zur Weiterentwicklung des Bildungssystems“ neue bildungspolitische Positionen vorgelegt, die sie im Oktober 1993 zu den Teilbereichen Schule, Berufsbildung und Hochschule konkretisiert haben. In der Auseinandersetzung mit diesen Überlegungen wurde schnell deutlich, daß es im Prinzip um „alten Wein in neuen Schläuchen“ geht: Die Spitzenverbände gehen einerseits davon aus, daß es nicht genügend Interessentinnen und Interessenten für eine berufliche Ausbildung im dualen System gebe. Andererseits halten sie jedoch gleichzeitig am gegliederten Schulsystem fest, offerieren weiterhin eine qualitativ niedrige zweijährige Berufsausbildung, verweigern echte Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung. Gleichzeitig fordern sie Verkürzung der gymnasialen Bildungszeiten, besondere Bildungsgänge für sogenannte leistungsstarke Auszubildende und Abiturienten. Unverblümt machen sie sich stark für den direkten Zugriff der Wirtschaft auf die Ausbildung nicht nur an den Fachhochschulen, sondern an allen Hochschulen. Schließlich reduzieren sie den Weiterbildungsbereich auf die berufliche Weiterbildung, die nach ihrer Auffassung den Gesetzen des reinen Marktes folgen soll. Der DGB hat sich mit den Positionen der Spitzenverbände mehrfach auseinandergesetzt, u. a. im Rahmen regelmäßiger Gespräche mit der BDA und dem DIHT. Dabei wurde herausgearbeitet, daß man Bildung nicht lediglich als Qualifikation und damit Wertbarkeit für den Beruf ansehen kann. Trotz aller Vorbehalte müssen sich die Gewerkschaften der Diskussion mit den Verbänden der Wirtschaft stellen.

### **Gesamtschule voranbringen**

In der **Schulpolitik** hält der DGB an der Auffassung fest, daß die Integrierte Gesamtschule die Schulform ist, die den gewerkschaftlichen Überlegungen am besten Rechnung trägt, allen Kindern und Jugendlichen eine umfassende, zukunftsorientierte Allgemeinbildung und eine bestmögliche Vorbereitung auf die Arbeitswelt zu ermöglichen. Deshalb wurden Vorhaben u. a. mit Informationsmaterialien unterstützt, die die Errichtung weiterer Integrierter Gesamtschulen anstreben. Der DGB hat sich gleichzeitig gegen alle Überlegungen gewandt, die Integrierte Gesamtschule als undemokratisch (weil „nivellierend“, „gleichmacherisch“), ineffizient und nicht finanzierbar zu diffamieren. Mehrfach hat

der DGB deshalb auch Positionen bezogen gegen eine rein betriebswirtschaftliche Betrachtung der Schule. Ungeachtet dessen wurde die Bereitschaft erklärt, praktikable Zwischenschritte auf dem Weg zur integrierten Gesamtschule mitzutragen. Der DGB lehnt jedoch ein zweiteiliges Schulsystem, etwa in einen gymnasialen und einen berufsbildenden Zweig gegliedert, ab, da dieses lediglich die bestehenden Ungleichheiten bestätigen und möglicherweise noch vertiefen würde.

Deswegen lehnt er auch die Verkürzung der gymnasialen Bildungszeit ab. Die beabsichtigte Abkoppelung des Gymnasiums wäre kein Beitrag zur Bildungsreform und zur Zukunft unseres gesamten Bildungssystems. Diese Auffassung hat der DGB gegenüber der KMK und der Bundesregierung – dort zuletzt beim Verbändegespräch am 11. November 1993 – immer wieder vertreten.

Der DGB begrüßt es jedoch, daß die KMK bereit ist, in Ostdeutschland bis auf weiteres die Abschlüsse der bis zu 12-jährigen gymnasialen Bildungsgänge anzuerkennen. Dies gibt Zeit für die Neugestaltung des gesamten Bildungssystems. Der DGB hat immer wieder auf Veranstaltungen, in Stellungnahmen und Veröffentlichungen vorgetragen, daß das gesamte Bildungssystem auf den Prüfstand muß.

Auf Anregung des DGB und unter Federführung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft wurde eine Kampagne „Im Interesse von Kindern und Jugendlichen – Ein Bündnis für mehr Ganztagsangebote im Bildungswesen“ begonnen, für die es gelang, etliche Verbände der Jugendhilfe, der Schulsozialarbeit, Bundes- und Landesministerien sowie Vertreter der Jugendverbände und die BDA zur Mitarbeit zu bewegen. Ergebnis war eine von etlichen Verbänden getragene Erklärung zum notwendigen Ausbau der ganztagsschulischen Angebote in allen Bereichen. Darin werden Voraussetzungen für Ganztagsangebote genannt, pädagogisch-organisatorische Kriterien beschrieben und Planungsbedingungen aufgeführt.

Auch unter finanziell schwierigen Bedingungen für die Kommunen als Schulträger unterstützt der DGB Vorhaben, die diese Ziele initiieren und diese gewerkschaftliche Kampagne aufgreifen. Dies gilt vor allem für Ostdeutschland, wo die noch vorhandenen Betreuungseinrichtungen gerettet werden müssen. Diese Kampagne soll 1994 fortgeführt werden, zumal die gesellschaftliche Zustimmung zur Ganztagschule in den letzten Jahren sehr stark gestiegen ist.

Über die am 6. Februar 1990 beschlossenen **Forderungen des DGB zur Weiterentwicklung der Arbeitslehre** gab es Gespräche mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände über die Tragfähigkeit gemeinsamer Überlegungen und deren Realisierungsmöglichkeit. In großer Übereinstimmung haben dann BDA und DGB gegenüber der KMK im Mai 1992 vorgetragen, daß **Arbeitslehre/Arbeit-Wirtschaft-Technik** als Bestandteil von Allgemeinbildung in den Pflichtbereich aller Schulen der Sekundarstufe I gehört. Allerdings hat sich die KMK bis-

**Schulzeitverkürzung ist keine Schulreform**

**Im Interesse von Kindern und Jugendlichen: Ganztagschule**

**Arbeitslehre muß überall Pflichtfach werden**

lang mit Rücksicht auf das Gymnasium geweigert, dieses Anliegen positiv aufzunehmen. Jedoch wurde für das Gymnasium in einigen Ländern ein Fach Wirtschaft eingeführt. Es gibt Überlegungen für ein Fach Technik.

Die in der Zeitschrift „Gewerkschaftliche Bildungspolitik“ publizierten Konkretisierungen unserer Forderungen, insbesondere zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften für Arbeitslehre, stießen auf großes Interesse und wurden lebhaft diskutiert. Hier hat sich die Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Arbeit, Technik und Wirtschaft im Unterricht (GATWU) als wichtig erwiesen. Bei den Jahrestagungen der GATWU sowie auf Veranstaltungen im Rahmen der Messen „didacta“ und „interschul“ konnten die gewerkschaftlichen Positionen dargestellt werden. Auch die Zusammenarbeit mit dem Institut für Pädagogik der Naturwissenschaften (IPN, Kiel), das sich in einem Arbeitsbereich mit Arbeitslehre befaßt, war für die Ausfüllung gewerkschaftlicher Positionen ertragreich, insbesondere was die Überführung des Faches Polytechnik der ehemaligen DDR in das Schulsystem in Ostdeutschland angeht.

## **Unterrichtshilfen**

**Gewerkschaftliche Unterrichtshilfen** wurden zu den Themen Sozialpolitik (Sozialpolitisches Programm), Tarifpolitik und Frauenerwerbsarbeit erstellt.

**Ausländerfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Rassenhaß** gerade bei den Jugendlichen beschäftigen den DGB und seine Gewerkschaften in besonderem Maße. Sie sind gefordert, sich argumentativ damit auseinanderzusetzen und mit denen das Gespräch zu suchen, die sich ausgegrenzt sehen und Gefahr laufen, rechten Ideologien aufzusitzen. Schule ist sicher nicht der Reparaturbetrieb für die Gesellschaft. Ihr kommt jedoch in dieser Auseinandersetzung eine wichtige Rolle zu. Gewerkschaftliche Unterstützung dafür ist sinnvoll und notwendig. Deshalb wurde das Schwerpunktthema 92/93 für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit „Fremd im eigenen Land – Einwanderungsland Deutschland“ für die Sekundarstufe I als Unterrichtshilfe aufbereitet. Das Schwerpunktthema 93/94 „Klima – Wege aus der sozialen Kälte“ erfährt zur Zeit ebenfalls eine Umsetzung. Schließlich wurde im Bund-Verlag 1991 das Buchprojekt von Wilhelm Heitmeyer (Universität Bielefeld) „Warum handeln Menschen gegen ihre eigenen Interessen?“ veröffentlicht. Zu diesem Buch gibt es ein Analyse- und Didaktikheft für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen der Sekundarstufe I.

## **Öffentliche Präsentation**

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung für die Präsentation gewerkschaftlicher Positionen sind Messen und Veranstaltungen. Wie in den Jahren zuvor, gab es auf der „interschul '91“ in Düsseldorf einen Gemeinschaftsstand von DGB, GEW und HBS. Zur „interschul '93“ in Leipzig war es erstmals gelungen, den Bund-Verlag und die Büchergilde Gutenberg zu beteiligen. Das Berufsbildungswerk (bfw) war mit einem direkt benachbarten Stand vertreten. Einen Gemeinschaftsstand DGB, GEW und HBS gab es auch auf der „didacta '91“ in Düsseldorf

und '93 in Stuttgart. Die Planungen für die kommenden Jahre sind bereits angelaufen.

### **Zeitschrift „Gewerkschaftliche Bildungspolitik“**

Die Redaktionsarbeit im Berichtszeitraum wurde erfolgreich weitergeführt. Der Bezieherkreis liegt bei 32.000 Exemplaren. Damit werden Berufsausbilder, Lehrer, Berufsberater, DGB-Vertreter in Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen, Betriebs- und Personalräte sowie interessierte Personen aus Politik und Wissenschaft beliefert.

Traditionell haben sich Schwerpunktthemen ergeben, die regelmäßig über neue Positionen und Entwicklungen informieren. Dabei wird der Gesamtbereich gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und Bildungspolitik – von Schule bis Hochschule, von der beruflichen Erstausbildung bis zur Weiterbildung, von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit vor Ort bis zu den Bildungszentren – abgedeckt.

Positiv entwickelt hat sich auch die Kooperation mit der IG Metall durch die Beilage „Metall-Magazin“ und mit der Hans-Böckler-Stiftung durch die Beilage „HBS: Qualifikation – Informationen“.

Wesentlicher Arbeitsschwerpunkt in der Hochschulpolitik war die gewerkschaftliche Beteiligung an der Studienreform. Auf Bundesebene hat sich der DGB in der „Gemeinsamen Kommission für die Koordinierung der Ordnung von Studium und Prüfungen“ beteiligt. Vertreter der fachlich zuständigen Gewerkschaften wirken auf Vorschlag des DGB bei der Erstellung von Rahmenregelungen für Studiengänge an Universitäten, Technischen Hochschulen und Fachhochschulen mit, die von der Gemeinsamen Kommission eingerichtet wurden.

### **Beteiligung an Studienreform**

Die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter nehmen dort mit beratender Stimme teil. Soweit Reformvorschläge von diesen Kommissionen erarbeitet wurden, geschah dies auch unter Beteiligung gewerkschaftlicher Sachverständiger. Jedoch konnte nicht immer erreicht werden, daß die zuständigen Bundesländer diese Beschlüsse übernahmen oder daß die in der Bundesrepublik bei solchen Fragen mit großer Freiheit ausgestatteten Hochschullehrerinnen und -lehrer bereit waren, ihre Lehre nach den auf Bundesebene gefundenen Kriterien durchzuführen.

Daher mußten die gewerkschaftlichen Forderungen für eine Studienreform und Entrümpelung der heutigen Studiengänge immer wieder unterstützt und flankiert werden. Es geschah durch Presseerklärungen, in Pressekonferenzen, bei bildungspolitischen Veranstaltungen in den Hochschulen und an Hochschulorten, nicht zuletzt bei dem bildungs- und forschungspolitischen Grundsatzgespräch der Bundesregierung am 11. November 1993.

## Reform des Hochschulbereiches gefordert

Neben dem Hochschulrahmengesetz des Bundes gelten im Rahmen der Kulturhoheit die Hochschulgesetze der Länder. Die ostdeutschen Bundesländer sind daher sehr bald an die Schaffung von Landeshochschulgesetzen gegangen, teilweise dadurch, daß sie westdeutsche Vorgaben übernommen haben. Bei den Anhörungsverfahren kamen in der Regel die DGB-Landesbezirke zum Zuge. Sie konnten durch unsere Beratung an Ort und Stelle sowie durch schriftliche Stellungnahmen wirksam unterstützt werden, gewerkschaftliche Auffassungen einzubringen. Gesetzesentwürfe und Gesetze der östlichen Länder weichen allerdings insgesamt nicht in Struktur und Aussage von denen der westlichen Bundesländer ab.

Da es in Wirtschaft und Gesellschaft weiter einen zunehmenden Bedarf an Hochschulabsolventen gibt, müssen die Hochschulen kapazitätsmäßig und personell erheblich ausgebaut werden. Bei der derzeitigen Überfüllung der Hochschulen ist ein zielgerichtetes zügiges Studium nur schwer möglich. Der DGB hat sich für entsprechende Änderungen ausgesprochen und auch den Vorschlag unterstützt, den Fachhochschulbereich so auszubauen, daß dort ca. 40 % der Studierenden studieren können.

## BAföG-Verbesserungen notwendig

Verbesserungen im Hochschulbereich können nur dann erreicht werden, wenn auch die existentiellen und studienbezogenen Rahmenbedingungen für die Studierenden berücksichtigt werden. So hat sich der DGB mehrfach, insbesondere im Beirat für Ausbildungsförderung beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, für eine **kostendeckende Ausbildungsförderung** ausgesprochen, die im Rahmen einer sozialen Mindestsicherung für die finanzschwächeren Gruppen der Gesellschaft als Zuschuß zu gewähren ist. Er hat sich für die Studienabschlußförderung eingesetzt, solange das Studieren in einer sinnvollen Regelstudienzeit nicht möglich ist. Studiengebühren werden vom DGB abgelehnt.

Zum existentiellen Rahmen gehört auch ein **Wohnungsangebot für Studierende** zu tragbaren Mieten, die Förderung von Studierenden mit Kindern und von ausländischen Studierenden sowie die stärkere Berücksichtigung der Belange Behinderter, wie sie der DGB seit langem fordert.

Derzeit besteht allerdings die Gefahr, daß im Zusammenhang mit der finanziellen Lage der öffentlichen Haushalte die Ausbildungsförderung massiv eingeschränkt wird. Eine Gleichstellung derjenigen Studierenden, die zwischen 1983 und 1990 BAföG nur als Vollدارlehen erhielten, mit denjenigen Studierenden, die seit der 12. BAföG-Novelle 1993 wieder einen 50 %igen Zuschuß erhalten, konnte nicht erreicht werden.

Der EGB-Kongreß 1992 in Luxemburg hat eine vom DGB und dem britischen TUC eingebrachte Entschließung angenommen, die u. a. ausführlich zur finanziellen Absicherung von Auszubildenden Stellung nimmt. In Verfolgung dieses EGB-Beschlusses hat der DGB ein For-

schungsvorhaben angeregt, das Überlegungen entwickeln soll, wie Ausbildungsförderung im Bereich der Europäischen Union aussehen könnte, die den gewerkschaftlichen Anforderungen genügt. Zur Zeit läuft die Vorstudie für dieses Projekt.

In Gesprächen mit den im Hochschulbereich tätigen Verbänden hat der DGB seine hochschulpolitischen Forderungen vertreten. Dies gilt insbesondere für die Jahrestagungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und die Kuratoriumssitzungen des Deutschen Studentenwerkes. Am 25. November 1991 fand auf Einladung des DGB ein Spitzengespräch mit dem Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz in Düsseldorf statt. In einer **gemeinsamen Erklärung** verlangten die Gesprächspartner eine neue bildungspolitische Grundsatzdebatte, weil einerseits die Grenzen der Funktionsfähigkeit des Hochschulsystems erreicht seien und andererseits in einigen Wirtschaftsbereichen ein akuter Facharbeitermangel herrsche. Berufliche Bildung dürfe nicht in einer Sackgasse enden, sondern müsse weitere Bildungschancen eröffnen.

Um zu erreichen, daß sich Hochschulen in Forschung und Lehre mit Fragen der Arbeitswelt befassen, sind Kooperationen Hochschule – Gewerkschaften wichtige Einrichtungen. Der DGB hat deshalb mit der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperations- und Kontaktstellen“ zusammengearbeitet. Viele Beispiele zeugen davon, daß es genügend Ideen, Projekte und Organisationsformen zur Gestaltung von Forschung, Lehre und Weiterbildung gibt, die es ermöglichen, daß Hochschulangehörige auch die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihre Lehr- und Forschungspraxis umsetzen, u. a. in Informationsbesuchen, Ringvorlesungen, Diskussionsforen, Seminaren und Lehrveranstaltungen.

### **Weiterbildungspolitik**

Der DGB hat sich auch in diesem Berichtszeitraum an der „Konzertierten Aktion Weiterbildung“ (KAW) des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft beteiligt. Diese wurde 1987 als Forum und als Koordinationsinstrument ins Leben gerufen, um zu einem möglichst abgestimmten Vorgehen der Weiterbildungsträger und der verantwortlichen politischen Stellen zu gelangen. Es ist heute festzustellen, daß sich die Länder in zunehmenden Maße an den Sitzungen der KAW-Arbeitskreise beteiligen und daß jetzt sogar die KMK eine Vereinbarung der Bundesländer für den Bereich Weiterbildung konkret vorbereitet. Derzeit liegt der Entwurf einer dritten Empfehlung der KMK zur Weiterbildung vor.

### **Hochschulrektorenkonferenz als Gesprächspartner**

### **Kooperation Hochschule – Gewerkschaften unentbehrlich**

### **Konzertierte Aktion Weiterbildung zweckmäßig**



## Bundesrahmen- gesetz für Wei- terbildung benötigt

Der DGB hat in diesem Zusammenhang ein Bundesrahmengesetz gefordert und in einer Stellungnahme vom August 1993 seine Positionen formuliert.

Forderung des DGB zur Weiterbildung	
Priorität	Forderung
1.	Bundesrahmengesetz für Weiterbildung
2.	regionale Weiterbildungsausschüsse
3.	Qualitätssicherung
4.	Teilnehmerschutz
5.	bessere Regelungen zum Bildungsurlaub
6.	flächendeckendes Angebot

In Ostdeutschland wurden 1991 und 1992 erste Regelungen für die Weiterbildung geschaffen. Zur Vorbereitung der Anhörungsverfahren wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der neuen Landesbezirke an Ort und Stelle beraten, ergänzt durch schriftliche Unterlagen.

Inzwischen ist in Brandenburg ein Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung in parlamentarischer Beratung, das als einziges Gesetz der ostdeutschen Länder auch die finanziellen Fragen berücksichtigt, verabschiedet worden. Es orientiert sich im übrigen an der Gesetzeslage in Nordrhein-Westfalen. In Mecklenburg-Vorpommern ist ein Gesetzesentwurf für ein Weiterbildungsgesetz in der Beratung. Sachsen hat die Weiterbildung auf dem Wege der Rechtsverordnung geregelt. Sachsen-Anhalt verfügt seit 1992 über ein Gesetz zur Förderung der Weiterbildung des Landes Sachsen-Anhalt und in Thüringen ist seit 1992 das Erwachsenenbildungsgesetz in Kraft.

## Neue Länder auf alten Gleisen

Leider erfolgte in fast allen Fällen bei den Beratungen und Verabschiedungen über die Gesetze eine Zurücknahme weiterführender Vorstellungen. Die Entwürfe wurden auf die Modelle der „Partnerländer“ zurückgefahren. Das betrifft die Verknüpfung allgemeiner und beruflicher Bildung, die Fördergrundsätze, die Gremienstrukturen. Weiterbildung wird überall gegenüber der beruflichen Bildung abgegrenzt, mit Ausnahme von Brandenburg.

Weiterbildungspolitische Positionen des DGB wurden auch anlässlich des bildungs- und forschungspolitischen Grundsatzgespräches der Bundesregierung im November 1993 vorgetragen. Die gewerkschaftliche Forderung nach gleichberechtigtem Ausbau dieses Bereiches zur Vierten Säule des Bildungswesens wurde ebenso betont, wie die Notwendigkeit, eine Rahmenkompetenz des Bundes für Weiterbildung zu schaffen und endlich zu klären. In wieweit sich bundesgesetzliche und Länderregelungen auf diesem Sektor ergänzen müssen, ohne eine Festschreibung auf den kleinsten gemeinsamen Nenner vorzunehmen.

Dabei wurde auch ein Instrument der Koordinierung auf regionaler Ebene zwischen allen Weiterbildungsträgern, den Gewerkschaften und Arbeitgebern gefordert.

Bei den Inhalten der Weiterbildung geht es in zunehmendem Maße auch um die Vermittlung von **Kenntnissen über das europäische Umfeld**. Im Rahmen der „Konzertierten Aktion Weiterbildung“ hat sich der DGB an entsprechenden Beratungen beteiligt. Dabei ging es z. B. um die notwendigen Ergänzungen beruflicher Qualifikationen, Fremdsprachen und Vermittlung landeskundlicher Kenntnisse.

Neben dem Sprachenprogramm der Europäischen Union „LINGUA“ gibt es aufgrund des Maastrichter Vertrages neue Entwicklungen, die sich zum Ende des Berichtszeitraumes abzuzeichnen beginnen. Der DGB beteiligte sich an ersten Beratungen im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft auch mit dem Ziel, Möglichkeiten zu stärkerer deutscher Einflußnahme auf die EU-Willensbildung zu schaffen, insbesondere im Hinblick auf die bevorstehende deutsche Präsidentschaft in der EU. Dabei geht es sowohl um die notwendige Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen EU und Mitgliedstaaten wie auch um die Weiterentwicklung bisheriger Förderungsprogramme und die Nutzung der Strukturfonds für Bildungszwecke.

Die **kulturpolitische** Einflußnahme des DGB konzentrierte sich schwerpunktmäßig auf die Arbeitsfelder **Deutsche Einheit, Europäischer Integrationsprozeß, Ausländerfeindlichkeit und Neuorientierung der gewerkschaftlichen Kulturpolitik und -arbeit**.

Im Rahmen des Einigungsvertrages ist es gelungen, Artikel 35 des Vertragswerkes durchzusetzen. Er auferlegt dem Bund, die kulturelle Substanz der ehemaligen DDR mittels Übergangsförderung zu erhalten. Angesichts der eingeleiteten staatlichen Sparpolitik ist dieser Erfolg zu relativieren, da immer mehr kulturelle Einrichtungen der Breitenkultur (Jugendhäuser, Musikschulen etc.) wegen fehlender finanzieller Bezuschussung schließen müssen. Im Rahmen von unterschiedlichen Veranstaltungen, Presseinformationen und Podiumsdiskussionen hat der DGB – nicht zuletzt vor dem Hintergrund zunehmender Gewaltbereitschaft – Erhalt und Reform der kulturellen Infrastruktur gegenüber allen Ebenen der Gebietskörperschaften eingefordert.

Hinsichtlich der Aufnahme der kulturellen Dimension in das Vertragswerk zur Europäischen Union hat sich der DGB im Rahmen einer Anhörung der Bundesregierung mit einem Fragenkatalog zur Bedeutung, zu Absichten und Aussichten von Kultur für den länderübergreifenden Integrationsprozeß eingebracht. Ein europäischer Regelungsbedarf besteht nach Einschätzung des DGB in den Feldern **Urheberrecht** und insgesamt im Bereich der sozialen Lage von Künstlern und Kulturschaffenden.

Hervorzuheben ist, daß die Reaktivierung von Kontakten und Kooperationen mit anderen kulturpolitischen Institutionen, Experten und Künstlern dazu geführt haben, daß sich ein Teil der Verbände bzw. Künstler bei der Durchführung der **Aktion Gegenwehr** mit dem DGB solidari-

**Weiterbildung  
für Europa  
erforderlich**

**Lobbyarbeit  
erfolgreich**

## **Aktivitäten im internationalen Kulturaustausch**

siert haben bzw. öffentlich dazu aufgerufen haben, den DGB wirksam zu unterstützen.

1990 wurde in der Ukraine (Donezbecken) ein deutsch-sowjetischer Künstleraustausch durchgeführt, an dem rd. 50 Künstler, Theaterleute, Maler, Musiker und Filmemacher teilnahmen. Der länderübergreifende Künstlerdialog wird seither fortgesetzt und erreichte im Herbst 1991 mit der Ausstellung „Ruhr-Moskau“ im Ruhrgebiet, an der renommierte sowjetische Künstler der bildenden Kunst teilnahmen, einen weiteren Höhepunkt.

Im Zusammenhang mit der Wahl Dublins zur Kulturhauptstadt Europas 1991 haben sich der Irische Gewerkschaftsbund (ICTU) und der DGB in gemeinsamer Kooperation an der Ausgestaltung einer Kulturwoche im Mai 1991 beteiligt. Von deutscher Seite wurden unter Leitung des Kapellmeisters Ulrich Hildebrandt eigenständige Musikbeiträge des Werksorchesters der Ruhrkohle Westfalen eingebracht. Aus dieser Kooperation sind seither sowohl auf organisationspolitischer Ebene als auch auf kulturpolitischer Ebene unterschiedliche Folgekontakte erfolgt.

Unter dem Titel „Menschen auf der Suche nach Heimat – kulturelle Integration in einer multikulturellen Gesellschaft“ wurde 1991 ein deutsch-israelischer Kulturaustausch in Deutschland durchgeführt. Neben zahlreichen konzertanten Veranstaltungen der israelischen Musikerinnen und Musiker wurde die kulturelle Problematik der Migration in Israel im Kontext mit den europäischen Entwicklungen im Rahmen eines Symposiums bei den Ruhrfestspielen aufgearbeitet.

## **DGB-Kulturpreis**

Der DGB hat im Mai 1992 ein neues **Kuratorium zur Vergabe des Kulturpreises des DGB** berufen. Die Mitglieder sind Prof. Helmut Böhme, Dr. Margarethe Goldmann, Gudrun Hamacher, Richard Hartwell, Prof. Ernst Leuninger, Bernhard Mensch, Ulla Schenkel, Jutta Schmidt und Udo Wichert.

Der mit 25.000 DM dotierte **Kulturpreis 1993** ging zu gleichen Teilen an den ostdeutschen Maler, Zeichner und Grafiker Wolfgang Petrovsky und die Kölner Vereinigung „AG Arsch huh e.V.“. Erstmals würdigt der Preis beispielhaft neben dem künstlerischen Ausdrucksvermögen der Preisträger insbesondere deren gesellschaftspolitisches und soziokulturelles Engagement. Der DGB verbindet mit der Verleihung des Preises eine doppelte Signalsetzung in der Öffentlichkeit: Statt lähmender Resignation setzt Petrovsky mit seiner Arbeit ein Zeichen der Ermütigung und Hoffnung für die Menschen im Osten. Statt achselzuckender Gleichgültigkeit mobilisiert die AG Arsch huh e.V. zu aktiver und unverzichtbarer Zivilcourage gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

## **Filmpreis des DGB**

Mit der Verleihung eines Filmpreises für sozialkritisch engagierte Filmproduktionen bei den Internationalen Kurzfilmtagen in Oberhausen hat der DGB in den Jahren 1990-93 sein kulturelles Engagement im Bereich Film fortgesetzt. Der Preis ist mit 3.000 DM dotiert und wird jährlich vergeben. Die Auswahl wird durch eine Jury vorgenommen, der seit 1991 Ulrike Maerks-Franzen (Publizistik und Kunst), Klaus Nikodem (Offener Kanal Duisburg) und Dr. Dieter Schuster (DGB-BV) angehören.

DGB-Filmpreise: Die Preisträger		
Film	Preisträger	Jahr
„Tenj sarkofaga“	G. Schkliarewskij, GUS	1990
„Pane – ein Dorf“	Sabine Pop, Deutschland	1990
„So schnell es geht nach Istanbul“	Andreas Dresen, Deutschland	1991
„Über Giesing“	Alexander Ammer, Wlasylaw Bobrowski & Walter Wehmeyer, Polen/Deutschland	1992
„Die Farbe des Goldes“	Michael Schlömer/ Don Edkins, Südafrika/Deutschland	1993
„Kraftwerk“	Ralf Kukula, Deutschland	1993
Alle ausgezeichneten Filme sind für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit geeignet.		

Im Berichtszeitraum war der DGB im Programmausschuß der Trägergemeinschaft „Woche des Sports“ der Ruhrfestspiele zur Vorbereitung der jährlich stattfindenden „Woche des Sports“ vertreten. Hervorzuheben ist für 1993, daß mit der Produktion eines Medienpaketes (1 Buch und 1 Videokassette) zum Thema „Sport, Bewegung und Kultur“ nicht nur ein interdisziplinärer Ansatz realisiert wurde, sondern daß insbesondere die Verbindung neuer Bewegungserfahrungen mit fremden Kulturen für wachsende Besucherzahlen bei den Einzelveranstaltungen sorgte und eine rege Nachfrage des Medienpaketes nach sich zog.

## Woche des Sports

Ende 1989 wurde auf Initiative des DGB mit finanziellen Mitteln des BMBW und der Hans-Böckler-Stiftung das Projekt „Neue Ansätze zur kulturellen Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ eingerichtet.

## FIAB-Projekt

Zielsetzung des Projektes war es, Chancen, Formen, Inhalte und Wege der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu untersuchen und innovative Konzepte und Modelle kultureller Weiterbildung zu entwickeln und zu erproben.

Der Projektendbericht wird eine Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Kulturarbeit zu Beginn der 90er Jahre enthalten, wobei das Schwergewicht der Darstellung bei der Entwicklung der gewerkschaftlichen Kulturgruppen liegen wird. Neuansätze der kulturellen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden modelhaft vorgestellt.

Nach Vorlage des Berichtes ist eine gewerkschaftspolitische Auswertung unerlässlich, um unter handlungsorientierter Perspektive eine

grundlegende Neubewertung gewerkschaftlicher Kulturpolitik und -arbeit einzuleiten.

## Kunst im Abo

Ende 1989 konnte auf Bundesebene die Finanzierung des Modellvorhabens „Kunstabonnement für Arbeitnehmer“ der Kulturgemeinschaft des DGB Stuttgart e.V. durchgesetzt werden. Projektziel war, neue Besucherschichten für Kunstmuseen, Kunstreisen und Ausstellungen anzusprechen. Aufgrund hoher Resonanz und der Vorlage entwicklungsfähiger Angebotskonzepte wurde Ende 1992 eine zweijährige Verlängerung des Projektes bis Ende 1994 erreicht. Die Qualität der bisherigen Arbeit und die rege Nachfrage gibt berechtigten Anlaß, daß sich das Kunstabonnement bis Projektende aus Eigenmitteln finanzieren könnte. Besonders erfreulich ist auch, daß es darüber hinaus gelang, für Unternehmen (Mercedes Benz AG, Robert Bosch GmbH u. a.) spezielle Kunstführungsprogramme zu entwickeln, die auf starke Resonanz stoßen. Organisationspolitisch ist von besonderer Bedeutung, daß diese gewerkschaftlichen Angebote sehr stark von Nichtmitgliedern, insbesondere aus dem Angestelltenbereich (bis hin in das mittlere Management) wahrgenommen werden.

## Video-Projekt: „Arbeiten für Deutschland – Ein Stahlwerk und seine Aus- länder“

In Kooperation mit der Arbeiterkammer Bremen wurde Anfang 1990 ein Videoprojekt gestartet, das am Beispiel der Klöckner-Hütte das Verhältnis deutscher und ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beleuchtet. Anläßlich des 25. Arbeitsjubiläums der ersten Türken bei Klöckner beleuchtet der Film aus dem Blickwinkel der ausländischen Kollegen das Verhältnis zu ihren deutschen Kollegen, Vorgesetzten und Gewerkschaftern und bietet zugleich eine eindrucksvolle Auseinandersetzung zum Problem Ausländerfeindlichkeit. Mit „Arbeiten für Deutschland“ liegt damit erstmals eine dokumentarische Betriebsreportage über Arbeit und Leben der ersten türkischen Beschäftigten auf der Klöckner-Hütte in Bremen vor. Das Video ist geeignet für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Seminarveranstaltungen für Kulturgruppen	
Seminartyp	Zeitraum
Kulturseminare für Betriebsräte und Vertrauensleute: – Nachwuchsleiter von Chören und Songgruppen – Theater- und Kabarettgruppen	1990
Seminar für Theater und Kabarettgruppen: – Nachwuchsleiter von Chören und Songgruppen	1991
Zwei Seminare für Nachwuchsleiter von Chören und Songgruppen	1992
Seminar für Theater- und Kabarettgruppen	1993

## Ausstellungen

Die gemeinsame Ausstellung von Marjana Scheriau und Heinz Frigge unter dem Titel „Bilder aus der Arbeitswelt“ wurde in der Zeitspanne von Oktober 1990 bis Frühjahr 1992 sowohl in DGB-Bildungszentren als auch in gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen der Mitgliedsgewerkschaften und in der Bundesvorstandsverwaltung präsentiert.

Vom November 1991 bis Januar 1992 wurden ausgewählte Exponate der Malerin Noa Lühmann in den Räumlichkeiten der DGB-Bundesvorstandsverwaltung ausgestellt.

„Deutsche Aussichten – deutsche Ansichten“ – wie sehen Kinder aus Ostdeutschland die Wiedervereinigung? Diese Ausstellung wurde in Kooperation mit dem Bund-Verlag in der 2. Jahreshälfte 1991 bis Mitte 1992 während der 100-Jahr-Feierlichkeiten des DGB in Halberstadt und in ausgewählten DGB-Kreisen im ganzen Bundesgebiet vorgestellt.

Michael Geuenich





⋮

## Vorstandsbereich Michael Geuenich

Der Vorstandsbereich umfaßt die **Abteilungen Allgemeine Wirtschaftspolitik, Strukturpolitik, Tarifpolitik sowie Handwerk/Klein- und Mittelbetriebe.**

Insbesondere die Bereiche Wirtschafts-, Struktur- und Tarifpolitik wurden durch zwei entscheidende Vorgänge während der Berichtsperiode geprägt: durch den Deutschen Einheitsprozeß und – ab 1992 – durch die immer deutlicher werdende wirtschaftliche Abschwächung bis hin zur stärksten Rezession der Nachkriegszeit.

Details der vorstehenden prinzipiellen Entwicklungsschwerpunkte sowie die Versuche zur politischen Gestaltung und Einflußnahme durch den DGB gehen aus den folgenden Einzelberichten hervor.

### Vom Boom zur Rezession

In den Jahren 1990 und 1991 erlebte **Westdeutschland** die kräftigste Hochkonjunktur seit 1969/70. Das reale Wirtschaftswachstum erreichte in beiden Jahren durchschnittlich 5% und die Zahl der Erwerbstätigen nahm mit insgesamt 1,6 Mio. in einem Ausmaß zu, wie dies nur Mitte der 50er Jahre der Fall war. Die Beschäftigungszunahme verteilte sich auf fast alle Wirtschaftszweige. Auch in der Industrie expandierte die Beschäftigung um nahezu 400.000 und erreichte wieder den Stand von 1980.

Dennoch ging die Arbeitslosigkeit nur um 350.000 zurück, da es zu Beginn der 90er Jahre eine erhebliche Zuwanderung von Übersiedlern, Pendlern aus Ostdeutschland, Aussiedlern und Ausländern auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt gab.

Die Motoren des kräftigen Wirtschaftswachstums waren deutliche Exportsteigerungen, umfangreiche Warenlieferungen zur Deckung des ostdeutschen Nachholbedarfs sowie eine außerordentlich lebhafte Investitionstätigkeit insbesondere bei den Ausrüstungsinvestitionen. Die hohen Exporte auf der Grundlage einer guten internationalen Wettbewerbsfähigkeit machten Westdeutschland 1990 zum Exportweltmeister. Die Preissteigerungsrate hielt sich mit rund 3 % in für eine Hochkonjunkturphase vergleichsweise engen Grenzen.

Bereits im Herbst 1991 brach die Hochkonjunktur ab, ohne daß die Experten vom Sachverständigenrat bis zu den Wirtschaftsforschungsinstituten dies in ihrer Bedeutung und Tragweite erkannt hätten. Es darf an dieser Stelle erwähnt werden, daß der DGB als erster in einer kritischen Verlautbarung gegen die sich damals anbahnende Hochzinspolitik der Bundesbank bereits am 12. Juli 1991 von einer „zunehmend labilen Konjunkturlage“ sprach und an die Adresse der Bundesbank die Warnung richtete: „Die Bundesrepublik befindet sich in einer konjunkturellen Abschwächungsphase.“

Seit Frühsommer 1992 setzte dann eine Abwärtsentwicklung ein, deren Nachhaltigkeit und Intensität von allen Fachleuten unterschätzt wurde. Diese Abwärtsbewegung verstärkte sich zur **tiefsten Rezession der Nachkriegszeit**. Das Bruttoinlandsprodukt fiel im Jahre 1993 um real 2%. Besonders betroffen war die Industrie, die ihre Produktion von Ende 1991 bis Ende 1993 um 9 % zurückschrauben mußte. Seit Sommer 1992 nimmt die Zahl der Beschäftigten kontinuierlich – bis Ende 1993 um insgesamt 800.000 – ab. Entscheidende Quelle des Beschäftigungsabbaus ist die Industrie.

Ursachen der steilen Talfahrt waren der drastische Rückgang der Exporte aufgrund der Rezession bzw. Stagnation in den meisten westlichen Kundenländern, der extrem starke zyklische Niedergang der Aus-

rüstungsinvestitionen nach 4 Jahren überaus kräftiger Dynamik, der starke Rückgang der Automobilmachfrage nach Deckung des Nachholbedarfes am ostdeutschen Markt sowie das Absinken des privaten Verbrauchs durch rückläufige Realeinkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Um die Jahreswende 1993/94 könnte die konjunkturelle Talsohle erreicht sein, ohne daß es irgendwelche Anzeichen für einen konjunkturellen Wendepunkt in Richtung eines erneuten Wachstumspfad geben würde. Der Abbau der Arbeitsplätze wird sich als Spätfolge der bereits eingetretenen Produktionseinschränkungen und Rationalisierungsmaßnahmen bis weit in das Frühjahr 1994 hinein fortsetzen.

Mit der Umstellung von der Kommandowirtschaft auf die Wettbewerbswirtschaft kam es in Ostdeutschland zu einer schwerwiegenden und in ihrem Ausmaß kaum vorhersehbaren Struktur- und Anpassungskrise. In den Jahren 1990 und 1991 sank das Sozialprodukt um insgesamt ein Drittel, der industrielle Sektor schrumpfte sogar um zwei Drittel.

Ausschlaggebend war, daß die ostdeutsche Wirtschaft völlig ungeschützt der Konkurrenz der westlichen Industrieländer, insbesondere der westdeutschen Industrie, einer der international wettbewerbsstärksten der Welt, ausgesetzt wurde.

Gesamtwirtschaftlich setzte in Ostdeutschland im Jahre 1992 – allerdings von einem sehr tiefen Niveau aus – ein mäßiger Wiederanstieg ein. Er wurde jedoch einseitig von einer Expansion im Baugewerbe, bei den Dienstleistungen und im Handwerk getragen. Dieser verhältnismäßig leichte Aufwärtspfad hielt auch im Jahre 1993 an und erfaßte zum erstenmal das Verarbeitende Gewerbe. Gleichwohl erreichte das gesamtwirtschaftliche Produktionsniveau Ende 1993 erst 80% des Volumens vor Öffnung der Mauer, und die Güternachfrage Ostdeutschlands wird zur Zeit nur zur Hälfte aus eigener Produktion gedeckt.

Produktionsrückgänge sowie Modernisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen führten zu einer katastrophalen Arbeitsmarktlage. Sie konnte hilfsweise durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen nur zum Teil aufgefangen werden.

Vom DGB wurden insgesamt vier Programme konzipiert, die anfangs in erster Linie auf die Restrukturierung Ostdeutschlands konzentriert waren, im Zuge der deutlicher werdenden westdeutschen Rezession jedoch zunehmend auch Impulswirkungen auf Westdeutschland zum Ziel hatten. Zu nennen sind,

- das „Brückenkonzept zur Beschäftigungssicherung und Forderungen zur Strukturentwicklung in der DDR“ (20. Juni 1990);
- „Strukturpolitische Forderungen für die ostdeutschen Bundesländer“ (5. November 1990);

**Ostdeutschland: Vom wirtschaftlichen Zusammenbruch zur allmählichen Erholung**

**Struktur- und Impulsprogramme**

## **Löhne, Gewinne und Einkommens- verteilung**

- das Programm „Stabilisierung statt Zerstören – ein industriepolitisches Sofortprogramm mit arbeitsmarktpolitischer Flankierung für die neuen Bundesländer“ (3. Juni 1992);
- „DGB-Programm: Rezession/West bekämpfen – Aufschwung/Ost sichern – öffentliche Finanzbasis abstützen – europäisch handeln“ (7. Juni 1993).

In den Jahren 1990 und 1991 hielt der starke Anstieg der Unternehmensgewinne zunächst weiter an. Trotz beachtlicher Lohnerhöhungen in den Jahre 1990 bis 1992 konnte die Lohnpolitik die ungleichgewichtige Einkommensverteilung nicht korrigieren. Selbst im Hochkonjunkturjahr 1991 wurde die reale Bruttolohnerhöhung durch zusätzliche Belastungen zur Finanzierung der deutschen Einheit sowie durch die Steuerprogression soweit aufgezehrt, daß die Arbeitnehmerkaufkraft nicht anstieg. 1992 stagnierten die realen Nettolöhne ebenfalls und im Rezessionsjahr 1993 sanken sie um 2%. Da die Gewinne erfahrungsgemäß konjunkturzyklisch stärker schwanken als die Löhne, gingen sie bei der wirtschaftlichen Abwärtsbewegung der Jahre 1992 und 1993 im Durchschnitt der Wirtschaft um insgesamt 10% zurück und sanken damit stärker als die Löhne. In einigen Branchen kam es dabei zu deutlichen Gewinneinbrüchen.

Aufgrund der vorausgegangenen jahrelangen Gewinnexplosion sind die Unternehmen allerdings im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche mit verhältnismäßig reichlichen Gewinn- und Liquiditätspolstern in die Wirtschaftskrise gegangen.

Da hierüber hinaus die Unternehmen in der Rezession die betrieblichen Abläufe wie nie zuvor rationalisierten, können sie aber erst recht bei einem wiedereinsetzenden Konjunkturaufschwung im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige trotz der für 1994 zu erwartenden Stagnation mit einer spürbaren Verbesserung der Erträge rechnen.

Der DGB hat die gesamtwirtschaftliche Einkommensverteilung in ausführlichen Analysen regelmäßig dargestellt. Diese Analysen wurden den Mitgliedsgewerkschaften zur Verfügung gestellt und in den Medien verbreitet.

## **DGB auf Konfliktkurs mit der Bundesbank**

Immer mehr hat die Deutsche Bundesbank eine geld- und wirtschaftspolitische Schlüsselrolle auf europäischer Ebene eingenommen. Im Rahmen des Europäischen Währungssystems (EWS) und im Vorfeld der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWWU) erhielt die D-Mark als stärkste Währung eine sogenannte „Ankerfunktion“ mit dem Ergebnis, daß sich alle am EWS bzw. an einem Beitritt zur EWWU interessierten Länder in ihrer Währungspolitik an der Geldpolitik der Bundesbank orientieren mußten.

Die Bundesbank glaubte mit einer ausgesprochenen Hochzinspolitik Zwang auf die Verschuldungspolitik des Bundes ebenso ausüben zu müssen, wie auf die Lohnpolitik der Gewerkschaften. Im Rahmen die-

ses Konfliktkurses erhöhte sie ihre Refinanzierungszinsen (Diskont- und Lombardsatz) Mitte 1992 zu einem Zeitpunkt auf Nachkriegszeit-Rekordniveau, als die Konjunktur bereits eindeutig nach unten zeigte. Noch zur Jahreswende 1993/94 liegen die Bundesbankzinsen auf einem Niveau, das früher nur in ausgesprochenen konjunkturellen Boomphasen erreicht wurde.

Der DGB ging schon sehr früh und bis in das Jahr 1994 hinein auf Konfliktkurs mit der Bundesbank und hat sie immer wieder aufgefordert, neben dem von ihr einseitig verfolgten Ziel der Preisstabilität auch die übrigen wirtschaftspolitischen Ziele, insbesondere das Beschäftigungsziel und das Ziel des qualitativen Wirtschaftswachstums, zu beachten. Gerade wer ein so hohes Maß an Autonomie und Unabhängigkeit besitzt wie die Deutsche Bundesbank, muß darauf achten, daß durch einseitig auf Geldwertstabilität fixierte Politik nicht immer wieder Angriffe auf diese Autonomie provoziert werden.

In der Debatte um das Thema „Standort Westdeutschland“ setzten die Unternehmer ihre Doppelstrategie zur Disziplinierung der Gewerkschaften und zur Erzielung insbesondere steuerlicher Vorteile fort. Der DGB hat durch eine Vielzahl von Veröffentlichungen, Anhörungen vor Bundestagsausschüssen, Beantwortung von Fragenkatalogen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und in Gesprächen mit der Opposition im Bundestag seine Positionen vertreten und zunehmend versucht, die Debatte zu versachlichen. Basis der DGB-Position waren die Tatsachen,

## **Standort Westdeutsch- land**

- daß Westdeutschland gemessen an den „harten“ Standortfaktoren wie Lohnstückkostenentwicklung in nationaler Währung, Exportvolumen in absoluter Größe und – noch deutlicher – je Erwerbstätigen, Anteile an den Weltexporten, Unternehmensbesteuerung u. a. bis in die Gegenwart hinein ein starker Standort ist;
- daß langfristig nachweisbare Lohnstückkostenvorteile der Bundesrepublik durch eine nachhaltige Aufwertungstendenz der D-Mark kompensiert und zeitweise überkompensiert wurden, so daß eher von einer – auch von der Hochzinspolitik der Bundesbank mit verursachten – Währungskrise als von einer Kostenkrise gesprochen werden konnte;
- daß die kurz- und mittelfristig negativen Auswirkungen der Umbrüche in Ost- und Mitteleuropa handelspolitisch gestafet werden müssen, im übrigen aber langfristig zu positiven Effekten in den Regionen führen werden;
- daß bei gegebener Enge der Handlungsspielräume in der Veränderung der „harten“ Standortfaktoren die Handlungsspielräume in der Forschungs- und Technologiepolitik und damit in der Industriepolitik, der regionalen Strukturpolitik und in der Bildungspolitik intensiv genutzt werden müssen, weil partielle Defizite in der Betriebsorgani-

sation, bei Hochtechnologien, bei Innovationen und Produktqualität den Standort Deutschland belasten.

## **Finanzpolitik: Fehler und Versäumnisse**

Beherrschendes Thema war im Berichtszeitraum die **Finanzierung der deutschen Einheit**. Schon bald nach Inkrafttreten der Wirtschafts- und Währungsunion zeigte sich, daß die zur Anschub- und Übergangsfian- zierung bereitgestellten Mittel nicht ausreichten, um den Finanzbedarf der ökonomisch und finanziell zusammenbrechenden DDR zu decken. Der zwischen Bund und Ländern vereinbarte Fonds „Deutsche Einheit“ war zwar ein im Ansatz brauchbares, auch vom DGB begrüßtes, Finan- zierungsinstrument. Die Finanzhilfen des Fonds garantierten **aber keine** auch nur annähernd bedarfsgerechte Finanzausstattung und mit dem vorgesehenen degressiven Abbau dieser Hilfen bis 1994 war eine **wachsende Finanznot der ostdeutschen Länder und Kommunen** gera- dezu programmiert.

Die Bundesregierung **reagierte** auf den finanzpolitischen Problemdruck konzeptionslos. Sie blieb die allseits und auch vom DGB geforderte fi- nanzpolitische „Eröffnungsbilanz“ der deutschen Einheit schuldig und stopfte die immer größer werdenden Haushaltslücken mit hohen zu- sätzlichen Krediten.

## **Einheits- finanzierung**

Der DGB hat diese Fehlentwicklungen seit dem Herbst 1990 fort- während kritisiert. Er forderte ein **Gesamtkonzept der Einheitsfinan- zierung** mit den zentralen Bausteinen

- einer bedarfsgerechten Finanzausstattung der ostdeutschen Länder und ihrer Kommunen auf der Grundlage einer Aufstockung und Ver- stetigung des Fonds „Deutsche Einheit“;
- eines mittelfristigen Infrastrukturprogramms und
- einer sozial ausgewogenen Finanzierung unter Einschluß einer Er- gänzungs- und Arbeitsmarktabgabe.

Diese Forderungen wurden u. a. auf einer Anhörung zu den Belastun- gen durch die deutsche Einheit vertreten, die der Haushaltsausschuß des Deutschen Bundestages am 7. November 1990 veranstaltete, und sie waren auch Bestandteile des wirtschafts- und beschäftigungspoliti- schen Sofortprogramms für Ostdeutschland, das der DGB-Bundesvor- stand im Januar 1991 verabschiedete.

Mit dem „Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost“ und einer Aufbesse- rung der Fondsfinanzierung für die neuen Länder und ihre Kommunen tat die Bundesregierung 1991 Schritte in die richtige Richtung, die aber **halbherzig** blieben, da das Gemeinschaftswerk nur als kurzatmiges Zweijahresprogramm gefahren wurde. Die Forderung des DGB, dieses Programm als mittelfristiges Infrastrukturprogramm fortzusetzen, wurde nicht erfüllt.

Der Einigungsvertrag schreibt vor, daß die ostdeutschen Länder nach Auslaufen der Übergangsfinanzierung aus dem Fonds „Deutsche Einheit“ ab 1995 in einen gesamtdeutschen Länderfinanzausgleich einbezogen werden. Die darüber 1992 einsetzende Diskussion und Auseinandersetzung zwischen Bund und Ländern war verbunden mit der Streitfrage, wie die sogenannten „Erblasten“ aufgeteilt werden sollten, die sich aus den im Kreditabwicklungsfonds zusammengefaßten Alt- und Auslandsschulden der DDR sowie den Schulden der Treuhandanstalt und der ehemaligen DDR-Wohnungswirtschaft zusammensetzen.

## Neuordnung des Finanz- ausgleichs und Erblasten- finanzierung

Der DGB hat hierzu in einem den Finanzministern des Bundes und der Länder übermittelten Positionspapier die Auffassung vertreten, daß die ostdeutschen Länder ab 1995 Vollmitglieder der bundesstaatlichen Solidargemeinschaft werden und von der Mitfinanzierung der Erblasten freigestellt werden müßten, und daß ferner der Finanzausgleich durch ein mittelfristiges, vom Bund zu finanzierendes Infrastrukturprogramm Ost flankiert werden müsse. Weiterhin hatte der DGB den Bund aufgefordert, einen wesentlichen Beitrag zum Finanzausgleich zu leisten, um eine Überforderung der westdeutschen Länder aufgrund des enormen Finanzkraftgefälles zwischen Ost und West zu vermeiden.

Im Frühjahr 1993 einigten sich Bund und Länder im Rahmen des Föderalen Konsolidierungsprogramms auf eine Neuordnung des bundesstaatlichen Finanzausgleichs und der Erblastenfinanzierung, die im Prinzip den DGB-Forderungen entspricht. Zugleich verpflichtete sich der Bund, den ostdeutschen Ländern und ihren Kommunen 10 Jahre lang jährliche Finanzhilfen für Infrastrukturinvestitionen in Höhe von 6,6 Mrd. DM zur Verfügung zu stellen. Damit wurde, wenn auch nicht in vollem Umfang, auch die gewerkschaftliche Forderung nach einem flankierenden Infrastrukturprogramm erfüllt.

Übermäßige Kreditfinanzierung der „Einheitskosten“ und Altschuldenlasten der DDR hatten die Staatsverschuldung und die damit verbundene Schuldenbelastung der öffentlichen Haushalte rasant ansteigen lassen. Die Schuldenprobleme verschärften sich ab 1993 durch konjunkturelle Defizite infolge rezessionsbedingter Steuerausfälle und Arbeitslosigkeit. Die Staatsfinanzen befinden sich in einer Krise. Ihre Überwindung erfordert zunächst eine aktive Politik zur Herbeiführung des konjunkturellen Wendepunktes und anschließend eine mittelfristig orientierte Haushaltskonsolidierung, um die Neuverschuldung wieder auf vertretbare Größenordnungen abzubauen. Die Bundesregierung schlägt hierzu jedoch den falschen Weg ein. Ihr einseitig auf Sozialabbau gerichtetes „Spar- und Konsolidierungsprogramm“ ist ein Angriff auf den Sozialstaat und verursacht zusätzliche Nachfrageausfälle, die die Wirtschafts- und Finanzkrise vertiefen und verfestigen.

## Finanzkrise

Zur Sicherung der Haushaltsgrundlagen hält der DGB statt dessen eine Einheit von konjunkturbelebenden Maßnahmen und konjunkturverträglichen Haushaltsentlastungen für erforderlich. Er forderte als **fiskalpoli-**



## Vermögenspolitik

**tischen Impuls** zur Überwindung der Rezession ein Konjunkturprogramm im Umfang von 10 Mrd. DM und zur mittelfristigen Haushaltskonsolidierung vorrangig eine bessere Erschließung der Steuerquellen im Wege einer Bekämpfung von Steuermissbrauch und Steuerkriminalität und des Abbaus von Steuervergünstigungen. Hierzu hat der DGB eine Reihe von konkreten Vorschlägen gemacht.

Auch die Vermögenspolitik stand im Zeichen der deutschen Einheit. Im Rahmen einer Diskussion über die Möglichkeiten einer vermögenswirksamen Privatisierung des ehemaligen DDR-Volkvermögens schlug der DGB vor, einen Teil der Treuhand-Beteiligungen für die Zwecke breiter Vermögensstreuung in einem Fonds zusammenzufassen. Die Privatisierungspraxis der Treuhandanstalt setzte sich jedoch über solche Vorschläge hinweg.

Weiterhin wurde der Gedanke propagiert, Investitionen in Ostdeutschland durch einen Investivlohn zu finanzieren. Der DGB hat sich zu solchen Vorschlägen ablehnend geäußert. Er hat insbesondere darauf hingewiesen, daß die Unternehmen über ausreichende liquide Mittel für Investitionen im Osten verfügen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch für die Einheitsfinanzierung bereits über höhere Steuern und Sozialabgaben zur Kasse gebeten werden.

Im Sommer 1993 beschloß die Bundesregierung, als Beitrag zur Haushaltskonsolidierung u. a. auch die Arbeitnehmersparzulage des Vermögensbildungsgesetzes abzuschaffen. Der DGB und seine Gewerkschaften haben dagegen mit dem Hinweis protestiert, daß dadurch der vermögenswirksamen Tarifpolitik die Grundlage der staatlichen Förderung entzogen würde. Mit dem Änderungsbeschluß der Bundesregierung, die Sparzulage nicht abzuschaffen, sondern nur zu kürzen, hat dieser Protest teilweise zum Erfolge geführt.

## Steuerpolitische Schwerpunkte 1990 bis 1993

Seit dem Regierungswechsel 1982 verfolgte die Bundesregierung eine Strategie andauernder Steuersenkungen. Dahinter stand der marktradikale Grundsatz „eine vom Staat verwendete Mark ist eine schlecht verwendete Mark – eine privat ausgegebene Mark ist eine gut ausgegebene Mark“. Im Mittelpunkt der steuerpolitischen Aktivitäten des DGB stand demgegenüber das Prinzip des Vorrangs der Beseitigung bestehender Arbeitsplatz-, Umwelt- und Infrastrukturdefizite auch und nicht zuletzt durch staatliches Handeln.

Mit dem Fall der Berliner Mauer wurde mit einem Schlaglicht ganz neuer Dimension beleuchtet, daß die Steuersenkungspolitik verfehlt war. In einem Jahr (1990), in dem finanzielle Vorsorge zur Einheitsfinanzierung hätte getroffen werden müssen, verzichtete der Staat mit der Steuerreform 1990 auf Steuereinnahmen von netto gut 20 Mrd. DM entsprechend 1 % des BSP. Schon im März 1990 hatte der DGB-Bundesauschuß die Einführung einer Ergänzungsabgabe mit Einkommensgrenzen bei 60.000/120.000 DM (Ledige/Verheiratete) zur sozialen Einheitsfinanzierung eingefordert.

Im Berichtszeitraum wurde die Steuerpolitik geprägt

- von der Einheitsfinanzierung im Rahmen der Steueränderungsgesetze 1991 und 1992 und des sogenannten Solidaritätsgesetzes;
- von der Erhöhung des Mehrwertsteuer-Normalsatzes von 14 auf 15% ab 1993;
- von der Einführung des Zinsabschlaggesetzes und
- vom Standortsicherungsgesetz.

Mit dem Steueränderungsgesetz 1991 sollten die Vermögen- und Gewerbesteuer in Ostdeutschland abgeschafft sowie die Kilometerpauschale für Kfz-Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erhöht werden.

## **Steueränderungsgesetz 1991**

Der DGB lehnte die Abschaffung der genannten Steuern als Berufungsfall für eine spätere Abschaffung in Westdeutschland ab und befürwortete darüber hinaus eine Entfernungspauschale anstelle der Kfz-Pauschale.

Im Vermittlungsausschuß wurde an die Stelle der Abschaffung eine befristete Aussetzung der Vermögen- und Gewerbesteuer ausgehandelt. Eine Entfernungspauschale wurde allerdings nicht eingeführt.

Mit dem Solidaritätsgesetz wurde eine auf insgesamt ein Jahr befristete sogenannte **Solidaritätsabgabe** in Höhe von 7,5% der Lohn-, Einkommen- und Körperschaftsteuerschuld sowie eine Reihe indirekter Steuererhöhungen beschlossen. Zusammen mit dem Solidaritätszuschlag wirkte das Gesamtpaket in der Belastung leicht progressiv. Das heißt, höhere Einkommen wurden stärker belastet als niedrige. Mit Wegfall des nur befristeten Solidaritätszuschlages drehte sich die Belastungswirkung in der Weise um, daß Haushalte mit nur zwei Drittel des statistischen Durchschnittsverdienstes von monatlich 2.475 DM mit 2,5% und Haushalte mit dem vierfachen des Durchschnittseinkommens in Höhe von 14.848 DM monatlich nur mit 0,7% des jeweiligen Einkommens belastet wurden (jeweils bezogen auf das Jahr 1991).

## **Das sogenannte Solidaritätsgesetz**

Anknüpfend an den Beschluß des DGB-Bundesausschusses vom März 1990 forderte der DGB – übrigens in Übereinstimmung mit der SPD-Bundestagsopposition – die durchgehende Beibehaltung einer Solidaritätsabgabe mit Einkommensgrenzen. Da das Solidaritätsgesetz jedoch im Bundesrat nicht zustimmungspflichtig war, wurde es ohne Vermittlungsverfahren im Sinne des Regierungsentwurfes verabschiedet.

Das Steueränderungsgesetz 1992 sah u. a. die Abschaffung der Gewerbesteuer, die Senkung der Gewerbebeertragsteuer und Betriebsvermögensteuer sowie die Rückführung der degressiven Abschreibung für Betriebsgebäude mit dem Ergebnis einer Nettosteuer-senkung von jährlich 5,6 Mrd. DM vor.

## **Steueränderungsgesetz 1992**

Im Hinblick auf die steuerlichen Maßnahmen für den Unternehmenssektor vertrat der DGB das **Prinzip der Aufkommensneutralität** bei Änderungen der Unternehmensbesteuerungen nach dem Grundsatz

- Senkung der Steuersätze;
- Verbreiterung der Steuerbemessungsgrundlage;
- **Steuervereinfachung**;
- Begünstigung wieder investierter Gewinne im Verhältnis zu ausgeschütteten Gewinnen

mit dem Ziel der Förderung von Investitionen und Arbeitsplätzen.

In Bezug auf den steuerlichen Kinderfreibetrag forderte der DGB die Unterlassung dieser Maßnahme und statt dessen eine aufkommensneutrale und soziale Reform des Kinderlastenausgleiches auf der Basis „Wegfall der Kinderfreibeträge – Kappung des Vorteils beim Ehegatten-Splittling – Erhöhung des Kindergeldes.“

Im Vermittlungsausschußverfahren kam es zu einem Kompromiß: die Gewerbesteuer wurde beibehalten. Allerdings wurden auch die Absenkungen der Gewerbeertrags- und Betriebsvermögensteuer, im wesentlichen wie im Regierungsentwurf vorgesehen, beschlossen, ebenso wie die Erhöhung des Kinderfreibetrages (und des Erstkindergeldes).

### **Erhöhung der Mehrwertsteuer ab 1993**

Die bereits erwähnte „Gerechtigkeitslücke“ wurde mit der Erhöhung der Mehrwertsteuer bei Wegfall der Solidaritätsabgabe noch erweitert. Im Vergleich zur Belastung mit der Solidaritätsabgabe wurden Haushalte mit zwei Drittel des statistischen Durchschnittsverdienstes von 2.475 DM durch die Mehrwertsteuer um monatlich 10 DM bzw. jährlich 120 DM höher belastet. Demgegenüber wurden Haushalte mit dem vierfachen des statistischen Durchschnittseinkommens (14.848 DM) durch den Austausch von Solidaritätsabgabe gegen Mehrwertsteuererhöhung um monatlich 40 DM oder jährlich 480 DM entlastet.

Der DGB faßte seine Beurteilung dieser Steuerpolitik dahingehend zusammen, daß die Mehrwertsteuererhöhung und indirekten Verbrauchsteuererhöhungen bei gleichzeitiger (von der Bundesregierung geplanter) Abschaffung der Gewerbesteuer, dem erfolgten Abbau der Gewerbeertragsteuer und der Senkung der Vermögensteuer sozial ungerecht und moralisch unhaltbar seien.

Alle vorstehend formulierten „DGB-Positionen“ wurden im wesentlichen durch verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit und insbesondere Gespräche mit den Parteien und durch Vorträge bei Anhörungen vor den zuständigen Bundestagsausschüssen vertreten. Diese Feststellung gilt auch für die folgende Darstellung.

Als Konsequenz der vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärten Zinsbesteuerung wurde das Zinsabschlaggesetz beschlossen, mit dem ein 25 %iger (nach Vermittlungsverfahren 30 %iger) Zinsabschlag bei Anhebung des Sparer-Freibetrages auf 6.000/12.000 DM (Ledige/Verheiratete) eingeführt wurde. Da dieser Zinsabschlag nur auf inländische Zinsen erhoben wird, haben Großvermögensbesitzer jederzeit die Möglichkeit, ihm durch Auslandsanlagen (unbemerkt) auszuweichen.

## **Zinsabschlaggesetz**

Wegen der fehlenden Möglichkeit der Finanzverwaltung, die Zinseinkünfte großer Vermögensbesitzer im Finanzsektor kontrollieren zu können, bezeichnete der DGB dieses Gesetz als „ungerecht und vermutlich erneut verfassungswidrig“, zumal das Bundesverfassungsgericht verlangt hatte, der Gesetzgeber müsse „die Steuerehrlichkeit durch hinreichende, die steuerliche Belastungsgleichheit gewährleistende Kontrollmöglichkeiten abstützen“. Ferner verlangte und verlangt der DGB eine europäische Harmonisierung der Zinsbesteuerung, um die Möglichkeit der Steuerflucht, die von 1991 bis Mitte 1993 im Handelsblatt vom 23. September 1993 mit 330 Mrd. DM angegeben wurde, zu unterbinden. Diese europäische Harmonisierung muß durch entsprechende Absprachen mit außereuropäischen Staaten ergänzt werden.

Mit dem Standortsicherungsgesetz sollten insbesondere die Körperschaftsteuersätze für eingehaltene und ausgeschüttete Gewinne sowie der Spitzensteuersatz im Einkommensteuertarif für gewerbliche Einkünfte, bei Gegenfinanzierung durch eine Rückführung der degressiven Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter und Betriebsgebäude abgesenkt werden.

## **Standortsicherungsgesetz**

Der ursprüngliche Gesetzentwurf wurde vom DGB wegen des darin verwirklichten Prinzips der Aufkommensneutralität akzeptiert. Es gab jedoch ein Vermittlungsverfahren, auch weil die Gegenfinanzierung durch Rückführung der degressiven Abschreibung aus investitionspolitischen Gründen auf Widerstand stieß.

Der Vermittlungskompromiß zerstörte die ursprüngliche Aufkommensneutralität in der Weise, daß in den Jahren 1994 bis 1996 ein jahresdurchschnittlicher Steuerausfall von knapp 5 Mrd. DM eintritt, weil die als Gegenfinanzierung ausgehandelten Maßnahmen sich zum Teil erst später auswirken als die Senkung der Steuersätze.

Die Schwerpunkte künftiger Steuerpolitik ergeben sich aus Ziffer 10 des Leitantes des DGB-Bundesvorstandes mit dem Titel „Zukunftorientierte Standortstrategie – aktive Vollbeschäftigungspolitik“.

## **Schwerpunkte künftiger Steuerpolitik**

Die Diskussion zur Erhöhung des Grundfreibetrages für das Existenzminimum auf ein verfassungskonformes Niveau wird der DGB auf der Grundlage von Modellrechnungen führen, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrage der Hans-Böcker-Stiftung erarbeitet hat. Dabei werden mögliche neue Verläufe des Einkommensteuertarifes bei unterschiedlichen Annahmen über die Finanzierung des erhöhten Grundfreibetrages dargestellt.

## Abteilung Strukturpolitik

Die wirtschaftliche und soziale Gestaltung des Deutschen Einigungsprozesses stand auch in der Strukturpolitik im Mittelpunkt der Arbeit. Die Schaffung der infrastrukturellen Grundlagen insbesondere in den Bereichen Verkehr, Energie und Telekommunikation gehört zu den wichtigsten Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Aufbau. Der DGB hat hierzu von Anfang des Einigungsprozesses an konzeptionelle Vorschläge gemacht.

Die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben bei Öffnung der Märkte die industrielle Basis in den neuen Bundesländern weitgehend zusammenbrechen lassen.

	Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe (Ost)		Baugewerbe (Ost)	
	Index der Netto- produktion 2. Hj. 1990 = 100	Beschäftigte (in 1.000)	Index der Netto- produktion 2. Hj. 1990 = 100	Beschäftigte (in 1.000)
1990/4. Vj.	96.1		98.3	
1991/1. Vj.	70.0	2.071	84.5	288
2. Vj.	63.0	1.954	100.2	283
3. Vj.	64.7	1.608	108.7	273
4. Vj.	69.0	1.401	105.4	282
1992/1. Vj.	62.6	1.060	102.6	270
2. Vj.	59.5	973	132.7	271
3. Vj.	61.4	890	144.4	267
4. Vj.	67.0	847	125.0	291
1993/1. Vj.	59.9	768	113.2	288
2. Vj.	63.7	749	148.2	290

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

Die widersprüchliche, zunächst einseitig auf Verkauf und später auch auf Sanierung angelegte **Politik der Treuhandanstalt** hat nur geringfügig diesen Deindustrialisierungsprozeß bremsen können. Der DGB hat Konzepte zur Arbeit der Treuhandanstalt und zur Industriestandortpolitik entwickelt.

Die Verbesserung der desolaten Wohnungssituation war ein zentraler Aspekt der sozialen Gestaltung des Einigungsprozesses. In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Mieterbund wurde eine Reihe von Konferenzen durchgeführt; auf denen die gewerkschaftlichen Vorstellungen öffentlichkeitswirksam vertreten wurden.

Aus der Vielfalt von Aktivitäten vor Ort sind die Betreuung der Aufbau-  
stäbe, die Beschäftigungsgesellschaften (ABS), die Regionalpolitik und  
das Projekt FOKUS besonders hervorzuheben.

Im Mittelpunkt des **Europäischen Einigungsprozesses** stand die Voll-  
endung des Binnenmarktes, die Integration Ostdeutschlands in die EG  
sowie die Weiterentwicklung der Europäischen Gemeinschaft zur Eu-  
ropäischen Union (EU). Hierbei kam es dem DGB darauf an

- Maßnahmen zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit durchzu-  
setzen;
- die soziale Dimension des Binnenmarktes zu entwickeln;
- die demokratischen Strukturen auszubauen und
- die spezifischen Interessen der deutschen Arbeitnehmerinnen und  
Arbeitnehmer einzubringen.

Der **Vertrag zur Europäischen Union** wurde trotz Kritik in Einzelfragen  
in einem Beschluß des DGB-Bundesvorstandes (5. Mai 1992) begrüßt,  
weil er den politisch notwendigen europäischen Integrationsprozeß  
fortführt und, wenn auch begrenzt, den neuen Herausforderungen in  
den Bereichen Außen-, Sicherheits-, Wirtschafts-, Währungs-, Sozial-  
und Umweltpolitik Rechnung trägt. Die Hauptkritik am Vertrag betrifft  
die nur geringe demokratische Weiterentwicklung der europäischen In-  
stitutionen.

## EU-Politik

Gewisse Erfolge hatten die gewerkschaftlichen Bemühungen im Be-  
reich der **Regionalpolitik**. Die Beschlüsse zu den Strukturfondsverord-  
nungen im Jahre 1993 sehen vor, daß zum einen Ostdeutschland mit  
den anderen am wenigsten entwickelten Regionen der Union gleichge-  
stellt und zum anderen den Gewerkschaften ein institutionelles Mitwir-  
kungsrecht sowohl bei der Entwicklung als auch bei der Umsetzung  
der regionalen Entwicklungspolitik zuerteilt wurde.

Nur einen begrenzten Erfolg konnten die Gewerkschaften im Bereich  
der allgemeinen **Wirtschaftspolitik** erzielen. So weigerten sich die  
mehrheitlich konservativen Regierungen im Rat, gewerkschaftliche Vor-  
schläge zur Beschäftigungspolitik zu übernehmen. Dank der tatkräftigen  
Initiative von Kommissionspräsident Delors ist es jedoch gelungen,  
daß einige Vorschläge der Gewerkschaften im Rahmen eines Weiß-  
buchs vom Europäischen Rat angenommen wurden. Im Vorfeld der  
**Wahlen zum Europäischen Parlament** wurde ein Forderungskatalog  
erstellt, der vom Bundesvorstand am 5. Oktober 1993 verabschiedet  
wurde.

Der DGB hat auf den unterschiedlichsten Ebenen (Bundesländer, Bundesregierung, Europäische Kommission) versucht, im Interesse der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Einfluß zu nehmen. Die mangelnde Transparenz und wenig demokratische Strukturen machen eine solche Einflußnahme jedoch zu einem schwierigen Unterfangen.

Eine vergleichsweise wichtige Rolle beim Europäischen Gesetzgebungsprozeß hat der **Wirtschafts- und Sozialausschuß**. Sein Einfluß auf die Europäische Kommission ist in den letzten Jahren gestiegen. Nach wie vor unbefriedigend sind jedoch die Auswirkungen auf den Entscheidungsprozeß im Rat. Vom DGB wurden insbesondere in den Bereichen Regional-, Energie-, Verkehrs- und Verbraucherpolitik gezielte Aktivitäten entwickelt.

## Regionalpolitik

Im Berichtszeitraum bestimmend waren die regionalen Folgeprobleme der deutschen Vereinigung, fortgesetzte regionale Krisen in alten Industriegebieten sowie die regionalen Konsequenzen der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes und der Europäischen Union. Als Sonderproblem stand die Bewältigung der regionalen Folgen von Abrüstung und Rüstungskonversion an.

Mit dem Einigungsvertrag wurden die Konzepte und die Instrumente der westdeutschen **regionalen Wirtschaftsförderung** auf Ostdeutschland übertragen. Von 1990 an legte der DGB mehrfach Vorschläge für eine Neukonzeption der Förderpolitik für die ostdeutschen Industriestandorte vor, durch die insbesondere Regionalpolitik, Forschungs- und Technologiepolitik sowie Arbeitsmarktpolitik miteinander integriert werden müßten. Inzwischen zeichnet sich eine stärkere Konzentration der Förderung auf regionale Schwerpunkte und auf den Industriebereich gemäß den Forderungen des DGB ab. Die Integration der raumwirksamen Politikbereiche ist nach wie vor unzureichend.

Die EU förderte seit 1991 die ostdeutschen Bundesländer analog zu ihren **Strukturfonds**. Ab 1994 werden sie voll in die Förderpolitik einbezogen werden. Der DGB führte im Rahmen einer europaweiten Studie ein Projekt zur Beteiligung der Gewerkschaften an der gemeinschaftlichen Regionalpolitik durch. Die Auswertung des Projektes zeigt, daß noch erhebliche Defizite in der Beteiligung der Gewerkschaften im Rahmen der Strukturfonds bestehen, die pragmatisch angegangen werden müssen.

Zusammen mit dem BDI sowie auch mit den kommunalen Spitzenverbänden hat der DGB gemeinsam **Positionen zur europäischen Regionalpolitik** vorgelegt, die insbesondere auf die Beachtung des Partnerschaftsprinzips und des Subsidiaritätsgedankens abzielen.

In den westlichen Bundesländern wurden die Mittel der Regionalförderung seit 1990 erheblich reduziert (Wegfall der Investitionszulagen, Kürzung der Mittel für die Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der re-

gionalen Wirtschaftsstruktur). Angesichts der schweren Problemlagen in den alten Industriegebieten reichen diese Mittel nicht aus. Sie werden aber durch zusätzliche Mittel aus den EG-Strukturfonds ergänzt werden.

Der DGB arbeitet im Rahmen des EGB an der Formulierung gewerkschaftlicher Positionen zu den regionalen Strukturförderungen mit, ebenso im WSA der EU an regionalpolitischen Stellungnahmen (EG 2000 / Raumordnung, Europäische Investitionsbank).

Bemühungen, in den Planungsausschuß der Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur zu gelangen, blieben leider erfolglos.

Wichtigster Arbeitsschwerpunkt im Bereich Industriepolitik war die Begleitung der Aktivitäten der **Treuhandanstalt** in den neuen Bundesländern, insbesondere in der Sanierungs- und Privatisierungspolitik. Der DGB legte mehrfach, insbesondere auch in Anhörungen des Deutschen Bundestages, seine Positionen zur Treuhandpolitik und zur Sicherung industrieller Kerne dar. Die Bemühungen des DGB, die Treuhandanstalt zu einer am Arbeitsplatzertand und an Investitions- und Regionalförderung orientierten Politik zu bewegen, waren in sehr engen Grenzen erfolgreich, nicht zuletzt weil die Länder diese Forderung mit unterstützten.

## Industriepolitik

Weitere wichtige Themen waren:

- die Vorlage einer DGB-Position zur europäischen Industriepolitik;
- Deregulierungspolitik der Bundesregierung im Energie- und Verkehrsbereich;
- die Teilnahme an einer Anhörung des Deutschen Bundestages zu „Leitbildern einer Stoffpolitik“, in der insbesondere das gewerkschaftliche Leitbild qualitativen Wachstums erläutert wurde;
- die sektoralen und regionalen Folgen der Abrüstung und der Rüstungskonversion.

Außerdem unterstützte der DGB die Fortsetzung der Strukturberichterstattung des Bundes, die auf Ostdeutschland und mittelfristig auch auf Europa ausgeweitet wurde bzw. ausgeweitet werden muß.

Der DGB unterstützt die Forderungen des Statistischen Bundesamtes nach einer Konsolidierung der Statistikerarbeit. Insbesondere in Ostdeutschland. Mittelfristig muß die statistische Arbeit verstärkt werden. Den nur teilweise finanzpolitisch begründeten Abbauwünschen von Unternehmen und liberal-grünen politischen Kräften tritt der DGB entgegen. Der DGB setzt sich für eine Verbesserung der europäischen Statistik ein.

## Statistik



## **Wettbewerbs- politik**

Die Wettbewerbspolitik der letzten Jahre hat sich in einem Spannungsfeld zwischen nationaler Gesetzgebung und deren ordnungspolitischen Zielsetzungen sowie der neuen europäischen Wettbewerbsgesetzgebung und der dort wiederzufindenden schwerpunktmäßigen industriepolitischen Zielsetzung abgespielt. Diese Entwicklung ist noch im Fluß und bedarf einer konkreten Beobachtung und Begleitung der wettbewerbspolitischen Aktivitäten im europäischen Raum.

Dem DGB ist es nicht gelungen, seine Vorstellung nach einer **unabhängigen europäischen Wettbewerbsbehörde** durchzusetzen, doch wird es in Zukunft wieder mehr Raum für die wettbewerbspolitischen Weichenstellungen auf nationaler Ebene geben. Kontakte und Gespräche zur Monopolkommission, dem Bundeskartellamt und dem Bundeswirtschaftsministerium wurden kontinuierlich fortgeführt.

## **Verbraucher- politik**

Verbraucherpolitik hat nach wie vor einen wichtigen Stellenwert für die Interessenvertretung der Gewerkschaften bei der Einkommensverwendung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Beeinflussung von Verbraucherorganisationen als auch im Hinblick auf die Gesetzgebung auf Bundes- und europäischer Ebene.

Vertreten ist der DGB in Gremien des Bundes und Stiftungen der Verbraucherpolitik. In der Europäischen Gemeinschaft ist die Rolle der Gewerkschaften bei der verbraucherpolitischen Vertretung umstritten. In zahlreichen Auseinandersetzungen und Diskussionen mit der Europäischen Kommission haben die Gewerkschaften deutlich gemacht, daß sie auch hier den Anspruch vertreten, weiterhin die verbraucherpolitischen Interessen ihrer Mitglieder wahrzunehmen und in den bestehenden Gremien mitzuarbeiten.

Nach Abschluß des Handbuches des Verbraucherrechts arbeitet der DGB mit an der Erstellung einer Sammlung aller Verbrauchergesetze. Nach längerer Diskussion mit allen betroffenen Verbänden planen verschiedene Verbraucherorganisationen einen Unternehmenstest im sozialen und ökologischen Bereich. Der DGB begleitet diese neuen verbraucherpolitischen Ansätze in Form einer Trägerschaft und sieht hier die Möglichkeit, Überlegungen des qualitativen Konsums sowie der Mitgestaltung bei der Produktion einzubringen.

## **Wohnungs- politik**

Der Wohnungsmangel in Deutschland hat sich weiter vergrößert. 1993 gehen die wohnungspolitischen Experten von einem Fehlbedarf von 3 Mio. Wohnungen in den neuen und alten Bundesländern aus. Zur Versorgung der Bevölkerung mit ausreichendem Wohnraum zu angemessenen Preisen und in hinreichender Qualität bedarf es wirksamer Maßnahmen sowohl für den sozialen als auch für den privaten Wohnungsbau.

Für die Gewerkschaften gilt unverändert, daß der soziale Wohnungsbau eine Daueraufgabe des Staates sein muß und das Volumen der Förderung durch Bund, Länder und Gemeinden erhöht bzw. mittelfristig

kontinuierlich erhalten werden soll. Im Rahmen einer notwendigen Verstärkung im sozialen Wohnungsbau hat der DGB verschiedene Programme zum Wohnungsbau verabschiedet.

Ein Schwerpunkt lag zunächst in wohnungspolitischen Forderungen für die neuen Bundesländer. Nach ersten Materialien für die Arbeit der neu eingerichteten Gewerkschaftsorganisation vor Ort wurde die erste **Potsdamer Erklärung** zu „Wohnungsnot ist ein gesamtdeutsches Problem“ (März 1991) verabschiedet. Sie macht deutlich, daß Wohnungspolitik nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern eine wichtige Voraussetzung für die ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung und die Herstellung der sozialen Einheit ist.

Im Dezember 1992 hat der DGB die 2. Potsdamer Erklärung „Wohnungsnot beenden, jetzt – Wohnungspolitik für die neuen Bundesländer“ auf einer Fachtagung in Potsdam verabschiedet und der Öffentlichkeit vorgestellt. Auf dieser Veranstaltung wurde deutlich gemacht, daß es für die neuen Bundesländer einige Sonderprobleme gibt, die schnell und umfassend gelöst werden müssen. Hierzu gehören insbesondere die Entschädigungsfrage, die Altschuldenproblematik und die Sanierungsfragen für die heruntergekommenen Wohnungsbestände.

Der DGB hat in **gemeinsamen Aktionen mit dem Deutschen Mieterbund** gegenüber Bundesregierung und Bundestag sowie auf mehreren Tagungen seinen Forderungen Nachdruck verliehen. Der Schwerpunkt 1993 lag im Programm „Erneuerung des sozialen Wohnungsbaus – zur Sicherung der Wohnungsversorgung muß der soziale Wohnungsbau ausgebaut werden“, das im August 1993 veröffentlicht wurde. Dies macht noch einmal deutlich, daß die gesamte wohnungspolitische Entwicklung ohne einen funktionierenden sozialen Wohnungsbau in einer sozialen Marktwirtschaft nicht bestehen kann.

Die ökonomische und gesellschaftspolitische Entwicklung hat nicht zuletzt auch das Problem der Obdachlosigkeit verschärft. Dieses gesellschaftliche Problem ist nur die Spitze eines Eisberges für gesamtgesellschaftliche Fehlentwicklungen. Hier bedarf es auch gesellschaftlicher Solidarität, um z. B. weiteren wohnungspolitischen Fehlentwicklungen entgegensteuern zu können. Aus diesem Grunde hat sich der DGB aktiv an der **Nacht der Wohnungslosen** beteiligt, bei der auf eine besonders krasse Folge der Fehlentwicklung der Wohnungspolitik der bestehenden Regierung aufmerksam gemacht wurde.

Ungebrochenes Wachstum, insbesondere im Straßenverkehr, verbunden mit steigenden Umweltbelastungen und ungelösten Verkehrssicherheits- und Sozialverträglichkeitsproblemen gefährden auf längere Sicht die Funktionsfähigkeit des gesamten Verkehrssystems.

## Verkehrspolitik

Im Zusammenhang mit der Einbindung Ostdeutschlands in das gesamtdeutsche Verkehrssystem und der zunehmenden Bedeutung gesamteuropäischer Verkehrsbeziehungen einschließlich der politischen

und wirtschaftlichen Öffnung nach Osten hat der Problemdruck zugenommen.

Als Schwerpunkte der Arbeit im Berichtszeitraum sind hervorzuheben:

- Erarbeitung eines integrierten Verkehrskonzeptes mit besonderer Beachtung der Kriterien Umwelt- und Sozialverträglichkeit;
- Erster gesamtdeutscher Bundesverkehrswegeplan (Analyse, Bewertung, schriftliche Stellungnahme in Kooperation mit dem Deutschen Naturschutzring);
- Planungsbeschleunigungsgesetz für den Verkehrsbereich der neuen Bundesländer (schriftliche Stellungnahme);
- Einzelmaßnahmegesetze im Verkehrsbereich – vom DGB abgelehnt aus grundsätzlichen Erwägungen, wegen verfassungsrechtlicher Risiken und wegen Praktikabilitätsproblemen;
- Beobachtung und Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit im Bereich der Bahnreform;
- Mitwirkung bei der „Initiative Verkehr, Gesellschaft, Umwelt“ als Gesamtforum für die Verkehrswirtschaft zur Beeinflussung von Politik und Öffentlichkeit (gescheitert aufgrund zu heterogener Interessenlagen der einzelnen Beteiligten);
- Besondere Verkehrsprobleme in Ostdeutschland (Arbeitshilfen zur verkehrspolitischen und verkehrswirtschaftlichen Gestaltung in den neuen Bundesländern);
- Regelwerksänderungen auf europäischer Basis, vor allem in den Bereichen Steuern und Abgaben (z. B. Schwerlastabgabe), Deregulierung, Tarife usw.;
- nationale Gesetzes- und Verordnungsänderungen (Straßenverkehrsordnung, Tarifaufhebungsgesetz, Tempo-Limit-Probleme usw.).

Das integrierte Verkehrskonzept des DGB fordert für die Zukunft, daß Verkehrspolitik sich primär an den Zielsetzungen der Ökologie- und Sozialverträglichkeit sowie der Verkehrseffizienz orientieren muß; daraus ergibt sich, daß die entscheidenden zukünftigen verkehrswirtschaftlichen Gestaltungsprinzipien **Verkehrsvermeidung, Verkehrsverlagerung** auf umwelt- und sozialverträglichere Verkehrsträger und **Verkehrsoptimierung** sein müssen.

## Energiepolitik

Die Energiepolitik wurde im Berichtszeitraum in besonderem Maße von ökologischen (CO<sub>2</sub>-Problematik) und strukturellen Problemen bestimmt (Kohlepolitik, Kernenergie Diskussion, Integration der ostdeutschen Bundesländer in die gesamte Energieversorgungsstruktur und politische Einflüsse der Europäischen Gemeinschaft). Gewerkschaftliche Aktionen und Reaktionen auf diese Entwicklungen wurden geprägt vom übergeordneten Gestaltungsprinzip eines möglichst sparsamen, um-

weltfreundlichen und rationellen Umganges mit Energie sowie von der Zielsetzung, die Grundlagen für die heimische Energieversorgung langfristig zu sichern.

Besonders wichtige Aktionen und Handlungsfelder im Berichtszeitraum waren:

- Beteiligung an den Gesprächen zur Herstellung eines gesellschaftlichen Energie-Konsenses;
- Kohlerunde '91 (mit politischen Übereinkünften, die zwar dem deutschen Steinkohlenbergbau große Opfer abverlangen, aber immerhin eine tragfähige Langfristvereinbarung erbrachten; diese wurde jedoch innerhalb der Energie-Konsens-Gespräche von der Regierungseite wieder in Frage gestellt);
- Novellierung des Atomgesetzes (die Novellierung ist noch nicht abgeschlossen, da die Novellierungsarbeiten während der Dauer der Energie-Konsens-Gespräche ruhten und jetzt zunächst durch die Vorlage eines Artikelgesetzes fortgesetzt werden);
- Energieversorgung für Ostdeutschland (Strukturvorlage 1990 sowie zwei Arbeitshilfen, erarbeitet vom IWU in Kooperation mit dem DGB);
- Mitwirkung im Wirtschafts- und Sozialausschuß der EU bei der Erarbeitung zweier Stellungnahmen (Liberalisierung des Elektrizitäts- und Erdgasbinnenmarktes, Energie-/CO<sub>2</sub>-Steuer);
- Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft für Umweltfragen (Fachausschuß IV), im Beirat nach dem III. Verstromungsgesetz und im Kerntechnischen Ausschuß;
- Durchführung einer überregionalen Veranstaltung (Vortrags- und Diskussionsforum) zum Thema Energieversorgung in Europa;
- intensive Analyse und Bewertung der energierelevanten Gründe und Auswirkungen des Golfkrieges zwischen Irak und UNO/USA.

Für die Zukunft erlangen langfristige Energieversorgungsgesichtspunkte vor dem Hintergrund zunehmender Ressourcenerschöpfung zunehmendes Gewicht, vor allem Problemstellungen unter der Zielsetzung, die energiewirtschaftlichen Weichen in Richtung auf **nachhaltige Entwicklung (sustainable development)** zu stellen.

Der Bundesregierung ist es mit der Postreform von 1989 nicht gelungen, die notwendigen Anpassungen des Post- und Telekommunikationswesens an die Herausforderungen der deutschen Einigung, des europäischen Binnenmarktes und veränderte internationale Wettbewerbsbedingungen umzusetzen. Ordnungspolitische Verbohrtheit hat zu vordergründigen Privatisierungsvorhaben geführt und immer wieder den Weg für eine sachlich ausgereifte, sozial verantwortliche sowie politisch und gesellschaftlich mehrheitsfähige Reform verstellt. Mit der „Ent-

**Tele-  
kommunikation**

schließung zur Privatisierung der Post“ des Bundesvorstandes vom 3. Dezember 1991 und der Bundesausschuß-„Entschließung des DGB zur Postreform“ vom 6. Oktober 1993 hat der DGB seine Forderungen zur Postreform deutlich gemacht und sich solidarisch an die Seite der Deutschen Postgewerkschaft gestellt.

Der DGB unterstrich, daß ohne staatliche Verantwortung und verfassungsrechtliche Absicherung die Bundespost und ihre Unternehmen Ihrem Auftrag der öffentlichen Daseinsvorsorge und ihrem Infrastrukturauftrag nicht gerecht werden können. Zugleich hat er die **Dringlichkeit der umfassenden Modernisierung der Postunternehmen** zur Sicherung leistungs- und wettbewerbsfähiger Infrastrukturen und Dienstleistungen bekräftigt. Der DGB hat seine Bereitschaft erklärt, sich an Kompromißlösungen zu beteiligen, wenn diese mit und nicht gegen die Beschäftigten umgesetzt werden.

Anläßlich einer Anhörung zum **Grünbuch der EG-Kommission** über die Entwicklung des Binnenmarktes für Postdienste begrüßte der DGB die Bemühungen der Kommission um einen leistungsfähigen europäischen Postsektor. Er sprach sich gegen überzogene Liberalisierungsansprüche aus und forderte auch für die Zukunft die intensive Einbeziehung und Beteiligung der Gewerkschaften bei der Gestaltung der gemeinschaftlichen Postpolitik.

## **Umsetzung der strukturpolitischen Ansätze des DGB in Ostdeutschland**

Neben der unmittelbaren inhaltlichen und konzeptionellen Beratung der Landesbezirke im Rahmen der politischen Initiativen und programmatischen Vorstellungen des DGB stand die Anregung und Durchsetzung zusätzlicher strukturpolitischer Beratungshilfen sowie die Sicherung und Erweiterung strukturpolitischer Gestaltungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften im Vordergrund. Der wirtschaftliche und gesellschaftliche Umbruch in den neuen Bundesländern war und ist noch mit einem Umbruch der staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen verbunden. Hieraus ergaben sich nicht nur verständliche Hemmnisse, sondern auch Chancen für die strukturpolitische Arbeit des DGB.

Ein wichtiger, aber immer wieder unterschätzter Ansatz waren in dieser Hinsicht die regionalen Aufbaustäbe im Rahmen des **Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost**. Der DGB hat diesen Ansatz unterstützt und – zeitlich begrenzt – die Mitwirkung unserer Kolleginnen und Kollegen in den Aufbaustäben durch ein Netz eigens dafür qualifizierter Beraterinnen und Berater unterstützt.

Die Aufbaustäbe haben eine sehr unterschiedliche Entwicklung genommen. Neben bürokratischen Verflachungen, Alibiveranstaltungen oder dem Übergang in traditionelles Verwaltungshandeln, entstanden in einer Anzahl von Regionen und Kreisen gemeinsame **Arbeits- und Abstimmungskonferenzen der regional verantwortlichen Persönlichkeiten, Gruppen und Einrichtungen**. Zum Teil sind sie in dieser Form erhalten oder auch in Beiräte von Wirtschaftsförderungsagenturen und -gesellschaften übergegangen. Zum Teil sind auch Gremien auf Stadt-,

Kreis- oder Regierungsbezirksebene entstanden. In Brandenburg z. B. finden wir heute ein vom Land gefördertes „System“ regionaler Aufbau-  
stäbe, die regionale Entwicklungskonzepte erarbeiten und in der Um-  
setzung fördern sollen.

Ein weiteres Beispiel für gewerkschaftliche Mitwirkung und neue insti-  
tutionelle Formen sind die **Aufbauwerke und Trägergesellschaften für die ABS-Gesellschaften**. Auf der Länderebene hat sich der DGB neben den Ländern, der THA, den Arbeitgebern und anderen beteiligt und politische Verantwortung übernommen. Die Landesbezirke wurden in diesen Funktionen durch Koordination, praktische Beratung, Anregung von Forschungsvorhaben usw. begleitet, soweit dies insbesondere in der Anfangsphase erforderlich war.

Eine wesentliche infrastrukturelle Voraussetzung und ein zentraler strategischer Ansatzpunkt für qualifizierte Gewerkschaftsbeteiligung an der Strukturpolitik sind entsprechende **Beratungseinrichtungen**. Wenn die Beteiligung integraler Bestandteil der öffentlichen Strukturpolitik sein soll, dann müssen solche Einrichtungen öffentlich gefördert werden. Dieser Gedanke konnte in der Mehrzahl der neuen Bundesländer den Landesregierungen nahegebracht werden. Ergebnisse sind u. a. Einrichtungen wie BASIS in Sachsen oder GAISA in Sachsen-Anhalt. Projekte, in denen industrie- und regionalpolitische Entwicklungskonzepte erstellt wurden (z. B. ANKER, ATLAS und andere Formen der länderspezifischen Konzertierung), waren weitere wichtige Schritte zur Einschaltung der Gewerkschaften in die Strukturpolitik auf Länderebene.

Diesem strategischen Ansatzpunkt wurden in den neuen Umsetzungsrichtlinien der **EG-Strukturfonds** im Rahmen der Partnerschaft und Konzertierung zusätzliche Möglichkeiten eröffnet. Leider sind hier noch erhebliche Mängel und Widerstände in der Umsetzung durch die Länder festzustellen. Im Rahmen fachlicher Beratungen, begleitender Untersuchungen und Informationsvermittlung wurden die neuen Landesbezirke des DGB angeregt und unterstützt, entsprechende politische Initiativen zu ergreifen. Es wird in der nächsten Zeit darauf ankommen, diese zum Teil verstreuten Ansätze angemessen zu bewerten und wieder stärker zusammenzuführen („Vernetzung“, Nutzung für die Industriestandortpolitik in den neuen Bundesländern, Aufbau regionaler Entwicklungsagenturen etc.). Die Ausweitung und Konsolidierung gewerkschaftsnaher Beratungseinrichtungen bleibt in doppelter Hinsicht strategisch entscheidend: zur qualitativen Verbesserung der öffentlichen, konsens- und beteiligungsorientierten Strukturpolitik und zur Erhöhung des strukturpolitischen Wirkungsgrades des DGB bei zukünftig verminderten gewerkschaftseigenen Ressourcen.

Zum Aufbau der Infrastruktur als notwendige Voraussetzung für die ökonomische und ökologische Entwicklung in den neuen Bundesländern hat der DGB das Projekt „Soziale Sicherung und ökologische Gestaltung des Wohnens und Lebens in den neuen Bundesländern“ mit

**FOKUS**

201

der HBS durchgeführt. Das Projekt hat den gewerkschaftlichen Organisationen in Ostdeutschland inhaltliche Positionen zu den Bereichen der Wohnungs-, Verkehrs-, Energie- und Städtebaupolitik analysiert und aufbereitet und ihnen so Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der infrastrukturellen Diskussion vor Ort gegeben.

In der weiteren Entwicklung dieses Projektes unter dem Kurztitel F O K U S (Frühwarnsystem Ostdeutschland Kommunalberatung zur Umwelt- und Sozialentwicklung) wurden neben politischen Handlungsmöglichkeiten auch Umsetzungsstrategien entwickelt, sind neun Rundbriefe erschienen und an alle DGB-Kreise, -Bezirke und Verwaltungsstellen der Gewerkschaften gesandt worden. Zusätzlich wurden Veranstaltungen in allen vier Projektorten (Apolda, Frankfurt / Oder, Löbau, Luckenwalde) durchgeführt. Dies hat sowohl den gewerkschaftlichen als auch kommunalen Akteuren Gelegenheit zu gemeinsamen Gesprächen und konkreten Aktionen gegeben. In Fortsetzung dieses Ansatzes ist ein Handbuch zu diesen Aufgabenfeldern geplant.

## Abteilung Handwerk/Klein- und Mittelbetriebe

Im Zuge der Zunahme von Klein- und Mittelbetrieben (KMU) und der Verlagerung der Erwerbstätigen in den KMU-Bereich hinein erhält dieser Wirtschaftssektor erhöhte Bedeutung für die Zukunft der Gewerkschaftsorganisation.

Die Interessenvertretungen der Unternehmer haben aus der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft Schlußfolgerungen gezogen und ihre Einflußnahme der wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Vertretung des Unternehmerlagers im KMU-Bereich in und gegenüber allen drei Staatsgewalten auf deutscher und europäischer Ebene verstärkt. Hierauf ist sowohl bei Einzelmaßnahmen wie bei der Entwicklung umfassender Strategien zu reagieren.

Der DGB und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) haben dies erkannt und versucht, aus der Defensive, in die die Gewerkschaftsbewegung weltweit gerät, wieder in die Offensive zu kommen.

Dies reichte von Beeinflussung der Arbeit der Generaldirektion 23 der EG-Kommission, über die Beeinflussung der Strukturen und Rechtsentwicklungen im Kammerwesen des KMU-Bereichs, bis hin zur Durchführung ergebnisorientierter Informationsveranstaltungen und Fachtagungen sowie einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit zu Problemfeldern der Arbeitnehmerinteressenvertretung im KMU-Sektor. Vor allem bei der Teilnovellierung der Handwerksordnung ist es dem DGB gelungen, wieder in die Offensive zu kommen.

### **Strukturelle Verschiebungen und ihre Folgen für das Mitgliederpotential**

Die Entwicklung der Betriebs- und Unternehmensgrößen in Deutschland und Europa weist gegenläufige Trends auf. Zum einen zeigt sich in Großunternehmen ein weiteres Ansteigen der Kapitalintensität. Die Schließung wenig rentabler bzw. unrentabler Betriebe bzw. Betriebsteile und die Entlassung vieler Mitarbeiter aus solchen Großunternehmen kennzeichnen die gegenwärtige Entwicklung. Auf der anderen Seite nimmt der Trend zu Klein- und Mittelbetrieben zu.

Diesem Trend nachgehend, die politischen Entwicklungen analysierend, unternahm der DGB zusammen mit dem EGB und den Gewerkschaften exemplarische Vorarbeiten für die Entwicklung einer zukunftsorientierten KMU-Politik, in welche die in dieser Legislaturperiode besonders umfangreichen Aktivitäten handwerkspolitischer Art auf Bundesebene eingeordnet waren.

### **Wachsende Bedeutung der KMU im Sozialkonflikt**



## **KMU-Politik im Geflecht der Lobbyarbeit**

Unabhängig von den unterschiedlichen Strukturen wirtschaftlicher Interessenvertretung in Deutschland und im europäischen Vergleich wächst das politische Gewicht der Vertreter des sogenannten selbständigen Mittelstandes. Dabei geht es in sehr hohem Maße auch um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Dies trifft zwar grundsätzlich für alle Wirtschaftsbereiche zu, jedoch sind die Vorgänge im Wirtschaftsbereich Handwerk in doppelter Hinsicht von besonderer Bedeutung. Denn beim Handwerk handelt es sich um den einzigen Wirtschaftsbereich, in dem eine überbetriebliche Arbeitnehmerbeteiligung in der wirtschaftlichen Selbstverwaltung bundeseinheitlich gesetzlich geregelt ist. Somit kommt der gewerkschaftlichen Handwerksarbeit eine Brückenfunktion im Kampf um die Zukunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben zu.

## **Gewerkschaftliche KMU- Politik regional und europäisch notwendig**

Wie sehr Vorgänge der Arbeitnehmerinteressenvertretung von den auf Initiativen der Arbeitnehmer hin zustande gekommenen Vollversammlungsbeschlüssen von Handwerkskammern, über entsprechende Initiativen auf Landes- und Bundesebene, bis hinein in die Europapolitik eine Rolle spielen, zeigen Vorgänge um die Vermeidung und Bekämpfung von Schmutzkonkurrenz, wie sie z. B. ihren Gipfelpunkt in den EG-Baukoordinierungsrichtlinien fanden.

Ein weiteres Beispiel ist das Zustandekommen und die Arbeit der Generaldirektion 23 zu nennen. Hier ist es zu einer geradezu institutionalisierten Interessenvertretung des KMU-Bereichs in der europäischen Kommission gekommen, wobei als Sprecher der in diesen Wirtschaftsbereichen Tätigen ausschließlich Unternehmer und deren Repräsentanten akzeptiert werden. Dies findet man auch auf nationaler Ebene, in der zu Unrecht die Vertretung der Interessen der im KMU-Bereich Tätigen, bis hinein in die Parteien und Fraktionen, fast ausschließlich Unternehmern überlassen bleibt.

Daß es aus dieser Situation sehr leicht zu einem Europa der zwei Geschwindigkeiten kommt, liegt auf der Hand. Schon wegen der Rückwirkungen auf die Diskussionen auf nationaler Ebene muß dieser Entwicklung gegengesteuert werden. Dies hat die DGB-KMU-Politik zusammen mit dem EGB im Berichtszeitraum im Rahmen ihrer Möglichkeiten getan.

## **Schwerpunkte des DGB und des EGB**

Am 4./5. Mai 1992 führte der DGB zusammen mit dem EGB und der EG-Kommission eine nationale Arbeitstagung in Düsseldorf zur deutschen und europäischen KMU-Politik aus Arbeitnehmersicht durch.

Der DGB beteiligte sich auch mitgestaltend an der KMU-Konferenz des EGB, die am 14./15. Mai 1992 in Albufeira/Portugal stattfand.

Aus den Ergebnissen dieser Konferenz seien hier zwei beispielhaft genannt. Zum einen kam es zu projektartigen Maßnahmen auf zwar regio-

naler, aber europäisch grenzüberschreitender Ebene zum Komplex technologische Innovation und lokale Entwicklung von KMU/KMB, vor allem bezogen auf die beschäftigungspolitischen Effekte und die Lage der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zum anderen konnte eine größere Bereitschaft auch von deutschen Unternehmervertretern in der Generaldirektion 23 und ihren Unterausschüssen registriert werden, die Stimmen der organisierten Arbeitnehmerschaft in die Erarbeitung von Stellungnahmen zur europäischen KMU-Politik einzubeziehen. Die hier geknüpften Kontakte zählten sich aus bei sehr kurzfristig notwendigen Bewertungen und Beeinflussungen bestimmter Papiere, die wiederum von weichenstellender Bedeutung für die weitere Politik des KMU-Bereichs auf Bundes- und Europaebene sind.

Zu nennen ist hier auch die am 4./5. Februar 1994 zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung in Bochum durchgeführte **Fachtagung Klein- und Mittelbetriebe im Strukturwandel: Gewerkschaftliche Interessenvertretung und regionale Innovationen** mit grenzüberschreitender Beteiligung aus Europa.

Die wirtschaftliche Selbstverwaltung liegt bekanntlich weitgehend in den Händen der Unternehmer. Wie sehr dies die Positionen des Unternehmers im Sozialkonflikt gegenüber den Gewerkschaften stärkt, wurde im Berichtszeitraum an den immer zahlreicher und immer dreister werdenden Parteinahmen des DIHT deutlich. Seine Aussagen zu so gut wie allen Fragen der sozialen Auseinandersetzung, von der Einflußnahme auf die Gesetzgebung bis hin zur Einmischung zu Fragen der Tarifautonomie, widersprechen der Zwecksetzung des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechtes der Industrie- und Handelskammern von 1956, mit dem die Vertretung der Unternehmen in den IHK, d. h. nicht nur die der Arbeitgeber bzw. Unternehmer, sondern auch der Arbeitnehmerseite sichergestellt werden sollte.

Problematischer allerdings ist die Tatsache, daß aus der Vertretung der Unternehmen, wie dies für die IHK maßgebend sein soll, immer mehr eine Vertretung der Unternehmer geworden ist.

Unabhängig davon ist das Verhältnis von Klein- und Mittelbetrieben zu Großbetrieben und Konzernen innerhalb des IHK-Systems für die KMU wesentlich ungünstiger als in den Kammersystemen des Handwerks und der Landwirtschaft.

Wenngleich mit den gesetzgeberischen Ergänzungen zum IHK-Gesetz nunmehr auch die Klein- und Mittelbetriebe bei der Beitragszahlung an die IHK stärker zur Kasse gebeten werden, so ist damit noch nicht gesagt, daß damit ihr Einfluß auf die IHK wächst.

Im Gegensatz zu den IHKs sind bei den Handwerkskammern keine Unternehmen Mitglied. Pflichtzugehörige sind hier Personen, und zwar sowohl Unternehmer wie Arbeitnehmer. Deshalb ist die wirtschaftlichen Selbstverwaltung im Handwerkskammerbereich für die KMU-Politik der

## **Bedeutung der wirtschaftlichen Selbstverwaltung für KMU-Politik der Unternehmer des Staates und der Gewerkschaften**

Unternehmer und der Arbeitnehmer wesentlich anders zu beurteilen. Wenngleich es bei Schaffung der Handwerksordnung wegen des damals noch ausgeprägten Anteils sogenannter Ein-Mann-Unternehmen nur zu einer Beteiligung von 2 : 1 im Verhältnis Unternehmer und Arbeitnehmer kam und aufgrund weiterer Gesetzgebungslücken auf Landes- und Bundesebene eine Vermengung mit Unternehmerorganisationen innerhalb bestimmter Vereinigungen möglich wurde, hat die Arbeitnehmerseite mit einem Drittel der Mandate in allen Kammerorganen (mit Ausnahme des Berufsbildungsausschusses, der paritätisch besetzt ist) zumindest die Möglichkeit der Mitsprache und, je nach Handhabung, nicht nur der Information, sondern auch Gestaltungsmöglichkeiten.

Vor allem aber resultieren aus der Pflichtzugehörigkeit von Arbeitnehmern auch Rechte, deren Nutzung nicht den Mitgliedern konkurrierender Gruppierungen überlassen werden darf, wenn man nicht gewerkschaftliche Interessenvertretungsmöglichkeiten auf geradezu dramatische Weise in ihr Gegenteil umschlagen lassen will.

Als Beispiel sei hier nur eine vor langer Zeit begonnene, aber in Teilbereichen immer noch nachwirkende Diskussion um den Charakter der Arbeitnehmerbeteiligung angesprochen. So behaupteten unternehmerorientierte Wissenschaftler, mit der Gesellenbeteiligung hätte der Gesetzgeber nicht Arbeitnehmerbeteiligung, sondern die Beteiligung der potentiellen Selbständigen gemeint, die sich schon vor ihrer Selbständigkeit in die Selbstverwaltung einüben sollten. Durch das selbstbewußte Auftreten der DGB-Handwerkspolitik und die Verzahnung des haupt- und ehrenamtlichen Engagement gelang es jedoch, den Einfluß dieser Theorie und der ihr nahestehenden Arbeitnehmergruppierung Junghandwerk (die zu uns im gegnerischen bis konkurrierenden Verhältnis steht) zurückzudrängen und unsere Anerkennung als die Arbeitnehmervertretung in der Selbstverwaltung des Handwerks auszubauen und zu festigen. Dies zeigte sich nicht zuletzt auch bei den Verhandlungen mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und Vertretern der Politik im Rahmen der Novellierung des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks und der dabei zu tätigen Einflußnahme.

Die **Brückenkopffunktion der gewerkschaftlichen Handwerkspolitik** in der wirtschaftlichen Selbstverwaltung auf die KMU-Politik und über diese hinaus erfährt auf der Arbeitsebene der Gewerkschaften eine Ergänzung durch die Besetzung der Arbeitnehmerplätze in den Gesellenausschüssen bei den Handwerksinnungen, die ebenfalls öffentlich-rechtlichen Status haben.

Auch im Berichtszeitraum war die Haltung der Unternehmer ambivalent. Auf der einen Seite bestand zunehmende Bereitschaft der Zusammenarbeit des ZDH und des DHKT mit dem DGB und der auf seiten der im ZDH vertretenen Bundesfachverbänden mit den zuständigen Mitgliedsgewerkschaften (Kampf gegen die Verschlechterung des Ar-

beitsförderungsgesetzes, Verteidigung des Datenschutzgesetzes, Bundeszuschuß zur Rentenversicherung, Verteidigung des Schlechtwettergeldes, Praxis des Einsatzes von Werkvertragsarbeitnehmern aus Ostblockländern). Auf der anderen Seite kam es an bestimmten Stellen zu Verschärfungen des Sozialkonfliktes. So nahmen z. B. die Arbeitgebervertreter des Handwerks massiv gegen alle Modelle der **Pflegeversicherung** Stellung, die als Teil der Sozialversicherung konzipiert waren. Sie sprachen sich vehement gegen die Umlagemodelle und für die Kapitaldeckungsmodelle zugunsten von Privatversicherungen aus. Als Vehikel diente wie üblich die Diskussion um die sogenannten Lohn- oder Lohnzusatzkosten. Nachdem zeitweise nicht zu trennen war, ob gewisse Handwerksrepräsentanten dies in ihrer Unternehmervertreterfunktion oder in ihrer Rolle als Vertreter von Handwerkskammern artikulierten, sahen sich die Arbeitnehmervizepräsidenten veranlaßt, massiv der Berechtigung von Kammervertretern zu widersprechen, sich in Fragen, die im Sozialkonflikt streitig sind, zu äußern und dabei Partei zu ergreifen.

Besondere Höhepunkte erreichte die Auseinandersetzung aber bei Appellen von Spitzenvertretern des Handwerks in **tarifpolitischen Fragen**. So gab es hinreichend Grund zu der Annahme, daß Spitzenvertreter des ZDH mit Aussagen zu Fragen der Tarifpolitik im Herbst 1993 entweder die aus ihren unterschiedlichen Personalunionen erwachsenen Rollen, einmal als Unternehmerverbandsvertreter und zum anderen als Kammervertreter, nicht unterscheiden konnten, oder aber eine mehr als großzügige Interpretation der Möglichkeiten, wie weit sie als Kammervertreter gehen können, anwandten. Die hierbei nach unserer Auffassung in einigen Fällen vorgekommenen Verletzungen des Gebotes der Handwerksordnung, als Kammervertreter Gesamtinteressen des Handwerks zu vertreten, wurden unsererseits scharf attackiert. Auch in zahlreichen Kammern kam es um die Frage, ob und gegebenenfalls wer denn die Spitzenvertreter von Kammern und ihren Vereinigungen zu einer Einmischung in den Tarifkonflikt legitimiert habe, in den Organisations zu heftigen Auseinandersetzungen.

Einen besonderer Höhepunkt im Berichtszeitraum bildete die Diskussion um die **Deregulierung** des Handwerks und ihre Folgen. Schon bei Veröffentlichung des Fragenkataloges der Deregulierungskommission zum Handwerk zeigte sich deutlich, wohin die sozialpolitische Reise gehen soll. Bis zum Endbericht vom April 1991 zieht sich die Zielsetzung durch, Arbeitnehmerrecht zu schwächen und Gesetze von besonderer ordnungspolitischer Qualität, wie z. B. das Tarifvertragsgesetz, zu unterlaufen. Dabei wurde auch die Unabhängigkeit und Existenz von Klein- und Mittelbetrieben und vor allem die sie schützenden Kammer-systeme in ihrem Fortbestand in Frage gestellt. Von daher gesehen gab es auch ordnungspolitische Übereinstimmungen grundsätzlicher Art zwischen dem DGB, den Handwerkskammern, den Unternehmervertretungen des Handwerks sowie dem Deutschen Kolpingwerk.

## Deregulierung

Der gesellschaftspolitische Dialog in der öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltung des Handwerks sowie zwischen dieser und dem DGB über anstehende Zielgegensätze und gleichgelagerte Interessen machte es möglich, die Verteidigung der Handwerksordnung durch flexiblere Gestaltung des großen Befähigungsnachweises in einem Gesetzgebungswerk mit der Erfüllung langjähriger Arbeitnehmerforderungen, vor allem zum Wahlrecht und zur sozialen Absicherung der Mandatsträger, zu verbinden.

Die von den letzten DGB-Bundeskongressen bestätigten **gewerkschaftlichen Forderungen zur Novellierung der Handwerksordnung** hatten folgende Schwerpunkte:

- paritätische Besetzung aller Kammerorgane;
- Überführung der privatrechtlichen Kammervereinigungen auf Landes- und Bundesebene in öffentlich-rechtliche Körperschaften bei paritätischer Besetzung und Abtrennung von privaten Unternehmerorganisationen;
- umfassende Wahlrechtsreform für die Wahl der Arbeitnehmervertreter unter Ausweitung des Kreises der aktiv und passiv Wahlberechtigten;
- arbeits- und sozialrechtliche Absicherung.

## Strategie zur Teilnovellierung

Bereits vor Beginn des Berichtszeitraumes war der DGB verstärkt dazu übergegangen, alle möglichen Teilaktionen zur Veränderung des Handwerksrechtes nicht nur auf der Gesetzes-, sondern auch auf der Satzungsebene in das größere Ziel einzuordnen, einen **Einstieg in eine möglichst umfassende Gesetzesänderung der Handwerksordnung** durchzusetzen. Zu den in den Berichtszeitraum gehörenden Teilaktivitäten dieser Art gehörten vor allem die in Fragen des Satzungsrechts auf Kammerebene, im Deutschen Handwerkskammertag auf Bundesebene und im Westdeutschen Handwerkskammertag (NRW) auf Landesebene, bundes- bzw. landesweit abgestimmten Aktionen.

Zunächst einmal kam es zu satzungsändernden Beschlüssen in unserem Sinne in den Vollversammlungen der Handwerkskammern Dortmund und Koblenz. Die Koblenzer Satzungsänderung jedoch wurde trotz einstimmigen Vollversammlungsbeschlusses durch den zuständigen FDP-Wirtschaftsminister Brüderle nicht genehmigt. Demgegenüber wurde die Satzungsänderung in Dortmund durch den Wirtschaftsminister NRW, Günter Einert, genehmigt. Hier ging es im wesentlichen um die Einführung des Gruppenwahlrechtes innerhalb der Kammer.

Davon unabhängig bemühten sich die **Vizepräsidenten der Arbeitnehmerseite** in allen bundesdeutschen Handwerkskammern, im Deutschen Handwerkskammertag eine Satzungsänderung durchzusetzen. Dieses Vorhaben scheiterte jedoch während des deutschen Handwerkstages im Juni 91 in Heilbronn. Die dadurch ausgelöste Klimaver-

giftung zwischen ZDH und DGB-Spitze, einschließlich der dabei geführten öffentlichen Auseinandersetzung, führte schließlich dazu, daß sich beide Seiten wieder zusammensetzten und nach Fortschritten suchten. Bei einem **Spitzengespräch** zwischen DGB und ZDH vom 9. November 1991 wurde konkret begonnen, die Interessen beider Seiten an einer Gesetzgebung, die sowohl die **Deregulierung des Handwerks** vermeidet, wie auch die **Demokratisierung** nach vorn bringt, zusammenzutragen.

In dem folgenden **einjährigen Diskussionsprozeß** mit weiteren Spitzengesprächen und zahlreichen Fachgesprächen sowie einer parallel geführten Diskussion in den Vorständen und Vollversammlungen sämtlicher Handwerkskammern zwischen Arbeitnehmervertretern und Meistervertretern wie auch innerhalb des Vorstandes des DHKT, wurde ein Katalog von Forderungen zusammengestellt, die von den verschiedenen Seiten eingebracht wurden, von der jeweils anderen Seite auf mögliche Übernahme geprüft, im Kompromißverfahren abgestimmt und schließlich gemeinsam getragen wurden. Verständigung wurde auch darüber erzielt, daß Fragen, in denen, bezogen auf die jetzige Gesetzgebung, kein Konsens erzielbar ist, ausgeklammert bleiben müssen, um das gemeinsam Machbare nicht zu gefährden.

Nach Abschluß der Verhandlungsphase, in die auch das Deutsche Kolpingwerk wegen seiner mit den DGB-Forderungen übereinstimmenden Position einbezogen wurde, legten die drei Organisationen ZDH, DGB und Kolping schließlich am 19. November 1992 den Bundestagsfraktionen der CDU/CSU, der SPD und der FDP sowie dem Bundeswirtschaftsminister einen **gemeinsamen Vorschlag zur Gesetzesänderung** vor, der u. a. folgende Schwerpunkte enthielt:

- flexiblere Gestaltung und Sicherung des großen Befähigungsnachweises;
- Ausweitung des Kreises der aktiv und passiv Wahlberechtigten auf der Arbeitnehmerseite und umfassende Wahlrechtsreformen unter Einbeziehung einer Verbesserung der sozialen Absicherung der Mandatsträger.

Ausgeklammert bleiben mußte die **paritätische Besetzung** der Handwerkskammern. Es zeigte sich, daß hier erst nach Fortsetzung bzw. Wiederaufnahme der sog. wirtschaftsordnenden Gesetzgebung weiterzukommen ist.

Ebenfalls ausgeklammert werden mußte die **Veränderung der Kammerzusammenschlüsse** auf Landes- und Bundesebene. Auch hier hängt die Klärung des öffentlich-rechtlichen Status sowie der **Parität** an der Fortsetzung der wirtschaftsordnenden Gesetzgebung.

Wichtig für die Umsetzung des gemeinsamen Gesetzesänderungsvorschlags von ZDH, DGB und Kolping war nicht zuletzt die Herbeiführung einer **interfraktionellen Verständigung** in und zwischen den Koalitions-

fraktionen sowie zwischen diesen und der SPD-Bundestagsfraktion. Die Zusammenarbeit der verschiedenen am Gesetzesvorschlag beteiligten Organisationen mit den Arbeitnehmergruppen der Fraktionen und ihren Mittelstandsgruppen hatte dies ermöglicht.

Parallel dazu gelang es bereits im März 1993, quer durch alle Bundesländer Übereinstimmung in der Landeswirtschaftsministerkonferenz herbeizuführen, verbunden mit einem Appell an den Bundeswirtschaftsminister, den Vorschlag des DGB und des ZDH und des Kolpingwerkes aufzugreifen und zusammen mit den Bundestagsfraktionen Gesetz werden zu lassen. Eine wesentliche Vorarbeit war ein in Verbindung mit dem DGB erstellter Gesetzesänderungsvorschlag des Landes Nordrhein-Westfalen für eine Bundsratsinitiative.

Trotz dieser bereits hergestellten sehr breiten Allianz unter den sozialen Gruppen des Handwerks, den Bundesländern und den wichtigsten Bundestagsfraktionen verging dann doch noch ein Jahr, bis schließlich nach Kompromissen in Fragen des Niederlassungsrechtes, ohne Gefährdung des großen Befähigungsnachweises, der Gesetzentwurf eingereicht wurde und nach erfolgter Verabschiedung durch den Gesetzgeber am 1. Januar 1994 in Kraft treten konnte.

## **Inhalte der neuen Handwerksordnung**

Im Ergebnis ist es gelungen, daß wir gemeinsam mit ZDH und Kolping, neben der Sicherung des großen Befähigungsnachweises und seiner flexibleren Gestaltung, folgende Arbeitnehmerrechte in dieser Gesetzgebung durchsetzen konnten:

- Der Kreis der Pflichtzugehörigen (bislang die selbständigen Handwerker, die Inhaber handwerksähnlicher Betriebe sowie die Gesellen und Lehrlinge dieser Gewerbetreibenden) wird auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung ausgeweitet. Aus dieser Ausweitung des Kreises der Pflichtzugehörigen ergeben sich dann auch die Wahlrechte, die an verschiedenen Stellen des Gesetzes eingefügt und weiter verbessert wurden.

Die deutsche Staatsangehörigkeit als Kriterium für das passive Wahlrecht entfällt. Im Klartext: Nun können sich auch unsere ausländischen Kolleginnen und Kollegen bei den Handwerkskammerwahlen zur Wahl stellen.

Mit diesen beiden Änderungen wird der Kreis der Wahlberechtigten an den Handwerkskammerwahlen erheblich erweitert.

- Die seit über 10 Jahren erhobene DGB-Forderung wird erfüllt, nach der Wahlrechte zu den öffentlich-rechtlichen Körperschaften des Handwerks bei Arbeitsplatzverlust nicht mehr automatisch verlorengehen können. Künftig sind auch vorübergehend bzw. kurzfristig Arbeitslose aktiv und passiv wahlberechtigt. Wer bereits gewählt ist, behält im Falle der Arbeitslosigkeit sein Mandat bis zum Ende der Wahlzeit.

- Im Falle konkurrierender Listen wird das Wahlmännersystem zu Gunsten der unmittelbaren Wahl abgeschafft. Daß – wenn es nicht zu Friedenswahlen kommt – die Wahl der Wahlmänner, die dann die eigentliche Wahl der Arbeitnehmervertreter vornehmen, in der überwiegenden Zahl der Betriebe unter Leitung und damit Aufsicht des Arbeitgebers zustande kommen, wird mit dem nun erreichten unmittelbaren Wahlrecht aller kammerzugehörigen wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Vergangenheit angehören. Damit wird dieser unmögliche Zustand der Patronage und Bevormundung beendet.
- Dem gleichen Ziel entspricht auch ein neues Verfahren für die von den Vollversammlungen der Kammern zu wählenden Vorstände bzw. Präsiden.

Für diese Funktionen hatte der DGB, vor allem seit den Kammerwahlen der Jahre 84/85, für die Zeit bis zur Erreichung der paritätischen Besetzung der Kammern, die Forderung nach Einführung des Gruppenwahlrechtes erhoben. Worum es geht, läßt sich an folgendem Beispiel verdeutlichen. Nach dem bisherigen Wahlrecht benötigen die beiden Vizepräsidenten, von denen je einer von den Betriebsinhabern und einer von den Arbeitnehmern gestellt wird, für ihre Wahl 51% der Stimmen. Da aber die Unternehmenseite in der Kammer über zwei Drittel und die Arbeitnehmersseite über ein Drittel der Sitze verfügt, ließ sich im Konfliktfall der Kandidat der Arbeitnehmersseite nicht durchsetzen. Die Regelung der Mustersatzung, die nicht einmal mehr von allen Kammer Satzungen übernommen wurde, sieht für diesen Fall vor, daß der Kandidat der Arbeitnehmer nicht gegen die Mehrheit der Stimmen seiner Gruppe gewählt werden kann. Daß dies jedoch nicht zur Lösung des Problems, sondern bestenfalls in die Patt-Situation führt, wurde z. B. in den Jahren 84/85 in der Rhein-Main-Kammer und in den Jahren 91/92 in der Handwerkskammer Chemnitz deutlich. Hier sei noch einmal daran erinnert, daß der Konflikt in der Handwerkskammer Rhein-Main sich über vier Wahlgänge innerhalb von zwei Jahren hinzog, bis der Kandidat der Arbeitnehmer schließlich durch den zuständigen Landeswirtschaftsminister wegen Versagens der Selbstverwaltung ins Amt eingesetzt wurde. In Chemnitz dauerte der Konflikt 11 Monate und zog sich über acht Wahlgänge hin, bis die Amtseinsetzung durch den Landeswirtschaftsminister erfolgen mußte.

- Nach der neuen Regelung brauchen zwar beide Vizepräsidenten im 1. und 2. Wahlgang noch die absolute Mehrheit. Damit ist zunächst die Möglichkeit gegeben, die zu Wählenden mit dem Vertrauen der gesamten Vollversammlung auszustatten. Um die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch zu stärken, ist die Regelung, nach der die Wahl des Arbeitnehmervertreters nicht gegen die Mehrheit seiner Gruppe erfolgen kann, nunmehr nicht mehr ins Belieben der Satzungsgeber gestellt, sondern verbindlich ins Gesetz aufgenommen. Damit ist die Möglichkeit genommen, der Minderheit



durch die Mehrheit vorzuschreiben, wer ihr Kandidat zu sein hat bzw. nicht zu sein hat. Zur Pattauflösung wird künftig nicht mehr der Wirtschaftsminister gebraucht, denn im 3. Wahlgang wird nach den Prinzipien der Gruppenwahl gewählt. Jede der beiden in der Kammer vertretenen sozialen Gruppen wählt dann also alleine die von ihr zu stellenden Mandatsträger in die Kammerspitze.

Die gleichen Prinzipien des reformierten Wahlrechtes gelten im wesentlichen auch für die Wahlen der weiteren Vorstandsmitglieder. Mit dieser Regelung sind die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von vornherein, also schon beim ersten Wahlgang, gestärkt. Damit kommen wir trotz disparitätischer Besetzung der Handwerkskammerorgane faktisch der Parität nahe.

- Zu den weiteren Verbesserungen der Arbeitnehmerrechte in den Handwerkskammern und den Gesellenausschüssen bei den Innungen gehören auch Präzisierungen des **Benachteiligungs- und Behinderungsverbotes** durch Klärung von Freistellungs- und Entschädigungsansprüchen, mit denen auch gleichzeitig die sozialrechtliche Absicherung nachhaltig verbessert wird.

Nach 40-jährigen Bemühungen ist es also dem DGB endlich gelungen, die unbeweglichen Fronten in der Frage der Reform der Handwerksordnung abzubauen und echte Reformen einzuleiten. Dieser Vorgang bringt nicht nur konkrete greifbare Verbesserungen, sondern auch den Beweis, daß allen Unkenrufen zum Trotz unsere Gesellschaftsordnung reformfähig ist und daß über lange Zeit für undenkbar gehaltene Erfolge erzielbar sind, wenn nur intensiv und beharrlich genug an den für richtig erkannten Zielen festgehalten und gearbeitet wird.

## **DGB-Handwerkspolitik im deutschen Einigungsprozeß**

Im Gegensatz zu den Industrie- und Handelskammern hatten die Handwerkskammern auch in der Zeit der DDR bestanden. Allerdings entwickelten sie sich in einigen Zügen anders als die in der Bundesrepublik Deutschland. Trotz der Vertretung des FDGB in Kammervorständen der DDR konnte dort von Arbeitnehmerbeteiligung keine Rede sein, da auch dieser im Kern dem Vollzug der staatlichen Wirtschaftspolitik untergeordnet war.

### **Aufbau der Arbeitnehmerbeteiligung in den Handwerkskammern Ostdeutschlands**

Im Jahr 1990 gab es zunächst unter den Beteiligten des Umwandlungsprozesses der östlichen Handwerkskammern unterschiedliche Grundpositionen, die sich teils aus dem Verlauf des Einigungsprozesses, teils aus den gegensätzlichen Vorstellungen von ZDH und DGB ergaben.

Nach den Vorgaben des Einigungsvertrages hatte der Aufbau der Arbeitnehmerbeteiligung in den Handwerkskammern Ostdeutschland

durch deren Umwandlung bis zum Ablauf des Jahres 1991 zu erfolgen. Da dies parallel zu der ebenfalls im Aufbau befindlichen DGB-Organisation stattfinden mußte, war eine Hilfestellung durch die Bundesvorstandsverwaltung, durch Beteiligung an den Verhandlungen mit den jeweiligen Kammern, erforderlich. Hierbei begegneten wir den bereits aus Westdeutschland bekannten Schwierigkeiten, aber auch neuen Problemen, die sich nicht nur aus der Umstrukturierung des ostdeutschen Wirtschafts- und Kammersystems, sondern auch aus den Teilständigkeiten des FDGB bis zu dessen Selbstauflösung am 30. September 1990 ergaben. Trotzdem gelang es – wenn auch in einigen Bereichen unter besonders pragmatisch bestimmtem Vorgehen – bis zum Frühjahr 1992 den Aufbau der Arbeitnehmerbeteiligung in den Handwerkskammern Ostdeutschlands abzuschließen und hierbei, in Zusammenarbeit auch mit dem Deutschen Kolpingwerk als Listenpartner, in vielen Kammern die Mandate mit DGB-Kolleginnen und Kollegen zu besetzen.

Vertiefende Ausführungen hierzu in:

- Arbeitsbericht zur DGB-Bundeshandwerkstagung 29./30. November 1991 in Kassel, Seiten 12-15 und Seiten 77-82, Düsseldorf 1991
- DGB-Informationen Handwerkskammerwahl 1991 in den neuen Bundesländern, 34 Seiten, Düsseldorf 1990
- Peter John: Neuordnung des Handwerks in der DDR, in: WSI-Mitteilungen, Schwerpunktheft DDR-BRD-Perspektiven, Seiten 331-345, Nr. 5/90, Köln 1990.

Große Probleme ergaben sich angesichts der Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes aufgrund der Tatsache, daß die Mandatsträger im Besitz eines Arbeitsplatzes im Handwerk sein mußten. Um ihnen den Einstieg in die Arbeit zu erleichtern, wurden notwendige Informations-, Schulungs- und Beratungshilfe gegeben. Hierzu gehörten Tagungen zum Themenkomplex Partnerschaften zwischen den Handwerkskammern Ost- und Westdeutschlands, damit sich die Partnerschaftsbeziehungen nicht nur auf der Ebene der Präsidenten, Hauptgeschäftsführer und Kammeradministrationen vollziehen, sondern auch auf Seiten der Arbeitnehmervertreter.

Bisher ist ausschließlich für den Bereich der Handwerkskammern eine Arbeitnehmervertretung in den Kammerorganen durch eine bundeseinheitliche Gesetzgebung geregelt. Grundlage dieser Beteiligung ist die Definition der Kammerzusammensetzung, nach der, unter Berücksichtigung weiterer Kriterien, von 1953-1993 nur Gesellen vertretungsberechtigt waren. Ab 1. Januar 1994 sind es alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsbildung.

## **Handwerkskammerwahlen**

Wenngleich die Arbeitnehmervertretungen nur ein Drittel der Organplätze in den Vollversammlungen, Vorständen und den meisten Ausschüssen stellen, kommt es für den DGB und seine Gewerkschaften doch

darauf an, diese Plätze mit Gewerkschaftern zu besetzen und nicht konkurrierenden Splittergruppen oder gar unternehmernahen Organisationen zu überlassen. In vielen Fällen läßt sich auch aus der Minderheitsposition im Überzeugungsprozeß eine Mehrheitsmeinung machen. Würden die Arbeitnehmerplätze nicht durch Gewerkschafter eingenommen, könnten sich die Kammern selbst bei der Artikulierung einseitiger Arbeitgeberinteressen auch noch auf die Zustimmung gewählter und damit legitimer Arbeitnehmervertreter berufen. Es kommt also schon aus diesem Grunde darauf an, möglichst alle Arbeitnehmerplätze in den Kammern zu besetzen, zumindest aber bei unvermeidbaren Kompromissen so stark zu sein, daß andere, zusammen mit der Unternehmenseite, nicht die für bestimmte Fragen sehr wichtige Drei-Viertel-Mehrheit erreichen.

Auch seitens der im Handwerk vertretenen Gewerkschaften und vor allem der dort zuständigen Vorstandsmitglieder wurde im Laufe des Diskussionsprozesses um die DGB-Modernisierung wiederholt auf die unverzichtbare Rolle des DGB bei diesen Aufgaben hingewiesen.

Bei Beginn der Handwerkskammerwahlen 1989/1990 war der Einigungsprozeß und damit die Ausweitung des Kammerwahlabschnittes bis zum Ende des Jahres 1991 nicht erkennbar. Wohl aber schienen gegnerische Gruppierungen aufgrund mißverständener Aussagen aus DGB-internen Diskussionen der damaligen Strukturreform ermuntert zu sein, gegen uns anzutreten. Nur mit Mühe und durch Bündnisse über unsere Organisation hinaus war es möglich, das Auftreten gegnerischer Listen, z. B. in Hildesheim und Hamburg, abzuwehren. Bei Niederlagen, die schon aufgrund des damals noch gültigen, viel schlechteren Wahlrechts zu vermuten waren, wäre ein Flächenbrand zu Lasten des DGB nicht mehr auszuschließen gewesen. Diese in Verzahnung der Bundes-, Kreis- und Landesebene vollzogene Arbeit machte es dann möglich, die weiteren Kammerwahlen des Jahres 89/90 und schließlich die nachfolgenden Wahlen im Beitrittsgebiet im wesentlichen zu unseren Gunsten ausgehen zu lassen.

Die Arbeiten zur **Vorbereitung der Handwerkskammerwahlen 1994, 1995, 1996** waren sehr stark überlagert von den Aktivitäten zur Erinnerung des über den Gesetzgeber zu schaffenden neuen Wahlrechtes im Rahmen der Novellierung der Handwerksordnung.

Erstrebte war ein Inkrafttreten des neuen Handwerksrechtes zu einem früheren Zeitpunkt, nämlich bereits im Herbst 93. Befürchtet werden mußte jedoch bis zuletzt eine Realisierung des Gesetzgebungsvorhabens erst im Frühjahr 1994 bzw. ein Scheitern der Gesetzgebungsabsicht. Demzufolge mußte die Vorbereitung so erfolgen, daß sich die Organisation sowohl auf das alte wie auf das neue Wahlrecht einstellte. Unsere Empfehlung lautete dann Mitte des Jahres 1993: Zunächst einmal Vorbereitung der Kammerwahlen nach altem Recht, damit für den Fall eines Scheiterns im letzten Augenblick nur gültige und nicht ungül-

tige Listen vorbereitet werden, die dann an der Wahl nicht teilnehmen können. Parallel dazu wurde über die einzelnen Schritte des Gesetzgebungsverfahrens jeweils informiert. Nunmehr steht fest, daß das Gros der Handwerkskammern unter den neuen Wahlrechtsbestimmungen und damit auch mit erweitertem Teilnehmerkreis der aktiv und passiv Wahlberechtigten erfolgen kann. Für einige Kammerwahlen, deren Wahltermin in einer recht frühen Phase lagen, kam allerdings noch das alte Wahlrecht zur Anwendung.

Auch im Berichtszeitraum vollzog sich die gewerkschaftliche Handwerksarbeit auf zwei Ebenen. Nach der in den Richtlinien für die DGB-Handwerksarbeit festgelegten Arbeitsteilung befanden sich die mitgliedernahen Dienstleistungen der gewerkschaftlichen Handwerkspolitik in den Händen der zuständigen Gewerkschaften. Sie sind vorwiegend im Bereich der Betriebsarbeit, der Innungsarbeit – wie der Einrichtung und Betreuung von Gesellenausschüssen – und der Kommunikation mit den zuständigen Fachverbänden (also den Unternehmer- bzw. Arbeitgeberverbänden) des Handwerks zuständig.

Demgegenüber ist der DGB mit den ehrenamtlichen Mandatsträgern fachübergreifend für die Arbeit in und gegenüber den Kammern, den Kammervereinigungen und den weiteren Institutionen, auf die die Tätigkeit der öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltung der Kammern gerichtet ist, verantwortlich.

Wenngleich die Strukturen der DGB-Handwerksarbeit auf den verschiedenen Organisationsebenen z. T. an Strukturen von Personengruppen erinnern, unterschied sich diese auch im Berichtszeitraum grundlegend von der Arbeit der Personengruppen. Dies wurde auch bei der Umsetzung von Vorgaben und Beschlüssen der DGB-Strukturreform des Jahres 1989 deutlich. Soweit Strukturveränderungen im Umgang mit Selbstverwaltungsstrukturen aufgrund des Bundesvorstandsbeschlusses vom 9. Mai 1989 erforderlich waren, wurden hierzu schon im Jahre 1990 entsprechende Richtlinienänderungen erarbeitet und vorgelegt. Die Behandlung dieser Richtlinienänderungen, die keine Satzungsänderung zur Voraussetzung gehabt hätte, wurde jedoch bis zur weiteren Abklärung der künftigen Personengruppenstrukturen zurückgestellt.

Dessen ungeachtet wurde in der DGB-Handwerksarbeit nach den Vorgaben des Bundesvorstandsbeschlusses vom Mai 1989 verfahren. Dies gilt auch für die Vorbereitung und Durchführung der DGB-Bundeshandwerkstagung vom 29./30. November 1991 in Kassel. Sie war in Inhalt und Form an den Vorgaben dieses GBV-BV-Beschlusses orientiert. Auf die Handhabung des noch nicht aus den Richtlinien gestrichenen Antragswesens wurde verzichtet.

## **Organisation und besondere Aktivitäten der DGB-Hand- werksarbeit**

## **Verzahnung des ehrenamtlichen Elementes und der gewerkschaftlichen Mandatsträger**

Auch im Zuge des aktuellen DGB-Modernisierungsprozesses mußte zur Klarstellung der zeitweise auftretenden Mißverständnisse daran erinnert werden, daß die DGB-Handwerksarbeit von ihrem Grundansatz her bereits so organisiert und die Arbeitsteilung zwischen DGB und Gewerkschaften schon im Sinne der Diskussion über Kernaufgaben des DGB gefordert wird.

Dabei wurde auch verdeutlicht, daß es bei den in der Selbstverwaltung des Handwerks tätigen ehrenamtlichen Funktionsträgern nicht um zu betreuende Mitglieder, sondern um ehrenamtliche Funktionäre handelt, die diese gewerkschafts- und unternehmensübergreifende Ehrenamtstätigkeit nur im engsten Schulterschluß mit der Organisation führen können.

Nicht zuletzt deshalb wurde wiederholt daran erinnert, daß die Arbeit, die hier vom DGB zu leisten ist, außerhalb der Organisation in anderen Strukturen stattfindet und die Koordination durch den DGB erfordert und daß dies organisationsintern eine Entsprechung finden muß. Gleichzeitig wurde von allen Beteiligten immer wieder deutlich gemacht, daß es unerheblich ist, wie diese Strukturen heißen, ob Arbeitskreis, Ausschüsse oder wie auch immer. Entscheidend komme es vielmehr darauf an, daß auch in der handwerkspolitischen Arbeit des DGB eine optimale Verzahnung von Haupt- und Ehrenamt stattfindet.

Die noch vor wenigen Jahren von Sachkennern für unmöglich gehaltene Durchsetzung entscheidender DGB-Forderungen zur Änderung der Handwerksordnung ist nur eines der Ergebnisse. Das belegt, daß ohne die Verzahnung des haupt- und ehrenamtlichen Elements Fortschritte in der DGB-Handwerkspolitik nicht möglich gewesen wären. Vor allem unseren Ehrenamtsträgern, die aus den verschiedenen Gewerkschaften kommen, sich mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft in die DGB-Handwerksarbeit nahtlos einreihen und in einem großartigen Zusammenspiel mit der gewerkschaftlichen Gesamtorganisation die Gesetzesänderung ermöglichen, ist hier zu danken. In den weiter zu flexibilisierenden und zu reformierenden Arbeitsformen der DGB-Handwerksarbeit werden diese Erfahrungen zu berücksichtigen und in der Nutzbarmachung zu weiteren Ergebnissen umzusetzen sein.

## **Schulungen, Info-Dienst**

Ein weiterer Arbeitsbereich während des Berichtszeitraumes war die Referententätigkeit in zahlreichen Tages- und Wochenendseminaren auf der Ebene der DGB-Landesbezirke und -Kreise sowie bei den durch die Gewerkschaften durchgeführten Handwerksseminaren, die in Vorbereitung und Ergänzung der DGB-Wochenlehrgänge veranstaltet wurden.

Solche Bildungs- und Informationsveranstaltungen fanden seit 1990 in steigender Zahl auch am Sitz der Handwerkskammern in Ostdeutschland statt. Referententätigkeiten fielen auch im Rahmen von Arbeitstagen und Informationsveranstaltungen für Arbeitnehmer an, deren Veranstalter die jeweils zuständige Handwerkskammer war.

**Folgende Arbeitshilfen und Publikationen wurden vom DGB  
herausgegeben:**

- Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung-HwO) sowie Auszüge aus:  
Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag; 81 Seiten, Köln 1990.
- Information Handwerkskammer-Wahlen 1991 in den neuen Bundesländern, 34 Seiten, Düsseldorf 1990.
- Information Handwerkskammer-Wahlen 1989/90. Auswertung-Vergleich-Analyse, 33 Seiten, Düsseldorf 1991.
- Arbeitsbericht zur DGB-Bundeshandwerkstagung 29./30. November 1991 in Kassel, 240 Seiten, Düsseldorf 1991.
- Protokoll der DGB-Bundeshandwerkstagung 29./30. November 1991 in Kassel, 199 Seiten, Bochum o.J..
- Information Handwerkskammer-Wahlen 1994-1996, 41 Seiten, Düsseldorf 1993.
- Haushaltsrecht der Handwerkskammern, 129 Seiten, Bochum o.J..
- DGB-Info-Dienst: Informationen für Funktionäre im Handwerk: Acht Ausgaben à 12 Seiten pro Jahr, Düsseldorf 1990 – 1994.
- vom DGB angeregte Untersuchung von Astrid Ziegler: WSI-Diskussionspapier Gewerkschaftliche Politik für kleine und mittlere Unternehmen und die Praxis der Mittelstandspolitik“, 55 Seiten, Düsseldorf 1993 (WSI-Arbeitsmaterialien).

## Abteilung Tarifpolitik und Arbeiter

### Rahmenbedingungen und allgemeine Koordinierung der Tarifpolitik

Der vergangene Berichtszeitraum gehört zu den tarifpolitisch schwierigsten der Nachkriegszeit. In Ostdeutschland mußte das Tarifsyst $\ddot{u}$ m völlig neu aufgebaut werden, gleichzeitig wurde Tarifpolitik zu einem der wichtigsten Instrumente der Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen zwischen Ost- und Westdeutschland. In den jährlichen Tarifbewegungen standen die Gewerkschaften heftigen Angriffen von Arbeitgebern und konservativen Politikern gegenüber, die sich das Ziel gesetzt hatten, eine **Tarifwende** zu erreichen. Die Tarifautonomie wurde von den Arbeitgebern und der konservativ-liberalen Regierung auf den Prüfstand gestellt. Die Tarifverhandlungen in Westdeutschland wurden unter dem Hinweis auf die schwierige ökonomische Situation in Ostdeutschland geführt.

### Einigungs- prozeß

Eine zentrale Rolle spielte in der Gestaltung des Einigungsprozesses die **Tarifpolitik in Ostdeutschland**. Unmittelbar nach der deutschen Einigung wurde sehr schnell deutlich, daß eine Übernahme – sowohl inhaltlich als auch strukturell – des westdeutschen Tarifsyst $\ddot{u}$ ms notwendig war, um flächendeckende, **branchenorientierte** Tarifverträge auch in Ostdeutschland zu schaffen.

In der ersten Phase – noch vor Einführung der Währungsunion am 1. Juli 1990 – wurden **tarifvertragliche Rationalisierungs- und Qualifizierungsabkommen** vereinbart sowie die Sicherung der Realeinkommen und erste Schritte zur Arbeitszeitverkürzung vorgenommen. Um der wirtschaftlichen Entwicklung Rechnung zu tragen, wurden kurze Laufzeiten von drei bis sechs Monaten vereinbart.

### Angleichung Arbeits- und Lebensbedin- gungen

Im Herbst 1992 begann die zweite Lohn- und Gehaltsrunde. Aus gewerkschaftlicher Sicht durfte dabei die Angleichung an das westdeutsche Tarifniveau – insbesondere bei den Einkommen – nicht auf die lange Bank geschoben werden, sondern mußte in einer überschaubaren, mittleren Frist flächendeckend für alle Branchen erreicht werden.

Die zügige **einkommenspolitische Angleichung zwischen Ost- und Westdeutschland** war aus sozialen, ökonomischen und politischen Gründen unbedingt geboten, um eine Zweiklassengesellschaft zu verhindern. Es ist nicht vertretbar, daß in den neuen Bundesländern weitgehend Westpreise verlangt werden, aber eine Angleichung an die Westlöhne verhindert wird. Eine reine Orientierung an der Produktivitätsentwicklung wäre falsch gewesen und hätte die Lohnanpassung auf einen nicht zu akzeptierenden Zeitpunkt hinausgeschoben. Eine auf Dauer bestehende Einkommensdiskrepanz zwischen Ost- und Westdeutschland könnte auch den Strom der abwandernden Fachkräfte nicht stoppen, sondern vielmehr noch beschleunigen.

Zur Politik der prozentualen Anbindung der Ost-Einkommen an die West-Einkommen und zu deren stufenweisen Angleichung gab es deshalb keine Alternative.

Im Frühsommer 1992 wurde die Absicht der Bundesregierung bekannt, durch eine Änderung im Betriebsverfassungsgesetz den Arbeitgebern den Ausstieg aus Tarifverträgen zu erleichtern. Diese Öffnungsklauseln genannten Bestimmungen sollten zugleich den Druck auf die Tarifparteien verstärken, ihrerseits entsprechende Öffnungsklauseln im Tarifvertrag selbst zu verankern. Diese Absicht wurde von den Gewerkschaften als Einstieg in den Ausstieg aus der Tarifautonomie gewertet und mit entschiedenem Widerstand begegnet. Im Verlauf der weiteren Diskussion ließ die Bundesregierung von der Realisierung ihres Beschlusses ab.

Auch wenn die gesetzlichen Grundlagen nicht geändert wurden, fühlten sich die Arbeitgeber ermuntert, den entsprechenden Druck auf die gewerkschaftliche Seite zu verstärken. So bildete die wirtschaftliche Situation in den neuen Bundesländern den Hintergrund für die Strategie von Gesamtmetall im Frühjahr 1993, **noch gültige Tarifverträge zu kündigen**.

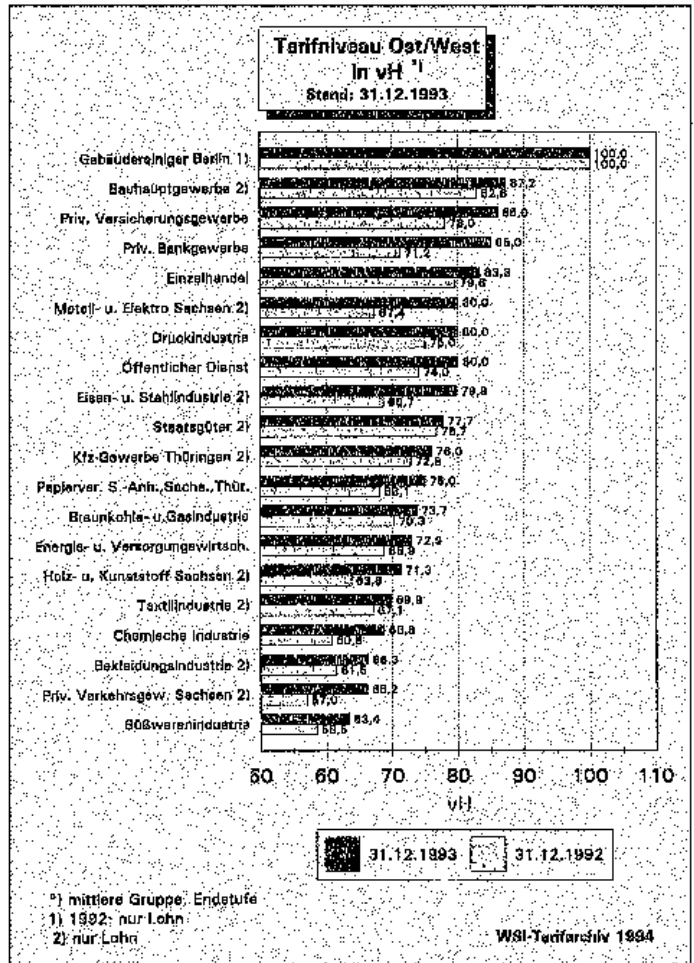
Der durch die Arbeitgeber den Gewerkschaften aufgezwungene Streik wurde von den Beschäftigten der ostdeutschen Metallindustrie mit überwältigender Mehrheit unterstützt. Die Urabstimmungsergebnisse waren eindeutig und die Solidarität in Ost und West war auf Seiten der Kolleginnen und Kollegen der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Während des Tarifkonfliktes entstand die entscheidende Frage, welchen Stellenwert Flächentarifverträge noch haben könnten. In der Tarifauseinandersetzung hat die IG Metall alles daran gesetzt, die Tarifautonomie und den Flächentarifvertrag zu erhalten.

Nach monatelangen Auseinandersetzungen und einem zweiwöchigen Streik gelang am 14. Mai 1993 in Dresden der entscheidende Durchbruch. Einige Tage später wurde dieser Dresdner Pilotabschluß auch in den übrigen Tarifbereichen weitgehend übernommen. Das Ergebnis bedeutete eine Streckung der Tarifangleichung um zwei Jahre. Politisch von besonderer Bedeutung ist aber auch die Stellungnahme von Gesamtmetall, in der sie auch im Namen ihrer Mitgliedsverbände erklärte, daß eine außerordentliche Kündigung von Tarifverträgen grundsätzlich kein geeignetes Mittel zur Lösung von Tarifkonflikten ist.

## **Tarifikündigung durch die Arbeitgeber**

## **Erster großer Streik in den neuen Bundesländern**





Zum Jahresende 1993 lag das Tarifniveau Ost/West bei den Grundvergütungen in der gesamten Wirtschaft überwiegend zwischen 65 und 75%. Bei zusätzlichen Einkommensbestandteilen wie 13. Monatseinkommen, Urlaubsgeld etc. sowie bei der tariflichen Arbeitszeit klafft allerdings noch ein größerer Abstand. Nicht zuletzt die wirtschaftlich schwierige Situation in den neuen Bundesländern führte im Berichtszeitraum zu einer zeitweisen intensiven Debatte über Investivlöhne sowie eine Auseinandersetzung um Tariföffnungsklauseln, die noch anhält.

In den alten Bundesländern gelang es 1990 bis 1992 noch, zum Teil **deutliche Steigerungen des Reallohns** durchzusetzen und damit auch verteilungspolitisch einen gewissen Nachholeffekt zu erzielen. Wegen steigender Belastungen infolge der deutschen Vereinigung ging den Beschäftigten allerdings ein Teil dieser tariflichen Erfolge wieder verloren.

## **Tarifpolitik West unter neuen Bedingungen**

Mit Beginn der 90er Jahre forderten die Arbeitgeberverbände immer stärker eine sogenannte Wende in der Tarifpolitik. Es ging ihnen darum, die tarifpolitische Machtkonstellation in der Bundesrepublik Deutschland deutlich zu ihren Gunsten zu verändern. Bis zur Tarifrunde 1993 konnte in zum Teil sehr heftigen Auseinandersetzungen und Tarifkämpfen diese Wende verhindert werden. Genannt seien hier beispielhaft die erheblichen Warnstreiks in der Metallindustrie, der Streik im öffentlichen Dienst sowie bei den Banken.

Die Strategie der Arbeitgeberverbände führte auch zu einer grundsätzlichen Auseinandersetzung um die Frage der Sicherung und Zukunft der Tarifautonomie. Der DGB veranstaltete zu diesem Thema am 28./29. Oktober 1993 in Darmstadt einen Tarifpolitischen Kongreß. Für 1994 ist durch das Vorgehen der Arbeitgeber von Gesamtmetall eine Verschärfung insbesondere im Bereich der Metallindustrie programmiert, indem sie die Tarifbestimmungen zum Urlaubsgeld gekündigt haben. Dieses ist ein einmaliger Vorgang in der Tarifgeschichte.

### **Sonderaktionen der DGB-Solidarität**

Der DGB hat die Gewerkschaften in ihren Tarifrunden jeweils nach Kräften unterstützt. Die koordinierende Funktion lag darin, für die jeweiligen Tarifrunden Begleitmaterialien zu erstellen, z. B. Broschüren, Faltblätter, Textplakate und Argumentationsbroschüren. Aus den Mitteln der DGB-Solidaritätskampagne wurden auch Aktivitäten der DGB-Landesbezirke und DGB-Kreise finanziert und unterstützt. Über diese allgemeinen Solidaritätsmaßnahmen hinaus wurden auch Aktivitäten zur Unterstützung einzelner Gewerkschaften bzw. der Tarifpolitik in den fünf neuen Bundesländern beschlossen und realisiert. Im Rahmen der Tarifkündigung durch die Arbeitgeber in der Metallindustrie Ostdeutschlands wurde durch den DGB und seine Gewerkschaften die **Aktion Gegenwehr** initiiert.

### **Begleitung und Koordinierung**

Die Tarifpolitische **Berichterstattung und Informationspolitik** wurde im Berichtszeitraum über die in Zusammenarbeit mit dem WSI-Tarifarchiv erstellten Tarifierichte hinaus durch Tarifpolitische Informationsdienste zu verschiedenen Themen und einige Veranstaltungen intensiviert. Die Informationsdienste umfaßten u. a. Themen wie: „Erhalt und Fortentwicklung der Tarifautonomie“, „Gutachten zur Möglichkeit der fristlosen Kündigung von Tarifverträgen in den neuen Bundesländern“, „Tarifautonomie im Zusammenhang mit der geplanten Einführung von Pflegeversicherung und Karenztagen“.

Die Zeitschrift „AfA-Informationen“ wurde 1992 zugunsten der neuen Zeitschrift „forumarbeit“ des Bund-Verlages eingestellt. Diese Zeitschrift muß-

## Kooperation mit dem WSI- Tarifarchiv

te bedauerlicherweise zwischenzeitlich ihr Erscheinen wegen zu geringer Verkaufszahlen einstellen.

Das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) arbeitet als Service-Einrichtung des DGB und seiner Gewerkschaften, wirkt aber auch durch wissenschaftliche Beiträge aus arbeiterorientierter Sicht meinungsbildend in die öffentliche (wissenschaftliche und politische) Debatte um Tarifpolitik hinein.

Das WSI-Tarifarchiv hat in den vergangenen vier Jahren die tarifpolitische Entwicklung in Ost- und Westdeutschland umfassend dokumentiert und analysiert. Die Abteilung Tarifpolitik beim DGB-Bundesvorstand veröffentlicht die Ergebnisse des WSI-Tarifarchivs in verschiedenen Reihen:

<b>Tarifiinformationen für die Gewerkschaften</b>		
<b>Thema</b>	<b>Reihe</b>	<b>Erscheinungsweise</b>
Überblick über aktuelle tarifliche Lohn- und Gehaltsforderungen und -abschlüsse	Schnellinformationen	monatlich
Darstellung der tarifpolitischen Entwicklung für Ost- und Westdeutschland	Monatsberichte	monatlich
Dokumentation der Tarifbewegungen und ihrer Ergebnisse in Ost- und Westdeutschland	Halbjahresberichte	zweimal jährlich
Statistische Auswertungen u. a. zur Lohn- und Gehaltsentwicklung und zur Arbeitszeit	Jahresberichte	jährlich
Überblick über die tarifliche Wochenarbeitszeitenentwicklung in den alten und neuen Bundesländern	Arbeitszeitkalender	jährlich
Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge in Ost- und Westdeutschland	Kündigungstermin- kalender	jährlich
Analysen und Auswertungen zu einzelnen Sachproblemen	„Elemente qualitativer Tarifpolitik“	unregelmäßig

Seit 1991 erscheint einmal im Jahr das Tarifpolitische Taschenbuch des WSI. Es gibt einen Überblick über die wichtigsten Tarifregelungen in mehr als 20 ausgewählten Wirtschaftszweigen in West- und Ostdeutschland. Es enthält darüber hinaus zahlreiche Tabellen, Übersichten und Schaubilder zur tarifpolitischen Entwicklung in der Gesamtwirtschaft.

Aufgrund der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes ist die **Europäisierung der Tarifpolitik** immer bedeutsamer geworden.

Im Laufe des Jahres 1991 wurde deutlich, daß die Diskussion über eine erweiterte Rolle der europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberzusammenschlüsse („Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene“) und ihres von der Kommission geförderten Sozialen Dialogs auch grundsätzliche Fragen der Tarifpolitik und der Tarifautonomie berührte. Die neuen, gegenüber dem (weiter geltenden) Artikel 118b EG-Vertrag erweiterten Bestimmungen des Artikels 4 des Sozialpolitik-Abkommens der 11 Mitgliedstaaten (ohne Vereinigtes Königreich), besonders aber die Art und Weise ihrer Ausfüllung und Handhabung durch die europäischen Sozialpartner, werden vorprägende Auswirkungen auf ein künftiges europäisches System kollektiver Verhandlungs- und (Tarif-)vertragsbeziehungen haben.

In diesem Zusammenhang waren im DGB bzw. im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) vor allem zwei Fragen zu beantworten:

- Wie soll sich die europäische Gewerkschaftsbewegung zu der Möglichkeit verhalten, sogenannte **Vereinbarungen der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene** abzuschließen, wie sie das Maastrichter Sozialpolitik-Abkommen von 11 Mitgliedstaaten im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Sozialen Dialogs vorsieht?
- Welche Schritte zu einer **Europäisierung der Tarifpolitik** stehen an, um einer Beeinträchtigung der Arbeitsbedingungen und der tarifpolitischen Spielräume durch den Europäischen Binnenmarkt und die beschlossene Währungsunion zu begegnen?

Diese Fragen wurden vor allem im EGB-Ausschuß für Tarifverhandlungen sowie auf einer vom EGB und vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) ausgerichteten Konferenz über die "Europäischen Dimensionen der Kollektivvertragsverhandlungen nach Maastricht", im Juni 1992 erörtert. Die teilweise kontroverse Debatte resultierte schließlich in einem vom EGB-Exekutivsausschuß im März 1993 verabschiedeten Strategiepapier **Orientierungen für die Tarifverhandlungen und Perspektiven für die Entwicklung des Sozialen Dialogs**. Dieses Papier bildet ein Konzept zum Vorgehen in den Fragen der Europäisierung von Tarifverhandlungen und des Sozialen Dialogs, das für alle Mitgliedsorganisationen des EGB und somit auch für die DGB-Gewerkschaften annehmbar ist.

## **Sozialdialog und Tarif- autonomie**

## **„Europäisierung der Tarifpolitik“ – auf welchen Wegen?**

Wesentliche Punkte für die künftige Praxis sind:

- Europäische Koordinierung der (nationalen) Kollektivverhandlungen, besonders auf der sektoralen Ebene durch die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse, als eigenständige Aufgabe;
- Vorrang der sektoralen Verhandlungen/Sozialdialoge auf der grenzüberschreitenden/europäischen Ebene;
- konstruktiv-kritische Haltung gegenüber dem Sozialen Dialog, insbesondere im Hinblick auf mögliche „Vereinbarungen der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene“ und die im Maastrichter Sozialpolitik-Abkommen vorgesehenen Wege der Durchführung durch entweder nationale Kollektivverhandlungen oder Beschluß des Ministerrates.

### **Ausschuß „Sozialer Dialog“**

Außer im EGB-Ausschuß „Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen“ ist der DGB seit Oktober 1992 auch im Ausschuß „Sozialer Dialog“ bei der Europäischen Kommission vertreten, in dem die europäischen Zusammenschlüsse der Gewerkschaften und der Arbeitgeber mitarbeiten.

Auf nationaler Ebene wirkt der DGB im Tarifausschuß beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen) sowie in den Heimarbeitsarbeitsausschüssen beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung mit.

### **Arbeitsstudien, Normung, Rationalisierung**

Der **Arbeitsausschuß für Arbeitsstudien (AfA)** des Tarifpolitischen Ausschusses hatte bis zu seiner Einstellung im März 1991 die Aufgabe, in Fragen der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsorganisation, der Zeitwirtschaft und der Leistungsbemessung eine koordinierende Funktion für die Gewerkschaften wahrzunehmen. Seit der Einstellung der Gremienarbeit werden die jeweiligen Fragen bilateral mit den Gewerkschaften erarbeitet und abgestimmt.

Ziel der Arbeit in diesen Themenfeldern war und ist, eine umsetzungsorientierte Arbeit für die Tarif- und Betriebspolitik zu entwickeln.

In Fortsetzung der Tradition, sich kritisch mit aktuellen Tendenzen der Arbeitswissenschaft und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis auseinanderzusetzen, fand im Oktober 1992 die Herbsttagung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft statt. Diese Konferenz mit dem Thema **Arbeit – Leistung – Gesundheit** wurde in Kooperation mit der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft und der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Im Rahmen der „Grauen Reihe“ der Hans-Böckler-Stiftung sind die Referate und die Diskussionsbeiträge dokumentiert worden.

### **Refa-Verband**

Die Mitarbeit im REFA-Verband war darauf ausgerichtet, insbesondere in die Methodenlehren des REFA-Verbandes gewerkschaftliche Positionen einzubringen.

In der **Methodenlehre der Betriebsorganisation** konnten gewerkschaftliche Forderungen gegen den Widerstand der Arbeitgeber durch-

gesetzt werden. Neuere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und humane Arbeitsbedingungen sind festgeschrieben worden. Im Bereich „Datenermittlung“ hat der REFA-Verband noch keine diskussionsfähige Vorlage erstellt. Wenn dies geschieht, wird der DGB eine kritische Begleitung vornehmen.

Nach wie vor findet eine Abstimmung und Koordination zu REFA-relevanten Fragen mit den Gewerkschaften, z. B. im Rahmen der **jährlich stattfindenden internationalen Arbeitsstudienkonferenzen** statt. Darüber hinaus sind die Fragen des Arbeitsstudiums und der menschengerechten Arbeitsgestaltung ein Bestandteil einer regelmäßigen Diskussion im Gesprächskreis „Gewerkschaften/Arbeitswissenschaft.“

Infolge einer bereits eingeleiteten Veränderung der Strukturen im REFA-Verband in bezug z. B. auf die Aus- und Weiterbildung sowie des Know-how-Transfers wirkt der DGB mit, um gewerkschaftliche Positionen darin festzuschreiben.

Nach wie vor ist es notwendig, den REFA-Verband daran zu messen, inwieweit und ob sich dieser Verband einseitig als Instrument zur Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen darstellt.

Da arbeitswissenschaftliche Grundlagen für die Gestaltung menschlicher Arbeit auf der Basis ergonomischer Normung durch das Deutsche Institut für Normung (DIN) erfolgen, arbeiten Vertreterinnen und Vertreter des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften in den wichtigen Gremien und Ausschüssen des DIN mit. Insbesondere geht es darum, Gestaltungsgrundsätze über die Anpassung der Arbeitsmittel und der Arbeitssysteme an den Menschen zu normieren. Hauptanliegen der Mitarbeiter in den DIN-Ausschüssen ist dabei, daß ergonomische Normen auch für Betriebs- und Personalräte eine Hilfestellung bei der Arbeitsgestaltung darstellen. Insofern sind ergonomische Normen Bestandteil „gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse“ und können bei der Umsetzung und Ausgestaltung der §§ 90 und 91 BetrVG herangezogen werden. Ihre Bedeutung liegt ferner in ihren Auswirkungen auf das europäische und internationale Normenwerk.

Um humane und soziale Kriterien menschlicher Arbeit herzustellen und zu sichern, ist die Mitarbeit im RKW seitens des DGB und seiner Gewerkschaften notwendig. Der Schwerpunkt der Mitarbeit des DGB liegt darin, Fragen der Rationalisierung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung im Dialog mit Vertretern der Regierung und der Arbeitgeber zu beraten. Dabei geht es vornehmlich darum, daß bei technischen Entwicklungen und Veränderungen insbesondere die quantitativen und qualitativen Auswirkungen untersucht werden, speziell um die Umsetzungsfähigkeit dieser Ergebnisse auf der betrieblichen Ebene.

## **Menschen- gerechte Arbeits- gestaltung**

## **Deutsches Institut für Normung (DIN)**

## **Rationalisie- rungs-Kura- torium der Deutschen Wirtschaft e. V. (RKW)**

## **Menschen- rechte und sozialverträg- liche Arbeits- und Technikge- staltung**

Durch den DGB werden die Umsetzungsprojekte des RKW koordiniert. Mit finanzieller Unterstützung des RKW werden z. B. Referentenleitfäden erarbeitet, Seminare durchgeführt, Arbeitshefte erstellt, um damit die Fragen der menschengerechten Technik- und Arbeitsgestaltung im weitesten Sinne betrieblich umsetzen zu können.

Der DGB ist ferner im Vorstand und Kuratorium des **Instituts für Arbeitsphysiologie** in Dortmund vertreten. Dieses Institut befaßt sich mit der Grundlagenforschung der Arbeitswissenschaft. Die Grundlagenforschung ist eine wichtige Aufgabe, um in der Betriebs- und Tarifpolitik arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und menschengerechte Grundsätze einfließen zu lassen.

Im jährlichen Wechsel werden von den Gewerkschaftsbünden Österreichs, der Schweiz, Luxemburgs und der Bundesrepublik Deutschland **Internationale Arbeitsstudienkonferenzen** veranstaltet. Mit diesen Konferenzen im deutschsprachigen Bereich werden Erfahrungen zu Fragen des Arbeitsstudiums, der Arbeitswissenschaft, der Normung und deren tarifpolitischen Umsetzung dargestellt und diskutiert.

Mit diesen Konferenzen werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß zu den vorgenannten Fachthemen ein Austausch an Informationen stattfindet, der notwendig ist, um mögliche unterschiedliche Positionen besser kennenzulernen.

Im Rahmen der internationalen Arbeitsstudienkonferenz wird im Jahr 1994 eine überarbeitete und aktualisierte Fassung des Buches „Menschengerechte Arbeitsgestaltung“ veröffentlicht. Des weiteren ist für das Jahr 1994 eine gemeinsame Veröffentlichung zum Thema „Arbeitsgestaltung bei neuen Produktionssystemen“ vorgesehen.

### **Personengruppe „Arbeiter“**

Für den DGB gab es im Berichtszeitraum drei Schwerpunkte:

- Koordination der gewerkschaftsübergreifenden arbeiterspezifischen Maßnahmen, insbesondere im Zusammenwirken mit den im Bundes-Arbeiterratsausschuß vertretenen Gewerkschaften;
- Bildungsmaßnahmen für Funktionsträgerinnen und Funktionsträger im Arbeiterbereich;
- Heimarbeit.

Durch grenzübergreifende Kontakte wurde ein Beitrag zur Vorbereitung der Arbeiterinnen und Arbeiter auf den EG-Binnenmarkt geleistet.

Der **DGB-Bundes-Arbeiterratsausschuß** als zentrales Koordinationsgremium der Personengruppe „Arbeiter“ setzt sich zusammen aus dem zuständigen Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, je einem Vertreter der Mitgliedsgewerkschaften, je einem Vertreter

der DGB-Landesbezirke und den für die Personengruppe „Arbeiter“ zuständigen Funktionären der DGB-Bundesvorstandsverwaltung. Er tagte im Berichtszeitraum viermal.

#### **Themen des Bundes-Arbeitersausschusses**

- Umsetzung des Antrages 211 an den 14. Ordentlichen Bundeskongreß;
- Unterschiede zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten im Arbeits- und Sozialrecht;
- Strukturdiskussion im DGB;
- Perspektiven der Personengruppe „Arbeiter“;
- Probleme der Privatisierung im öffentlichen Dienst
- Aktuelle Urteile im Sozial- und Arbeitsrecht;
- Heimarbeit;
- Mehrfacharbeitsverhältnisse;
- Arbeitszeit-Manipulation (kontrollierbar nur durch permanente Überwachung durch Betriebsräte);
- Familien-Mitversicherte;
- Saisonarbeiterinnen und -arbeitnehmer;
- Teilzeit-Tarifverträge;
- Vorbereitung Fachtagung „Ungeschützte Arbeitsverhältnisse – Betroffenheit von Arbeiterinnen und Arbeitern“.

Der Arbeitsausschuß des Bundes-Arbeitersausschusses kam zu einer Sitzung zusammen, die sich mit der inhaltlichen Ausgestaltung der Fachtagung und den Problemen der geringfügig Beschäftigten befaßte.

Am 24./25. Oktober 1991 fand in Braunlage die Fachtagung **Tarifpolitik, Handlungsmöglichkeiten bei ungeschützten Arbeitsverhältnissen im Arbeiterbereich unter Berücksichtigung der Einwirkung des Europäischen Binnenmarktes** statt. Diese Veranstaltung widmete sich vorwiegend den drei Bereichen

- Frauen (hier besonders geringfügig Beschäftigte);
- Die EG und ihre Einwirkungen auf die Arbeitsverhältnisse von Arbeiterinnen und Arbeitern und schließlich
- Scheinselbständige und Vergleichbare.

In einer Podiumsdiskussion unter Beteiligung der BDA, der Force Ouvrière, der CDA, der SPD und des DGB wurden die unterschiedlichen Gesichtspunkte des Veranstaltungsthemas herausgearbeitet.

#### **Fachtagung „Ungeschützte Arbeitsver- hältnisse“**



## Schulungs- maßnahmen

Als Konsequenz dieser Veranstaltung, die etwa 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammenführte, wurde eine Studie zu „ungeschützten“ Arbeitsverhältnissen erstellt.

Im Berichtszeitraum wurden **11 Lehrgänge** an den DGB-Bildungszentren mit 227 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

Inhaltlich befaßten sich die Lehrgänge mit der Aufarbeitung und Umsetzung der Ergebnisse der vorausgegangenen Bundes-Arbeiterkonferenzen und Fachtagungen sowie den Ergebnissen der Tätigkeit des Bundes-Arbeiterausschusses. Dies waren insbesondere:

- technischer Wandel / Rationalisierung;
- HdA, Sicherheit am Arbeitsplatz;
- der Europäische Binnenmarkt – Auswirkungen auf die Arbeitssituation von Arbeiterinnen und Arbeitern;
- grenzübergreifende Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen (EURO-Betriebsrat);
- Deregulierungs- und Flexibilisierungsabhängigkeit.

In Zusammenarbeit mit dem Maison d'Europe in Lille hat der DGB vom 22. bis 25. Juni 1992 gemeinsam mit Gewerkschaften aus Frankreich und Belgien ein Arbeiter-Seminar zum Thema „Europäische Betriebsräte“ durchgeführt.

## Koordinierung Heimarbeit

Verstärkte Beachtung fand der Bereich Heimarbeit. Es installierte sich ein Koordinierungskreis mit den betroffenen Mitgliedsgewerkschaften, der fünfmal zusammenkam, um branchenübergreifend zu informieren und gemeinsame Aktionen auszuarbeiten. Hauptziel der Bemühungen ist und bleibt, die Heimarbeits-Beschäftigten den Betriebsarbeitern gleichzustellen. Ein Ergebnis der Bemühungen war in diesem Zusammenhang die Gleichstellung bei den Kündigungsfristen.

Kontakte mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund lassen hoffen, daß der Problembereich „Heimarbeit“ EU-weit vermehrte Aufmerksamkeit finden wird.

Mit dem Office de Recherches Sociales Européennes (ORS EU) wurde eine Zusammenarbeit begonnen, die sich speziell mit den Fragen der ungeschützten Arbeitsverhältnisse befassen wird.



Regina Görner

230



:

Abteilung Jugend

Der Fall der Mauer und die Einheit Deutschlands bestimmten die Schwerpunkte gewerkschaftlicher Jugendarbeit der vergangenen Jahre. Nicht nur der Aufbau gewerkschaftlicher Jugendstrukturen mußte in die Wege geleitet werden, auch die meisten Fragen erhielten völlig neue Akzente.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben die Gewerkschaftsjugend verändert: Hin zu mehr Spontanität, Kreativität und Aktionsreichtum.

Was der DGB-Jugend in relativ kurzer Zeit beim Aufbau von Jugendstrukturen in Ostdeutschland gelang, muß in den kommenden Jahren gefestigt und ausgebaut, zum Teil aber auch in die westlichen Bundesländer übertragen werden.

**Zusammenwachsen der Gewerkschaftsjugend in Ost und West**

Für die Jugendarbeit in der DDR war in allen gesellschaftlichen Bereichen die Staatsjugendorganisation **Freie Deutsche Jugend (FDJ)** zuständig. Sie arbeitete eng mit der Führung des FDGB zusammen. In den Betrieben wurden, gemeinsam mit der Betriebsleitung und dem FDGB, Jugendbrigaden gegründet, die als „Kollektive der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit“ hervorragende Arbeitsleistungen zu erbringen hatten und als „zuverlässige Kadenschmieden“ der Partei dienten.

1989 entstanden in der ganzen DDR Gruppen, Initiativen, Verbände und Parteien und setzten sich an **Runden Tischen** zusammen, um die Geschicke in die eigenen Hände zu nehmen; in den Betrieben der DDR entstanden „Jugendsprecher“, „Jugendräte“, „Jugendsprecherräte“ oder **Jugendvertretungen**. Hinter all diesen Bezeichnungen stand die gleiche Idee: Jugendliche reden und entscheiden für sich selbst.

Ab dem 10. November 1989 kamen Kolleginnen und Kollegen aus DDR-Betrieben in die westlichen Gewerkschaftshäuser und wollten Mitbestimmung im Betrieb, arbeitsrechtliche Bestimmungen, die Satzungen der Gewerkschaften sowie Gesetze kennenlernen.

Auf der 13. DGB-Bundesjugendkonferenz in Berlin trafen sich auf Einladung der Abteilung Jugend erstmals Vertreter gewerkschaftlicher Gruppen aus Ostberlin sowie Jugendliche aus den Betrieben.

**Ausgangssituation 1989**

**Runde Tische**

**Jugendvertretungen**

## **Initiativgruppe Gewerkschafts- jugend**

Als einzige überregionale Gruppe, die für die Interessen gewerkschaftlich organisierter Jugendlicher in der DDR eintrat, entstand die **Arbeitsgruppe Gewerkschaftsjugend**. In der AG arbeiteten überwiegend Jugendsprecher aus Betrieben mit. Außeneinandersetzungen über die Zusammenarbeit und den Einfluß der Hauptamtlichen des FDGB und die Suche nach Eigenständigkeit führten aber zum Bruch und zur Gründung der **Initiativgruppe Gewerkschaftsjugend**, die fast nur aus Ehrenamtlichen bestand. Sie suchte Kontakte zur DGB-Jugend und zu dem Ost-Berliner „Vorbereitungskomitee zum Außerordentlichen Gewerkschaftskongreß“. Ihr Ziel war, in den Satzungen des FDGB und seiner Gewerkschaften Jugendarbeit festzuschreiben und eine eigenständige Organisation ähnlich der DGB-Jugend aufzubauen. Schnell zeigten sich jedoch die technischen und organisatorischen Grenzen. Der FDGB-Bundesvorstand sicherte zwar ein **Kontaktbüro** zu, aber nicht die Finanzierung von Personal.

## **FDGB-Kongreß**

Auf dem FDGB-Kongreß am 31. Januar bis 1. Februar 1990 war die Ini-Gruppe vertreten und setzte einen Redebeitrag durch. Der zugesagte Satzungsantrag lag jedoch nicht vor und konnte erst auf Druck eingebracht werden, so daß unter die „zukünftigen Aufgaben des FDGB“ „die Förderung der Gewerkschaftsjugendorganisation“ aufgenommen wurde.

## **Diskrepanz Ost/West**

Ein erstes offizielles Treffen zwischen der Gewerkschaftsjugend-Ost und dem Bundes-Jugendausschuß (BJA) des DGB zeigte eine deutliche **Diskrepanz** zwischen den Einschätzungen der Probleme der jungen Gewerkschafter aus der DDR einerseits und DGB-Jugend andererseits. Aber allen war klar, daß der Aufbau einer Gewerkschaftsjugend schnell gehen mußte. Die Wünsche der DDR-Kolleginnen und Kollegen sollten dabei im Mittelpunkt stehen.

## **Demokratischer Jugendbund**

Bereits im Dezember 1989 waren Kolleginnen und Kollegen der späteren Gewerkschaftsjugend-Ost am „Zentralen Runden Tisch der Jugend“ vertreten. Die Forderungen der Gewerkschaftsjugend wurde in einen Grundsatzantrag aufgenommen und der Regierung der DDR übergeben. Für eine gemeinsame jugendpolitische Interessenvertretung wurde am 17. März 1990 von 20 Verbänden des Runden Tisches der **Demokratische Jugendbund (DJB)** gegründet.

## **Provisorischer Gewerkschafts- jugendrat**

Noch ehe sich die neuen Länder konstituiert hatten, wurde versucht, Grundlagen für die Gründung von Landesjugendringen zu schaffen. Dabei hatte die Gewerkschaftsjugend-Ost in allen Ländern eine Beratungsfunktion, wobei die schwierigste Aufgabe war, Jugendliche für übergreifende Aufgaben der Gewerkschaftsjugend zu mobilisieren und sie für die Vertretung in den Jugendringen zu gewinnen.

Bis zur Einberufung einer ordentlichen Bundesjugendkonferenz des FDGB und der Wahl eines „Bundesjugendrates“ sollte ein Provisorischer Gewerkschaftsjugendrat amtieren, mit je einem Vertreter der Gewerkschaften sowie einem Vertreter der Ini-Gruppe mit beratender

Stimme. Am 10. Mai 1990 konnte der **Provisorische Gewerkschaftsjugendrat** gebildet und ein Vorstand mit dem Vorsitzenden Ralf Hron, seinem Stellvertreter Thomas Schlußner und der Vertreterin im DJB, Maja Klingner, gewählt werden. Damit gab es erstmals in der Geschichte der DDR einen gewählten Vorstand der Gewerkschaftsjugend.

Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaftsjugend-Ost und dem DGB wurde zunehmend intensiviert. Es wurde eine politische, organisatorische und finanzielle Unterstützung vereinbart, u. a. ein Teilnahme-recht für drei Mitglieder des Provisorischen Gewerkschafts-Jugendrates im BJA.

Ende 1990/Anfang 1991 waren die Strukturen des DGB und seiner Gewerkschaften in Ostdeutschland vom Grundsatz her aufgebaut. Es gab Verantwortliche in den neuen DGB-Landesbezirken, so daß eine Auflösung des Provisorischen Gewerkschaftsjugendrates beschlossen werden konnte. Die Einrichtungen und Geräte wurden der DGB-Gewerkschaftsjugend für die Arbeit in den neuen Ländern zur Verfügung gestellt. Die im Dezember 1990 eingerichtete **Kontaktstelle** wurde nach der Auflösung der eigenständigen Gewerkschaftsjugend-Ost zu einer **Außenstelle** des DGB-Bundesvorstandes. Neue Aufgaben, wie die Vorbereitung und Umsetzung des Initiativ-Programmes, kamen hinzu und über das Programm „Aufbau freier Träger“ erhielt die Außenstelle zwei Tutoren zur Unterstützung der Bildungsarbeit und für den Aufbau der gewerkschaftlichen Strukturen.

Um eine kontinuierliche Jugendarbeit vor Ort zu gewährleisten und auf die Probleme junger Menschen angemessen zu reagieren, entwickelte die DGB-Gewerkschaftsjugend Anfang 1991 das **Initiativprogramm zum Aufbau der Jugendarbeit in den neuen Ländern**.

Damit sollten Gewerkschaften auch als außerbetriebliche Interessenvertretung für Jugendliche in Erscheinung treten und kompetente Hilfe leisten, um dem erheblichen Informations- und Beratungsbedarf zu Fragen von Rechten und Pflichten in Ausbildung und Beruf gerecht zu werden.

Durch die Nutzung von ABM-Stellen konnte der DGB damit auch einen bescheidenen Beitrag zum Abbau von Jugendarbeitslosigkeit leisten. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden angestellt.

Die immensen Kostensteigerungen und Einschränkungen der ABM-Regelungen machten eine Zusatzfinanzierung notwendig. Um die Einrichtungen in eine dauerhafte Trägerschaft überführen zu können, hat der Bundesvorstand im Sommer 1993 die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt.

Das Initiativprogramm wird in der Außenstelle in Ost-Berlin koordiniert. Eine Arbeitsgruppe (**AG INI**) mit Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften, der DGB-Landesbezirke und des DGB-Bundesvorstandes begleitet das Programm inhaltlich.

## **Außenstelle der Abteilung Jugend**

## **Initiativ- programm**

## **außerbetrieb- liche Interes- senvertretung**



## Wir fangen schon mal an!

Die Kampagne zum Programm mit dem Motto **Wir fangen schon mal an!** sollte die DGB-Gewerkschaftsjugend in Ostdeutschland bekanntmachen und den Gewerkschaften die Möglichkeit bieten, den organisatorischen Rahmen für Ansätze zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit vor Ort zu nutzen. Neu entwickelte Materialien, ein Zwölf-Punkte-Katalog mit Forderungen der DGB-Gewerkschaftsjugend, ausführliche Ratgeber zu den Themen „Bewerben, Ausbildung, Beruf“, „Ausbildung, Job, Knete“ und „Wohnen, Freizeit, Kultur“ wurden in hoher Auflage verteilt.

## Aktionsbus

Der **Aktionsbus** der DGB-Jugend war innerhalb des Programms in über 30 Städten Mecklenburg-Vorpommerns, Brandenburgs, Sachsens und Sachsen-Anhalts unterwegs. Er war auffälliger Anlaufpunkt an Berufsschulen, allgemeinbildenden Schulen, Ausbildungszentren und Marktplätzen in den Innenstädten. Besonders erfolgreich waren die Aktionen, wenn die anwesenden Kolleginnen und Kollegen in den Schulen gleich Unterrichtsstunden in Sachen „Gewerkschaften“ abhalten konnten. Die Gewerkschaftsjugend konnte hier eine wichtige Informationslücke schließen.

Da für das Programm hochmotivierte, aber in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit unerfahrene Kolleginnen und Kollegen eingestellt wurden, mußten sie in zahlreichen Seminaren (Pädagogik, Recht, Gewerkschaftspolitik, Finanzen und Verwaltung) über die Außenstelle und das Haus der Gewerkschaftsjugend qualifiziert werden.

## Die Projekte des INI-Programms

Das erste Projekt des Initiativprogramms, der **Pavillon in Chemnitz**, eröffnete im September 1992. Mittlerweile ist die DGB-Jugend mit fünf weiteren Projekten (**Lunte in Rostock**, **Streetwork in Bautzen**, **Backdoor in Frankfurt/Oder**, **JBB in Potsdam** und **Ritzs in Bad Bibra**) in den neuen Ländern vertreten. Die beabsichtigte dauerhafte Trägerschaft, also über den Programmzeitraum von zwei Jahren hinaus, ist in Bad Bibra bereits jetzt gesichert. Die Angebote an den sechs Standorten sind unterschiedlich. In Bautzen und Potsdam sind die Projekte Ausgangspunkt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region, während die anderen Einrichtungen offene Jugendtreffs sind, die an die örtlichen gewerkschaftlichen Strukturen angebunden sind. Alle Projekte werden von jungen Menschen in ihrer vielfältigen Funktion (Treff, Beratung, Bildung, Freizeit) angenommen.

## effektive Vorfelddarbeit

Weil die Projekte des Programms als offene Angebote für die Jugendlichen vor Ort konzipiert sind, versprechen sie langfristig eine qualitativ gute und **effektive Vorfelddarbeit** für Gewerkschaften. Seit die Arbeit angelaufen ist, bieten sie für die örtlichen Gewerkschaften, die DGB-Kreise, teilweise auch für die DGB-Landesbezirke oder Betriebsgruppen Möglichkeiten, mit Jugendlichen ins Gespräch zu kommen, eigene Aktivitäten durchzuführen oder sich am Programmangebot der Cafés oder der Beratungsbüros zu beteiligen. Mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor Ort wird zusammengearbeitet. Von hier aus werden **gewerkschaftliche Aktionen** unterstützt.

Die DGB-Gewerkschaftsjugend hat mit dem INI-Programm gezeigt, daß nichtkommerzielle Angebote für Jugendliche möglich sind und angenommen werden. Das Interesse an einer Weiterführung der Projekte auf Dauer ist überall erkennbar. Die Einrichtungen sollen möglichst in Anbindung an die Gewerkschaften auf Dauer sichergestellt werden.

## Weiterführung der Projekte

Unsere Gesellschaft wird seit vielen Jahren zunehmend von Ausländerfeindlichkeit, Rassismus, Gewalt gegen Ausländerinnen und Ausländer geprägt. Brandanschläge, Mordversuche und Morde kamen in den vergangenen Jahren hinzu.

## Rechtsextremismus

Geschmiere und Sprayaktionen gehören zum öffentlichen Alltagsbild in Deutschland – und sind doch noch die harmlosesten Erscheinungen brutaler Angriffe gegen Menschen mit anderer Hautfarbe, anderem Glauben oder anderem Geschlecht.

Der DGB hat in einer Anhörung des Deutschen Bundestages zur **Identitätsfindung** von Jugendlichen in Ostdeutschland entsprechende Forderungen gestellt und gleichzeitig auf die Gefahren der Ausgrenzung dieser Jugendlichen hingewiesen: „Ausgrenzung in der öffentlichen Meinung und administrativer Druck führen zu weiterer Radikalisierung und pseudotheoretischer Verteidigung der eigenen Haltung“.

## Identitätsfindung

Erst nach den Angriffen in Hoyerswerda schreckten auch die Politiker auf. Als Gegenmaßnahme fiel der Regierungskoalition wenig mehr ein, als die Präsenz der Polizei zu verstärken.

In dem vom Bundesministerium für Frauen und Jugend (BMFJ) 1992 entwickelten **Gewaltpräventionsprogramm** sollten Maßnahmen gefördert werden, die „extremistischen, fremdenfeindlichen und gewalttätigen Ausschreitungen vorbeugen und begegnen sollen“. „Brennpunkte“ wurden nach der Kriminalitätsstatistik ausgesucht, und nur Projekte in solchen Regionen sollten gefördert werden. Für präventive Maßnahmen im Rahmen einer regulären Jugendverbandsarbeit stellte die Bundesregierung jedoch in diesem Programm keine Mittel bereit.

## Gewaltpräventionsprogramm

Nach den Anschlägen in Hoyerswerda 1991 und Rostock 1992 erreichte die Entwicklung mit der Ermordung von drei türkischen Menschen im November 1992 in Mölln eine neue Dimension: Äußerst brutal wurden lange in Deutschland lebende Ausländerinnen und Ausländer ermordet. Hinzu kommt, daß inzwischen weitere gesellschaftliche Gruppen in die Gewalttaten einbezogen werden: z. B. Schwule, Lesben und Behinderte. Es gab Aufrufe zu Aktionen und Demonstrationen, die sich eindeutig gegen rechtsradikale Gewalt wandten. Kundgebungen mobilisierten Hunderttausende, darunter viele Tausende der DGB-Jugend. Die Demonstration am 14. November 1992 in Bonn stand im Zeichen der SPD-Parteitagebeschlüsse zur Quasi-Abschaffung des Asylrechts. Der

## Asylrecht erhalten – Einwanderung regeln

Bundes-Jugendausschuß entschied sich für den Beitritt in den Trägerkreis; ein eigener Aufruf **Asylrecht erhalten – Einwanderung regeln** wurde formuliert, für die Organisation der Demonstration wurde der Aktions-Bus der DGB-Jugend zur Verfügung gestellt.

Vor der Gewerkschaftsjugend wurde die Initiative für ein **Referendum zur doppelten Staatsbürgerschaft** unterstützt. Die abgegebenen mehr als eine Million Unterschriften sollten die Bundesregierung veranlassen, endlich Rahmenbedingungen für ein tolerantes und friedliches Miteinander in Deutschland zu schaffen.

## Die Angst vor dem Fremden in uns



Mit dem Plakat **Die Angst vor dem Fremden in uns**, wurden Anregungen gegeben, über die eigenen Ängste und Vorurteile nachzudenken.

Nach den Brandanschlägen in Rostock wurden auf einer Postkarte mit der Gelben Hand alle Bundestagsabgeordneten aufgefordert, sich gegen fremdenfeindliche Übergriffe zu stellen; an die Bundesregierung ging der Appell, endlich ein umfangreiches Programm mit sinnvoll abgestimmten Präventivmaßnahmen für die Jugendsozialarbeit zu initiieren.

Gemeinsam mit der 'ran-Redaktion und Wilhelm Heitmeyer (Uni Bielefeld) entstand das Buch „Warum handeln Menschen gegen ihre eigenen Interessen?“. Ziel war es, die bekannten Stigmatisierungen rechts-extrem orientierter Jugendlicher zu verlassen und Ansatzpunkte für den notwendigen Dialog bereitzustellen. Didaktische Konzepte für die Jugendbildungsarbeit und Lehrerinnen und Lehrer ergänzen diese Produktion.

## „Mach' meinen Kumpel nicht an!“

Der Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“, 1985 auf Initiative von 'ran entstanden, versteht sich als Initiator für Aktionen gegen Ausländerfeindlichkeit. Mit Flugblättern, Stickern, Postkarten, Luftballons, T-Shirts und Aufklebern wirbt der Verein für ein stärkeres persönliches Engagement gegenüber ausländerfeindlichen Parolen und Aktionen. Seit Herbst 1993 ergänzt eine mobile Ausstellung, auf deren zehn Tafeln Möglichkeiten zur Arbeit mit dem Symbol der gelben Hand dargestellt sind, die Materialien. In Ostdeutschland ist die Gelbe Hand noch wenig verbreitet. Mit verschiedenen Aktionen wurde im Berichtszeitraum deshalb mehrfach für die Aktion geworben.

## IDA

Zusammen mit der DGB-Gewerkschaftsjugend war der Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ wesentlich an der Gründung des Informations-, Dokumentations- und Aktionszentrums gegen Ausländerfeindlichkeit für eine multikulturelle Zukunft (IDA) e.V. beteiligt. IDA wurde am 17. Januar 1990 gegründet. Mit dabei waren der Deutsche Bundesjugendring (DBJR) und seine Mitgliedsverbände, die Mitgliedsorganisationen des Rings politischer Jugend (RPJ) und die Deutsche Sportjugend (DSJ) – Repräsentanten von über 17 Mio. Jugendlichen.

Die Initiatoren gingen davon aus, daß nur durch gemeinsames Handeln auf ausländerfeindliche Aktionen und Einstellungen sinnvoll reagiert

werden kann. Über IDA sollte ein **Informationspool** aufgebaut und Kontakte zu anderen Organisationen verbessert werden.

Heute gehören zu den Aufgaben von IDA die Beobachtung ausländerfeindlicher Entwicklungen und die Dokumentation wissenschaftlicher, politischer wie praktischer Meinungen. Über die IDA-Datenbank können Namen und Anschriften von Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Praxis abgerufen werden; ein Adressenpool Künstler, Musiker oder Kabarettisten sowie Anschriften von Video- und Filmverleiher bieten umfangreiche Dienstleistungen für interessierte Verbände, Initiativen und Privatpersonen.

Besonders die Altersgruppe zwischen 14 und 20 Jahren war aktiv an den Gewaltauseinandersetzungen seit dem Sommer 1992 beteiligt. Wer den Dialog mit dieser Gruppe aufnehmen will, muß ihre Ängste ernstnehmen und auf Belehrungen verzichten. Die Voraussetzung für den Abbau von Ängsten und **Bedrohungsgefühlen** ist eine Auseinandersetzung mit der eigenen Identität, in welchem Verhältnis Eigenes und Fremdes stehen, wie das Fremde möglicherweise integriert werden kann, ohne daß die eigene Identität aufgegeben werden muß, sowie das Erkennen von Gemeinsamkeiten.

**„Das Eigene  
und das  
Fremde“**

Das war die Grundidee für die Entwicklung der Aktion **Das Eigene und das Fremde** im November 1992. Bezogen auf ihren konkreten Lebenskontext setzten sich die Schülerinnen und Schüler gemeinsam mit Künstlern inhaltlich mit der Thematik auseinander, um ihre Erfahrungen anschließend in kreative Aktionen umzusetzen und öffentlich vorzustellen.

Die Resonanz auf das Projekt war – sowohl innerhalb des DGB als auch bei den DBJR-Verbänden – trotz der kurzen Vorbereitungszeit positiv und überraschend hoch. Ein Beispiel: In Dortmund wurde an zwei Wochenenden diskutiert, gemalt und mit Schlaginstrumenten Rhythmen einstudiert. Daneben gab es heftige Diskussionen der Jugendlichen untereinander. In bemalten T-Shirts mit der Aufschrift „Keiner ist Deutsch; Nicht schon wieder“ und laut trommelnd, präsentierten sie sich dann am 28. November 1992 der Bevölkerung von Dortmund-Hörde. Auf dem gleichen Platz hatten auch andere Jugendverbände Ausstellungen und Stände aufgebaut.

Rita Süßmuth, Schirmfrau der Aktion, führte nach einer kurzen Ansprache viele Gespräche mit den anwesenden Jugendlichen, darunter auch junge Republikaner.

## **Jugendpolitik**

Die DGB-Jugend fordert eine staatliche Jugendpolitik, die sich als Querschnittsaufgabe begreift und ressortübergreifend und in Zusam-

menarbeit von Bund und Ländern wenigstens versucht, die Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen mitzugestalten.

Eine solche Jugendpolitik ließ die Bundesregierung im Berichtszeitraum – wie auch vorher schon – vermissen. So wurde z. B. auf die Problematik der zunehmenden Ausländerfeindlichkeit und Gewaltbereitschaft von Jugendlichen im wesentlichen mit der Auflage eines Sonderprogramms reagiert, das in seiner Wirksamkeit fraglich ist.

## **Neues Kinder- und Jugendhilfegesetz**

Am 27. März 1990 hat der Deutsche Bundestag mit den Stimmen von CDU/CSU, FDP und SPD das neue **Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)** beschlossen. In Ostdeutschland trat das KJHG am 3. Oktober 1990 in Kraft. In den alten Bundesländern löste es am 1. Januar 1991 das in seinen wesentlichen Bestimmungen aus dem Jahre 1922 stammende Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) ab.

Die wesentlichen Kritikpunkte des DGB an dem von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf sind: Das Gesetz greift den Anspruch des alten JWGs, ein auf den Schutz und die Förderung von Kindern und Jugendlichen bezogenes Erziehungsgesetz zu sein, nicht auf. Damit schaltete es die gesellschaftliche Mitverantwortung im Bereich der Erziehung weitgehend aus, verlegte den Rechtsanspruch der jungen Menschen ausschließlich auf die private Familienerziehung und reduziert die Jugendhilfe auf die Förderung und Unterstützung der Familienerziehung als Teil der Sozialpolitik. Der Transfer von Jugendhilfeleistungen ins Ausland bleibt auf Deutsche beschränkt. Dies verstößt gegen geltendes EU-Recht, wonach Arbeitnehmer aus EU-Staaten, die sich im Rahmen der EU-Freizügigkeit in der Bundesrepublik aufhalten, nicht von Leistungen ausgeschlossen werden dürfen, wenn sich ihre Familien im Heimatland aufhalten.

Das Gesetz enthält keinen Rechtsanspruch auf Plätze in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege und es verzichtet weitgehend auf den Verweis, daß Fachkräfte die Aufgaben nach diesem Gesetz erfüllen sollen sowie auf eine differenzierte fachliche Ausgestaltung. Es enthält so gut wie keine qualitativen Rahmenbestimmungen für die personelle, sachliche und räumliche Ausgestaltung der verschiedenen Bereiche der Jugendhilfe.

## **Interessen der Jugendverbände**

Nach Inkrafttreten des KJHG muß es darum gehen, die Interessen der Jugendverbände in den Ausführungsgesetzen der Länder durchzusetzen. Schwerpunkte sind:

- die Mitwirkungsrechte Jugendlicher und ihrer Organisationen;
- die materielle Absicherung der Jugendarbeit und insbesondere der Jugendverbandsarbeit.

Zur Unterstützung der DGB-Landesbezirke wurden mehrere Seminare zum KJHG in den alten und neuen Bundesländern angeboten. Die

Außenstelle Berlin unterstützt die ostdeutschen Landesbezirke in diesen Fragen.

Das seit dem 1. Januar 1992 geltende Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) verpflichtet in § 83 (1) den Bund zur Förderung der Jugendhilfe. Diese Verpflichtung ist weitergehend als die Rechtsgrundlage nach dem alten Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) und sichert damit die bisherige Förderungspraxis durch den Bundesjugendplan langfristig gesetzlich ab.

Zum 1. Januar 1994 hat das BMFJ mit neuen Richtlinien den Bundesjugendplan zum Kinder- und Jugendplan erweitert. Dies wird vom DGB im Grundsatz begrüßt. Er kritisiert dagegen, daß die Ausstattung des Bundesjugendplanes nicht entsprechend erhöht wurde, was mittelfristig dazu führen muß, daß neu aufgenommene Programme zu Lasten der bisherigen Förderbereiche gehen werden.

Die neuen Richtlinien wurden im Hau-Ruck-Verfahren innerhalb weniger Monate erarbeitet und in Kraft gesetzt. Infolgedessen enthalten die Richtlinien zahlreiche Halbherzigkeiten und Widersprüche. Der DGB hat sich u. a. mit einer Stellungnahme zum 1. Richtlinienentwurf an der Diskussion beteiligt und Änderungsvorschläge eingebracht. Dennoch hat er nicht verhindern können, daß die Richtlinien die Förderung von Maßnahmen ausschließen, die überwiegend der „gewerkschaftsinternen Schulung“ dienen. Diese Bestimmung der Richtlinien schließt in letzter Konsequenz die Träger gewerkschaftlicher Jugendarbeit weitgehend von der Förderung aus. Dies widerspricht zahlreichen Bestimmungen des KJHG. Insbesondere wird die vom KJHG geforderte Pluralität der Wertorientierungen, Inhalte und Arbeitsformen eingeschränkt. Die DGB-Jugend prüft zur Zeit, wie auf dem Rechtsweg gegen diese Bestimmung vorgegangen werden kann.

Nach dem KJHG ist das BMFJ nicht Träger der öffentlichen Jugendhilfe, darf also keine eigenen Maßnahmen durchführen. Dennoch möchte das Ministerium seinen „jugendpolitischen Handlungsspielraum“ erweitern und hierzu das Förderungsinstrument Bundesjugendplan nutzen. Dies hat sich konkret u. a. niedergeschlagen in Sonderprogrammen inner- und außerhalb des Bundesjugendplanes (z. B. Mädchenprogramm, Gewaltpräventionsprogramm und AFT-Programm), die neu in den Bundesjugendplan aufgenommen wurden, während die „Programme der Regelförderung“ stagnierten und es nicht einmal Erhöhungen für den Ausgleich der Teuerungsrate und der Lohnerhöhungen gab.

Außerdem gibt es Bestrebungen, die Regelförderung für die Bundesorganisationen der Träger der freien Jugendhilfe zu kürzen, um mit der dadurch gewonnenen „freien Spitze“ eigene jugendpolitische Akzente zu setzen. Da die Regelförderung insbesondere dazu dient, die Infrastruktur der freien Träger auf der Bundesebene zu gewährleisten, hätte diese Kürzung verheerende Folgen.

**Förderungs-  
politik**

**Kinder- und  
Jugendplan**

**Klage gegen  
Bundes-  
regierung**

**Sonder-  
programme**

Seit Mitte 1992 wird im BMFJ darüber nachgedacht, ob die eigenen Schwerpunkte unter den Begriffen „Bundeszuständigkeit“ und „besonderes Bundesinteresse“ erweitert werden können.

Zur „Bundeszuständigkeit“ stellt sich die Frage, ob der Bund überhaupt für alles zuständig ist, was er zur Zeit aus dem Bundesjugendplan fördert. Hier sieht der DGB Überprüfungsbedarf. Für die Jugendhilfe sind im föderalen System der Bundesrepublik grundsätzlich die Länder und Kommunen zuständig – so auch das Bundesverfassungsgericht 1967.

Der Begriff des besonderen oder erheblichen „Bundesinteresses“ stammt aus dem Haushaltsrecht. Nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung darf der Bund Zuwendungen nur für Zwecke gewähren, an denen ein erhebliches Bundesinteresse besteht. Nach Auffassung der DGB-Jugend und vieler anderer Träger der freien Jugendhilfe ergibt sich das „besondere Bundesinteresse“ an der Förderung der Träger der freien Jugendhilfe auf der Bundesebene aus dem KJHG. Das KJHG legt eindeutig fest, daß die Aufgaben der Jugendhilfe von öffentlichen und freien Trägern erbracht werden sollen und fordert eine Vielfalt von Trägern mit unterschiedlichen Wertorientierungen, Methoden, Arbeitsformen und Inhalten. Dieses aber kann nur gewährleistet werden, wenn die freien Träger sich bundesweit organisieren können. Darüber hinaus kennt das KJHG auf der Bundesebene keinen „öffentlichen Träger“. Die Infrastruktur der Jugendhilfe auf der Bundesebene muß deshalb von den freien Trägern organisiert werden. Im BMFJ ist bei der Debatte um das erhebliche Bundesinteresse aber darüber nachgedacht worden, ob diese Haushaltsvorschrift nicht eine Begründung dafür hergibt, daß das BMFJ bestimmte Inhalte, Themen und Arbeitsbereiche definiert, die im besonderen Bundesinteresse liegen und die Förderung der freien Träger – zumindestens in einem bestimmten Umfang – davon abhängig macht, inwieweit sie diese Inhalte, Themen und Arbeitsbereiche bearbeiten.

Dieser Auffassung hat die DGB-Jugend entschieden widersprochen. Ein solches Vorgehen würde die Unabhängigkeit der freien Träger beeinträchtigen und mittelfristig die Pluralität der Wertorientierungen, Inhalte, Methoden und Arbeitsformen gefährden und damit auch den Intentionen des KJHG entgegenlaufen.

Bei der Auflage neuer Programme hat das BMFJ oft die, sowohl im KJHG als auch in den Richtlinien des Bundesjugendplanes geforderte, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Trägern der freien Jugendhilfe vermissen lassen und damit auch darauf verzichtet, die Erfahrungen der Träger in seine Politik einfließen zu lassen. Dies hat aus Sicht der DGB-Jugend und vieler anderer freier Träger dazu geführt, daß die Aktivitäten des BMFJ und der Einsatz der Mittel für Sonderprogramme häufig an den Kernproblemen der Jugendhilfe vorbeigingen oder zumindestens ziemlich ineffizient waren.

Insgesamt muß aus dem Vorgehen und aus den Diskussionen mit dem BMFJ geschlossen werden, daß dort das auch dem KJHG zugrundeliegende Verständnis des bewährten Systems der Jugendhilfe in der Bundesrepublik teilweise abhanden gekommen ist. Wenn Förderung davon abhängig gemacht wird, daß die freien Träger das umsetzen, was im BMFJ als „besonderes Bundesinteresse“ definiert ist, wird die in der Vergangenheit bewußt gewollte Pluralität der Jugendhilfe ersetzt durch den Aufbau einer mittelbaren Staatsjugend. Die freie Jugendhilfe kann dann auch nicht mehr ihre bisherige Korrektivfunktion in der Jugendpolitik wahrnehmen. Im Ergebnis bedeutet dies einen Demokratieabbau in der Jugendhilfe, dem sich der DGB mit allen Mitteln widersetzen wird.

## **Staatsjugend?**

Die DGB-Jugend hat – wie andere Jugendverbände auch – im Berichtszeitraum faktisch Einbußen bei der Förderung durch den Bundesjugendplan hinnehmen müssen.

## **Einbußen bei der Förderung**

Für 1994 ist noch nicht entschieden, in welchem Umfang die vom Bundestag beschlossene 10%ige Kürzung der Zuwendungen auf den Bundesjugendplan umgelegt wird. Die DGB-Jugend fordert, daß der Bundesjugendplan von der Kürzung ausgenommen wird.

Noch dramatischer als auf der Bundesebene fallen die Kürzungen in der Jugendförderung vieler Länder und insbesondere der Kommunen aus (in 1993 bis zu 20%). Hier ist es unabdingbar, die Zusammenarbeit zwischen Bundesebene und Untergliederungen zu intensivieren, um gemeinsame Strategien gegen den weiteren Abbau der Jugendförderung zu entwickeln und umzusetzen. Eine große Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang unserer Mitarbeit in den Jugendringen und den Arbeitsgemeinschaften der Jugendverbände auf allen Ebenen zu.

## **Mitarbeit in den Jugendringen**

### **Reform der Gewerkschaftsjugend**

Mit ihren Beschlüssen auf der 13. Bundesjugendkonferenz stellte die Gewerkschaftsjugend die Notwendigkeit eigenständiger Strukturen und Partizipationsmöglichkeiten an den Entscheidungsstrukturen der Gesamtorganisation klar und betonte ihre Forderung nach ausreichenden Mitteln für die Personengruppenarbeit.

In den vergangenen zwei Jahren beschäftigte sich die DGB-Gewerkschaftsjugend verstärkt mit Problemen wie Mitgliederrückgang, zu wenig Aktiven, verkümmerten Strukturen, mangelnder Transparenz und fehlenden Beteiligungsmöglichkeiten für Jugendliche. In zwei Klausurtagungen diskutierte der BJA Wege aus diesem Dilemma. Um Doppelarbeit zu vermeiden und die Arbeit zu effektivieren, wurde über Inhalte, Zielgruppen und Aufgabenerledigung diskutiert und Strukturierungsmöglichkeiten für die Erstellung konkreter Arbeitsprogramme entwickelt. Dabei ist deutlich geworden, daß die Entscheidungsstrukturen dezentralisiert werden müssen und die DGB-Jugend neben Dienstleistungen für die Gewerkschaftsjugend in erster Linie koordinierende

## **Klausurtagungen des BJA**



Aufgaben übernehmen bzw. besondere Zielgruppen (wie Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten) mit ihren Aktivitäten ansprechen soll.

Um möglichst viele junge Menschen in die Debatte einzubeziehen, erscheint seit dem Frühjahr 1993 regelmäßig die SOLI-Extra zur Reformdebatte, womit ein Forum für die unterschiedlichen Ebenen, Gremien und Gruppen zur Verfügung steht.

Die Diskussion und Weiterentwicklung zusätzlicher Ideen, in deren Mittelpunkt die Öffnung von gewerkschaftlicher Jugendarbeit für alle Jugendlichen steht, wird fortgesetzt. Ab 1994 werden in einer Experimentier- und Proberphase neue Wege der gewerkschaftlichen Jugendarbeit erprobt.

### Projekte

#### „Kommunikations“-Projekt

Das Projekt **Erprobung neuer Kommunikationsfelder von Jugendlichen unter Einbeziehung unterschiedlicher Lebenskonzepte** (kurz: Prokom) besteht aus einem **Medienprojekt in Recklinghausen** und einem **Mädchen- und Junge-Frauen-Treff in Dresden** und läuft mit Unterstützung des Bundesministeriums für Frauen und Jugend noch bis 1994.

Die Erschließung von neuen Zielgruppen für die gewerkschaftliche Jugendarbeit steht dabei ebenso im Mittelpunkt wie das Ausprobieren untypischer Formen gewerkschaftlicher Arbeit. Die konkrete Gestaltung und inhaltliche Besetzung kultureller Ausdrucksformen ist ein weiterer Schwerpunkt des Projektes. Gleichzeitig erhalten Jugendliche den Einblick in wirksame Formen öffentlicher Interessenvertretung. Den Jugendlichen werden Räume geboten – im eigentlichen und übertragenen Sinne: Freizeit-, Rückzugs-, Experimentier- und Kommunikationsräume.

#### Radio-Arbeit

In Recklinghausen konnte dafür auf die Erfahrungen und Kontakte des „jungen forum“ in **Radio-Arbeit** mit Jugendlichen zurückgegriffen werden.

Das „Medienzentrum“ soll **Kommunikationsprozesse** bei Jugendlichen fördern und anregen, die bereit sind, Vorstellungen, Meinungen und Botschaften öffentlich zu vermitteln. Nach zwei Jahren Radioarbeit kann gesagt werden, daß Jugendliche in hohem Maße ansprechbar sind.

#### Mädchen- und Junge-Frauen-Treff

Die Wahl für den Mädchen- und Junge-Frauen-Treff fiel auf die Stadt Dresden, da die Mädchenarbeit in Ostdeutschland noch ganz am Anfang steht. Das Projekt kämpft mit den dadurch bedingten Schwierigkeiten. Um den Austausch mit anderen Initiativen dieser Art zu verbessern, wurde im April 1993 die Tagung „**Weibsbilder**“ durchgeführt, auf

der Perspektiven, Möglichkeiten und Formen von Mädchenarbeit und Arbeit mit jungen Frauen diskutiert wurden.

Dem Ziel, Jugendliche auch außerhalb des Betriebes zu erreichen, dient das Berufsschulprojekt der Technischen Universität Berlin (TU) **Berufsschule als Feld gewerkschaftlicher Jugendarbeit** an den zwei Standorten Berlin und Herford (Ostwestfalen).

## **Berufsschul- projekt**

Zielgruppe waren Jugendliche, die über die traditionellen **Zugangsmöglichkeiten** im und um den Betrieb von Gewerkschaften nicht erreicht werden können. Untersucht werden sollte, welche inhaltlichen Schwerpunkte, praktischen Formen und strukturellen Bedingungen für eine **angemessene Jugendarbeit** geschaffen werden müssen. Entscheidend war die Übertragbarkeit.

Das Projekt stieß auf gute Resonanz bei Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerinnen und Lehrern.

Eine weiteres Ziel konnte allerdings nicht erreicht werden: Die Einbindung der aktiven und hochmotivierten neu geworbenen Jugendlichen als Gewerkschaftsjugend in gewerkschaftliche Strukturen.

Am 2./3. Juni 1992 trafen sich Jugendliche aus 16 europäischen Ländern in Frankfurt/Oder unter dem Motto: „**Grenzenlos – Feiern, Diskutieren, Handeln**“. Die Stadt mit ihrer Grenzlage ist besonders gut für eine internationale Jugendbegegnung geeignet. Der Sonderzug der Europäischen Gewerkschaftsjugend **Für ein offenes und soziales Europa** hielt hier an, um mit Solidarnosc-Vertretern, Jugendlichen aus der Stadt und Region Frankfurt/Oder und dem polnischen Slubice sowie Schülerinnen und Schülern von Gesamt- und Oberschulen zusammenzukommen. Aus Frankfurt/Oder nahmen auch Jugendliche aus anderen Jugendverbänden, Initiativen und Gewerkschaften teil.

## **Grenzenlos – Feiern, Diskutieren, Handeln**

In verschiedensten Formen wurden Themen wie Rechtsextremismus, Dritte-Welt-Arbeit, Ost-West-Problematik usw. vorbereitet und dann gemeinsam mit der Besatzung des Jugendzuges durchgeführt.

In einem **Festakt** mit Vertretern der beteiligten Städte wurde die Jugendcharta „Für ein offenes und soziales Europa“ von den beiden Stadtrepräsentanten sowie von Regina Görner und Andrzej Steczynski (Solidarnosc) unterschrieben.

Daneben gab es vielfältige Aktionen wie Aufführungen von Schultheatergruppen, polnisches Straßentheater, Rockkonzert, Skaterbahnen und Straßenmusik.

## **Bildungsarbeit**

Der größte Handlungsbedarf ergab sich im Berichtszeitraum in Ostdeutschland. Dort gibt es außer für den Ostteil Berlins bisher keine Bildungsurlaubsgesetze. Jugendbildungsreferentinnen und -referenten

konnten erst 1993 in allen Bundesländern eingesetzt werden. Der DGB hat über das AFT-Programm im Juni 1992 einen **Bildungstutor** in ihrer Außenstelle Berlin eingestellt, der die Arbeit in den östlichen DGB-Landesbezirken unterstützen soll.

## **Haus der Gewerkschafts- jugend Experimentier- feld**

Das **Haus der Gewerkschaftsjugend** (HdGJ) als zentrale Jugendbildungsstätte bietet über die verschiedenen Lehrgänge, die hier zeitgleich stattfinden, und das Zusammentreffen der sozial und kulturell unterschiedlich geprägten Gruppen besondere **Chancen** und Anreize. Als zentrale Jugendbildungsstätte darf und muß es **Experimentierfeld** sein. Modellhafte Projekte und neue Seminarkonzeptionen müssen entwickelt, von den Gewerkschaften geprüft, nachvollzogen, korrigiert und verworfen oder übernommen werden.

Dazu kommen Angebote für junge Kolleginnen und Kollegen aus dem Vorfeld bzw. aus Bereichen, die von der Bildungsarbeit der Gewerkschaften kaum oder nicht erfaßt werden. Adressaten sind aber auch Hauptamtliche und Teamerinnen und Teamer der Gewerkschaften, aus Jugendverbänden und Einrichtungen der Jugendarbeit und politischen Bildung.

### **Kulturarbeit**

Kunst und Kultur haben in den letzten Jahren als eigenständige Form und Ausdruck bei Veranstaltungen der Gewerkschaftsjugend an Bedeutung gewonnen. Sie sind **Teil der politischen Bildung** und ganzheitlicher Jugendarbeit der Gewerkschaften.

## **junges forum**

Ziel des **jungen forum** in Recklinghausen, das wesentliche Aspekte der gewerkschaftlichen Jugendkulturarbeit mitkonzipiert, ist, junge, engagierte Künstlerinnen und Künstler sowie die freie Musik- und Theaterszene zu fördern und einem jungen Publikum den Zugang zu Kunst und Kultur zu öffnen.

Das **junge forum** begann 1989 mit der eigenen Medienarbeit für den Hörfunk. Es entstand ein Produktionsteam, das in der Lage war, die übliche zentrale Beschallung von Jugendcamps durch kleine **Radiostationen** zu ersetzen. Zu den Aufgaben gehört auch die Auseinandersetzung sowie die Präsentation und die Förderung engagierter junger Kunst. Die Aktivitäten umfassen im wesentlichen Theater-, Musik-, und Filmveranstaltungen sowie kulturpädagogische Aufgaben. Interkulturelle Veranstaltungen nahmen in den letzten Jahren zu.

### **Internationale Arbeit**

Internationale Jugendbegegnungen sind eine Investition in die Zukunft. Die unmittelbare Begegnung mit dem Alltag und der Arbeitswelt der Menschen in einem fremden Land bedeutet für die internationale Soli-

darität mehr als großspurige Deklarationen und programmatische Forderungskataloge.

„Die Veränderungen in Osteuropa stellen uns vor neue Anforderungen. Im Berichtszeitraum war es deshalb wichtig, die zukünftigen Aspekte internationaler Arbeit zu diskutieren. Eine Tagung mit dem Titel „**Der neue Süden liegt im Osten!**?“ brachte allerdings keine verbindlichen Absprachen über eine gemeinsame Ausrichtung der künftigen internationalen Arbeit.

Herausragende Maßnahmen waren neben dem europäischen Jugendsonderzug 1992 das 3. IBFG-Weltjugendtreffen. Es fand im August 1991 in Kingston (Jamaica) statt und befaßte sich mit den drei Hauptthemen: Eine gesunde Umwelt – eine sichere Zukunft; Gewerkschafts- und Menschenrechte; Die Weltwirtschaftslage – Aussichten für die Jugend.

Aus Deutschland nahmen 378 junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, fast alle jünger als 25 Jahre, teil. Weil das Treffen bewußt in einem sogenannten Dritte-Welt-Land stattfand, unterstützen der DGB, seine Mitgliedsgewerkschaften und die Friedrich-Ebert-Stiftung die Teilnahme von 55 Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern aus den sich entwickelnden Ländern. Dennoch kamen aus diesen Ländern nur insgesamt ein Drittel aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Das von der DGB-Jugend geforderte Seminar „Brot, Frieden und Freiheit – Die UNO auf dem Weg ins 21. Jahrhundert“ beschäftigte sich mit dem Verhalten der UN im Golf-Krieg und forderte, Konflikte mit nicht-militärischen Mitteln zu lösen. Die DGB-Jugend bot ein Rollenspiel über multinationale Konzerne („EUROCAR“), einen Workshop „Klima“ sowie Aktivitäten zum Themenkomplex Internationale Solidarität (Südafrika, Nicaragua) an. Weitere Workshops gab es von der IG Metall und der GGLF. Außerdem gab es diverse kulturelle Beiträge wie Networks News sowie die deutsche Reggaeband „Natty U & T’Bwana Posse,“ und die deutsch-türkische Jazzrockband „SES“.

**Radio MONA** war ein internationales „Joint Venture“ zwischen der DGB-Jugend und dem Caribbean Institute of Mass Communication (CARIMAC) mit Beteiligung einiger DGB-Gewerkschaften und internationalen Kooperationspartnern. Der DGB finanzierte die notwendige UKW-Technik, die nach dem Treffen der jamaicanischen Bevölkerung als Geschenk übergeben wurde.

Die vielfältigen Einwände und Bedenken in der Vorbereitungsphase, die sich neben der Debatte um den Golfkrieg auch auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis bezogen, sind nicht völlig ausgeräumt worden. Internationale Veranstaltungen dieser Art machen nur Sinn, wenn sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern künftig mehr **praktische Handlungsfelder** und möglichst intensive Einblicke in das **Alltagsleben des Gastgeberlandes** gestatten.

**„Der neue Süden liegt im Osten!“**

### **3. IBFG-Weltjugendtreffen**

## Nicaragua-Arbeit

Die sich bereits seit einigen Jahren abzeichnende Tendenz in der **Nicaragua-Arbeit**, kleine und **überschaubare Projekte** anstelle von Großprojekten zu unterstützen, hat sich in den letzten Jahren verfestigt, nachdem auch das Projekt einer Landarbeiterschule auf Solentiname in seiner Zielsetzung gescheitert ist.

Die Diskussion über die Arbeit ist bislang nicht abgeschlossen. Für die Entwicklungen in Nicaragua (**Privatisierung**), aber auch aufgrund der veränderten Bedürfnisse heutiger Delegationsteilnehmerinnen und -teilnehmer müssen **neue Aspekte** (Landeskunde, Kultur) einbezogen werden.

## Solikonto

Das **Solidaritätskonto** verzeichnet weiterhin regelmäßigen Spendeneingang. Im Berichtszeitraum vergab der DGB-BJA daraus Mittel in Höhe von 32.000,00 DM.

## Solidarnosc

Die Beziehungen zu den Kolleginnen und Kollegen der polnischen **Solidarnosc** sind ausgesprochen gut. Sie konnten im Berichtszeitraum durch vielfältige Kontakte noch vertieft und ausgebaut werden. Der zwischen westeuropäischen Staaten bereits zum gewerkschaftspolitischen Alltag gehörende ständige Austausch ist jedoch noch nicht erreicht. Für den Jugendaustausch sollte das **Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW)**, das zwischenzeitlich eingerichtet wurde, eine entscheidende Rolle übernehmen.

## Israel

Die Beziehungen zu **Israel** bildeten einen weiteren Schwerpunkt. Trotz der langjährigen Beziehungen zu unseren Partnern von der **Histadrut** und ihrem Jugendverband Hanoar Haoved Vehalomed (**Arbeitende und Studierende Jugend**) verlaufen die Begegnungen nicht immer konfliktfrei. Im Vordergrund der **historisch-politischen Seminare** steht dabei der Versuch, immer wieder neue Zugänge zu bekannten Themen zu finden und festgefahrene Meinungen zu hinterfragen. Es bleibt zu hoffen, daß die aktuelle Entwicklung im Nahen Osten zur Intensivierung der Kontakte beiträgt und die bisher immer wieder auftretenden Irritationen beseitigen hilft.

## EGB

Die Beteiligung in den **Gremien des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)** ist Voraussetzung für eine kontinuierliche gegenseitige Information. Der zur Steuerung der Arbeit eingesetzte Lenkungsausschuß, die sogenannte **Slebener-Gruppe**, wurde auf der letzten Generalversammlung in Rom neu gewählt, die deutschsprachigen Länder werden dort in den kommenden Jahren durch die **DGB-Jugend** vertreten.

Im Februar 1991 entschied sich die Konferenz der Jugendverantwortlichen im **EGB** für den **europäischen Jugend-Sonderzug**. Während der Zugfahrt sollten junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sich untereinander kennenlernen, zu gewerkschaftspolitischen Themen Workshops und inhaltliche Seminare durchführen und die elf Punkte umfassende Charta **Für ein offenes und soziales Europa** vorstellen.

Trotz der guten Resonanz wird sich der DGB künftig weiterhin eher für dezentrale Maßnahmen einsetzen. Sinnvoll wäre zudem, die interregionalen Gewerkschaftsräte auch im Jugendbereich aufzubauen.

Die IBFG-„Arbeitsgruppe Fragen Jugendlicher Arbeitnehmer“ (**IBFG- Weltjugendausschuß**) befaßte sich im Berichtszeitraum vorwiegend mit der Vorbereitung des Dritten Weltjugendtreffens in Jamaica sowie dem Thema „Kinderarbeit“. Hierüber konnte die DGB-Jugend Mitgliedsbünde der Regionen Asien bzw. Südamerika bei der Aufdeckung einiger krasser Fällen von Kinderarbeit unterstützen, an denen Unternehmen aus der Bundesrepublik beteiligt waren.

### Öffentlichkeitsarbeit

Unverändert gilt es, Schwerpunktthemen der Gewerkschaftsjugend der internen und externen Öffentlichkeit zu vermitteln. Im Berichtszeitraum führte die **getrennte Medienlandschaft** in Ost- und Westdeutschland dabei zu besonderen Schwierigkeiten.

Besondere Resonanz fand die Gewerkschaftsjugend mit Veranstaltungen und Initiativen, die außerhalb der üblichen Aktivitäten lagen, z. B. dem INI-Programm, der Veranstaltung „Grenzenlos“ sowie der Aktion „Das Eigene und das Fremde“ im November 1992.

Eigene Publikationen unterstützen die Arbeit, insbesondere das Kampagnematerial für Ostdeutschland („Wir fangen schon mal an!“), der Ratgeber für Wehrdienstleistende sowie die vier Informationsbroschüren für Anfänger in Schule und Beruf, die vor allem im gewerkschaftlichen Vorfeld genutzt werden. Praktische Dienste für die Vorfeldarbeit leistet auch der 'ran-Express, ein Presseinformationsdienst für Schüler- und Jugendzeitungen aus dem nicht-professionellen Bereich, der ab 1994 wieder dreimal jährlich an 1.000 Schülerzeitungen versendet wird.



Hinzu kamen seit Dezember 1992 die **Infothek für junge Frauen** und seit April 1993 die **SOLI-Extra zum Reformprozeß** der DGB-Gewerkschaftsjugend. Seit Anfang 1993 erhielten die gewerkschaftlichen Themen in der SOLI mehr Geltung: Die Berichte, Reportagen und Kurzberichte aus Landesbezirken und Gewerkschaften stehen nach dem Kommentar an erster Stelle im Heft. Neben der Auto-Kontroverse war es vor allem die Serie über Weltreligionen, die ungewöhnlich viele Reaktionen auslöste – über den gewerkschaftlichen Bereich hinaus und vor allem in Rahmen von Bildungsarbeit.

'ran gab es 1990 für kurze Zeit sogar an Kiosken – allerdings nur in der (Noch-) DDR. Gegen die Konkurrenz der mit Millionenaufwand beworbenen Massenblätter konnte sie sich auf Dauer nicht durchsetzen. Zu „Fernsehruhm“ kam 'ran im Juni 92, als der Mainzer Privatsender **SAT 1** mit der Werbekampagne für eine neue Sportsendung namens ran

## DGB-Aktionsbus

begann. Die Juristen des Bund-Verlages und des DGB legten Widerspruch ein, um den Namenklau zu verhindern. Eine gerichtliche Auseinandersetzung mußte wegen unüberschaubarer finanzieller Risiken für den DGB allerdings aufgegeben werden.

Nach Überlegungen im Beirat des Bund-Verlages, die 'ran einzustellen, wurde zunächst ein neues, auch wirtschaftlich tragfähiges Konzept für die 'ran vom DGB-Bundesvorstand und vom Beirat des Bund-Verlages zur Erprobung beschlossen.

Seither erschienen verschiedene Sonder-Ausgaben (JAV-extra, „Was tun gegen Rassismus?“, 'ran-extra zur Übernahme, Bewerber-'ran etc), teilweise als Angebot der Redaktion, zum Teil als Auftragsarbeit der Gewerkschaften und DGB-Landesbezirke. Das Konzept hat zu einer verstärkten Akzeptanz von 'ran in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit geführt.

Der **DGB-Aktionsbus** als rollender Informationsstand und Beratungseinrichtung war seit 1990 verstärkt in Ostdeutschland unterwegs und konnte dort erstmals Jugendliche und Lehrerinnen und Lehrer über rechtliche Bestimmungen in der beruflichen Ausbildung und über Möglichkeiten der Mitarbeit an gewerkschaftlichen Jugendveranstaltungen informieren.

Besondere Unterstützung leistete der Aktionsbus bei dem Initiativprogramm. Der knallrote Bus fiel auf und half, die DGB-Jugend in Ostdeutschland bekanntzumachen, und den Gewerkschaften bot er die Möglichkeit, koordinierte und konzentrierte Aktionen vor Ort umzusetzen. Zur Zeit steht der Bus wegen technischer Mängel nicht mehr zur Verfügung.

### Gesellschaft für Jugendheime (GfJ)

Die Gesellschaft für Jugendheime m.b.H. (GfJ) ist die Betriebsgesellschaft für die DGB-Jugendbildungsstätten. Im Zuge der 1989 eingeleiteten Strukturreform des DGB wurde beschlossen, daß die GfJ in Zukunft ohne Zuwendungen aus dem DGB-Haushalt auskommen muß. Dieser Beschluß machte eine **Neukonzeption** für die GfJ mit einer Anpassung des Leistungsprofils an die allgemeine Entwicklung unumgänglich.

### Eckpunkte des neuen GfJ-Konzeptes

- Erhöhung des Beherbergungsstandards;
- Aufbau eines zielgruppenorientierten Leistungsprofils;
- Aktivierung neuer Finanzierungsquellen;
- Reform der Personalstruktur.

Da sich zeigte, daß für einige Objekte trotz Renovierung kein ausreichender Bedarf bestehen würde, war an eine vollständige Erhaltung aller GfJ-Häuser nicht zu denken. Für andere Häuser, z. B. Hattingen, gibt es allerdings großes Interesse.

Die GfJ hat 1992/93 **drei Häuser geschlossen**: den „Pappelhof“ in Rieseberg, die Jugendbildungsstätte „Franz Splied“ in Lütjensee sowie die Jugendbildungsstätte „Gustav Pietsch“ in Berlin-Wannsee. Der Beirat hat den **Kauf eines Hauses** in Flecken-Zechlin (Brandenburg) beschlossen, das bereits in Betrieb ist.

## **drei Häuser geschlossen**

Die Häuser in Lütjensee und Berlin-Wannsee sind inzwischen verkauft. Die Erlöse (9,67 Mio. DM) reichen aber nicht, um die Sanierung des Restbestandes (ca. 31 Mio. DM) sicherzustellen.

Dennoch sind die Jahresabschlüsse der GfJ in 1991 und 1992 als erste Erfolge des neuen Konzepts zu werten. In 1991 sank das jährliche Defizit auf 645 TDM (1.299 TDM in 1991) und 1992 konnten erstmals Rücklagen für das Sanierungsprogramm in Höhe von 3.940 TDM gebildet werden.

Für die verbleibenden sechs DGB-Jugendbildungsstätten wird einzeln geprüft, ob überhaupt und wie ihre wirtschaftliche Zukunft gesichert werden kann.

Für alle bestehenden DGB-Jugendbildungsstätten sind Wertermittlungsgutachten in Auftrag gegeben, damit das **Eigenmittelpotential** besser eingeschätzt werden kann.

Die Belegung und wirtschaftliche Nutzung der Häuser läßt sich nur sicherstellen, wenn die Beleger einen Teil der Verantwortung für den Fortbestand eigener gewerkschaftlicher Jugendbildungsstätten mit übernehmen.

## **DGB-Bundesjugendkonferenzen**

Am 7. und 8. April 1990 fand in Bonn die Nachfolgekonzferenz der **13. Bundesjugendkonferenz** statt, um die während der Konferenz in Berlin nicht erledigten Anträge zu behandeln. Die dort beschlossenen Anträge konnten aber nicht mehr rechtzeitig an den Bundeskongreß weitergeleitet werden. Deshalb mußte der DGB-BJA in seiner Februar-Sitzung entscheiden, welche Anträge an den Kongreß weitergeleitet wurden.

Dieses Verfahren wird von der Satzung des DGB und den Leitsätzen der DGB-Jugend zwar gedeckt, stellt allerdings den Wert einer Bundesjugendkonferenz in diesem Punkt in Frage.



## **erste gesamtdeutsche Konferenz**

Die erste **gesamtdeutschen DGB-Jugendkonferenz** fand am 8. 12. 1993 in Chemnitz statt. Wie in der Auswertung der vorherigen Konferenz gefordert, lagen deutlich weniger Anträge zur Beratung vor, wobei **Berufliche Bildung, Rechtsextremismus** und **Gewerkschaftliche Jugendarbeit** Schwerpunkte bildeten. Damit spiegelte die Antragslage (105 Anträge, Initiativanträge) auch das sich im Verlauf der Konferenz abzeichnende Votum der Delegierten wider, diese Themen zu Schwerpunkten gewerkschaftlicher Jugendarbeit in den kommenden Jahren zu machen. Die ausführliche Debatte der Anträge zu diesem Themen führte allerdings erneut dazu, daß nicht alle Anträge beraten wurden. Sechs Anträge verwies die Konferenz deshalb an den DGB-BJA, der auch erneut über die Weiterleitung an den Bundeskongreß entscheiden muß.

## **Defizite der aktuellen Jugendarbeit**

Neben dem Interesse der jungen Gewerkschaftsmitglieder an der Diskussion über die Ausrichtung gewerkschaftlicher Jugendarbeit machte die Konferenz auch die Defizite der aktuellen Jugendarbeit deutlich: Viel zu wenig junge Frauen dabei (ein rein männliches Podium), aus Ostdeutschland kam nur ein Fünftel der Delegierten – die Partizipation von neuen Personengruppen ist bislang ebensowenig gelungen wie in der Gesamtorganisation.

## Abteilung Öffentlicher Dienst / Beamte

Im Berichtszeitraum waren die Verfassungsdebatte zum öffentlichen Dienst, die Tendenzen zur Flexibilisierung des Dienstrechts, der Mißbrauch der Beamtinnen und Beamten als haushaltspolitische Manövriermasse und die Privatisierungsvorhaben der Bundesregierung von herausragender Bedeutung.

Die deutsche Einheit stellte den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten vor besondere Herausforderungen. In Ostdeutschland mußte unter erheblichem Zeitdruck eine funktionsfähige Verwaltung aufgebaut werden.

Die Lage der öffentlichen Haushalte entwickelte sich dramatisch. Der öffentliche Dienst wurde in diesen vier Jahren – wie selten zuvor – mit seinen Aufgaben und Strukturen auf den Prüfstand gestellt. Die Vorschläge aus dem politischen Bereich gipfelten in der Regel in der Wiederholung alter Rezepte.

Nachdem es nicht gelungen war, im Einigungsvertrag Reformansätze für das Berufsbeamtentum zu verankern, hat der DGB versucht, die Gemeinsame Verfassungskommission zu veranlassen, den „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“ endlich den Verfassungsrang zu nehmen. Diese haben sich nämlich in der Vergangenheit als zentrale Reformbremse für das Beamtenrecht erwiesen.

### Verfassungs- debatte

#### **Vorschlag des DGB zur Änderung des Artikels 33 Abs. 4 und 5 GG:**

(4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe im Regelfall Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.

Das Tarif- und Streikrecht aller Angehörigen des öffentlichen Dienstes bleibt hiervon unberührt.

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist an einheitlichen Grundsätzen auszurichten.

Insbesondere folgende „hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“ wirken als Reformbremsen:

- Der Widerspruch von Leistungs- und Laufbahnprinzip;
- das Prinzip der vollen Hingabe an den Beruf;
- die Eingriffsmöglichkeiten des Staates in das Privatleben des Beamten;
- das Alimentationsprinzip;

- das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte und
- die einseitige öffentlich-rechtliche Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses.

Da trotz verschiedener Aktivitäten nur wenige Mitglieder der Verfassungskommission bereit waren, den Artikel 33,5 zum Thema zu machen, ist die beabsichtigte Änderung des Grundgesetzes in dieser Legislaturperiode nicht zustande gekommen.

Seit Jahrzehnten fordert der DGB ein **an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht** für den öffentlichen Dienst. Realisierungsmöglichkeiten für dieses Ziel sind in den letzten Jahren allerdings nicht sichtbar geworden. Deshalb kommt es darauf an, in der künftigen Beamtenpolitik verstärkt Zwischenschritte zu entwickeln, um diesem Ziel näherzukommen.

Das Berufsbeamtentum ist in den letzten Jahren zunehmend in die öffentliche Diskussion geraten. Diejenigen, die noch vor einiger Zeit intensiv die Verbeamtung aus machtpolitischen Kalküli betrieben, sprechen heute von den „Fesseln des öffentlichen Dienstrechts“ und betreiben statt der Reform des Berufsbeamtentums seine Abschaffung. Mittel zum Zweck ist die Privatisierung öffentlicher Unternehmen wie Bahn und Post. In diesen Bereichen wurde bzw. ist beabsichtigt, den Berufsbeamten zum Auslaufmodell zu machen.

Immer mehr Politiker sprechen sich für eine **Reduzierung des Beamtenanteils im öffentlichen Dienst** aus. Sie wollen den Beamtenstatus auf den „Kernbereich“ des öffentlichen Dienstes beschränken. Viele politisch Verantwortliche halten offenbar die Reduzierung des Beamtenanteils schon für eine Reform. Andere wollen am Berufsbeamtentum festhalten, jedoch das Recht für den Dienstherrn flexibler gestalten. Gemeinsam ist beiden Richtungen: Die einseitige Regelungskompetenz soll unberührt bleiben. Dagegen hat der DGB in den letzten Jahren massiv Stellung bezogen.

## **Beamte als Manövriermasse**

Die Bundesregierung hat die finanziellen Lasten, die zur Bewältigung der deutschen Einheit notwendig sind, überwiegend auf die Schultern der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gelegt. Da Beamte traditionell keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, kam insbesondere im Zusammenhang mit der Erhöhung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge in der Öffentlichkeit die Debatte auf, wie die Beamten zur Finanzierung der gesellschaftlich notwendigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen herangezogen werden können.

Statt eine saubere Lösung vorzunehmen, wurden die Beamten vermehrt als haushaltspolitische Manövriermasse mißbraucht. In den Besoldungsrunden 1991 und 1993 wurde die Anhebung der Beamtenbesoldung gegenüber dem Tarifabschluß für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zeitlich verschoben (1991 um zwei und 1993 um vier Monate). Die dadurch eingesparten Milliarden

(1,37/1,57 Mrd. DM) versickerten in den Haushalten von Bund, Ländern und Gemeinden, kamen also nicht dem Arbeitsmarkt zugute. Andere Gruppen, die keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten – z. B. Abgeordnete, Selbständige und Freiberufler – wurden durch diese Maßnahme nicht berührt; sie kamen ungeschoren davon.

Um eine vernünftige und gerechte Lösung zu finden, schlug der DGB die **Einführung einer Arbeitsmarktabgabe** für Selbständige, Freiberufler, aber auch Beamte vor. Hätte man diesen Vorschlag aufgegriffen und umgesetzt, wäre heute eine gerechtere Lastenverteilung erreicht, und die Beamtinnen und Beamten müßten sich nicht immer wieder gegen den Vorwurf wehren, sie hätten keinen Beitrag zur Bewältigung der finanziellen Aufwendungen für Ostdeutschland geleistet. In der Öffentlichkeit ist leider schnell vergessen worden, daß die Beamten durch die Abkoppelung sehr wohl finanzielle Einbußen für die Deutsche Einheit haben hinnehmen müssen.

Die Forderung nach einer Arbeitsmarktabgabe wurde unter den Beamtinnen und Beamten kritisch diskutiert. Vielen von ihnen wurde klar, daß zur sozialen Gestaltung der deutschen Einheit auch ihr finanzieller Beitrag gehört und die Arbeitsmarktabgabe den Vorteil hätte, daß neben ihnen auch andere – bisher nicht einbezogene Bevölkerungsgruppen – zur Zahlung verpflichtet würden.

Bundes- und Landesregierungen sowie Parlamentarier wiesen in der Debatte um die Arbeitsmarktabgabe auf verfassungsrechtliche Bedenken gegen diesen Vorschlag hin. Es wurden jedoch von ihrer Seite auch keine Alternativen unterbreitet, die die soziale Schieflage der Einheitsfinanzierung beseitigt hätten. Nicht einmal der Vorschlag des Sachverständigenrates, der eine steuerrechtliche Lösung vorgeschlagen hat, wurde aufgegriffen.

Seit dem DGB-Bundeskongreß 1990 wird über die Reform der Personengruppenarbeit gesprochen. Einbezogen war und ist auch die Beamtenarbeit. Die Zuständigkeit des DGB für Beamtinnen und Beamte ergibt sich – anders als für andere Personengruppen – nicht nur aus der Satzung. Vielmehr nimmt der DGB die Aufgaben einer Spitzenorganisation wahr, wie sie in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder festgeschrieben sind.

## **Organisationsreform innerhalb der DGB-Beamtenarbeit**

Den Beamtinnen und Beamten sind die vollen Tarifrrechte vorenthalten. Als Ersatz für diese Einschränkung sind ihre Spitzenorganisationen beauftragt, bei beamtenrechtlichen Regelungen Beteiligungsverfahren vorzunehmen. Im Berichtszeitraum gab es rund 120 Beteiligungsfälle und entsprechende Beteiligungsgespräche. Bei beabsichtigten Gesetzesänderungen wurde auch gegenüber Bundestag und Bundesrat Einfluß genommen.

Die Arbeit der Spitzenorganisation ist vergleichbar mit der Tätigkeit der Tarifsekretariate der Gewerkschaften.

## Europa und Öffentlicher Dienst

Jahrelang spielte das Thema Europa in der öffentlichen Diskussion allenfalls eine nachgeordnete Rolle. Dies hat sich geändert. Die Öffnung der Grenzen und der EG-Binnenmarkt stehen für die zunehmende Freizügigkeit.

Von der Europäisierung ist der öffentliche Dienst ebenso wenig ausgeklammert wie das Beamtenrecht, stellte das am 11./12. November 1993 durchgeführte Beamtenpolitische Forum „Öffentliche Dienste in Europa“ fest.

An dieser internationalen Tagung nahmen 270 Gäste aus dem Inland und europäischen Ausland teil. Dabei kam zur Sprache, daß in den Mitgliedstaaten noch nicht einmal ein Konsens darüber besteht, was im einzelnen unter „öffentlichem Dienst“ zu verstehen ist. Die meisten EU-Staaten definieren den Umfang und die Aufgabenstellung ihrer nationalen öffentlichen Dienste unterschiedlich.

Auch in den Gemeinschaftsorganen spielt der öffentliche Sektor so gut wie keine Rolle. Das ist angesichts der Bedeutung eines funktionsfähigen öffentlichen Dienstes für Wirtschaft und Gesellschaft in Europa nicht länger hinnehmbar. Es gibt eine Reihe wichtiger Aufgabenfelder der öffentlichen Verwaltung, die staatenübergreifend effizienter wahrgenommen werden könnten. Bei der Verbrechensbekämpfung hat man schon sehr gute Erfahrungen gemacht, weitere Bereiche müssen folgen.

Nicht anders sieht es mit den konkreten Rahmenbedingungen des Beamtenrechts aus. In allen EU-Staaten gibt es zwar einen besonderen Beamtenstatus, aber mit der Bezeichnung allein ist über die damit verbundene Rechtsstellung der Beschäftigten noch nichts ausgesagt. Das Dienstrecht anderer Staaten ist nur wenigen bekannt. Auch aus diesem Grund gibt es einen sogenannten Aktionsplan für einen Austausch von Beamtinnen und Beamten. Der DGB hat darüber hinaus gefordert, den sozialen Dialog in Europa endlich auch für den öffentlichen Dienst in Gang zu setzen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

## Beamtenrecht und Freizügigkeit in der EU

Der DGB hat wiederholt gefordert, das bundesdeutsche Beamtenrecht zu reformieren und die uneingeschränkte Freizügigkeitsgarantie gemäß Art. 48 EWG-Vertrag sicherzustellen. Erst 1991 signalisierte indes die deutsche Bundesregierung Veränderungsbedarf. Mit dem 10. Dienstrechtsänderungsgesetz hat der Gesetzgeber die Zugangsvoraussetzungen zum Beamtenverhältnis für die Angehörigen anderer EU-Staaten gelockert. Nur wenn die Aufgaben es erforderlich machen, kann von Beamtenbewerbern verlangt werden, daß sie Deutsche im Sinne des Art. 116 GG sein müssen.

Der DGB begrüßte zwar dies als ersten Schritt, allerdings sind noch zahlreiche mit dem europäischen Einigungsprozeß verbundene weitere

beamten-, besoldungs-, laufbahn-, versorgungs-, krankenversicherungs- und sozialversicherungsrechtlichen Probleme zu lösen.

Im Rahmen der parlamentarischen Beratungen zum Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 1991 wurde die Bundesregierung vom Deutschen Bundestag zur Vorlage eines sogenannten **Perspektivberichts für den öffentlichen Dienst** aufgefordert.

## **Perspektivbericht der Bundesregierung**

Der von der Bundesregierung hierzu vorgelegte Entwurf wurde vom DGB als absolut enttäuschend bewertet. Er ist teilweise in sich widersprüchlich und wirft an vielen Stellen mehr Fragen auf, als er Antworten gibt. Vorschläge für konkrete gesetzliche Vorhaben wurden nicht vorgelegt. Dies war um so bedauerlicher, als dem Bundesinnenministerium bereits im Oktober 1992 umfangreiche und konstruktive Vorschläge zur Weiterentwicklung des Dienst- und Besoldungsrechts zugeleitet wurden.

Obwohl die Bundesregierung in Teilbereichen des Perspektivberichts die Situation richtig beschrieben hat, wurden weder die erforderlichen Schlüsse daraus gezogen, noch konkrete Handlungsvorschläge unterbreitet.

Eine Präjudizierung des Tarifbereiches, die aufgrund verschiedener Aussagen des Berichtes möglich scheint, wurde vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes abgelehnt.

Die Diskussion um diesen Bericht hat erst am Ende des Berichtszeitraums begonnen, so daß eine abschließende Wertung noch nicht vorgenommen werden konnte.

Am 28./29. November 1990 führte der DGB-Bundesvorstand in Gelsenkirchen das Forum "Öffentlicher Dienst – auf richtigem Kurs," durch. Dabei ging es in erster Linie um eine **Standortbestimmung für den öffentlichen Dienst**. Neue Herausforderungen, verbunden mit einer einhergehenden Qualifizierung des Personals, spielen auch im öffentlichen Dienst eine immer wichtigere Rolle.

## **Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen**

Ausschließlich in der Privatisierung die Problemlösung für den öffentlichen Dienst zu sehen, hält der DGB für den falschen Ansatz. Viel wichtiger ist es, die innere Reformfähigkeit des öffentlichen Dienstes herzustellen. Dies ist eine dauernde und keine einmalige Aufgabe.

Mit deutlicher Mehrheit haben Bundestag und Bundesrat die Bahnstrukturreform beschlossen und damit die Deutschen Bahnen (Bundes- und Reichsbahn) zusammengeführt und in eine Aktiengesellschaft überführt. Der Bund übernahm die Altschulden in Höhe von 70 Mrd. DM und befreite so die neue Bahn von allen Altlasten. Damit wurde ein wesentlicher Schritt zur Verbesserung der Wettbewerbsslage getan.

## **Bahnreform verwirklicht**

Der Gesetzgeber hat aber nicht nur auf dem finanziellen Sektor grundlegende Forderungen des DGB und der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands erfüllt. Er hat dem Bund die Verantwortung für das

Streckennetz übertragen. Die mit der Bahnreform verbundenen personalrechtlichen Regelungen wurden zufriedenstellend gelöst. Die soziale und rechtliche Stellung der Beschäftigten bleibt im wesentlichen erhalten und ihre Berufserwartungen lassen sich erfüllen; die dafür erforderlichen Regelungen haben Bundestag und Bundesrat geschaffen.

### **Infrastrukturauftrag für Post- und Telekommunikation unverzichtbar**

Bei den Überlegungen im Zusammenhang mit der Postreform II tritt der DGB dafür ein, die Deutsche Bundespost (DBP) unter verfassungsrechtlicher Sicherung ihres Infrastrukturauftrages in die Rechtsform einer selbständigen Anstalt des öffentlichen Rechts umzuwandeln.

Die Ende 1993 vorgelegten Gesetzentwürfe für eine Postreform II verkommen jedoch zu einer bloßen Rechtsformänderung der DBP unter Beibehaltung obrigkeitstaatlicher Dienstrechtsstrukturen. Mit diesem Konzept kann auch die zweite grundlegende Reform der Post nicht gelingen, weil die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen nicht geschaffen werden.

Das beamtenrechtliche Teilnahmeverfahren zu den dienst- und personalrechtlichen Regelungen hat zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht stattgefunden.

### **Massiver Personalabbau**

Die Debatte um den **Aufbau der öffentlichen Verwaltung** in Ostdeutschland war und ist gekennzeichnet von der Forderung nach **Abbau des Personals**. Die Zahl der Beschäftigten ist seit dem Beitritt um fast eine halbe Million reduziert worden. Hierfür bot der Einigungsvertrag drei Hebel: Zum einen wurden die Beschäftigten der öffentlichen Einrichtungen, die nicht fortgeführt wurden, in die sogenannte „Warteschleife“ geschickt. Für die Beschäftigten der wissenschaftlichen Akademien wurde ein Auslaufen ihrer Arbeitsverträge festgeschrieben. Als Drittes wurde die Möglichkeit der „Bedarfskündigung“ geschaffen. Auf Initiative des DGB wurde im Einigungsvertrag die Möglichkeit der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen während der „Warteschleife“ eröffnet.

Gegen die „Warteschleife“ und gegen das Auslaufen der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der wissenschaftlichen Akademien wurden mit Unterstützung des DGB und der DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes Verfassungsbeschwerden eingereicht. Dabei erzielte der DGB zumindest einen „Teilerfolg“. Das BVerfG hat zwar die Einführung der Warteschleife für zulässig erklärt, doch wurde die Kündigung von sozial benachteiligten Gruppen – Alleinerziehende, Schwerbehinderte und ältere Arbeitnehmer – an besondere Prüfungen gebunden.

Der Einigungsvertrag sah vor, daß die **Sonderkündigungstatbestände** Ende September 1992 ausliefen. Je näher dieser Termin rückte, umso stärker wurde die politische Debatte, diese Vorschrift um 24 Monate zu verlängern, damit weiteres Personal leichter entlassen werden konnte. Der DGB konnte durch seinen Protest erreichen, daß nur eine Verlängerung um 15 Monate erfolgte. Obwohl noch nicht abschließend gericht-

lich geklärt ist, ob diese Verlängerung überhaupt verfassungsrechtlich zulässig war, sollte Ende 1993 eine erneute Verlängerung Rechtskraft erlangen. Diesmal konnte der DGB durch seine Aktivitäten die weitere Verlängerung verhindern. Somit ist diese Kündigungsmöglichkeit entfallen. Ein Vorschlag, das Kündigungsschutzgesetz zu ändern, so daß Beschäftigte, die nach dem 6. Mai 1990 in den öffentlichen Dienst Ostdeutschlands eingestellt wurden, bei der Sozialauswahl im Kündigungsfalle einen erhöhten Schutz haben, war zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht entschieden. Nur so viel kann schon gesagt werden: Auch dieses Vorhaben wird abgelehnt, da es den berechtigten Interessen der meisten Beschäftigten zuwiderläuft.

Im Hinblick auf die anhaltenden Schwierigkeiten beim Aufbau von Rechtsstaat und Wirtschaft im östlichen Bundesgebiet wurden Tausende von westdeutschen Beamtinnen und Beamten in Dienststellen der ostdeutschen Bundesländer abgeordnet bzw. versetzt. Der DGB wehrte sich damals mit Erfolg gegen die beabsichtigte Zwangsversetzung von Beamtinnen und Beamten. Immerhin waren auch so zeitweise bis zu 30.000 Beamtinnen und Beamte aus den westlichen Bundesländern bereit, beim Verwaltungsaufbau in Ostdeutschland mitzuhelfen.

Trotz des Widerstandes des DGB wurde im Einigungsvertrag festgelegt, daß das Berufsbeamtentum nach der Vereinigung undifferenziert auf das „Beitrittsgebiet“ übertragen wird. Durch Übergangsregelungen wurde sichergestellt, daß bis zur Schaffung eines jeweils eigenständigen Landesbeamtenrechts die Bestimmungen für Bundesbeamte gelten. Um den besonderen Voraussetzungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der ehemaligen DDR gerecht zu werden, wurden spezifische Abweichungen vom Beamtenrecht der westlichen Bundesländer geschaffen. Diese betrafen insbesondere die laufbahnrechtlichen Vorschriften.

Darüber hinaus gab es von Anbeginn eine Debatte über die Belastung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der DDR durch Tätigkeiten für die Staatssicherheit bzw. aufgrund einer besonderen Systemnähe. Diese Beschäftigten sollten auch nach Auffassung des DGB nicht weiter die Möglichkeit haben, im öffentlichen Dienst tätig zu sein. Um hier eine entsprechende Auswahl treffen zu können, wurden Bestimmungen zur Überprüfung von Beschäftigten und besondere Regelungen zur fristlosen Kündigung geschaffen.

Seitens des DGB wurden Eckpunkte zum zukünftigen Beamtenrecht der ostdeutschen Bundesländer entwickelt: unabhängige Ausschüsse, Einführung eines Vereinbarungsrechts für beamtenrechtliche Regelungen und ein durchlässigeres Laufbahnsystem. Diese Forderungen stießen jedoch auf Widerstand.

Die ostdeutschen Bundesländer, die in großem Stil von westdeutschen Beamtinnen und Beamten beraten wurden, übertrugen weitgehend das Beamtenrecht ihres westdeutschen Partnerlandes. Von den Vorstellun-

## Übertragung des Berufs- beamtentums



## **Streikbrecher- einsatz der Beamtinnen und Beamten**

gen des DGB konnten nur wenige durchgesetzt werden. So hat das Land Brandenburg erstmals in einem Landesbeamtengesetz festgelegt, daß das Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen durch Vereinbarung zu regeln ist.

Um das vorhandene Informationsdefizit bezüglich des Beamtenrechts zu reduzieren, wurden vom DGB-Bundesvorstand Veranstaltungen durchgeführt und eine Informationsbroschüre aufgelegt, die in einer Gesamtauflage von 90.000 Exemplaren breiten Zuspruch fand.

In der Frage des Einsatzes von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen gab es einen Erfolg. Mit Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 2. März 1993 – 1 BvR 1213/85 – erklärten die Karlsruher Richter, daß der Streikbrechereinsatz solange verfassungswidrig ist, wie ihn ein Gesetz nicht ausdrücklich erlaubt (vgl. hierzu die Erläuterungen im Abschnitt Arbeitsrecht).

Der DGB forderte vom Bundesinnenminister eine möglichst rasche und in der Sache angemessene Umsetzung des Beschlusses des BVerfG. Dabei ging es dem DGB um folgende Schwerpunkte:

- sowohl gegenüber der Internationalen Arbeitsorganisation (Ausschuß für Vereinigungsfreiheit; Sachverständigenausschuß) als auch gegenüber dem Europarat (Regierungsausschuß für die Europäische Sozialcharta) die Änderung des bisherigen Rechtsstandpunktes der Bundesregierung zu erklären;
- die vom Bundesminister des Innern in dieser Angelegenheit erlassenen Rundschreiben, mit denen eine falsche Rechtsposition eingenommen und den anderen obersten Bundesbehörden mitgeteilt wurde, zurückzuziehen und
- die Folgen aller bisher gegen Beschäftigte in Zusammenhang mit dem rechtswidrigen Streikbrechereinsatz ergriffenen Maßnahmen vollständig zu beseitigen.

Der DGB hat die Bundesregierung davor gewarnt, eine gesetzliche Regelung zu erlassen, wonach Beamtinnen und Beamte auf von Tarifkräften bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt werden können.

Heftige Kritik mußte hervorrufen, daß einzelne Beschäftigte aus dem Bereich der Post noch im Winter 1993 – trotz der förmlichen Einstellung der Disziplinarverfahren – mit dem Vorwurf eines Dienstvergehens belastet werden. Entsprechende Verfahren sind vor dem Bundesdisziplinargericht anhängig. Der DGB geht davon aus, daß jede Benachteiligung aufgrund bisher erfolgter Verweigerung von Streikbrucharbeiten durch Beamtinnen und Beamte unverzüglich beendet wird.

Beamtinnen und Beamte dürfen sich zwar einer Gewerkschaft anschließen, doch die **uneingeschränkten Koalitionsrechte** werden ihnen noch immer **vorenthalten**. So beschreibt jedenfalls die herrschende Meinung das Verhältnis von Artikel 9 (3) und Artikel 33 (4) und (5) GG. Im Unterschied zu allen anderen Beschäftigten legt der Gesetz- oder Verordnungsgeber die entsprechenden Bestimmungen für Beamtinnen und Beamte einseitig fest. Das **den Spitzenorganisationen zustehende Beteiligungsrecht** bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse **degeneriert** in der Praxis zur bloßen Anhörung.

**Aktion  
„Verhandeln  
statt  
Verordnen“**

Diese unzureichenden Einflußmöglichkeiten des DGB sind immer wieder kritisiert worden. Dennoch hat es in den vergangenen 40 Jahren keine grundlegenden Verbesserungen beim Beteiligungsrecht der Spitzenorganisationen gegeben. Dagegen traten in den letzten Jahren noch in verstärktem Maße Verfahrensverstöße beim Beteiligungsverfahren seitens des BMI hinzu, die vom DGB immer wieder bemängelt wurden.

In vielen Fällen unterblieb die Beteiligung sogar gänzlich. Wegen der nicht erfolgten Beteiligung bei der Vorbereitung des Poststrukturgesetzes sowie der Postlaufbahnverordnung reichte der DGB am 17. November 1988 zwei Klagen beim Verwaltungsgericht Köln ein. Das VG Köln entschied zwar, daß die Bundesregierung gemäß § 94 BBG rechtswidrig handelte, wies aber den weitergehenden Antrag des DGB ab, weil § 94 BBG keine Sanktionsmöglichkeiten vorsieht. Danach gingen beide Seiten in die Revision.

Am 14. Oktober 1993 – also fast fünf Jahre nach dem Rechtsverstoß der Bundesregierung – bestätigte das OVG Münster im Kern die Entscheidung des VG Köln und wies darauf hin, daß die Spitzenorganisationen auch dann zu beteiligen sind, wenn von einer beamtenrechtlichen Regelung nur Teile der Beamtenschaft betroffen sind. Die Beklagte verzichtete auf Revisionseinlegung, so daß die beiden für den DGB positiven Berufungsurteile rechtskräftig sind.

**DGB-Rechts-  
position  
bestätigt**

Auf Grund der im Zusammenhang mit dem Beteiligungsrecht bestehenden höchst unbefriedigenden Situation wurde der Antrag 217 des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses angenommen, mit dem gefordert wurde, „das beamtenrechtliche Beteiligungsrecht endlich durch ein verbindliches Verhandlungsrecht abzulösen“. Zur weiteren Umsetzung dieser Forderung wurde vom DGB-Bundesvorstand am 10. März 1992 beschlossen, die Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte der Bundesvorstandsverwaltung mit der Vorbereitung der Aktion **Verhandeln statt Verordnen** zu beauftragen.



Im Zuge der inhaltlichen Weiterentwicklung und Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Position wurde während des **Beamtenpolitischen Forums** am 1./2. Oktober 1991 in Bonn-Bad Godesberg ein kritischer Dialog zur **Verbesserung des beamtenrechtlichen Beteiligungsrechts** begonnen. Die gewerkschaftliche Position wurde im Februar 1992 konkretisiert:

- Am langfristigen Ziel – Tariffähigkeit und Streikrecht für **Beamtinnen** und **Beamte** – wird festgehalten.
- In Unternehmensbereichen, in dem Vorstände (wie bei Bahn und Post) beamtenrechtliche Regelungen einseitig erlassen können, ohne daß sich der Gesetzgeber Zuständigkeiten vorbehalten hat, sind zwischen Gewerkschaften und der zuständigen Stelle verbindliche Regelungen, also Verträge abzuschließen. Uneingeschränkte Verhandlungsrechte für den dortigen Beamtenbereich dürfen nicht länger vorenthalten werden.
- Bei Regelungsbereichen mit Verordnungsermächtigung sind die zuständigen Minister zu ermächtigen, mit den Spitzenorganisationen Vereinbarungen zu schließen.
- Das bisherige Beteiligungsverfahren ist zu einem umfassenden Mitgestaltungrecht auszubauen.

## Erste Vereinbarung im Beamtenrecht

In der am 17. Mai 1993 abgeschlossenen ersten Vereinbarung, die es im Beamtenbereich überhaupt gibt, unterzeichneten der Bundesminister des Innern und der DGB eine Vereinbarung zur verbesserten Anwendung des § 94 BBG, die zunächst für einen Zeitraum von zwei Jahren erprobt werden soll. Damit hat der DGB einen Erfolg erzielt, der sich im Blick auf die 40jährige Geschichte des bundesrepublikanischen Beamtenrechts durchaus sehen lassen kann.

Zu begrüßen ist auch, daß nun neben Hamburg und Schleswig-Holstein auch in Rheinland-Pfalz das Personalvertretungsgesetz den Spitzenorganisationen das Recht auf Vereinbarungen für den Beamtenbereich einräumt.

Insgesamt hat die Initiative **Verhandeln statt Verordnen** bereits nach einem Jahr eine spürbare Wirkung entfaltet. In der Mitgliedschaft und bei den Funktionärinnen und Funktionären wird verstärkt über die unzureichenden Beteiligungsmöglichkeiten debattiert, und es konnten verschiedene Initiativen zur Verbesserung des Beteiligungsrechts, auch auf der Landesebene, ergriffen werden.

Durch die hohen finanziellen Belastungen der öffentlichen Haushalte wurde der Grundsatz der zeit- und inhaltsgleichen Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamtenbesoldung lediglich bei der Besoldungsrunde '92 gewahrt. Bei der Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Jahre 1991 wurde die lineare Erhöhung in Höhe von

sechs Prozent um zwei Monate und im Jahre 1993 (lineare Erhöhung betrug drei Prozent) gar um vier Monate verschoben.

Beim Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 1991 gelang es den Gewerkschaften, wenigstens neben der linearen Erhöhung noch einige strukturelle Verbesserungen durchzusetzen. So wurde beispielsweise eine Wechselschicht- und Schichtdienstzulage in Höhe von bis zu 240 DM durchgesetzt.

Im Rahmen der **Aktion Gegerwehr** rief der DGB am 20. April 1993 zu einer „Beamten-Demo“ vor dem Bonner Innenministerium auf. Anlässlich des besoldungsrechtlichen Beteiligungsgespräches beim Bundesinnenminister demonstrierten mehr als 7.000 Beamtinnen und Beamte gegen das Besoldungsdiktat, mit dem die Besoldungserhöhung erst mit viermonatiger Verzögerung in Kraft treten sollte.

Bei der Besoldung in Ostdeutschland blieb es im wesentlichen bei der zeit- und inhaltsgleichen Übertragung der Tarifergebnisse. In einem Stufenplan wurde in der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung festgelegt, daß die Bezüge ab 1. Mai 1992 70%, ab 1. Dezember 1992 74% und ab 1. Juli 1993 80% der West-Besoldung betragen.

Die Auseinandersetzungen über Tarif- und Besoldungserhöhungen werden künftig an Schärfe zunehmen. Dies gilt für Ost und West gleichermaßen.

Die Bundesregierung will Beamtinnen und Beamte auch weiterhin für eine verfehlte Haushalts- und Finanzpolitik zur Kasse bitten und hat per Kabinettsbeschluß festgelegt, die Besoldung im Jahre 1994 nicht zu erhöhen.

Dieser Beschluß der Bundesregierung ist nicht nur ein Angriff auf diejenigen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, denen die wirksame Gegerwehr durch Streik verweigert wird, sondern auch ein erneuter Versuch, die Tarifrunde des öffentlichen Dienstes und die Tarifpolitik in der Privatwirtschaft zu präjudizieren.

Die Absicht der Bundesregierung schröpft gleichzeitig die Versorgungsempfänger. Wegen der Wechselwirkung zwischen Anhebung der Besoldung und Erhöhung der Gesamtversorgung werden gleichzeitig auch noch die Rentnerinnen und Rentner, die früher als Arbeiter oder Angestellte im öffentlichen Dienst gearbeitet haben, zur Kasse gebeten.

Der DGB hat die Politik aufgefordert, sich aus der anstehenden Tarifrunde des öffentlichen Dienstes herauszuhalten. Die Ergebnisse der Tarifrunden im öffentlichen Dienst West und Ost 1994 sollen zeit- und inhaltsgleich auf die Beamten übertragen werden. Er hat alle Bestrebungen verurteilt, die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten oder einzelner Beamtengruppen zu verlängern.

## **Besoldungsentwicklung unter Druck**

## **Teilzeitbeschäftigung im Beamtenbereich ausbauen**

Für eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten sind auch Veränderungen im Beamtenrecht notwendig. Zwar besteht seit Ende der 60er Jahre für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, für einen relativ langen Zeitraum die Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu reduzieren. Teilweise erstreckten sich diese Arbeitszeitformen aber nicht über die gesamte Beschäftigungszeit. Bei familienpolitischer Teilzeitbeschäftigung besteht ein Rechtsanspruch auf die Einschränkung der Arbeitszeit. Bei arbeitsmarktpolitisch begründeter Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung hatten die öffentlichen Arbeitgeber ein Ermessen, ob dem Antrag entsprochen wird.

Nach wie vor besteht jedoch ein Widerspruch zwischen der gewünschten und möglichen Teilzeitbeschäftigung und dem im Beamtenrecht aufrechterhaltenen Grundsatz der Hauptberuflichkeit. Deshalb ist neben der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen eine Erweiterung der Teilzeit anzustreben.

## **DGB-Forderung zur Teilzeit**

Der DGB hat den Bundesinnenminister am 5. Februar 1992 aufgefordert, die Teilzeitregelungen im Beamtenbereich unter Beachtung folgender Grundsätze weiterzuentwickeln:

- In § 79 a des Bundesbeamtengesetzes und in den Landesbeamtengesetzen sind die entsprechenden Regelungen im Abschnitt „Fürsorge und Schutz“ zu erhalten und zu erweitern.
- Während eines Erziehungsurlaubs ist auch eine Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der vollen Arbeitszeit zu ermöglichen.
- Im Arbeitszeitabschnitt der Beamtengesetze ist die Möglichkeit einer generellen Teilzeitarbeit auf Antrag vorzusehen.
- Die Rückkehr zu einem höheren Arbeitszeitvolumen bis hin zur Vollzeitbeschäftigung ist zu gewährleisten. Die Personalvertretung ist bei der Rückkehr zu einem höheren Arbeitszeitvolumen zu beteiligen.
- Das Haushaltsrecht ist – soweit noch nicht geschehen – so zu ändern, daß freie Planstellenteile nicht verlorengehen.
- Teilzeitbeschäftigung darf keine Benachteiligung im Versorgungsrecht auslösen. Die Berücksichtigung der Dienstzeit bei der Versorgung erfolgt anteilig im Zeit-Zeit-Verhältnis.
- Die Versorgungsabschlagsregelung, die zwischen 1980 und 1992 innerhalb des Beamtenversorgungsgesetzes galt und im Wege des Übergangsrechts auch weiter gilt, ist ersatzlos zu streichen. Sie stellt eine Diskriminierung von Teilzeitkräften dar.
- Teilzeitbeschäftigte und aus dem Beamtenverhältnis Beurlaubte müssen einen eigenständigen Krankenversicherungsschutz erhalten.

- Das Nebentätigkeitsrecht ist für Teilzeitbeschäftigte entsprechend den Regelungen für Vollzeitbeschäftigte anzuwenden.

Mit dem Entwurf eines 11. Dienstrechtsänderungsgesetzes griff die Bundesregierung einige dieser Forderungen des DGB auf. Allerdings soll für Beamtinnen und Beamte keine generelle Möglichkeit auf Teilzeitbeschäftigung vorgesehen werden, da dies angeblich nicht mit dem hergebrachten Grundsatz der „Hauptberuflichkeit“ in Einklang zu bringen wäre.

Das Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluß noch nicht abgeschlossen.

Der DGB fordert schon seit Jahren ein umfassendes Gleichstellungsgesetz, sowohl für den Bereich des öffentlichen Dienstes als auch für den Bereich der privaten Wirtschaft, mit dem Chancengleichheit hergestellt und Gleichberechtigung verwirklicht wird.

## **Beamtenrecht behindert Frauenförderung**

Schon der vorgelegte Referentenentwurf blieb weit hinter den Erwartungen des DGB zurück. Am 22. Juli 1992 führte der DGB zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung eine Tagung durch, an der auch die Bundesfrauenministerin teilnahm. Der DGB wollte das Zweite Gleichberechtigungsgesetz schon in einem möglichst frühen Stadium beeinflussen. Über die Ergebnisse dieser Tagung wurde eine Broschüre „Frauenförderung – stark im Kommen –“ herausgegeben, die sehr schnell vergriffen war.

Anläßlich des beamtenpolitischen Beteiligungsgespräches am 10. März 1993 gemäß § 94 BBG mit der Bundesfrauenministerin hat der DGB die Absicht der Bundesregierung begrüßt, die Frauenförderung in der Bundesverwaltung künftig durch ein Gesetz und nicht nur durch eine Richtlinie zu regeln.

Beamtenpolitisch wurde kritisiert, daß

- die vorgesehenen Formulierungen zur Stellenausschreibung, zum beruflichen Aufstieg und zur Fortbildung nicht geeignet sind, die Chancengleichheit von Frauen und Männern tatsächlich herzustellen;
- der völlige Verzicht auf Sanktionsmechanismen dafür sorgen wird, daß die vorgegebenen Ziele nicht umfassend und zeitgerecht erreicht werden können.

Gefordert wurde, das Gesetzesziel wesentlich klarer und verbindlicher zu fassen und quantitative und qualitative Zielvorgaben für den Frauenförderplan aufzunehmen.

Von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wurde die verbindliche Einrichtung von Frauenbeauftragten für den Bereich der Bundesverwaltung begrüßt. Allerdings müssen deren Aufgaben und Rechte wesentlich konkreter beschrieben werden, als dies der Entwurf vorsah.

Zu diesen Fragen führte der DGB-Bundesvorstand am 30. Oktober 1992 eine bundesweite Veranstaltung mit Frauenbeauftragten, Personalrätinnen und Personalräten durch. Ergebnis dieser Tagung war vor allem, daß die Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Institutionen in der Praxis viel besser funktioniert, als dies oft dargestellt wird.

Die im Reglerungsentwurf vorgesehenen Änderungen bzw. Ergänzungen beamtenrechtlicher Vorschriften werden die Chancengleichheit von Beamtinnen nicht wesentlich verbessern und schon gar nicht vollständig herstellen. Das Beamtenrecht muß vielmehr umfassend geändert werden, um diskriminierende Regelungen oder seine diskriminierende Handhabung in der Praxis zu beseitigen.

Bereits im Ersten Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der Frauenförderichtlinie in der Bundesverwaltung wurde deutlich, daß der Frauenanteil im Beamtenbereich wesentlich geringer ist als bei den Angestellten und Arbeitern. Die Argumentation der Bundesregierung, wonach dies mit den in den verschiedenen Statusgruppen wahrzunehmenden Aufgaben zusammenhängt, ist nicht überzeugend. Hoheitliche Tätigkeiten, für die vorwiegend Beamte eingesetzt werden sollen, sind für Frauen nicht weniger geeignet als nichthoheitliche Tätigkeiten.

Im Jahre 1991 waren im unmittelbaren Bundesdienst insgesamt 1.113.686 Beschäftigte tätig, davon waren 28% weiblich. Während der Frauenanteil im Beamtenbereich nur 17,5% betrug, waren im Angestelltensektor über 65 % weiblichen Geschlechts. Nicht nur dieser Vergleich belegt, daß es Frauen beim Zugang zum Beamtenverhältnis schwerer haben als im Tarifbereich. Und dies trifft auf alle vier Laufbahnen gleichermaßen zu. Bewerberinnen haben nachweisbar schlechtere Chancen bei Beamtenpositionen als für Tätigkeiten im Tarifbereich.

Nach Überzeugung des DGB offenbart sich auch am Beispiel der Frauenförderung die Starrheit vieler beamtenrechtlicher Regelungen.

Im Zusammenhang mit dem Zweiten Gleichberechtigungsgesetz hat der DGB daher die Beseitigung folgender konkreter Diskriminierungen gefordert:

- Vollständige Beseitigung der negativen Wirkungen des Versorgungsabschlags in den Jahren 1984 bis 1992.
- Beseitigung der besoldungsrechtlichen Nachteile von Beamtinnen und teiltzeitbeschäftigten Kräften gegenüber anderen gesetzlichen/tariflichen Regelungen: Einführung einer Mehrarbeitsvergütung bzw. Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit, Einführung vermögenswirksamer Leistungen.
- Gleichstellung der Beamtinnen und Beamten im Sinne der gesetzlichen Regelung des § 45 SGB beim Sonderurlaub erkrankter Kinder oder naher Familienangehöriger.
- Gleichberechtigung beim beruflichem Fortkommen von Beamtinnen.

- Einführung einer familiengerechten Arbeitszeit in der Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte.

Im Frühjahr 1992 beschlossen Bundestag und Bundesrat mit dem 9. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften eine grundlegende Neuordnung des Personalaktenrechts. Nach altem Recht war in den Beamtengesetzen weder geregelt, was in eine Personalakte hineingehört und schon gar nicht, wann, ob und wie es wieder herausgenommen werden muß.

## **Personalaktenrecht novelliert**

Mit der Neuregelung verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, das Persönlichkeitsrecht der Beamtinnen und Beamten zu stärken, eine effektivere Verwaltung der Personalakte zu gewährleisten und die EDV-Nutzung dieser Daten im Rahmen der Personalverwaltung zu ermöglichen. Nach Auffassung des DGB hätte jede Regelung zum Personalaktenrecht dem Schutz des Persönlichkeitsrechts absoluten Vorrang einräumen müssen.

Das verabschiedete Gesetz wurde diesem Anspruch nicht umfassend gerecht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Regelungen zum möglichen Inhalt und Umfang der Personalakte, des Berichtigungs- und Bereinigungsanspruches und des Umgangs mit Personaldaten in automatisierten Personalverwaltungssystemen. Daneben kam der Gesetzgeber auch der DGB-Forderung nach einem wirkungsvollen Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen im Zusammenhang mit dem Aktenrecht nicht nach.

Obwohl der DGB die gesetzliche Neuregelung grundsätzlich begrüßte, bleibt festzustellen, daß zahlreiche Vorschläge der Gewerkschaften nicht aufgegriffen wurden. Dies gilt vor allem für die Frage des tarifvertraglichen Vorbehalts. Die Arbeitgeber verweigerten der Tarifautonomie nämlich den Vorrang und waren nicht bereit, die tariflichen Regelungen zum Personalaktenrecht im Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vor der Verabschiedung der gesetzlichen Änderungen im Beamtenrecht zu ändern.

Während eines Urlaubs zur Betreuung von Kindern sowie sonstiger Angehöriger können sich Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung gegen einen Mindestbeitrag weiterversichern. Im Gegensatz dazu haben in der Vergangenheit Beamtinnen und Beamte in diesem Fall jeden Anspruch auf Beihilfe verloren. Da sie sich aufgrund gesetzlicher Vorschriften nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern können, hatten sie allenfalls die Möglichkeit, sich für einen sehr hohen Beitrag in einer Privatversicherung zu versichern. Von den meisten Betroffenen, vor allem von Alleinerziehenden, konnten diese Beträge nicht aufgebracht werden. Um in diesem Fall eine Gleichstellung herbeizuführen, hatte der DGB eine entsprechende Änderung der beamtenrechtlichen Bestimmungen gefordert.

## **Beihilfe während des familienpolitischen Urlaubs**



Nach zweijährigen Bemühungen ist es 1992 gelungen, die Bundesregierung zu bewegen, den § 79a Bundesbeamtengesetz entsprechend zu verbessern.

Dem Beispiel des Bundes sind einige Landesregierungen leider bis heute immer noch nicht gefolgt.

## **Gesundheitsstrukturgesetz und Beihilfesystem**

Der Deutsche Bundestag hat am 9. Dezember 1992 beschlossen, daß die mit dem Gesundheitsstrukturgesetz (GSG) durchgeführten Änderungen im Leistungsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung auf die Beihilfavorschriften zu übertragen sind.

Dieses Vorhaben warf erneut die Frage nach der Berechtigung zweier unterschiedlicher Systeme zur Absicherung des Krankheitsrisikos auf. Wird allgemein die Eigenständigkeit des Beihilfesystems hervorgehoben, wenn es darum geht, die Übertragung positiver Regelungen anderer Rechtsbereiche abzuwehren, gilt diese Position nicht mehr, wenn Verschlechterungen – wie z. B. beim GSG – auf das Beihilferecht übertragen werden sollen. Seit langem fordert der DGB eine Harmonisierung der Systeme und eine Rücknahme der mit dem GRG vorgenommenen Ausgrenzung der Beamtinnen und Beamten aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Ein erster Schritt in diese Richtung wäre, ihnen wieder die Möglichkeit zu eröffnen, freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung zu werden, wobei an die Stelle der Beihilfe die Zahlung eines Zuschusses in Höhe der Hälfte des Krankenversicherungsbeitrages durch den „Dienstherrn“ träte.

In seiner Stellungnahme zum Änderungsentwurf des BMI erklärte der DGB u. a., daß – auch wenn er gegen die einschränkenden Bestimmungen des GSG votiert hat und obwohl die vorgesehenen Sparmaßnahmen zu erheblichen finanziellen Lasten bei Beamtinnen und Beamten führen – er sich aus Gründen der Gleichbehandlung aller Statusgruppen einer systemadäquaten Übertragung des GSG auf die Beihilfavorschriften nur schwerlich widersetzen könne.

Darüber hinaus bemängelte er, daß auf der einen Seite mehr Einschränkungen für das Beihilferecht vorgesehen wären als es nach dem GSG notwendig sei, auf der anderen Seite aber versäumt wurde, positive Regelungen aus dem GSG auf die Beihilfe zu übertragen (z. B. Regelungen aus dem Schwangeren- und Familienhilfegesetz).

## **Beihilfeleistungen zur ambulanten Rehabilitation Abhängigkeitskranker**

Versicherte, die alkohol-, medikamenten- oder drogenabhängig sind, erhalten Leistungen zur ambulanten Rehabilitation. Beamtinnen und Beamte, die wegen ihrer Abhängigkeit einer ambulanten Nachsorge bedürfen, haben bis zum heutigen Zeitpunkt keinen Anspruch auf Kosten- bzw. Leistungserbringung nach den Beihilfavorschriften. Der DGB forderte den Gesetzgeber auf, auch diese Schlechterstellung abzuschaffen.

Der Bundesminister des Innern hat auf diese Anregung positiv reagiert. Er wollte mit der Änderung der Beihilfavorschriften zum 1. Juli 1993 im

Rahmen der Empfehlungsvereinbarung „ambulante Rehabilitation Sucht“ Leistungen bis zur Höhe von DM 25,00 täglich beihilfefähig stellen. Die Finanzminister der Länder und der Bundesfinanzminister verweigerten jedoch ihre Zustimmung und verhinderten so diese Regelung. Nach heutigem Kenntnisstand ist in dieser Legislaturperiode wohl nicht mehr damit zu rechnen, daß der Widerstand der Finanzminister überwunden werden kann.

## Beihilfe und Pflege- versicherung

Das krasseste Beispiel einer Verletzung des beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahrens erlaubte sich im Berichtszeitraum das Bundesministerium für Arbeit (BMA). Trotz des Protestes des DGB wurde der Entwurf eines Gesetzes zur sozialen Sicherung des Risikos der Pflege (Pflegeversicherungsgesetz – Pflege-VG) ohne Beteiligungsverfahren vom Bundeskabinett beschlossen.

Dieser Gesetzentwurf sah vor, Beamtinnen und Beamte nicht in die soziale Pflegeversicherung einzubeziehen, sondern der Privatversicherung zuzuweisen. Darüber hinaus sollte der Anspruch auf Besoldung an drei Krankheitstagen ruhen.

Wegen der aus gewerkschaftlicher Sicht erheblichen Schwere der Mißachtung des Beteiligungsrechtes nach § 94 BBG wurde ein Eilverfahren vor den Verwaltungsgerichten eingeleitet. Der DGB beantragte, die Bundesregierung zu verpflichten, den Gesetzentwurf zurückzuziehen und ein ordentliches Beteiligungsverfahren gemäß der mit dem BMI getroffenen Vereinbarung einzuleiten. Sowohl vor dem VG Köln als auch vor dem OVG Münster wurde der DGB abschlägig beschieden. Das Verfahren in der Hauptsache ist noch nicht abgeschlossen.

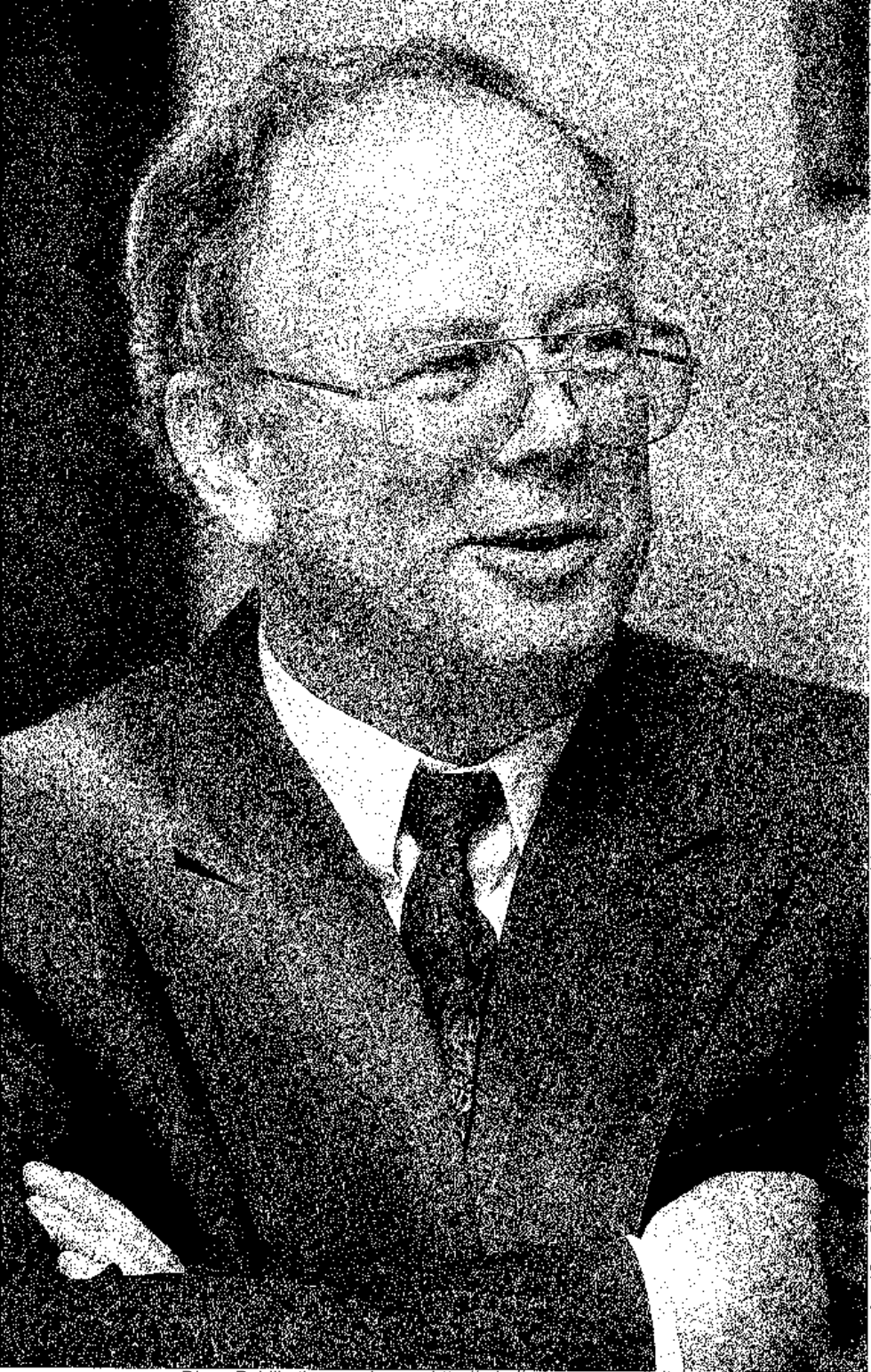
Zu den Bestimmungen des Gesetzes trug der DGB vor, daß er auch für die Beamtinnen und Beamten die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung verlangt, damit sie auch in die soziale Pflegeversicherung einbezogen werden können und „Verschiebebahnhöfe“ vermieden werden. Die „Dienstherren“, hätten in diesem Fall einen hälftigen Beitragszuschuß zu zahlen und wären von Anfang an, anders als bei der beihilferechtlichen Lösung, auch an der solidarischen Kostentragung beteiligt.

Darüber hinaus wurde das Ruhen der Besoldung an den ersten drei Krankheitstagen abgelehnt. Besonders gravierend war in diesem Zusammenhang, daß in der Begründung des Entwurfes die Beamtinnen und Beamten pauschal verunglimpft wurden, da ihnen Mißbrauch bei der Besoldungsfortzahlung im Krankheitsfalle vorgeworfen wurde, ohne daß von seiten des Ministeriums Fakten, die dieses Verhalten belegen würden, vorgelegt wurden.

Das Gesetzgebungsverfahren ist bis zum heutigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen, so daß eine Bewertung des Ergebnisses aus beamtenpolitischer Sicht noch nicht vorgenommen werden kann.

Jochen Richert

268





## Vorstandsbereich Jochen Richert

Nach dem Ausscheiden von Lothar Zimmermann aus dem Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand wurde die Abteilung Organisation dem Vorstandsbereich von Jochen Richert zugeordnet. Wegen des engen Zusammenhanges mit der DGB-Programmdebatte wurden die Vorbereitungen der Abteilung Organisation für die DGB-Reform dem Bereich des Vorsitzenden zugeordnet.

Im Berichtszeitraum war die Arbeit der Abteilungen im Vorstandsbereich in starkem Maße darauf ausgerichtet, aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft wie z. B. die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur und die zunehmende Bedeutung der Dienstleistungszentren, den Prozeß der sozialen Einheit Deutschlands, Migrationspolitik und die Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus aufzugreifen und einen gewerkschaftlichen Diskussionsprozeß zur Entwicklung von Lösungsansätzen zu ermöglichen. Dabei spielte die Befähigung insbesondere auch der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen beim DGB zu Auseinandersetzungen mit Zukunftsfragen sowie der Entwicklung von Kompetenz zur Initiierung und Moderation solcher Diskussionsprozesse eine wichtige Rolle. Personalentwicklung, Weiterbildung und soziale Kompetenz sind wichtige Bestandteile einer planmäßigen Modernisierung des DGB.

## Abteilung Personal

### **Personalentwicklung beim DGB**

Aufgabe der Personalentwicklung ist es, die Motivation, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten des DGB zu fördern und besser mit den Aktivitäten und Zielen des DGB abzustimmen. Sie soll dazu beitragen, sowohl die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Organisation zu verbessern als auch die Entwicklungsmöglichkeit und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu steigern. Dies setzt voraus, daß Personalentwicklung und Organisationsentwicklung koordiniert werden. Maßnahmen der Personalentwicklung erfordern strukturelle bzw. innerorganisatorische Innovationen; umgekehrt sind strukturelle Verbesserungen nicht möglich ohne eine entsprechende Personalentwicklung.

### **Personalentwicklung als Teil der Modernisierung des DGB**

Programmatische Veränderungen und Veränderungen der Organisation können ihr Ziel nicht erreichen ohne eine entsprechende Gestaltung der Qualifikations-, Bildungs- und Motivationsprozesse. Die Beschäftigten müssen sich ebenso als Lernende begreifen wie die Organisation. Nur so ist es möglich, das personelle Potential systematisch und bedarfsgerecht einzusetzen und zu fördern. Eine solche Verbindung von Organisationsentwicklung und Personalentwicklung würde es erlauben, bei der Gestaltung der Arbeits- und Kommunikationsprozesse Effektivität und Beteiligungsorientierung gleichzeitig zu steigern, beispielsweise durch zielorientierte und kooperative Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung sowie durch die Einführung von Teamarbeitsmodellen und Projektgruppen.

### **Personalentwicklungs- bedarfe**

Die konkreten Personalentwicklungsbedarfe des DGB wurden insbesondere in diskursiven Verfahren erschlossen. Im Oktober 1992 wurde ein Workshop mit den Personalverantwortlichen des DGB (Bundesvorstandsverwaltung und Landesbezirksverwaltungen) durchgeführt. Erfahrungsaustausche mit den Vorstandssekretären der Bundesvorstandsverwaltung, denen im Januar 1993 ein erstes vorläufiges Konzept zur Personalentwicklung im DGB vorgestellt wurde, mit DGB-Beschäftigten im Rahmen von Weiterbildungsseminaren und mit Hauptamtlichen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen von Veranstaltungen zur Personalentwicklung in den Gewerkschaften (z. B. Tagung „Management in den Gewerkschaften“ im November 1992 und „Modernes Personalmanagement“ im September 1993) ließen eine Fülle von Problemstellungen erkennen, die Maßnahmen zur Personalentwicklung erforderlich machen.

Folgende Personalentwicklungsbedarfe des DGB – die im übrigen weitgehend identisch sind mit den Personalentwicklungsbedarfen der Gewerkschaften – konnten ausgemacht werden:

## **Instrumente der Personalentwicklung**

- Erstellung von Anforderungsprofilen;
- Entwicklung und Anwendung einer qualitativen Personalplanung;
- professionalisierte Methoden der Personalauswahl;
- Leistungs- bzw. verantwortungsbezogene Entgeltendifferenzierungen;
- Personalbeurteilungen im Sinne von Potentialeinschätzungen.

## **Handlungsfelder der Personalentwicklung**

- Verbesserung der Mitarbeiter-Führung;
- Verbesserung der Kommunikations- und Kooperationsstrukturen;
- Erhöhung von Leistungs- und Verantwortungsbereitschaften;
- mehr Transparenz und Information;
- qualifizierte Einarbeitung von neu eingestellten Beschäftigten;
- gezielte Förderung der Beschäftigten am Arbeitsplatz;
- zielgruppenorientierte und individualbezogene Qualifizierung.

**Führungskräfte** nehmen im Rahmen der Personalentwicklung eine Schlüsselposition ein, da die Entfaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wesentlich von den kommunikativen und methodischen Führungskompetenzen ihrer Vorgesetzten abhängen. Veränderungsprozesse lassen sich nur dann realisieren, wenn Vorgesetzte als Personalentwicklerinnen und Personalentwickler Arbeitsbedingungen persönlichkeitsförderlich und teamorientiert gestalten und Innovationsbereitschaft, Flexibilität sowie Problemlösungskompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.

## **Schwerpunkte**

Bei den Beschäftigten in **Vorgesetztenpositionen ist der Qualifizierungsbedarf besonders hoch**, da sie in der Regel mit Blick auf ihre fachspezifischen Kompetenzen und weniger hinsichtlich ihrer Führungskompetenz ausgewählt wurden. Verhaltensorientierte Seminareangebote zur Verbesserung des Führungsverhaltens sollen aus diesem Grunde den bestehenden Qualifizierungsbedarf abzudecken helfen. Um auch die strukturellen Bezüge des Führungsmanagements ins Blickfeld zu nehmen, sind darüber hinaus Tagesveranstaltungen zu alternativen Organisationsformen im Non-Profit-Bereich geplant.

Zielgruppenbezogene **Qualifizierungen** werden in Abstimmung mit dem Personalentwicklungsreferat von der Abteilung Gewerkschaftliche Bildung durchgeführt. Individualbezogene Qualifizierungen sind insbesondere dann erforderlich, wenn Beschäftigte aufgrund von Versetzungen zur Übernahme neuer Aufgabenbereiche befähigt werden sollen. In



einem begrenzten Maße ist es dem DGB möglich, solche Anpassungsqualifizierungen auch finanziell zu unterstützen.

Effizienzverbesserungen, Innovationsfähigkeit und Professionalisierung erfordern eine qualitative und strategisch orientierte Personalarbeit. Mit Unterstützung des Bildungswerkes und der Hans-Böckler-Stiftung sind für die **Personalverantwortlichen** des DGB und seiner Gewerkschaften Veranstaltungen zu Themen der Personal- und Organisationsentwicklung geplant.

**Anforderungsprofile** schaffen Orientierungen, indem Erwartungen an Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber geklärt werden. Da es bisher im DGB lediglich einen Funktionskatalog als Tätigkeitskatalog gibt und keine Stellenbeschreibungen vorliegen, besteht der dringende Bedarf, Anforderungsprofile zu erstellen. In enger Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern des Gesamtbetriebsrates und unter Beteiligung von Beschäftigten sollen Arbeitsprojekte zur Erstellung von Anforderungsprofilen durchgeführt werden.

Um den Interessen von Beschäftigten entsprechen zu können, gemäß ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten eingesetzt zu werden, und um Personalplanungen an den Qualifikationen der Beschäftigten ausrichten zu können, soll ein **Pilotprojekt zur qualitativen Personalplanung** gestartet werden.

## **Aufbau Ostdeutschland**

Der völlige Neuaufbau einer ehren- und hauptamtlichen gewerkschaftlichen Struktur in Ostdeutschland bedeutete eine große Herausforderung für den DGB und die Gewerkschaften im Berichtszeitraum. Innerhalb kurzer Zeit galt es, qualifizierte und gewerkschaftlich engagierte Kolleginnen und Kollegen für den Aufbau von Kreisgeschäftsstellen und Rechtsstellen zu gewinnen. Um im Rahmen der Kürze dieses Zeitraums das nötige Personal zu finden, mußten eine Reihe von Sonderregelungen und Übergangsregelungen geschaffen werden. Abordnungen aus den westlichen Gliederungen, die Einbeziehung von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, die Reaktivierung von Seniorinnen und Senioren und verstärkte Qualifizierung – auch mit verkürzten Ausbildungszeiten – von Nachwuchssekretären, trugen in dieser Übergangszeit dazu bei, funktionsfähige Gewerkschaftsstrukturen und insbesondere Ansprechpartner und Hilfestellung für die Kolleginnen und Kollegen zu schaffen, die von den wirtschaftlichen Umstrukturierungsmaßnahmen hart betroffen waren. Letztlich ist es jedoch gelungen, die Organisation in Ostdeutschland personalmäßig so weit aufzubauen, daß überall DGB-Kreise, Rechtsstellen und Landesbezirke installiert wurden. Diese Arbeit verlangte auch große überproportionale Anstrengungen im finanziellen Bereich, die zu einem Anstieg des Personalhaushaltsansatzes führten.

In der Vorlage befinden  
sich nachfolgend 4  
Fotoseiten. Aus  
urheber- bzw.  
verwertungsrechtlichen  
Gründen fehlen diese  
Fotos im Scan.

Auch im Berichtszeitraum hat die Ausgabenentwicklung des DGB im Personalkostensektor Anlaß zu restriktiven Maßnahmen gegeben. Die 1989 eingeleiteten Strukturmaßnahmen wurden von den notwendigen personalpolitischen Entscheidungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Herstellung der Einheit überlagert. Die besonderen personalpolitischen Anstrengungen konnten nicht durch Einnahmeverbesserungen aufgefangen werden. Die wirtschaftliche Rezession nach dem Vereinigungsboom Anfang der 90er Jahre und die Industrialisierung in den neuen Bundesländern hatten erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung und damit auf die Mitgliederentwicklung und die Einnahmen. Zur Aufrechterhaltung der Aktionsfähigkeit des DGB auf allen Gliederungsebenen galt es, gezielte Maßnahmen vorzubereiten und mit dem Betriebsrat und dem Gesamtbetriebsrat zu besprechen, um das dringend notwendige Ziel eines ausgeglichenen Haushaltes zu erreichen.

## Steuerung der Personalkosten

Bereits seit dem Jahre 1980 pflegen die für das Personalwesen zuständigen Vorstandsmitglieder des DGB und der Gewerkschaften einen Informationsaustausch in unregelmäßigen Abständen, um dem satzungsgemäßen Auftrag des DGB bezüglich der Koordinierung der Gehalts- und Anstellungsbedingungen für die Angestellten des Bundes und der Gewerkschaften nachzukommen. Ziel ist hierbei, eine größtmögliche Angleichung der Gehalts- und Anstellungsbedingungen zumindest in wesentlichen Punkten zu erreichen. Auch dient der Ausschuß Personalwesen dazu, die Personalarbeit in der Praxis durch gegenseitigen Informationsaustausch zu optimieren.

## Ausschuß Personalwesen

In insgesamt sieben Tägungen wurden insbesondere folgende Themen schwerpunktmäßig behandelt:

Ausschuß Personalwesen	
Themen	Zeitraum
personeller Aufbau in Ostdeutschland, insbesondere Anstellungsbedingungen sowie Wohnungsbauförderung für die Beschäftigten	1990-1992
Strukturverbesserung im Gehaltsgefüge	1990-1993
Direktversicherung	1990-1993
Unterstützungskasse	1990-1993
Sekretäre zur Ausbildung	1990-1993
Betriebsrätestruktur	1993
Allgemeine Anstellungsbedingungen	1990-1993
Modernisierung Personalwesen	1990-1993
allgemeine Personalsituation in Verbindung mit personalwirtschaftlichen Maßnahmen	1993
Konsolidierung der Personalhaushalte	1993

Gerade im Zusammenhang mit der personellen Aufbauarbeit in Ostdeutschland hat sich die Arbeit des Personalausschusses als äußerst hilfreich und nutzbringend für den DGB und die Mitgliedsgewerkschaften erwiesen, wobei allein schon der Erfahrungsaustausch über die praktische Personalarbeit von wesentlicher Bedeutung war.

Zum gleichen Ergebnis kommt man bei der Arbeit des Personalausschusses im Jahre 1993, in der es nicht um personelle Ausweitung, sondern um Konsolidierung des Personalhaushalts sowohl des DGB als auch sämtlicher Gewerkschaften ging. Auch hier hat sich wiederum gezeigt, daß der Informationsaustausch innerhalb des Personalausschusses eine nützliche und notwendige Aufgabe bei der Bewältigung der anfallenden Personalarbeiten darstellt.

## **Personal- verwaltung**

Jede Personalarbeit wird geprägt durch Aufgaben reiner Administration. Je größer die Anzahl der Beschäftigten, desto höhere Anforderungen werden gestellt an die Verwaltung und Bearbeitung von Beschäftigtendaten. Vielfach werden diese Aufgaben von Außenstehenden sowohl von ihrer Quantität als auch von ihrer Qualität her unterschätzt. Die Bedeutung eines reibungslosen Ablaufes von Verwaltungsvorgängen kann nicht oft genug hervorgehoben werden, zumal ein Nichtfunktionieren eine große persönliche Betroffenheit der Beschäftigten nach sich zieht, was sich indirekt auf die Motivation der Kolleginnen und Kollegen auswirkt.

Seit der 1969 erfolgten Einrichtung der zentralen Personalverwaltung hat es gravierende Veränderungen gegeben. Die zunehmenden Aufgaben waren stets mit einer äußerst knapp bemessenen Personaldecke zu leisten. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß Personalarbeit selbstverständlich nur in dem Maße geleistet werden kann, wie die für diese Aufgabe unerläßlichen personellen und sächlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Die Abteilung Personal gibt allen Kolleginnen und Kollegen auf Wunsch und nach Bedarf in eigenen, das Arbeitsvertragsverhältnis betreffenden Angelegenheiten Auskünfte. Eingeschlossen ist dabei auch die persönliche Beratung, soweit die Arbeit im Betrieb auch nur mittelbar berührt ist. Oberstes Prinzip der Personalarbeit ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Die Abteilung Personal steht der Bundesvorstandsverwaltung und den für Personal Verantwortlichen in den Landesbezirken für sämtliche arbeitsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen zur Verfügung. Darüber hinaus ist sie bemüht, Personalprobleme der Landesbezirke anzugehen und Lösungen herbeizuführen.

Die Abteilung Personal nimmt eine Dienstleistungsfunktion gegenüber den Mitgliedsgewerkschaften wahr und steht für Auskünfte im Zusammenhang sämtlicher Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, für die

für Personal verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen der Mitglieds-  
gewerkschaften zur Verfügung.

Als unerlässliche Grundlage einer erfolgreichen Personalarbeit sieht der  
DGB die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat  
sowie den jeweiligen Betriebsräten. Diese werden als kompetente Part-  
ner in Planungen und Entscheidungen mit einbezogen.

Folgende **Grundprinzipien der Personalarbeit** sind hier zu nennen:

- Sicherung einer dauerhaften Beschäftigung;
- Behandlung aller Kolleginnen und Kollegen nach gleichen Grundsät-  
zen;
- Schutz vor Ungerechtigkeit und Willkür;
- „Soziale Vor- und Fürsorge“;
- Respekt vor dem persönlichen Bereich der Kolleginnen und Kolle-  
gen und vor persönlichen Entscheidungen.

Unter Beachtung dieser Prinzipien wird eine Mitarbeiterstruktur nach  
fachlicher und persönlicher Qualifikation angestrebt und das Prinzip  
**Aufstieg vor Einstieg** verfolgt. In diesem Zusammenhang ist auf die  
Förderung von Frauen hinzuweisen, um den Frauenanteil in qualifizier-  
ten Positionen zu erhöhen. Parallel hierzu ist der DGB bestrebt, auch  
für die Beschäftigten des DGB die Humanisierung der Arbeitswelt vor-  
anzutreiben und die persönliche Entfaltung jeder einzelnen Kollegin und  
jedes einzelnen Kollegen zu fördern.

Zum 1. November 1993 ist in der Bundesvorstandsverwaltung eine Ab-  
teilung Rechtsschutz eingerichtet worden, wohin Aufgaben der Perso-  
nalabteilung bezogen auf die im Rechtsschutz Beschäftigten verlagert  
werden.

## **Abteilung Rechtsschutz**

Die im Rahmen eines Ausbildungsverbundes durchgeführte Ausbildung  
zur Bürokauffrau ist im Kalenderjahr 1990 ausgelaufen. Zwei Kollegin-  
nen haben in der ersten Hälfte des Jahres 1990 erfolgreich ihre Ausbil-  
dung zur Bürokauffrau beendet und sind in ein unbefristetes Arbeits-  
verhältnis beim DGB übernommen worden. Beteiligt an diesem Ausbil-  
dungsverbund waren das Berufsbildungswerk des DGB, die Hans-  
Böckler-Stiftung, die Gewerkschaft HBV und der DGB-Bundesvor-  
stand.

## **Ausbildung Bürokauffrau**

Der DGB hat die Quote der zu beschäftigenden Schwerbehinderten in  
Höhe von 6 % in den Kalenderjahren 1990, 1991 und 1992 erfüllt. Teil-  
weise konnte dies durch Rechnungen über Käufe von Beschützenden  
Werkstätten sowie zulässige Nachmeldungen erreicht werden.

## **Schwer- behinderte**

Lediglich im Kalenderjahr 1993 mußte der DGB erstmals eine Aus-  
gleichsabgabe in Höhe von 9.000 DM leisten, da er nicht in der Lage  
war, in diesem Jahr die Quote von 6% der zu beschäftigenden Schwer-

## **Arbeitsicherheit/Arbeitsmedizinischer Dienst**

behinderten zu erfüllen. Dies resultierte im wesentlichen aus dem personellen Aufbau in Ostdeutschland. Hier wurden vor allen Dingen im Bereich Rechtsschutz vorwiegend junge Kolleginnen und Kollegen eingestellt, so daß sich das Verhältnis von schwerbehinderten zu nichtbehinderten Beschäftigten des DGB zuungunsten der Schwerbehinderten verschoben hat.

Nach wie vor ist der DGB bemüht, dem gesetzlichen und moralischen Auftrag der Beschäftigung von Schwerbehinderten nachzukommen.

Die Vorschriften des seit dem Jahre 1974 bestehenden Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind beim DGB erfüllt. Die zuständigen Betriebsärzte, die Betriebsräte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten und die Beauftragten des Arbeitgebers arbeiteten entsprechend der gesetzlichen Vorschriften im Ausschuß für Arbeitsschutz zusammen, der in regelmäßigen Abständen zusammentritt.

Im wesentlichen wurden in diesem Arbeitskreis folgende Aufgaben koordinierend beraten:

- die arbeitsmedizinische Beratung mit den weiteren für Arbeitsschutz verantwortlichen Personen;
- die Untersuchung, die arbeitsmedizinische Beurteilung und die Beratung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- die Betriebsbeobachtung (Arbeitsplatzbegehung) unter Hinzuziehung des technischen Beraters der Berufsgenossenschaft;
- das Hinführen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem gesundheitsgerechten Verhalten;
- die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und sonstige Fragen der Ergonomie.

Der DGB unterstützt als Arbeitgeber die Betriebsräte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Sicherheitsbeauftragten bei ihrer Arbeit. Der DGB sorgt für die finanziellen, personellen und organisatorischen Voraussetzungen, um den Betriebsärzten, den Betriebsräten, den Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie den Sicherheitsbeauftragten in den Arbeitsschutzausschüssen eine effektive Tätigkeit zu ermöglichen mit dem Ziel, das Arbeitssicherheitsgesetz zum Schutz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich anzuwenden.

## **Prüfungen**

Die letzte Lohnsteuerausßenprüfung über Lohnsteuer, Kirchensteuer, Arbeitnehmerparzulagen sowie Berlinzulagen umfaßte den Zeitraum vom 1. Mai 1986 bis zum 30. September 1990.

Die Prüfungen durch das Finanzamt Düsseldorf-Nord begannen am 10. September 1990 und endeten mit dem Abschlußbericht vom 29. Januar 1991. Im Ergebnis ergab sich eine Steuernachforderung des Finanzamtes in Höhe von 48.624,95 DM, betreffend die Versteuerung

des geldwerten Vorteils von Mietzuschüssen, die PKW-Nutzung von Vorstandsmitgliedern sowie die Nachversteuerung von gezahlten Fahrgehdern.

Die Betriebsprüfungen der Allgemeinen Ortskrankenkasse Düsseldorf und sämtlicher Ersatzkassen sind ohne Beanstandungen geblieben. Damit hat der DGB alle Abgaben ordnungsgemäß abgeführt.

Im Berichtszeitraum wurden die Gehälter der Beschäftigten des DGB wie folgt angehoben:

## Gehaltsentwicklung

Gehaltsrunde	Regelung	Zeitpunkt	Dauer
1990	Erhöhung der Gehälter aller Beschäftigten um 3,70 %	1. Oktober 1990	9 Monate
1991	Erhöhung der Gehälter aller Beschäftigten um 6,85 %	1. Juli 1991	13 Monate
1992	Erhöhung der Gehälter aller Beschäftigten um 5,65 %	1. August 1992	12 Monate
1993	Erhöhung der Gehälter aller Beschäftigten um 3,1 % bis Gehaltsgruppe 7/Stufe 2 sowie 180,00 DM Festbetrag ab Gehaltsgruppe 7/Stufe 3	1. August 1993	12 Monate

Für die Kolleginnen und Kollegen in Ostdeutschland wurde ein Stufenplan vereinbart, der eine sukzessive Anpassung an das Westgehaltsniveau vorsah. Im einzelnen stellte sich dieser Stufenplan wie folgt dar:

## Gehaltsentwicklung in Ostdeutschland

ab 1. Juli 1991: 60 %

ab 1. August 1992: 72 %

ab 1. August 1993: 86 %

Dieser Stufenplan sollte fortgeführt werden bis zum 1. April 1994, um dann die Gehälter der in Ostdeutschland beschäftigten Kolleginnen und Kollegen auf 100% zu erhöhen.

Im Berichtszeitraum wurde mit dem Gesamtbetriebsrat schwerpunktmäßig in den Jahren 1990, 1991 und 1992 über den personellen Aufbau in Ostdeutschland sowie die damit verbundenen Sonderregelungen bezüglich der Gehalts- und Anstellungsbedingungen verhandelt. Im Kalenderjahr 1993 wurden demgegenüber in erster Linie Gespräche über den DGB-Modernisierungsprozeß sowie über die finanzielle Situation des DGB und den damit verbundenen Personalabbau geführt.

## Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat

Auf den ca. 30 Sitzungen der Kommission I, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie des Gesamtbetriebsrates zusammensetzt, wurden durchgängig im Berichtszeitraum folgende Regelungspunkte thematisiert:

- personelle Aufbauarbeit in Ostdeutschland ;
- DGB-Modernisierungsprozeß, finanzielle Situation des DGB und damit verbundener Personalabbau;
- Änderung der Allgemeinen Anstellungsbedingungen;
- Frauengleichstellung;
- Betriebsrätestruktur;
- Direktversicherung;
- Essensgeldzuschuß;
- Reisekostenregelung;
- Reinigungskräfte;
- Betriebsvereinbarung Unfallschäden;
- Neuregelung Betriebsvereinbarung Mitbestimmung;
- Ausbildung Nachwuchssekretäre Organisation und Rechtsschutz;
- Betriebsvereinbarung Sozialfonds;
- Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigte;
- Richtlinien UK;
- Fahrgeldzuschuß;
- Verwaltungsmodernisierung;
- ACE-Mitgliedschaft;
- Berufskraftfahrer;
- ABM-Kräfte;
- Regelungsabrede Finanzbuchhaltung;
- Sonderzahlung während der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub;
- Strukturveränderung Gehaltsgefüge, Änderung des Tätigkeitskataloges;
- Übergangsregelung Eingruppierung Gehaltsgruppen 3 und 4;
- Firmenticket;
- Auswahlprüfung Nachwuchssekretäre.



Hervorzuheben sind die mit dem Gesamtbetriebsrat geführten Gespräche und Verhandlungen im Hinblick auf eine **Änderung der Allgemeinen Anstellungsbedingungen**, die sich durchgängig über den ganzen Berichtszeitraum erstrecken. Eine Neuregelung ist im Kalenderjahr 1994 zu erwarten, da nur noch wenige Punkte zwischen dem GBV und dem GBR strittig sind. Hierbei handelt es sich insbesondere um die vom GBR erhobenen Forderungen auf Zahlung von Urlaubsgeld in Höhe eines vollen Monatsgehaltes sowie Übernahme von Krankenversicherungsbeiträgen.

Darüber hinaus ist der Abschluß einer **Betriebsvereinbarung Gleichstellungsplan für die Beschäftigten des DGB** aller Voraussicht nach noch im ersten Quartal des Kalenderjahres 1994 zu erwarten. Diese Betriebsvereinbarung würde dann die bisherige Richtlinie Frauenförderung ablösen. Die oben vorgenannte Betriebsvereinbarung soll zusätzlich den Punkt „Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ umfassen.

Schließlich sind mit dem Gesamtbetriebsrat seit Ende des Jahres 1992 intensive Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluß einer **Betriebsvereinbarung über die PAISY-gestützte Gehaltsabrechnung beim DGB** geführt worden. Diese Betriebsvereinbarung wird aller Voraussicht nach im ersten Quartal 1994 verabschiedet und eröffnet die Möglichkeit der Einrichtung eines PC-gestützten Stellenplanes. Damit sind die Voraussetzungen für eine zeitgemäße Personalarbeit geschaffen, bei der Personalverwaltung und Personalplanung unter Nutzung der heutigen technischen Möglichkeiten durchgeführt werden. Diese Betriebsvereinbarung stellt damit eine ganz entscheidende Wende in der Personalarbeit des DGB dar.

<b>Abgeschlossene Vereinbarungen im Berichtszeitraum</b>	
<b>Vereinbarungstyp</b>	<b>Inhalt</b>
Betriebsvereinbarung	„Zusatzregelung für Kraftfahrer“
Verlängerung der Betriebsvereinbarung	Regelung versicherungsmäßig nicht abgedeckter Unfallschäden bei Benutzung eines angestellteneigenen Fahrzeugs für Dienstzwecke
Neuregelung einer Betriebsvereinbarung	Sozialfonds
Betriebsvereinbarung	„Informationstechnische Systeme“
Darüber hinaus ist eine Regelungsabrede bezüglich der Eingruppierung von Aushilfen und neu einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gehaltsgruppen 3 und 4 geschlossen worden.	

Schließlich sind die **Gehaltsrunden 1989/1990 und 1990/1991 jeweils durch Einigungsstellenverfahren abgeschlossen** worden. Auch sind die Gehalts- und Anstellungsbedingungen für die Beschäftigten in Ostdeutschland auf der Grundlage eines Einigungsstellenspruches festgehalten, der als wesentliches Element eine schrittweise Angleichung der Gehaltshöhe in vier Stufen vorsah.

Im Ergebnis ist festzustellen, daß die Zusammenarbeit mit dem GBR im Berichtszeitraum erfolgreich gewesen ist. Trotz etlicher Meinungsverschiedenheiten in bestimmten Punkten konnte letztlich eine einvernehmliche Regelung zum Wohl aller Beschäftigten des DGB erzielt werden. Der GBV geht davon aus, daß die bisherige vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem GBR auch in den kommenden Jahren weitergeführt werden kann.

## **Frauenförderung**

Im Jahre 1986 hat der Bundeskongreß durch Beschluß den DGB-Bundesvorstand und den DGB-Bundesausschuß dazu verpflichtet, **Frauenförderpläne für die Beschäftigten des DGB** aufzustellen. Auf der Grundlage von Entwürfen einer Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung, an denen die Abteilungen Personal, Frauen, Jugend, Organisation und Werbung sowie der Gesamtbetriebsrat mitgearbeitet haben, konnte am 12. Februar 1990 der GBV eine Richtlinie zur Frauenförderung für die Beschäftigten des DGB „beschließen“. Die Richtlinie sieht die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Besetzungen von qualifizierten Positionen vor, bis der Frauenanteil, zumindest entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft der DGB-Gewerkschaften, erreicht ist. Durch konsequente Beachtung dieser Richtlinie konnte der Frauenanteil in qualifizierten Positionen sowohl in der Bundesvorstandsverwaltung als auch in allen Landesbezirken erheblich gesteigert werden.

## **Vermittlungsausschuß**

Der Vermittlungsausschuß des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ist ein Gremium zur innerbetrieblichen Schlichtung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Das Verfahren vor dem Vermittlungsausschuß ist im einzelnen in § 29 der Allgemeinen Anstellungsbedingungen geregelt. Der Vermittlungsausschuß wird paritätisch gebildet und setzt sich aus zwei Vertretern des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie der GBR-Vorsitzenden und einem vom Antragsteller benannten Betriebsratsmitglied des Vertrauens zusammen.

Im Berichtszeitraum haben sich ca. 100 Beschäftigte des DGB beschwerdeführend an den Vermittlungsausschuß gewandt. Hiervon konnten ca. 30 Vermittlungsanträge im Vorfeld durch die Personalabteilung einvernehmlich geregelt werden. 73 Vermittlungsanträge sind im Rahmen des ordentlichen Vermittlungsverfahrens behandelt worden.

Der Vermittlungsausschuß hat insgesamt 19 mal getagt. Im wesentlichen waren Gegenstand der Vermittlungsanträge:

- ungekürzte Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld während der Dauer der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub;

- Ansprüche im Zusammenhang mit der Betriebsvereinbarung Nachteilsausgleich aus der Strukturreform 1989;
- Höhergruppierung;
- Abgeltung von Mehrarbeit;
- Freistellung von Betriebsratsmitgliedern;
- mehrjährige unbezahlte Beurlaubung;
- Gehaltszahlung 100% für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern;
- personelle Aufstockung im Rechtsschutz;
- ungekürzte Zahlung des Fahrgeldzuschusses nach der einschlägigen Betriebsvereinbarung.

Größtenteils konnten die Vermittlungsverfahren mit einem für die Antragsteller zufriedenstellenden Ergebnis abgeschlossen werden, wobei auch ablehnende Entscheidungen von den Beschäftigten akzeptiert wurden.

Lediglich in den Fällen, in denen es um die ungekürzte Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld während der Dauer der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ging, haben sich die betroffenen Antragstellerinnen mit der ablehnenden Entscheidung des Vermittlungsausschusses nicht zufrieden geben können und den Klageweg beschritten. Alle Arbeitsrechtsstreitigkeiten sind zugunsten des DGB entschieden worden, teilweise bereits zweitinstanzlich. In zwei weiteren Arbeitsrechtsstreitigkeiten, in denen es jeweils um Abgeltung von Mehrarbeit sowie um Zahlung von Trennungsschädigung ging, ist letztlich eine vergleichsweise Regelung sowie eine weitere Entscheidung zugunsten des DGB getroffen worden.

Insgesamt ist festzustellen, daß sich der Vermittlungsausschuß als Instrumentarium zur innerbetrieblichen Regelung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bewährt hat.

Die „Beschäftigtenentwicklung“ spiegelt deutlich die Entwicklungen durch die deutsche Einheit wider, auf der anderen Seite aber auch die Notwendigkeit, mit den aus den Einnahmen zur Verfügung stehenden Mitteln sorgsam umzugehen.

## Beschäftigtenentwicklung

Beschäftigte	12/1990	12/1991	12/1992	12/1993
insgesamt	2.026	2.422	2.642	2.598
davon Vollzeit	1.606	1.975	2.133	2.074
davon Teilzeit	420	447	509	524

## Abteilung Ausländische Arbeitnehmer

### Ausländische Einwohner

Ab Beginn der Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland hat sich der DGB als Interessenvertretung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstanden. Dabei hat sich die Aufgabenstellung stetig verändert, nicht zuletzt auch im Berichtszeitraum.

Ende 1992 lebten in Deutschland 6.495.792 Ausländer. Bei einer Gesamtbevölkerung von 81 Millionen entspricht das einem Anteil von 8%. In Westdeutschland lag der Ausländeranteil bei 9,8%, in Ostdeutschland unter 1%. Das kontinuierliche Anwachsen der ausländischen Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland seit Mitte der 70er Jahre verstärkte sich im Berichtszeitraum. So stieg die Ausländerbevölkerung von Ende 1988 bis Ende 1992 um 2.006.687 = 44,7%. Davon wurden 345.700 = 17,2% in Deutschland geboren. Während die Zahl aus den ehemaligen Anwerbestaaten um 27,2% stieg, erhöhte sich die Zahl aus Nichtanwerbeländern um 86,2%. Im einzelnen stiegen die Zahlen aus den ehemaligen Anwerbestaaten:

Herkunftsland	Anstieg
ehemaliges Jugoslawien	58,1 %
Marokko	54,1 %
Portugal	39,2 %
Tunesien	29,2 %
Griechenland	25,9 %
Türkei	21,7 %
Italien	9,6 %
Spanien	5,9 %

Ende 1990 lebten 60% der Ausländer länger als 10 Jahre, 43,4% länger als 15 Jahre und 23,9% länger als 20 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

<b>Veränderung nach Nationalitäten (nur Anwerbestaaten außer Marokko und Tunesien)</b>			
Nationalität	31. 12. 1988	31. 12. 1992	Entwicklung seit dem Anwerbestopp 1973
italienisch	508.656	557.709	./.. 81.291 = ./.. 12,7%
griechisch	274.793	345.902	./.. 63.098 = ./.. 15,4%
spanisch	126.402	133.847	./.. 160.153 = ./.. 54,5%
portugiesisch	71.068	98.918	./.. 16.082 = ./.. 14,0%
türkisch	1.523.678	1.854.945	+ 934.945 = + 101,6%
ehem. jugoslaw.	579.073	915.636	+ 222.636 = + 32,1%
insgesamt	3.083.670	3.906.957	+ 836.957 = + 27,3%

### Ausländer in den neuen Bundesländern

Seit Öffnung der Mauer betrachtet sich der DGB auch als Interessenvertreter der Ausländer in Ostdeutschland. Ihre Zahl ist absolut aber auch im Verhältnis zur übrigen Bevölkerung niedriger als in den alten Bundesländern. Trotzdem gibt es besondere Probleme. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befanden sich in der damaligen DDR aufgrund von Verträgen mit Vietnam, Mosambik, Angola, Kuba und China. Die Regierung de Maizière der DDR versuchte 1990 in Absprache mit den Regierungen der Herkunftsländer diese Menschen in die Heimat zurückzuführen, was auch zu einem großen Teil erfolgte. Der DGB hat sich stets für eine rechtliche Gleichstellung dieser Vertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer mit den Ausländern in Westdeutschland eingesetzt, was bisher nur bedingt gelungen ist.

Die Zahl der beschäftigten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich trotz Beschäftigungsproblemen insgesamt und sektoral im Berichtszeitraum erhöht. Seit dem Tiefststand 1985 mit 1.536.007 ist sie bis Ende 1992 auf 2.103.916 gestiegen. Das ist ein Zugang von 567.909 oder 37,0 %.

### Beschäftigte Ausländer

<b>Anteil der einzelnen Nationalitäten an den ausländischen Beschäftigten</b>								
	insges.	I	GR	E	P	TR	YU	sonst.
1988	100%	10,1%	6,6%	4,3%	2,3%	33,8%	18,2%	25,8%
1992	100%	08,1%	5,0%	2,6%	2,1%	31,6%	18,6%	32,0%

## Entwicklung der Ausländerbeschäftigung

Die auch vom DGB und seinen Gewerkschaften geförderte Chancengleichheit und gesellschaftliche und berufliche Integration durch Qualifizierung hat eine positive Entwicklung genommen.

Die Struktur der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Jahres 1993 ist eine andere als die des Jahres 1973. Damals waren die Ausländer fast ohne berufliche Qualifikation, 1993 waren 19% der beschäftigten Ausländer Angestellte, und von den übrigen gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren 24,4% Facharbeiter.

Von den am 31. März 1993 sozialversicherungspflichtig beschäftigten 2.131.634 Ausländern kamen 554.170 aus einem EG-Land.

Die meisten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Bereich des verarbeitenden Gewerbes (44,7%), im Dienstleistungsgewerbe (24,4%), im Handel (9,9%) und im Baugewerbe (8,9%) beschäftigt. Die ungelernten und angelernten Beschäftigten, zu denen immer noch die meisten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören, waren in den letzten Jahren stark vom Arbeitsplatzverlust bedroht, da viele solcher Arbeitsplätze durch Rationalisierungsmaßnahmen weggefallen sind.

Ausländerinnen und Ausländer sind insgesamt stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt.

Die Arbeitslosenquote der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag Ende Dezember 1993 bei 17,5% gegenüber einer Arbeitslosenquote von 9,1% bei allen Arbeitnehmern. Die Arbeitslosenquote der einzelnen Nationalitäten ist auch unterschiedlich. Während die Türken und Italiener die höchste Arbeitslosenquote haben, liegt die Arbeitslosenquote bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Spanien, Portugal sowie dem ehemaligen Jugoslawien bei etwa 9%.

## Arbeitslose ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den arbeitslosen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren 1992/93 78,8 % ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung, 33,3 % älter als 45 Jahre und 20,6 % länger als ein Jahr arbeitslos. Gegenwärtig besteht die große Gefahr, daß ältere ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die arbeitslos werden, kaum noch eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben.

	Arbeitslosenquote	
	insgesamt	ausländische AN
1989	7,9 %	12,2 %
1990	7,2 %	10,9 %
1991	6,3 %	10,7 %
1992	6,6 %	12,2 %
1993	9,1 %	17,5 %

## **Ausländische Kinder und Jugendliche – Schulbildung und berufliche Integration**

Sowohl bei der Schulbildung als auch der beruflichen Ausbildung hat sich die Situation der ausländischen Kinder und Jugendlichen weiterhin gebessert, aber der Stand der deutschen Kinder und Jugendlichen wurde bei weitem noch nicht erreicht.

Dabei bestehen auch bei den ausländischen Schülerinnen und Schülern große Unterschiede zwischen den einzelnen Nationen. Ähnliches gilt auch für die berufliche Ausbildung. Der Anteil der Auszubildenden an den 15- bis 18-jährigen Ausländern ist auch 1991 auf 37,3% angewachsen, in diesem Jahr befanden sich 108.830 ausländische Jugendliche in einer beruflichen Ausbildung. Trotz des positiven Trends liegt der Anteil der ausländischen Jugendlichen, die an einer beruflichen Ausbildung teilnehmen, noch weit hinter dem der Deutschen. Analog ist dieses Ungleichgewicht bei den arbeitslosen Jugendlichen zu sehen. So war im September 1991 jeder vierte arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren ein Ausländer, während der Anteil der ausländischen Jugendlichen an dieser Bevölkerungsgruppe nur 14% beträgt.

Der DGB unterstrich daher immer wieder die Bedeutung der schulischen und beruflichen Integration und die Förderung ausländischer Kinder und Jugendlicher. Der gemeinsame Aufruf von BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und DGB vom 12. Februar 1992 (Wir brauchen ausländische Jugendliche – ausländische Jugendliche brauchen eine Ausbildung) wurde auf örtlicher und betrieblicher Ebene umgesetzt.

43,5% der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Ausländer sind Frauen. Ca. ein Drittel der 2,1 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer sind Frauen. Die Tatsache, daß Ende September 1992 36,7% der ausländischen Arbeitslosen Frauen waren, könnte zu der irrigen Annahme führen, daß diese Frauen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit nur aufgrund ihrer Nationalität, nicht aber aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wären.

## **Ausländische Frauen**

Es ist allerdings allgemein bekannt, daß insbesondere bei ausländischen Frauen Beschäftigungsverhältnisse mit geringfügigem Einkommen anzutreffen sind, die auch in keiner Arbeitslosenstatistik erscheinen.

Es wurde immer wieder versucht, ausländische Frauen in die gewerkschaftliche Arbeit einzubeziehen, was aber nur teilweise gelang. Erfreulicherweise gibt es ausländische Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen, aber sie sind noch unterrepräsentiert, z. B. auch bei Seminaren, Schulungen und anderen Veranstaltungen im gewerkschaftlichen Bereich. Und auch wenn von 558 ausländischen Betriebsratsvorsitzenden 45 Kolleginnen sind, beschränkt sich gewerkschaftliches Engagement insgesamt oft nur auf eine passive Mitgliedschaft. Traditionsbedingt

## **Ältere ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

sind ausländische Arbeitnehmerinnen durch ihre Berufstätigkeit, durch Familie, Haushalt und Kindererziehung mehrfach belastet, aber eben auch als AusländerInnen benachteiligt.

In der Bundesrepublik Deutschland leben z. Zt. etwa 300.000 Ausländerinnen und Ausländer, die 60 Jahre und älter sind. Ihre Zahl soll bis zum Jahre 2010 voraussichtlich auf 1,3 Mio. und bis zum Jahre 2030 auf 2,8 Mio. ansteigen. Ausländische Rentnerinnen und Rentner sowie Seniorinnen und Senioren haben sich in den letzten Jahren zunehmend dafür entschieden, auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in der Bundesrepublik Deutschland zu bleiben. Das ist auch eine Konsequenz aus der Tatsache, daß die Bundesrepublik inzwischen zu einem Einwanderungsland geworden ist.

Den Problemen dieser Gruppe müssen sich auch die Gewerkschaften annehmen. Es handelt sich eigentlich um drei Gruppen:

- Ausländerinnen und Ausländer, die vor Erreichen der Altersgrenze wegen Arbeitslosigkeit aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und keine Chance mehr auf Wiederbeschäftigung haben.
- Ausländerinnen und Ausländer, die bei Erreichen der Altersgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheiden und ihre neue Situation bewältigen müssen.
- Ausländerinnen und Ausländer, die im Alter hilfs- und pflegebedürftig werden.

Es muß verhindert werden, daß diese Menschen individuell isoliert, als Gruppe ghettolisiert und damit an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden.

Der DGB hat die Bundesregierung auf diese Problematik hingewiesen. Unter seiner Leitung wurde beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eine entsprechende Arbeitsgruppe gebildet. Inzwischen gibt es zu dieser Problematik bereits wissenschaftliche Untersuchungen und Ausarbeitungen. Auch das Bundesministerium für Familie und Senioren hat sich der Sache angenommen und Aktivitäten entwickelt. Im ersten Bundesaltenbericht wird auf diese Frage hingewiesen.

## **Organisationsgrad**

Der Organisationsgrad der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im Durchschnitt seit 1987 zurückgegangen. Das ergibt sich daraus, daß seit Ende 1987 bis 1992 die Zahl der ausländischen Beschäftigten um 546.904 = 35,1% gestiegen ist, während sich im gleichen Zeitraum die Zahl der Organisierten nur um 50.304 = 8,9% erhöht hat. Der Organisationsgrad fiel dadurch von 35,8 auf 29,4%, obwohl die Zahl der organisierten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv gestiegen ist.

Maßgeblich hierfür ist zum einen der, aufgrund der erschwerten Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, geringere Organisationsgrad von Jugendlichen und jungen Erwachsenen insgesamt. Zum anderen ist die



Zahl der „sonstigen“ Ausländer, die in den letzten Jahren aus sehr vielen verschiedenen, nicht aber aus den sechs Anwerbestaaten kamen, überproportional gestiegen. Dort stieg die Zahl der Beschäftigten von 1987 bis 1992 um 70,9% und die Zahl der Organisierten nur um 35,4%. Der Organisationsgrad dieser Gruppe fiel dadurch von 15,1% auf 12%. Es gilt daher, diese vielen, zum Teil kleine bis kleinsten Sprachgruppen von ausländischen Beschäftigten verstärkt in unsere gewerkschaftliche Arbeit einzubeziehen. Das gleiche gilt für die große Gruppe der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in prekären Arbeitsverhältnissen, z. B. Saisonarbeiter und sonstige befristet Beschäftigte, aber auch für Flüchtlinge, insbesondere aus Ost- und Südosteuropa.

Im Jahre 1990 wurden insgesamt 8.381 ausländische Betriebsräte gewählt. 1.329 (18,5%) mehr als bei den Wahlen im Jahre 1987. Daß nicht nur ausländische Kolleginnen und Kollegen ihre Landsleute wählten, sondern auch vermehrt deutsche Beschäftigte ihren ausländischen Kolleginnen und Kollegen ihre Stimme gaben, ist als wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer besseren Integration von deutschen und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben zu werten.

## Betriebsratswahlen 1990

	Ausländische Betriebsräte	Ausländische Beschäftigte
1972	3.824	2.280.000
1975	4.985	2.070.735
1978	5.962	1.869.294
1981	6.556	1.929.737
1984	6.315	1.592.641
1987	7.052	1.588.859
1990	8.381	1.782.243

Der DGB erstellte neben dem Aufruf zur Betriebsratswahl 1990 weitere Informationsmaterialien und Formulare zur Durchführung der Wahlen in den sechs Hauptsprachen der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Anwerbeländern.

Die Wochenseminare für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten sich vor allem an Betriebsräte und Vertrauensleute und behandeln Informationen über die Positionen des DGB zur Ausländerpolitik, insbesondere

- zur Situation der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;

## Bildungsarbeit für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- über arbeits- und sozialrechtliche Entwicklungen;
- über Fragen und Möglichkeiten der Interessenvertretungen der jeweiligen bilateralen bzw. europäischen Abkommen über die soziale Sicherheit.

Die Seminare wurden in den Sprachgruppen Türkisch, Griechisch, Serbo-Kroatisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch durchgeführt. Die Vorträge wurden teils in den Muttersprachen der jeweiligen Sprachgruppe gehalten oder aus dem Deutschen übersetzt, um die Sprachprobleme zu überwinden. Die Seminare fanden sowohl in Berlin – in einer nicht gewerkschaftlichen Einrichtung – als auch in DGB-Bildungszentren statt.

Neben den arbeits- und sozialrechtlichen Seminaren wurden noch 1990 je ein politisches Seminar in den sechs Hauptsprachen der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berlin durchgeführt, unterstützt durch Zuschüsse des damaligen Ministeriums für innerdeutsche Beziehungen und der EG-Kommission.

## **EUROPA-SEMINARE**

Aufgrund der veränderten politischen Situation wurden anstatt dieser Seminare ab 1991 „Europa-Seminare“ für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt. Da es aus finanziellen Gründen allerdings nicht mehr möglich war, pro Sprachgruppe jährlich ein Seminar zu veranstalten, wurden für die EU-Staatsangehörigen multinationale Seminare und nur für Türken bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem ehemaligen Jugoslawien aufgrund ihrer besonderen Situation und Stellung zu Europa eigene Seminare durchgeführt. Zur Finanzierung dieser Seminare konnten Zuschüsse der EG-Kommission eingesetzt werden.

## **Ausländerseminare auf Landes- und Ortsebene**

Die Bildungs- und Informationsarbeit für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Landes- und Ortsebene wurde bis 1993 fortgesetzt. Diese durch Zuschüsse des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ermöglichten Veranstaltungen fanden vorwiegend außerhalb der Arbeitszeit statt. Es wurde über aktuelle arbeits- und sozialrechtliche, ausländerpolitische, ausländerrechtliche und aufenthaltsrechtliche Fragen informiert. Bereichert wurden die Diskussionen in diesen Veranstaltungen vor allem auch durch die Teilnahme von deutschen Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Im Jahre 1992 wurde in Berlin ein Tagesseminar für vietnamesische Kolleginnen und Kollegen veranstaltet.

## **Beratung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Die Beratung der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen ist über die gewerkschaftliche Funktionärsstruktur gesichert. Dadurch bekommen auch die unorganisierten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit der Beratung. Wichtig ist zur Sicherstellung dieser Beratung die Qualifizierung und Information der ausländischen Betriebsräte und Vertrauensleute. Spezielle Ausländerberatungsstellen unterhält der DGB in

Berlin, Hamburg, Frankfurt, Stuttgart, Nürnberg und München. In vielen DGB-Kreisen wurden Sprechstunden für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt. Dabei haben Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre, vor allem Rechtsekretärinnen und -sekretäre, gemeinsam mit ehrenamtlichen ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Betriebsräten und Vertrauensleuten die Beratungen vorgenommen.

Bei der gerichtlichen Vertretung von Ansprüchen haben die Beratungsstellen eng mit Rechtsstellen zusammengearbeitet.

Da nur wenige Gewerkschaften hauptamtliche ausländische Sekretärinnen und Sekretäre beschäftigen, wandten sich viele ausländische Kolleginnen und Kollegen an den DGB, um in Einzelfragen beraten zu werden. Dies erfolgte sowohl aufgrund persönlicher Kontakte, die über Veranstaltungen, Schulungen, Seminare, aber auch über fremdsprachige Publikationen des DGB zustandekamen, als auch über Vermittlung der Verwaltungsstellen der einzelnen Gewerkschaften und deren Empfehlungen an die Funktionäre in den Betrieben, sich direkt mit dem DGB in Verbindung zu setzen.

Die Gewerkschaften haben auch immer wieder auf die Hilfe des DGB zurückgegriffen, und zwar bei Beratungen in speziellen Einzelfällen, für Veranstaltungen, Zusammenkünften und Betriebsversammlungen, aber auch für Übersetzungen. Ein Beratungsbedarf bestand auch bei grenzüberschreitenden Ansprüchen, z. B. Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung sowie bei rechtlichen Fragen des Aufenthaltsrechts, bei Wehrdienstangelegenheiten und zum Staatsbürgerschaftsrecht.

Die Beratung des DGB wurde für die italienischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergänzt durch die italienischen Patronate. Es handelt sich dabei um sozialrechtliche Beratungsinstitutionen der drei großen italienischen Gewerkschaftsbünde CISL (INAS), UIL (ITAL-UIL) und CGIL (INCA). Sie unterhalten zahlreiche Beratungsstellen in Deutschland. Der DGB hat über spezielle Verträge mit den italienischen Gewerkschaften die Zusammenarbeit mit den Patronaten geregelt. Die Finanzierung erfolgt über die Patronate aus Italien.

## Italienische Patronate

Auch im Berichtszeitraum wurden wieder Informationsmaterialien in den sechs Sprachen der Hauptanwerbestaaten herausgegeben.

Monatlich erscheint das **DGB-Informationsblatt für ausländische Arbeitnehmer** in Türkisch, Griechisch, Serbo-Kroatisch, Italienisch, Spanisch und Portugiesisch.

## Informationsmaterial in den Landes-sprachen

Das Informationsblatt wurde vom DGB redaktionell erstellt und von den Gewerkschaften, die kein eigenes Ausländermitteilungsblatt haben, bezogen und bezahlt. Inzwischen wird diese Schrift zunehmend von Betreuungsverbänden für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ausländischen Vereinen, Botschaften und Konsulaten, ausländischen

dischen Journalisten, Rundfunkanstalten, aber auch von vielen Kommunen für ihre Ausländerbeiräte angefordert.

Über diese kontinuierlichen Informationen hinaus wurde mit den **Informationen für ausländische Arbeitnehmer über** grundlegende rechtliche Neuregelungen in den Bereichen Sozialrecht, Aufenthalts- und Staatsangehörigkeitsrecht informiert:

Informationen für ausländische Arbeitnehmer	
Ausgabe	Thema
Nr. 3	Beantragen Sie die Aufenthaltsgenehmigung jetzt!
Nr. 4	Informationen zum neuen Ausländergesetz
Nr. 5	Informationen über wichtige sozialrechtliche Neuregelungen ab 1. Januar 1991 in den bisherigen Bundesländern
Nr. 6	Erleichterung der Einbürgerung
Nr. 7	Rechte der ausländischen Jugendlichen nach dem neuen Ausländergesetz.

### Ausschuß für ausländische Arbeitnehmer

Dem „Ausschuß für ausländische Arbeitnehmer“ beim DGB-Bundesvorstand gehören Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften und der DGB-Landesbezirke sowie je ein Vertreter der drei italienischen Patronate, des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt, der SPD-Bundestagsfraktion und die Ausländersekretäre/Ausländersekretärin der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer an. Im Berichtszeitraum tagte der Ausschuß, jeweils unter Hinzuziehung der Ausländersekretärinnen und -sekretäre der Gewerkschaften und der Ausländerberatungsstellen des DGB, aus organisatorischen Gründen jährlich nur einmal. Er befaßte sich mit aktuellen Fragen der gewerkschaftlichen Ausländerarbeit und diente dem gegenseitigen Informationsaustausch.

Der **Arbeitsausschuß Grundsatz**, dem einige Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften sowie von DGB-Landesbezirken angehören, tagte im Berichtszeitraum insgesamt achtmal, um bei aktuellen ausländerpolitischen Angelegenheiten gewerkschaftliche Meinungen zu erarbeiten.

### Arbeits- erlaubnis

Mit dem Inkrafttreten des neuen Ausländergesetzes am 1. Januar 1991 wurde auch das Arbeitserlaubnisrecht verändert. Es wurde der § 19 des Arbeitsförderungsgesetzes, der den Zugang von Ausländern zum Arbeitsmarkt regelt, verändert, die Arbeitserlaubnisverordnung überarbeitet und eine Anwerbestopp-Ausnahmereordnung erlassen. Der Anwerbestopp wurde beibehalten, auch einige Erleichterungen im Arbeitserlaubnisrecht geschaffen, vor allem für nachziehende Familienangehörige.

Ausländer mit einer Aufenthaltsberechtigung benötigen keine Arbeitserlaubnis mehr. Inzwischen gab es auch eine gesetzliche Änderung, nach der Asylbewerber keine Wartezeit mehr haben für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis.

Nach der Anwerbestopp-Ausnahmereordnung wurde der Abschluß von Werkverträgen mit ausländischen Firmen sowie die Grenzarbeitnehmerbeschäftigung geregelt, außerdem die Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeiterinnen und -arbeitnehmern sowie Gastarbeiterinnen und -arbeitnehmern ermöglicht.

Durch Erlass des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung im März 1993 wurde die Anwendung des Arbeitserlaubnisrechtes verschärft, so daß verstärkt Eingriffe in bestehende Arbeitsverhältnisse bei Ausländern erfolgen, die noch keinen Rechtsanspruch auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis haben und denen diese nur nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt wurde.

#### Erteilte Arbeitserlaubnisse:

1989	1990	1991	1992
495.021	630.974	926.123	1.354.894

Nachdem im Sommer 1992 der Deutsche Bundestag das passive Wahlrecht ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Sozialwahlen beschlossen hat, ist die **arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung der Ausländer** auf Bundesebene in allen Bereichen vollzogen. Lediglich in Baden-Württemberg und Bayern gibt es noch einige Benachteiligungen.

In bezug auf die Diskussion um die Neuregelung des Ausländergesetzes wurden eine Vielzahl von Veranstaltungen durchgeführt, um die ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Angehörigen zu informieren. Im April 1990 veranstaltete der DGB eine Konferenz zur Novellierung des Ausländerrechts und beteiligte sich am 27. April 1990 mit anderen Verbänden in Bonn an einer Kundgebung gegen das neue Ausländergesetz.

## Ausländergesetz

Am 1. Januar 1991 trat das neue Ausländergesetz in Kraft. Es hat nicht die von den Gewerkschaften geforderten Verbesserungen gebracht, die eine zukunftsorientierte Regelung der Einwanderung, des Aufenthalts und der Integration von Ausländern in Deutschland schaffen könnten. Der DGB kommentierte es als kompliziertes Juristengesetz mit zahlreichen unübersichtlichen Verweisungen, die teils selbst für Fachleute unüberschaubar sind.

Im Jahre 1990 hatte der Deutsche Bundestag beschlossen, daß die Regierung ihm zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes einen Erfahrungsbericht vorlegen sollte. Dies geschah bis Ende 1993 nicht. Außer-

dem sollten mit Zustimmung des Bundesrates vom Bundesministerium des Innern innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes allgemeine Anwendungshinweise herausgegeben werden. Dies erfolgte ebenfalls bis Ende des Berichtszeitraumes nicht. Die Praxis des neuen Gesetzes hat die Kritik des DGB ebenso bestätigt wie dessen weitergehende Forderungen. Dies ergab auch eine im Frühjahr 1992 veranstaltete Arbeitstagung mit dem Experten Rechtsanwalt Hans-Heinz Heldmann.

### **Wirkungen des Europarechts**

Durch die Verwirklichung des EG-Binnenmarktes zum 1. Januar 1993, mit Einführung der Freizügigkeit von Personen, Kapital, Waren und Dienstleistungen sowie der Umsetzung der Beschlüsse des Gipfels von Maastricht im Dezember 1992, z. B. Kommunales Wahlrecht, Wahlrecht zum Europäischen Parlament und der Unionsbürgerschaft wurde die rechtliche Stellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus EU-Staaten verbessert, die von Drittstaatsangehörigen subjektiv verschlechtert.

### **Für Nicht-EU-Staatsangehörige**

Die Notwendigkeit einer gemeinsamen EU-Ausländer- bzw. Einwanderungspolitik ist dadurch gewachsen. Genau dies hat indes der Ministerrat bisher stets abgelehnt und auf der Kompetenz der einzelnen EU-Staaten beharrt. Dabei sind Regelungen dringend, nicht nur hinsichtlich gemeinsamer Asylrechtsregelungen, sondern vor allem in bezug auf die Rechte bereits rechtmäßig in EU-Staaten lebender Drittstaatsangehöriger, z. B. zur Freizügigkeit und Reisefreiheit innerhalb der EU, aber auch zum Wahlrecht.

Entsprechende Forderungen des DGB hat auch der EGB übernommen. In Deutschland leben 1.503.708 EU-Staatsangehörigen sowie 1.854.945 Türken und 915.636 Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien.

Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) haben dazu geführt, daß das Assoziierungsabkommen zwischen EG und Türkei vom 12. September 1963 und das Zusatzprotokoll vom 23. November 1970 positive Auswirkungen auf die in der EU lebenden Türken haben.

Einen besonderen Schwerpunkt bildete daher die Verbesserung der Rechtssituation von rechtmäßig in der Europäischen Union lebenden Drittstaatsangehörigen. Anknüpfend an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur diskriminierungsfreien Behandlung von türkischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie ihren Familien wurde mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung ein Rechtsgutachten zur Unterstützung eines Rechtsstreites einer türkischen Textilarbeiterin vor dem Bundesverfassungsgericht initiiert.

Im November 1993 wurde in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Universität Bremen eine Arbeitstagung zu diesen Fragen durchgeführt.

Die DGB-Forderung nach Erleichterung der Einbürgerung wurde durch das neue Ausländergesetz nur zu einem geringen Teil erfüllt. Eine Ausweitung der beschlossenen Erleichterung wurde durch Änderung des Ausländergesetzes im Zusammenhang mit dem neuen Asylrecht (Änderung des Art. 18,1 GG) zum 1. Juli 1993 durch den Deutschen Bundestag vorgenommen.

Die Einbürgerung weiter zu erleichtern und damit auch zu werben für die Annahme der deutschen Staatsbürgerschaft, weil damit gleichzeitig die Wahlrechtsfrage der hier lebenden Ausländer zu lösen sei, hat der DGB die Forderung nach Hinnahme der doppelten Staatsbürgerschaft verfolgt. Er hat das Referendum „Doppelte Staatsbürgerschaft“ mit unterstützt. Im Oktober 1993 konnten der Bundestagspräsidentin, Frau Süßmuth, eine Million Unterschriften für die Hinnahme der doppelten Staatsbürgerschaft übergeben werden.

Anfang der 90er Jahre erlebte Deutschland eine Welle von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, von Gewalt gegen Minderheiten und ihre Einrichtungen, wie sie beispiellos in der Geschichte nach 1945 ist. Die Wahlwerbung der sogenannten Republikaner anlässlich der Wahlen zum Berliner Abgeordnetenhaus Ende der 80iger Jahre („Spiel mir das Lied von Tod!“) zeigte Langzeitwirkung. Spätestens nach den feigen Morden von Solingen ist klargeworden, daß Fremdenfeindlichkeit und Rassismus keine vorübergehenden Erscheinungen in der Bundesrepublik Deutschland sind.

Der DGB hat es von Anfang an nicht nur als eine Aufgabe von Polizei, Justiz oder Politik verstanden, die Sicherheit von Fremden in Deutschland wiederherzustellen. Überwindung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der sich auch der DGB stellt. Der **gemeinsame Aufruf von DGB** und Vertretern christlicher **Kirchen** nach Hoyerswerda, sich schützend vor Flüchtlinge und Aussiedler zu stellen, oder der Aufruf des DGB zu einer **Demonstration** gegen Fremdenfeindlichkeit nach den Krawallen in **Rostock** waren jeweils der Auftakt für weitere Aktivitäten, die einen Stimmungswandel herbeiführten und Gegenbewegungen mobilisierten.

Das Streiten für eine Politik der sozialen Gerechtigkeit, das Eintreten für ein solidarisches Klima im Verhältnis zu Minderheiten und insbesondere Zuwanderern sind wesentliche Voraussetzungen für das **gemeinsame Leben und Arbeiten**, wie es der DGB-Bundesausschuß 1991 forderte. In seinen gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten geht der DGB davon aus, daß Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und rechtsextremistische Einstellungen vor Ort angegangen werden müssen. Öffentliche Erklärungen und Kundgebungen waren wichtige Bestandteile dieser Ar-

## **Erleichterte Einbürgerung**

## **Doppelte Staatsbürgerschaft**

## **Fremdenfeindlichkeit – Rassismus**

## **Gemeinsamer Aufruf**

beit. Sie wurden ergänzt um eine breit angelegte Information zur Überwindung von Ängsten und zum Aufbrechen von Vorurteilen.

Dazu trug das Schwerpunktthema 1992 „Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?“ ebenso bei wie die Antirassismuseminare des DGB und das Schwerpunktthema 1993/94 „Klimawechsel: Wege aus der sozialen Kälte“.

Zur Unterstützung der örtlichen und regionalen Aktivitäten hat der DGB-Bundesvorstand Anzeigenmotive und Plakate im Rahmen der **Kampagne Haß macht dumm** zur Verfügung gestellt. Für Funktionsträgerinnen und Funktionsträger wurden Argumentationshilfen gegen Fremdenfeindlichkeit sowie für den Erhalt des individuellen Grundrechtes auf Asyl bereitgestellt. Mit der Informationsbroschüre „Asylrecht und Asylpolitik“ sowie der Argumentationshilfe für den Erhalt des individuellen Grundrechtes auf Asyl wurde zur Versachlichung der Asyl Diskussion beigetragen. Es wurden **Dokumentationen** der DGB-Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus erstellt, mit denen auf bedeutsame Anlässe wie den UN-Tag gegen Rassismus am 21. März und den UN-Tag der Menschenrechte am 10. Dezember jeden Jahres hingewiesen wurde. Die Dokumentation Bunt wie das Leben gibt Anregungen für örtliche Aktivitäten und ermöglicht einen Erfahrungsaustausch. Sie zeigt viele Zeichen der Zivilcourage. Sie macht Mut für die Verwirklichung des Aufrufes des DGB-Bundesausschusses: **Es ist Zeit zu widerstehen**. Sie zeigt wichtige Beiträge, damit in der Bundesrepublik Deutschland wieder ohne wenn und aber gilt: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“.

## Einwanderungs- politik

Die ausländischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer sind nur ein Teil der In der Bundesrepublik Deutschland seit Jahren stattfindenden Zuwanderung. Neben dem Familiennachzug ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reisten in die Bundesrepublik Deutschland Asylbewerber, Aussiedler, Bürgerkriegsflüchtlinge und zwischen dem Fall der Mauer im November 1989 und der Wiedervereinigung im Oktober 1990 Übersiedler aus dem Gebiet der ehemaligen DDR in die alte Bundesrepublik ein. Der DGB hat sich nicht nur mit der Asylproblematik befaßt, sondern ist auch im **Beirat für Vertriebenen-, Flüchtlings- und Spätaussiedlerfragen** beim Bundesministerium des Innern vertreten.

## Einwanderungs- land Deutsch- land?

In den Jahren 1990 bis 1993 kamen von diesen verschiedenen Gruppen zusammen jährlich ungefähr 1 Mio. Menschen neu in die Bundesrepublik Deutschland.

Mit der Überwindung des Ost-West-Gegensatzes, dem Zerfall des Ostblockes und der Überwindung der deutschen und europäischen Teilung rückte Deutschland ins Zentrum von Wanderungsbewegungen aus Ost- und Südosteuropa. Gesellschaft und Politik stehen vor neue Herausforderungen. Im Rahmen der Tagung „Einwanderungsland Deutschland?“ wurde ein innergewerkschaftlicher Informationsaustausch und



Diskussionsprozeß eingeleitet, um damit eine gewerkschaftliche Positionsbestimmung für die zukünftige Migrationspolitik vorzubereiten. Angesichts der aktuellen Asyldiskussion Anfang der 90er Jahre in Deutschland hatte die Tagung insbesondere die Funktion, die verschiedenen Ursachen für Wanderungsbewegungen zu analysieren und damit dazu beizutragen, unterschiedliche Instrumentarien zur Überwindung von Fluchtursachen zu entwickeln. Differenzierte Antworten auf differenzierte Wanderungsursachen wurden vorgestellt, eine deutliche Abgrenzung von Asyl- und Migrationspolitik vorgenommen. Staatliche Entwicklungspolitik und internationale Wirtschaftspolitik sind dabei ebenso wichtige Instrumentarien zur Regulierung von Migrationsbewegungen wie innenpolitische Maßnahmen zur Regulierung der Aufnahme im Einwanderungsland sowie die Entwicklung einer abgestimmten Politik im Rahmen der Europäischen Union. Fluchtursachenbekämpfung und Integrationsmaßnahmen in der Bundesrepublik Deutschland wurden als wichtige Bestandteile einer Migrationspolitik herausgearbeitet. Im Zusammenhang mit der Integrationspolitik wurde insbesondere betont, daß die Förderung der Akzeptanz von Zuwanderung bei der einheimischen deutschen und ausländischen Bevölkerung ebenso wichtiger Bestandteil sein müsse wie die Schaffung von zumutbaren ökonomischen und sozialen Bedingungen für Migrantinnen und Migranten.

Der Bundesvorstand beschloß im November 1993 die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine integrierte Migrationspolitik, mit der eine geregelte und für alle Beteiligte diskriminierungsfreie und soziale Zuwanderung erreicht werden soll.

Am 1. Juli 1993 ist aufgrund der Grundgesetzänderung durch den Deutschen Bundestag das neue Asylrecht in Kraft getreten, das eine erhebliche Einschränkung des bis dahin geltenden Asylrechts bedeutet. Der DGB hat sich stets gegen die Änderung und Einschränkung des Grundrechts auf politisches Asyl ausgesprochen und durch seine Aktivitäten versucht, die Instrumentalisierung der Asylrechtsdiskussion vor allem durch die Unionsparteien zu entlarven und zur Objektivierung der Diskussion durch Aufklärung – vor allem über Zweck – und Fehlinformationen beizutragen. Zuletzt war der DGB die einzige der großen Organisationen und Institutionen in Deutschland, die eindeutig die Einschränkung des Grundrechts auf politisches Asyl ablehnten. In zahlreichen Erklärungen wurde der Standpunkt des DGB deutlich gemacht. Im April 1993 wurden gemeinsam mit „PRO ASYL“ und einigen anderen Initiativen durch einen Vertreter des DGB der Bundestagspräsidentin symbolisch einige Tausend der mittlerweile über 100.000 Unterschriften für den uneingeschränkten Erhalt des Grundrechts auf Asyl übergeben.

Im beratenden Ausschuß der EU-Kommission für die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und in den Gremien des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) wirkte der DGB an der Formulierung gewerkschaftlicher Positionen zur Verbesserung der Situation von Wanderarbeiterinnen und -arbeitnehmer sowie ihrer Familien im

## **Änderung des Asylrechts**

## **Europäische Zusammen- arbeit**

Rahmen des Binnenmarktes und des Maastrichter Vertrages mit. Im „Ständigen Ausschuß Wanderarbeitnehmer“ des EGB, der auf der Grundlage eines gemeinsamen Antrages von DGB und TUC zum EGB-Kongreß 1990 in Luxemburg in einen Ausschuß „Migration und Rassismus“ umbenannt wurde, wurden die Schwerpunkte auf Migrationstragen und Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus gelegt.

Der DGB beteiligte sich an der Entwicklung migrationspolitischer Zielsetzungen im Rahmen europäischer Institutionen wie Europarat, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und einem transatlantischen Gesprächskreis „Migration Dialogue“ zu Migrationsfragen, der von German Foundation maßgeblich unterstützt wird.

Im Jahre 1991 wurde eine Information „EG-Ausländer und Aufenthaltsrecht in der Bundesrepublik Deutschland“ herausgegeben. Damit sollten Betriebsräten und Beratern ein Überblick über die Rechte von EU-Staatsbürgern in der Bundesrepublik Deutschland nach Inkrafttreten des Ausländergesetzes 1990 sowie der Freizügigkeit der Person im Rahmen des Binnenmarktes vermittelt werden.

Im Hinblick auf die neugeschaffenen Kompetenzen im Rahmen des Maastrichter Vertrages zur EU beteiligt sich der DGB an der Formulierung von migrationspolitischen Zielsetzungen im Rahmen des Grünbuches sowie der Beratungen des Rates der EU zu den Bereichen „Inneres und Justiz“. Mit anderen gesellschaftlichen Gruppen (Kirchen, nationalen Menschenrechtsorganisationen, Ausländerbeauftragten) werden Bemühungen zur Verbesserung der rechtlichen Bestimmungen zum Schutz von ethnischen Minderheiten im Rahmen der EU unternommen.

Neben den Kontakten über die Ständigen Gewerkschaftskommissionen mit den Gewerkschaften der Herkunftsländer der angeworbenen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gibt es einen regelmäßigen Informationsaustausch mit der CFTD und dem TUC.

Im Zusammenhang mit der Ost-West-Wanderung gab es auf Einladung des DGB Gespräche mit Gewerkschaften aus den ehemaligen Warschauer Vertragsstaaten. In Fragen des Asylrechtes, der Entwicklung einer regulierten Migrationspolitik für Ost-West-Wanderung und Aktivitäten zu Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus wurden gemeinsame Positionen verabredet.

Zur Entwicklung gemeinsamer Standpunkte zur Situation polnischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland fand ein Gedankenaustausch mit Solidarnosc statt.

Die seit Jahren bestehende Zusammenarbeit zwischen dem DGB und den Gewerkschaftsbündeln aus den Herkunftsländern der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde mit unterschiedlicher Intensität, die auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der Zahl der Menschen aus diesen Ländern und den politischen Verhältnissen dort zu sehen ist, fortgesetzt. Am intensivsten tagten bis 1991 jährlich einmal die deutsch-türkische, die deutsch-italienische, die deutsch-griechische Gewerkschaftskommissionen sowie die deutsch-jugoslawische Gewerkschaftskommission. Mit den Gewerkschaften in Spanien und Portugal wurden einzelne Kontaktgespräche geführt, vielfach am Rande und in Verbindung mit internationalen Tagungen. 1992 berichtete ein Vertreter des DGB in einer Tagung des Tunesischen Gewerkschaftsbundes mit dem Internationalen Arbeitsamt über die Ausländersituation in der Bundesrepublik Deutschland. Außerdem wurden die Partnergewerkschaftsbünde ständig schriftlich über aktuelle ausländerpolitische Entwicklungen in der Bundesrepublik Deutschland informiert. Monatlich wird ihnen das DGB-Mitteilungsblatt in der jeweiligen Sprache zugeschickt.

Ende 1992 fand das letzte Gespräch mit Vertretern des Jugoslawischen Gewerkschaftsbundes in München statt. Inzwischen reduziert sich der Kontakt auf sporadische Informationen und Beantwortung von Anfragen.

Die Zusammenarbeit mit Wohlfahrtsverbänden und Kirchen wurde in bewährter Form fortgesetzt. Besondere Bedeutung erhielt durch das Ansteigen der Zahl der Asylbewerber die Zusammenarbeit mit „PRO ASYL“ und den Flüchtlingsräten. Auch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akademien und Universitäten wurde fortgesetzt.

Nach wie vor hat sich der DGB im Koordinierungskreis „Ausländische Arbeitnehmer“ beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung engagiert und im Berichtszeitraum an Stellungnahmen zur Problematik „Ausländische Frauen und Mädchen“, „Ältere Ausländer“ und „Berufliche Integration von ausländischen Jugendlichen“ mitgearbeitet. Durch die Mitarbeit im Redaktionsbeirat konnte der Inhalt der in sieben Sprachen durch das BMA herausgegebenen Zeitschrift „AD – Arbeitsplatz Deutschland“ mitgestaltet werden.

Im Sprachverband „Deutsch für ausländische Arbeitnehmer“ hat der DGB seine Mitarbeit im Vorstand und in den Mitgliederversammlungen auch im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Im Dezember 1993 bestand der Gesprächskreis „Ausländische Arbeitnehmer“ zwischen DGB und BDA bereits 20 Jahre. Neben den DGB- und BDA-Vertreterinnen und -Vertretern nahmen als ständige Gäste Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit, des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, des Bundesministeriums des Innern und des Auswärtigen Amtes an den Sitzungen teil. Der Gesprächskreis dient dem gegenseitigen Informationsaustausch, dem Versuch, ausländerpo-

## **Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der Herkunftsländer**

## **Zusammenarbeit mit anderen Verbänden und Institutionen**

## **Sprachverband**

## **Gesprächskreis DGB/BDA**

litisches Handeln aufeinander abzustimmen und gemeinsame Aktionen zu besprechen, aber vor allem dem Ziel, die Integration der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und für ein konfliktfreies Miteinander von Deutschen und Ausländern zu sorgen. Es wurden gemeinsame Stellungnahmen zur Berufsausbildung und Beschäftigung ausländischer Jugendlicher und zur Fremdenfeindlichkeit herausgegeben. Insgesamt tagte der Gesprächskreis im Berichtszeitraum 13 mal.

### **Interkulturelle Woche – Woche der ausländischen Mit- bürger**

Auch im Berichtszeitraum hat sich der DGB aktiv an den Vorbereitungen zur interkulturellen Woche – Woche der ausländischen Mitbürger im Ökumenischen Vorbereitungsausschuß beteiligt, dem die beiden großen Kirchen und die griechisch-orthodoxe Metropoli angehören.

Die Initiative zur Woche der ausländischen Mitbürger lebt von den örtlichen Aktivitäten. Zahlreiche DGB-Kreise haben in Zusammenarbeit mit den Kirchen, kommunalen Trägern, Wohlfahrtsverbänden, Ausländerorganisationen oder auch in eigener Initiative in dieser Woche jeweils Ende September/Anfang Oktober Veranstaltungen durchgeführt oder daran mitgewirkt. Zur Unterstützung der örtlichen Arbeit wurden gemeinsame Materialien erstellt, die auch gewerkschaftliche und betriebliche Belange berücksichtigten. Zu aktuellen ausländerpolitischen Themen wie „Viele Kulturen – eine Zukunft“ sowie „Nationalismus und Rassismus in Europa überwinden!“ wurden gemeinsame Informationsblätter herausgegeben. Der DGB hat sich an den Tagungen der Initiativgruppen auf Bundesebene beteiligt und in gemeinsamen öffentlichen Erklärungen versucht, dazu beizutragen, für ein friedliches Zusammenleben von Deutschen und Ausländern einzutreten, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus mit Zivilcourage entgegenzutreten, durch Informationen Vorurteile zu überwinden und das Zusammenleben von Menschen verschiedener Herkunft und Kulturen nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung zu betrachten. Zur interkulturellen Woche – Woche der ausländischen Mitbürger 1993 hat der DGB ein Eindruckplakat „Bunt wie das Leben“ für die örtliche Werbung herausgegeben.

Im Berichtszeitraum hatte die Unterstützung des Tages des Flüchtlings innerhalb der Woche der ausländischen Mitbürger besondere Bedeutung. Es wurden Anregungen zur Zusammenarbeit und Unterstützung von Flüchtlingen gegeben und zahlreiche örtliche Informationsveranstaltungen über Fluchtursachen und die Bedeutung des Asylrechtes und des Schutzes für Flüchtlinge durchgeführt.

### **Veranstaltungen außergewerk- schaftlicher Einrichtungen**

Bei zahlreichen Veranstaltungen von Wohlfahrtsverbänden, Initiativen in der Ausländerarbeit, Ausländergruppen, Akademien, Universitäten, Kommunen, Ausländerbeiräten, Botschaften und Konsulaten konnte die Auffassung des DGB in Ausländer- und Zuwanderungsfragen dargestellt werden.

## Abteilung Angestellte

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Angestellten überschritt im Jahr 1991 zum ersten Mal die der Arbeiter. Praxis und Effizienz einheitlicher Interessenvertretungspolitik wird damit immer mehr vom Grad gewerkschaftlicher **Integrationsfähigkeit im Angestelltenbereich** abhängen. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß vom Mai 1990 nahm vor diesem Hintergrund einstimmig den Antrag 271 „Gewerkschaftliche Angestelltenarbeit im DGB und Organisationskampagne Angestellte“ an. Mit diesem Antrag wurde die Fortführung der 1988 eingeleiteten „Organisationskampagne Angestellte“ beschlossen. Die daraus resultierenden Umsetzungsaktivitäten bildeten den Schwerpunkt der Beratungen des Bundes-Angestelltenausschusses und der Arbeit der Abteilung.

Dem Bundes-Angestelltenausschuß des DGB (BAA) gehören die für die Angestelltenarbeit ihrer Gewerkschaften zuständigen Vorstandsmitglieder bzw. Fachsekretärinnen und -sekretäre sowie die Landesbezirks-Angestelltensekretärinnen und -sekretäre an. Beratend nimmt an den BAA-Sitzungen der Redakteur des Angestellten-Magazins teil. Im BAA wird die Angestelltenarbeit **koordiniert** und der erforderliche **Erfahrungsaustausch** sichergestellt.

Die Landesbezirks-Angestelltensekretärinnen und -sekretäre betreuen die Landesbezirks-Angestelltenausschüsse und unterstützen die DGB-Kreis-Angestelltenarbeit sowie deren Ausschüsse bzw. regionale Arbeitsgemeinschaften. Sie führen örtliche und regionale Veranstaltungen durch, stehen vor allem den Landesbezirksvorständen und ihren Abteilungen in allen angestelltenpolitischen Fragen beratend zur Verfügung und haben während des Berichtszeitraums maßgeblich an der Planung und Umsetzung der „Organisationskampagne Angestellte“ mitgewirkt. Gemeinsame Besprechungen mit der Abteilung Angestellte der Bundesvorstandsverwaltung des DGB und den Landesbezirks-Angestelltensekretärinnen und -sekretären sichern den gegenseitigen **Informationsaustausch**, die **Koordination** und **Schwerpunktbildung** der Arbeit.

Schon seit Ende der 80er Jahre findet im DGB und seinen Gewerkschaften eine intensive Debatte über notwendige inhaltliche und organisatorische Reformen gewerkschaftlicher Arbeit statt (vgl. Bericht Vorstandsbereich Vorsitzender). Von Anfang an haben sich der Bundes-Angestelltenausschuß des DGB sowie die Abteilung Angestellte an der Reformdebatte beteiligt. Die **Organisationskampagne Angestellte** war ein wesentlicher Beitrag zur inhaltlichen Ausgestaltung dieses Diskussionsprozesses. Die inhaltliche Weiterentwicklung angestelltenpolitischer Aktivitäten, aber auch die entwickelten und erprobten neuen Formen gewerkschaftlicher Arbeit, insbesondere in den DGB-Pilotprojek-

**Bundes-Angestellten-**  
**ausschuß**

**Landesbezirks-**  
**Angestellten-**  
**sekretärinnen**  
**und -sekretäre**

**Struktur- und**  
**Reform-**  
**diskussion**

ten der „Organisationskampagne Angestellte“, waren **konkrete Beiträge** für dieses **Reformvorhaben**.

## **flexiblere Arbeitsformen**

Schon zu Beginn der gewerkschaftlichen Diskussion über inhaltliche und organisatorische Bezugspunkte für die zukünftige Arbeit stand die **Personengruppenarbeit** des DGB mit im Zentrum der Überlegungen. Vorgeschlagen wurde u. a. die **Auflösung von Angestelltenausschüssen auf der Ebene der DGB-Kreise, der DGB-Landesbezirke und des DGB-Bundesvorstandes**. Der Ausgangspunkt dieser Überlegungen war, überholte und allzu ritualisierte Formen gewerkschaftlicher Gremienarbeit zu überwinden. So sollten die Angestelltenausschüsse in **flexible Arbeitsformen überführt** werden. Obwohl auch der DGB-Bundes-Angestelltenausschuß diesem Vorschlag zustimmte, vertrat dieser jedoch die Auffassung, daß zunächst Klarheit darüber geschaffen werden muß, wie die zukünftige gewerkschaftliche Arbeit im Politikfeld Angestellte weiterzuentwickeln ist. Entsprechende Vorschläge wurden in einem **neuen Entwurf** für Richtlinien zur Angestelltenarbeit des DGB formuliert und den zuständigen Gremien übermittelt.

Auf dem Hintergrund der eingegangenen Stellungnahmen aus unterschiedlichen Politikbereichen beschloß der **DGB-Bundesvorstand** Anfang 1993 ein Konzept zu erarbeiten, das **praktische Schritte für eine Neuorientierung** der bisher vom DGB geleisteten **mitgliedernahen Arbeit** enthält. Zielsetzung dieses Konzeptes ist es, die politischen Dachfunktionen des DGB in ihrem Kern zu stärken, seine Dienstleistungsfunktionen neu zu strukturieren und ihn von Aufgaben zu entlasten, die von den Mitgliedsgewerkschaften geleistet werden.

## **Ziel- und Problemorientierung**

Auf dieser Grundlage beauftragte der Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB eine Arbeitsgruppe mit der Erarbeitung eines „Eckpunkte-Papiers zur zukünftigen Arbeit und Wahrnehmung von Aufgaben in den Politikfeldern Frauen, Handwerk, Beamte/ Öffentlicher Dienst, Angestellte“. In seinen Beratungen zum „Eckpunktepapier“ hat der Bundes-Angestelltenausschuß unterstrichen, daß auch zukünftig eine **zielgruppen- und problemorientierte Angestelltenarbeit** des DGB notwendig ist und für das Politikfeld Angestellte auch weiterhin **koordinierende Strukturen** erforderlich sind. Entsprechende Grundpositionen wurden dem Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand am 23. Juni 1993 in einer ausführlichen Stellungnahme des BAA zum „Eckpunkte-Papier“ übermittelt.

## **DGB-Schwerpunkt- kreise**

Mit dem im März 1993 vorgestellten Arbeitskonzept „DGB-Schwerpunkt-Kreise (Ballungs- und Dienstleistungszentren)“ sollte die Möglichkeit eröffnet werden, die Erfahrungen aus der **Organisationskampagne Angestellte** in bisher nicht beteiligten DGB-Kreisen umzusetzen.

Die in der Diskussion über Personengruppenarbeit vertretene Auffassung, wonach sich die Arbeits- und Lebensbedingungen oder die sozialen Unterschiede etwa zwischen Arbeitern und Angestellten zunehmend verwischen und insofern eine eigenständige oder besondere Angestelltenpolitik nicht mehr notwendig sei, ist wenig stichhaltig. Nach wie vor gibt es **vielfältige Unterschiede** und **Differenzierungen** zwischen diesen Beschäftigtengruppen. Richtig ist, daß die alten Trennlinien zwischen Angestellten und Arbeitern heute weitgehend aufgelöst sind. An ihre Stelle sind jedoch neue Unterschiede getreten, die in der praktischen Gewerkschaftsarbeit ihren Niederschlag finden müssen. Unstrittig hängt die zukünftige Bedeutung und Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften und des DGB maßgeblich davon ab, ob es gelingt, im großen Umfang neue **Angestelltenmitglieder** zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund müssen im DGB auch zukünftig organisationspolitische und inhaltliche Aufgaben für die Wahrnehmung politischer Dach- und Dienstleistungsfunktionen im Politikfeld Angestellte bestimmt werden. Dazu sind regulierte gewerkschaftliche Strukturen im DGB, insbesondere für **Grundsatzfragen, Koordination** und **Erfahrungsaustausch** unumgänglich. Dies gilt nach Auffassung des Bundes-Angestelltenausschusses des DGB sowohl für die Bundes- als auch die Landesbezirksebene.

## neue Differenzierungen

Der „Kleine Arbeitsausschuß“ des BAA hat sich anlässlich seiner Sitzung am 29. September 1993 in Düsseldorf ausführlich mit dem Stand der **Reformdebatte** des DGB befaßt, das Papier der Abteilung Angestellte „Politische Dach- und Dienstleistungsfunktionen des DGB im Politikfeld Angestellte“ zustimmend zur Kenntnis genommen und empfohlen, es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Bundesfachkonferenz zur Diskussion zu stellen. Der BAA schloß sich dieser Empfehlung ebenfalls an. Auf der Bundesfachkonferenz wurde der Entwurf der **Angestelltenpolitischen Erklärung** und das vorgelegte Papier **Politische Dach- und Dienstleistungsfunktionen des DGB im Politikfeld Angestellte** ausführlich diskutiert.

## Reform der Angestelltenarbeit

Die Mitgliederstatistik für die DGB-Gewerkschaften wies für **1992 mehr als 3,2 Millionen Angestellte** aus. In den **westlichen Bundesländern** konnte mit einer Gesamtzahl von 1.786.000 organisierten Angestellten eine neue Rekordmarke erreicht werden. In den östlichen Bundesländern mußte bei der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder aus Angestelltenberufen im Zeitraum **1991 bis 1992 ein Rückgang** verzeichnet werden. Allerdings war dieser mit **11%** nicht ganz so dramatisch wie der Rückgang der Mitgliederzahlen insgesamt in Ostdeutschland (minus 18,4%). Stellt man die ökonomische Entwicklung hier sowie den Höchststand von Angestelltenmitgliedern im Westen in Rechnung, ist dies eine auf den ersten Blick betrachtet erfolgreiche Entwicklung.

## Höchststand von Angestelltenmitgliedern im Westen

Diese Bewertung muß allerdings stark relativiert werden. Sie verbirgt nach wie vor vorhandene, in ihrer Tendenz sich weiter verschärfende **Organisationsprobleme der DGB-Gewerkschaften**. Aufgrund noch

## Angestelltenbeschäftigung im Westen

## Anstieg der Mitgliederzahlen bei weiblichen Angestellten

## Angestelltenorganisationsgrad und Mitgliederzahlen

## Defizite vor allem in Dienstleistungsmetropolen

fehlenden Datenmaterials beziehen sich die folgenden Anmerkungen im wesentlichen auf die jüngste Entwicklung in den westlichen Bundesländern und ihren Dienstleistungsmetropolen. Einige Unstimmigkeiten ergeben sich durch die Integration des alten DGB-Landesbezirks Berlin (West) in den neuen DGB-Landesbezirk Berlin-Brandenburg.

In den zurückliegenden Jahren (seit 1986) stieg die Zahl der in den Angestelltenberufen **Beschäftigten** um mehr als 2 Millionen und erreichte Ende 1992 mit **12.154.000** ihren Höchststand. Gleichzeitig vergrößerte sich der Anteil der Angestellten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiter auf mittlerweile **51%**.

Die seit 1986 in Westdeutschland (ohne Berlin-West) zusätzlich gewonnenen **107.000 Angestelltenmitglieder** sind allerdings ausschließlich auf das **Organisationsverhalten weiblicher Angestellter** zurückzuführen. Mit mehr als **124.000** (ohne Berlin-West) zusätzlichen Mitgliedern machten die **Frauen** die zu verzeichnenden **Verluste unter männlichen Angestellten** mehr als wett. Waren Ende 1986 noch mehr als **976.000** männliche Angestellte organisiert, fiel diese Zahl bis Ende **1992** auf etwa **958.000** zurück (ohne Berlin-West).

Ein Vergleich der Mitgliederentwicklung mit der Entwicklung im Beschäftigungssystem macht die Dramatik deutlich: Mit 107.000 zusätzlichen Mitgliedern (ohne Berlin 1986-1992) organisieren die DGB-Gewerkschaften im gleichen Zeitraum im Durchschnitt nur noch etwa **5,6% des Beschäftigungszuwachses von 1,9 Millionen**. Bei den **weiblichen Angestellten** betrug diese Quote **9,8%**. In der Konsequenz bedeutet dies: **Der Organisationsgrad sinkt**, sowohl insgesamt als auch (trotz der relativ hohen Mitgliederzuwächse) bei den weiblichen Angestellten. Waren **1986** noch etwa **17,2%** (ohne Berlin) aller Angestellten in den DGB-Gewerkschaften organisiert, so sank diese Quote Ende **1992 auf 15,3%**. Allein im Zeitraum 1990/1991 sank der Organisationsgrad im Angestelltenbereich um ein halbes Prozent, 1992 nochmals um 0,2%. Ähnlich stellt sich die Entwicklung bei den **weiblichen Angestellten** dar: Der Organisationsgrad fiel von **13,0% auf 12,4%**. Bei den **männlichen Angestellten** reduzierte er sich zwischen **1986 und 1992** um mehr als 2%, nämlich von **22% auf unter 20%**.

Die sehr unterschiedliche Entwicklung in einzelnen Regionen Westdeutschlands sowie zwischen Männern und Frauen deutet darauf hin, daß es den DGB-Gewerkschaften nach wie vor **kaum gelingt, unter höherqualifizierten Angestellten erfolgreich zu werben**. In erster Linie werden Frauen aus Angestelltenberufen, die sich durch eine überdurchschnittliche Quote von Teilzeitbeschäftigung auszeichnen und deren Arbeitsverhältnisse als in vieler Hinsicht unsicher gelten, gewonnen. Dies wurde durch die Untersuchung des Soziologischen Forschungsinstitutes Göttingen über „Hochqualifizierte Angestellte“ bestätigt.

Der relativ stabile Organisationsgrad unter männlichen Angestellten zwischen 1975 und 1985 ist wesentlich auf den „Statuswechslereffekt“



zurückzuführen. Viele dieser Beschäftigten und Mitglieder scheiden jetzt aus dem Erwerbsleben aus. Sie werden ersetzt durch Fachhochschul- bzw. Hochschulabsolventen ohne gewerkschaftliche Sozialisation und/oder ohne vorherige betriebliche Praxis. Hinzu kommt, daß die Zuwachsraten unter hochqualifizierten Angestellten, insbesondere in den süddeutschen Ballungszentren, überproportional ausfallen. Gerade hier gibt es offensichtlich die größten Defizite in den gewerkschaftlichen Infrastrukturen. Es muß davon ausgegangen werden, daß die Organisationsgrade im Angestelltenbereich in Städten wie München oder Stuttgart mittlerweile unterhalb der 10 %-Marke liegen. Allein in diesen beiden Städten sind jedoch eine Million Angestellte beschäftigt. Vor diesem Hintergrund gewinnt der aktuell diskutierte Vorschlag, Initiativen in den Ausbildungsorten „Hochschulen“ zu entwickeln, eine besondere Bedeutung.

### Ziele und Ergebnisse der „Organisationskampagne Angestellte“

Nachfolgend werden Vorgehensweisen sowie Ergebnisse der 1988 beschlossenen und Ende 1993 beendeten **Organisationskampagne Angestellte** benannt. Eine ausführliche Beschreibung von Aktivitäten und Erfahrungen ist in einem Rechenschaftsbericht für den DGB-Bundesvorstand enthalten. Im Dezember 1992 wurde dieser Bericht im DGB-Bundesvorstand diskutiert und zustimmend zur Kenntnis genommen. Wesentliches Ergebnis auch dieser Beratung war, daß die Bemühungen zur Reform gewerkschaftlicher Praxis im Sinne des mit der „Organisationskampagne Angestellte“ eingeschlagenen Weges, fortgesetzt werden müssen. Zusätzlich wurde eine externe Bewertung in Auftrag gegeben, die im Januar 1993 vorgelegt wurde.

Die „Organisationskampagne Angestellte“ verstand sich von Beginn an als **Bestandteil der Modernisierungsdebatte** des DGB und der Gewerkschaften. Sie wollte zur Entwicklung einer **neuen, zeitgemäßerer gewerkschaftlichen Kultur** beitragen. Grundlagen für eine erfolgreiche **Mitgliederwerbung**, insbesondere bei **qualifizierten Angestellten**, sollten geschaffen werden.

In den zurückliegenden Jahren gelang es zwar, praktische Beispiele für mögliche Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit zu entwickeln, nicht aber das ursprüngliche Vorhaben, „solidarische Mitgliederwerbung der Gewerkschaften des DGB im Angestelltenbereich“ in die Praxis umzusetzen. Die Gründe hierfür werden im Rechenschaftsbericht benannt und mögliche Perspektiven dargelegt. **Die wenigen, dennoch durchgeführten Mitgliederwerbemaßnahmen zeigen, daß koordinierte Maßnahmen des DGB und der Gewerkschaften durchaus erfolgreich sein können.** Dabei müssen die gewonnenen Erfahrungen genutzt und eingeschlagene Wege weitergegangen werden. Hierzu wurden im Laufe des Jahres 1993 Vorschläge unterbreitet.

### Reform auch im Angestelltenbereich fortsetzen



### Kampagne Bestandteil der Modernisierungsdebatte

## Interessen von Angestellten stärker einbeziehen

In welche Richtung auch immer gewerkschaftliche Reformbemühungen weiterentwickelt werden: die Ziele lassen sich nur erreichen, wenn Veränderungen, insbesondere in den großen Dienstleistungszentren der Bundesrepublik, eingeleitet und kontinuierlich verfolgt werden. Für die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit des DGB und der Gewerkschaften heißt dies, daß sie weiterhin integraler Bestandteil der Zukunftsdebatte bleiben muß. Sie muß zudem auch weiterhin die Möglichkeit erhalten, eigenständige, den konkreten Bedürfnissen und Erwartungshaltungen der Angestellten entsprechende Arbeitsformen zu entwickeln. Im Vordergrund müssen dabei die von Angestellten gegenüber gewerkschaftlicher Interessenvertretung artikulierten Wünsche und Erwartungen stehen und nicht abstrakte Organisationsinteressen.

### Gesamtbewertung der Aktivitäten und Ausblick

Eine Gesamtbewertung der durchgeführten Aktivitäten zur „Organisationskampagne Angestellte“ fällt aufgrund der sehr unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Pilotprojekten nicht leicht. Obwohl sich grundsätzlich festhalten läßt, daß die **Bereitschaft unter haupt- und ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären** sich in der Angestelltenmitgliederwerbung bzw. Ansprache stärker als bisher zu **engagieren, gestiegen** ist, sind nach wie vor Anstrengungen zur **Sensibilisierung und Motivation** notwendig. Aus Sicht der an der „Organisationskampagne Angestellte“ Beteiligten lassen sich folgende Ergebnisse und Erfahrungen verallgemeinern:

- Der **Diskussionsbedarf** über die grundsätzliche Ausrichtung sowie über inhaltliche und organisatorische Schwerpunkte der Organisationskampagne wurde unterschätzt. Von daher war es **notwendig**, den Schwerpunkt „Motivation und Information“ mit einem stärkeren Gewicht als ursprünglich geplant zu versehen. Dies war die **Voraussetzung** dafür, daß sich zeitgemäßere Inhalte und Methoden in der gewerkschaftlichen Praxis durchsetzen konnten.
- Die konkrete Beschreibung der jeweiligen organisationspolitischen Rahmenbedingungen in regionalen und örtlichen **Bestandsaufnahmen** führte zu einem **Offenlegen** von **Problemen** sowie **Defiziten** gewerkschaftlicher Arbeit und unterstrich den **Handlungsbedarf**.
- Deutlich wurde, daß **Informationsflüsse** und die **Kommunikation** zwischen den verschiedenen Gliederungen des DGB und der Gewerkschaften häufig eher **uneffektiv** sind. Gerade vor diesem Hintergrund fiel der **Erprobung** anderer **Koordinierungs- und Kooperationsmethoden** ein besonderer Stellenwert zu. Die Einrichtung eines **Beirates** zur „Organisationskampagne Angestellte“, in dem alle beteiligten Gliederungen vertreten waren, hat sich als vorteilhaft erwiesen. Die gleichzeitige **Anbindung regionaler Arbeitsgruppen** durch die Projektssekretärinnen und -sekretären führte zu einer **Re-**

**duzierung** des vorhandenen Konfliktpotentials. So ließen sich Mißverständnisse und Informationsdefizite relativ schnell beseitigen.

- Trotz vorhandener Erfolge dürfen nach wie vor vorhandene **Vorbehalte** und **Bedenken** gegenüber der grundsätzlichen Ausrichtung der Organisationskampagne und die **Skepsis** gegenüber **Modernisierungsvorhaben** nicht übersehen werden. Diese sind vor allem bei jenen Kolleginnen und Kollegen, die **nicht** unmittelbar aus dem Angestelltenbereich kommen, verankert. Bedenken wurden vor allem dann artikuliert, wenn es darum ging, angestellenspezifische Themen in die gewerkschaftliche Arbeit zu integrieren. Probleme wie „Aufstieg und Karriere“, „flexiblere Arbeitszeiten“, „Verantwortung im Beruf“, „neue Managementmethoden und Führungstechniken“ wurden eher skeptisch beurteilt. Auch ist die Bereitschaft, den Gewerkschaften kritisch gegenüberstehenden unorganisierten Angestellten zuzuhören, noch zu gering ausgeprägt.
- Auf der anderen Seite zeigte sich, daß **ehrenamtliche** Kolleginnen und Kollegen aus den Angestelltenbereichen der Kampagne sehr **positiv** und **aufgeschlossen** gegenüberstehen. Häufig führte dies zu neuen Konflikten in den Verwaltungsstellen und DGB-Kreisen. Die Ehrenamtlichen verlangten ein stärkeres Engagement ihrer Verwaltungs- und Geschäftsstellen für die Organisationskampagne.
- Das Interesse von unorganisierten Angestellten an den offen gestalteten Tagungen und Konferenzen ist überraschend groß.
- Zumindest die auf regionaler und örtlicher Ebene tätigen **Medien** können ohne großen Aufwand für gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit **genutzt** werden. Interessante Veranstaltungen und gezielte Einladungen an Journalisten und Redakteure führten in den DGB-Pilotprojekten zu einem verbesserten **Image** und **Medienecho**.
- Der **dezentrale Ansatz** der Organisationskampagne hat zu einem bisweilen sehr komplizierten Abstimmungsprozeß geführt. Bei der Entwicklung von Informations- und Werbematerialien oder der Konzipierung von Kommunikationsstrategien schlechthin war ein erheblicher Arbeitsaufwand für die Präsentationen durch externe Berater notwendig. Eine Alternative zu diesem Vorgehen bot sich aber schon deshalb nicht an, weil durch diese Vorgehensweise haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen in Entscheidungsprozesse **einbezogen** wurden und von daher Engagement und Kreativität sichergestellt werden konnten.
- Die **systematische Information und Qualifikation** von haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere im Hinblick auf die Befähigung, mit **zeitgemäßerer Arbeitsmethoden**, Veranstaltungsdesign und anderen Kooperationsmethoden umzugehen, hat sich bewährt und ist zum Teil Bestandteil der Hauptamtlichenschulung in der Abteilung Gewerkschaftliche Bildung geworden.

Hierzu wurden z. B. die Arbeitshilfen „Betriebszeitung“ und „Schwarzes Brett“ erstellt.

- Die im Rahmen der „Organisationskampagne Angestellte“ entwickelten **Informations- und Werbematerialien** wie z. B. Themenbroschüren (Mobbing, Weiterbildung, Büroökologie, Streß) und Zielgruppenmaterialien (weibliche, technische, kaufmännische Angestellte) sowie **Kommunikationslogistiken** können für die Alltagsarbeit übernommen und kostengünstig – den jeweiligen Bedingungen angepaßt – eingesetzt werden. Der hohe finanzielle Aufwand für die Erstentwicklung dieser Unterlagen konnte in der letzten Phase der „Organisationskampagne Angestellte“ erheblich reduziert werden und wird sich rechnen, wenn sie weitere Verbreitung und Anwendung finden.
- Der **Transfer von Erfahrungen**, insbesondere der DGB-Pilotprojekte in den Städten München, Stuttgart, Frankfurt, Düsseldorf und Hamburg muß als **Prozeß organisiert** werden und darf keinesfalls ausschließlich über den „Papierweg“ erfolgen. Hieran müssen sich alle betroffenen Gliederungen der Gewerkschaften und des DGB beteiligen, wobei auch Koordinierungsaufgaben auf zentraler Ebene sichergestellt werden müssen.
- Ein **wesentliches Ergebnis** der „Organisationskampagne Angestellte“ besteht darin, daß angesichts der organisationspolitischen Möglichkeiten der Gewerkschaften und des DGB auch auf absehbare Zeit eine **regionale Konzentration** von Aktivitäten und Arbeitsschwerpunkten vorgenommen werden sollte. Je intensiver die entwickelten Konzepte, Materialien und Kommunikationslogistiken Eingang in die Arbeit gewerkschaftlicher Gliederungen finden, um so mehr rechnen sich die getätigten Anschubinvestitionen. Ein **Know-how-Transfer**, organisiert im Rahmen eines systematisch entwickelten **Arbeitskonzeptes**, bietet sich hierbei als organisationspolitisch **effektivste** und auch kostengünstigste Variante möglicher Umsetzungsformen an.

#### **Inhaltliche Arbeitsschwerpunkte**

#### **Bildungsarbeit**

Die Bildungsarbeit war im Berichtszeitraum integraler Bestandteil der „Organisationskampagne Angestellte“. Die angebotenen Seminare waren eine Voraussetzung, neue Formen der eigenen Arbeitsweisen, der Ansprache und Mobilisierung von Angestellten zu erproben. Die Planung und Durchführung erfolgte in enger Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk e.V. und der Abteilung Gewerkschaftliche Bildung des DGB-Bundesvorstandes.

Zielgruppe der Bildungsangebote waren haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit unterstützen soll-

ten. Neben organisationspolitischen und fachlichen Inhalten wurden vor allem neue Arbeitstechniken erprobt und vermittelt.

Die zentralen Seminare umfaßten **Themenbereiche** wie: „Personalinformationssysteme und Datenschutz“; „Probleme der Arbeitsanalyse, Arbeitsgestaltung und Software-Ergonomie im Angestelltenbereich“; „Unternehmensziele und -strategien“; „Öffentlichkeitsarbeit und Werbung“; „Informations- und Kommunikationstechnik – Entwicklungsperspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten“; „Kreatives Veranstaltungsdesign“; „Zeitmanagement und Arbeitstechniken“ sowie Seminare für haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre zur **Moderatorenausbildung**. Nach erfolgreicher Erprobung wurden die Seminarkonzepte fester Bestandteil des Angebots im Programm des DGB-Bildungswerkes e.V./Abteilung Gewerkschaftliche Bildung.

## zentrale Seminare

Über die zentralen Seminare hinaus hatte die **regionale Bildungsarbeit** die Funktion, Probleme der örtlichen Angestelltenarbeit aufzuarbeiten, gemeinsame Prioritäten festzulegen und eine verbindliche Umsetzung zu vereinbaren. Im Mittelpunkt stand auch die Vermittlung neuer Arbeitstechniken.

## dezentrale Angebote

Nicht nur in den Projekten der Organisationskampagne selbst, sondern auch in zahlreichen DGB-Kreisen wurden Wochenendveranstaltungen z. B. zu folgenden **Themen** organisiert: „Neue Arbeitsformen in Gremien“, „Zukunftswerkstätten“, „Betriebszeitungen“, „Streß“. In vielen dieser Veranstaltungen waren die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Angestellte als Moderatorinnen und Moderatoren tätig.

Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt war die Umsetzung des Antrages 245 des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB, in dem der DGB-Bundesvorstand aufgefordert wird, eine systematische gewerkschaftliche Betreuung der Hochschulen und eine gewerkschaftliche Einbindung von Studentinnen und Studenten zu gewährleisten. Voraussetzung für eine solche Konzeption war eine **Bestandsaufnahme**, die Aufschlüsse über die Veränderungen an den Hochschulen, die soziale Situation der Studierenden, die Studiensituation, den Studienalltag, das politische Bewußtsein Studierender sowie die Beschäftigungsaussichten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen geben sollte. Vom DGB-Bundesvorstand wurde dazu unter Federführung der Abteilung Angestellte eine **Kommission** eingesetzt, in der die Gewerkschaften sowie eine **Projektgruppe** aus der DGB-Bundesvorstandsverwaltung vertreten waren. In einem umfassenden Bericht legte die Kommission dem DGB-Bundesvorstand im Oktober 1992 Empfehlungen zur Umsetzung des Antrages 245 vor.

## Gewerkschaftliche Betreuung und Organisation von Studentinnen und Studenten

Die Kommission hat in ihrem Bericht eine **Satzungsformulierung** vorgeschlagen, die im Organisationsausschuß den Mitgliedsgewerkschaften zur Aufnahme in die Satzung empfohlen wird: „Studentinnen und Studenten an Fachhochschulen, Hochschulen, Akademien oder vergleichbaren Einrichtungen sind berechtigt, Mitglied der... zu werden,

## Empfehlungen der Kommission

sofern sie ein Studienfach studieren, das eine spätere Tätigkeit in dem von der... festgelegten Organisationsbereich ermöglicht oder wenn sie eine Tätigkeit in diesem Bereich anstreben."

Zur Umsetzung der Anforderungen an eine gewerkschaftliche Hochschularbeit hat die Kommission die Entwicklung von **Betreuungskonzepten** der Gewerkschaften sowie eine Koordinierungsstelle beim DGB-Bundesvorstand zur Beschlußfassung empfohlen. Um praktische und systematisierbare Erfahrungen an Hochschulen und mit Studierenden zu sammeln, wurde weiter vorgeschlagen, **Pilotprojekte** an noch festzulegenden Hochschulstandorten /-regionen durchzuführen. Die Projekte, die in den Aufgabenbereich der Gewerkschaften fallen, sollten aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen an den Hochschulen sowie aufgrund der spezifischen Situation der Gewerkschaften einen jeweils unterschiedlichen Charakter haben.

Um sicherzustellen, daß die in den Projekten gesammelten Erfahrungen in die gewerkschaftliche Arbeit auch anderer Hochschulstandorte einfließen und der Informationsaustausch zwischen den einzelnen am Projekt beteiligten Gewerkschaften effektiv ist, wird von der Kommission die Einrichtung einer **zentralen Koordinierungsstelle** vorgeschlagen, die vom DGB übernommen werden soll. Der DGB-Bundesvorstand hat die Frage der Betreuungskonzepte an die Arbeitsgruppe Organisation im Rahmen der DGB-Reform zur weiteren Beratung überwiesen.

## Büroökologie

In den letzten Jahren gab es zur Büroökologie zahlreiche Untersuchungen und Veröffentlichungen, in denen Umweltbelastungen und gesundheitsgefährdende Faktoren in den Büros benannt und Alternativen aufgezeigt wurden. Doch nur in Ausnahmefällen haben sich Unternehmen und Verwaltungen bisher dazu durchgerungen, ihre Büros ökologisch umzugestalten und Gesundheitsgefährdungen zu beseitigen. Ein Grund liegt darin, daß das Büro als ein sauberer Arbeitsplatz gilt. Dies ist häufig auf ein erhebliches **Informationsdefizit** zurückzuführen. In den Pilotprojekten der „Organisationskampagne Angestellte“ wurden zu diesem Thema zahlreiche Aktivitäten entwickelt. Eine Umfrage des Stuttgarter Projektes ergab, daß etwa 40 % der Angestellten nicht genügend über diese Problematik informiert sind.

## Aufbereitung von Informationen

Das Expertenwissen zum Thema Büroökologie ist mittlerweile vielfältig, aber breit gestreut. Voraussetzung dafür, daß Gesundheits- und Umweltschutz im Büro umfassend realisiert werden können, sind daher gezielte Informationen über gesundheits- und umweltbelastende Faktoren im Büro, die mit handhabbaren Schlußfolgerungen verbunden sind. Notwendig ist vor allem, Informationen über Gesundheits- und Umweltschutz im Büro systematisch aufzubereiten und konkrete **Handlungsanleitungen** zu erarbeiten, wie ökologische Veränderungen durchgeführt werden können. Darüber hinaus gibt es nach wie vor Widerstände der Arbeitgeber gegenüber einer ökologischen Umgestaltung von Büros.

Mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), Wien, wird derzeit ein Handbuch zur Büroökologie erarbeitet, in dem Informationen über Gesundheit und Umweltschutz systematisch aufbereitet und konkrete Handlungsanleitungen gegeben werden. Einige Serviceangebote wurden bereits von den Pilotprojekten Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart entwickelt.

## Service-angebote

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Büro und die Gestaltung der Bildschirmarbeit bildete einen weiteren inhaltlichen Schwerpunkt der Arbeit in der Abteilung Angestellte. Neuen Schub hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die **Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft**, insbesondere die EG-Rahmenrichtlinie und die EG-Bildschirmrichtlinie, bekommen. Beide Richtlinien gelten seit dem 1. Januar 1993, haben in der Bundesrepublik jedoch noch keine Gesetzeskraft, da die entsprechenden staatlichen Vorschriften noch fehlen. Die durch die EG-Richtlinien angestoßene Reform beinhaltet für den deutschen Arbeitsschutz eine grundlegende Änderung bzw. Erweiterung seines Selbstverständnisses und seiner Aufgabenstellung. Inhaltlich finden jetzt z. B. Fragen der Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, Belastungen durch den Arbeitsablauf, psycho-soziale Belastungen, Beteiligungsrechte der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Eingang in den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz (vgl. Bericht Abteilung Umwelt und Gesundheit).

## Arbeitsgestaltung im Büro – Bildschirmarbeit

Die Abteilung Angestellte war in verschiedener Weise daran beteiligt, die Umsetzung beider Richtlinien voranzutreiben. **Aktivitäten** in diesem Zusammenhang waren neben der Unterstützung von DGB-Kreisen und Landesbezirken bei örtlichen und regionalen Veranstaltungen: Referententätigkeit auf Arbeitstagen und Kongressen sowohl im gewerkschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich; Erarbeitung des DGB-Materials „Zukünftige Anforderungen an die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Was bringt die neue EG-Richtlinie Bildschirmarbeit?“.

Die Mitarbeit im Fachausschuß „Verwaltung“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft beinhaltete die kritische Auseinandersetzung mit Entwürfen für eine **Unfallverhütungsvorschrift Bildschirmarbeit**. Nachdem in den 80er Jahren eine Initiative des DGB zum Erlaß einer UVV Bildschirmarbeit in der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft nicht durchgesetzt werden konnte, wurde diese nun im Vorgriff auf staatliche Vorschriften tätig. Dabei zeigte sich von Anfang an, daß die Auslegung der Anforderungen aus der EG-Bildschirmrichtlinie konfliktträchtig ist. Während die Arbeitgeberseite bestrebt ist, die Mindestvorschriften der Bildschirmrichtlinie eng auszulegen, trat der DGB für eine extensive Auslegung ein. Das Fehlen staatlicher Vorschriften erwies sich dabei als wesentliches Hemmnis. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es daher notwendig, den politischen Druck auf die Bundesregierung zu erhöhen, damit die gesetzlichen Voraussetzungen zur Umsetzung beider Richtlinien umgehend geschaffen werden.

## Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Die Personal- und Leistungs politik im Angestelltenbereich ist ein wichtiges Zukunftsthema gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit. Hierzu wurde u. a. ein **Positionspapier zur Personalwirtschaft** erarbeitet, diskutiert und verabschiedet. In Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung wurde am 21./22. Juni 1990 in Frankfurt die **Tagung „Controlling-philosophie und -konzepte. Wie sollen sich die Arbeitnehmer dazu verhalten?“** durchgeführt. Die Zielsetzung der Dialogveranstaltung zwischen Wissenschaftlern, Praktikern, Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen bestand darin, arbeitnehmerorientierte **Anforderungen** an das Controlling zu präzisieren und in Controllingkonzepte einzubringen.

## **Personal- entwicklung**

Zur **Personalbeurteilung** wurde mit finanzieller Unterstützung des RKW eine **Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen** erstellt. In die Auswertung gingen insgesamt 30 Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus den wesentlichen Branchen und Organisationsbereichen des DGB ein. Das Ergebnis wurde als DGB-Material zur Angestelltenarbeit „**Personalbeurteilungsverfahren im Spiegel von Betriebs- und Dienstvereinbarungen**“ im Januar 1992 veröffentlicht. Zum gleichen Thema wurde in Kooperation mit der Gewerkschaft HBV und mit finanzieller Unterstützung durch das RKW eine Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte erarbeitet. Die DGB-Version der Broschüre ist unter dem Titel: „**Der Mensch im Mittelpunkt? Personalbeurteilung und Interessen**“ im Dezember 1993 erschienen.

## **Leistungs- und Personal- bemessung**

Ein altes, nach wie vor ungelöstes Problem im Angestelltenbereich ist die Beeinflussung der **Leistungsanforderungen** und damit der quantitativen Personalpolitik. Im Angestelltenbereich werden Leistungsanforderungen überwiegend „**indirekt**“ durch die Arbeitsverteilung, die Setzung von Terminen und die Personalausstattung vorgegeben, aber auch „**direkte**“ Datenermittlungsmethoden finden verstärkt Anwendung. Angestellte haben einerseits eine hohe Leistungsbereitschaft und das Bedürfnis nach **Anerkennung von Leistung**. Andererseits empfinden sie die betrieblichen Leistungsanforderungen als unzumutbaren **Leistungsdruck**.

## **Experten- gespräch und Erfahrungsaustausch**

Gemeinsam mit der Abteilung Tarifpolitik und der Hans-Böckler-Stiftung wurde im Oktober 1992 ein **Expertengespräch „Leistungsbedingungen von Angestellten gestalten“** durchgeführt. In der Tagung ging es zum einen darum, sich mit der Entwicklung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie den Einstellungen der Angestellten dazu auseinanderzusetzen. Zum anderen wurden gewerkschaftliche Konzepte zur Leistungs- und Personalbemessung und zur Gestaltung der Leistungsbedingungen ausgetauscht und diskutiert. Um einen längerfristigen und **kontinuierlichen Erfahrungsaustausch** zu ermöglichen, wurde auf Empfehlung des BAA 1993 ein Arbeitskreis „**Personal- und Leistungs politik im Angestelltenbereich**“ eingerichtet, der im Berichtszeitraum zweimal getagt hat.



Das am 15. Oktober 1993 in Kraft getretene neue Kündigungsschutzgesetz ist mit erheblichen **Verschlechterungen für Angestellte** verbunden (vgl. Bericht Abteilung Arbeitsrecht). Statt die Fristen für Arbeiter an die längeren für Angestellte anzugleichen, wie es der DGB seit Jahren fordert, wird eine **Nivellierung nach unten** vorgenommen. Wie eine **Auswertung des WSI-Tarifarchivs** ergab, ist zwar ein Großteil der Angestellten durch günstigere tarifvertragliche Regelungen geschützt und daher – soweit gewerkschaftlich organisiert – von der Gesetzesänderung nicht betroffen. Soweit in Tarifverträgen jedoch keine eigenständigen Regelungen getroffen wurden oder lediglich auf gesetzliche Vorschriften verwiesen wird, kommt die **Verschlechterung gegenüber dem bisherigen Recht voll zum Tragen**. Hierzu wurde die **DGB-Position** öffentlichkeitswirksam vertreten:

- **DGB-Stellungnahme zum Referentenentwurf und zum Gesetzentwurf der Regierungsfractionen;**
- **Erarbeitung von Redetexten für DGB-Kreise und -Landesbezirke im Hinblick auf die Gegenwehrveranstaltungen am 24. April 1993 und 1. Mai 1993;**
- **Koordination der angestelltenspezifischen Informationen und Aktivitäten der Mitgliedsgewerkschaften sowie entsprechende Öffentlichkeitsarbeit;**
- **Anhörung im Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung am 14. Juni 1993;**
- **DGB-Protstveranstaltung in der Stadthalle Bonn-Bad Godesberg aus Anlaß der Anhörung im Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung am 14. Juni 1993.**

### **Aufbau der Angestelltenarbeit in Ostdeutschland**

Eine wichtige Voraussetzung, um Probleme von Angestellten kontinuierlich aufgreifen zu können, Erfahrungen zu verwerten und anderen zugänglich zu machen, liegt zunächst in der **Koordinierung** und im **Erfahrungsaustausch** zwischen den Gewerkschaften auf Landesbezirksebene. In Abstimmung mit dem Bundes-Angestelltenausschuß des DGB wurde den Beauftragten des DGB in den neuen Bundesländern Unterstützung im Rahmen angestelltenpolitischer Aktivitäten angeboten. Ziel war es, **Koordination und Kooperation in der Angestelltenarbeit der Gewerkschaften durch Arbeits- bzw. Projektgruppen sicherzustellen**. Dieser Vorschlag wurde positiv aufgenommen.

Um nun den wachsenden Erwartungen aus dem Angestelltenbereich in Ostdeutschland an die **Gestaltungspolitik der Gewerkschaften** gerecht zu werden und Impulse für die Angestelltenarbeit zu geben, beschloß der DGB im März 1992 die Durchführung von Workshops in den neuen Bundesländern. Hierzu wurden durch die betroffenen DGB-Landesbezirke Arbeitsplanungen vorgelegt und erste Umsetzungsschritte eingeleitet. Auch die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung dieser Veranstaltungen wurde personell, organisatorisch und finanziell unterstützt.

### **Nivellierung nach unten**

### **Koordinierung und Kooperation durch Projektgruppen**

### **Durch Workshops neue Impulse für praktische Arbeit**

## Themen für Angestelltenarbeit in neuen Bundesländern

Da realistischerweise die wesentlichen Themenfelder gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik in den ostdeutschen Landesbezirken nicht gleichzeitig behandelt werden konnten, erschien es sinnvoll, verschiedene Themen aufzugreifen, um deren Resonanz zu überprüfen und die Erfahrungen an die jeweils anderen Landesbezirke weitergeben zu können. Im Berichtszeitraum fanden folgende Veranstaltungen statt:

Veranstaltungen zur Angestelltenpolitik		
Landesbezirk	Thema	Datum, Ort
Sachsen-Anhalt	„Erwartungen an den Beruf im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich“	29. November 1991 in Halle
Berlin-Brandenburg	„Neue Technologien im Angestelltenbereich: Zaubermittel oder Teufelskram?“	19. September 1992 in Berlin
Sachsen	Workshop „Überfordert oder Arbeitslos?“	10. Oktober 1992 in Radebeul
Thüringen	Workshop „Erfahrungen mit der Zukunft – neue Arbeitsorganisation im Angestelltenbereich und deren Gestaltung“	28. November 1992 in Eisenach

### Naturwissenschaft und Technik in der Verantwortung

Seit Mitte der 80er Jahre findet in den Gewerkschaften des DGB eine Debatte über Möglichkeiten zur intensiveren **Einbeziehung von technisch-naturwissenschaftlich qualifizierten Angestellten** in die gewerkschaftliche Arbeit statt. Auch dabei spielte die Frage eine Rolle, mit welchen Methoden und inhaltlichen Schwerpunkten gewerkschaftliche Praxis systematisch weiterentwickelt werden kann.

### Neben betrieblichen auch betriebs- und branchenübergreifende Aktivitäten notwendig

Entsprechende Diskussionen und erste Erfahrungen im Rahmen der Umsetzungsaktivitäten zur "Organisationskampagne Angestellte", führte im Ergebnis dazu, daß es **neben betrieblichen Aktivitäten der Gewerkschaften für eine gezielte Ansprache und Werbung dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch zu betriebs- und branchenübergreifenden Aktivitäten des DGB kommen muß**. In Diskussionen mit Betroffenen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Sozialwissenschaft, die sich in verschiedenen Projekten (u. a. der Hans-Böckler-Stiftung) mit derartigen Fragestellungen befaßten, wurde immer wieder unterstrichen, daß **Dialogangebote** seitens der Gewerkschaften sich an **konkreten berufsfachlichen Problemlagen** orientie-

ren müssen. Als ein wichtiges Feld inhaltlicher Mitarbeiterangebote wurden dabei die **berufsmoralischen Legitimationsprobleme** und ihrer Verarbeitung bei technisch-naturwissenschaftlich qualifizierten Angestellten benannt.

Eine Ende 1989 im WSI erarbeitete Studie **Das Prinzip Verantwortung im Arbeitsleben**, die gemeinsam vom WSI und dem DGB veröffentlicht wurde, stieß auf überraschend hohes Interesse unter Betroffenen, insbesondere aus den Bereichen Naturwissenschaft und Technik. Die Beteiligung des DGB an Veranstaltungen und Kongressen einiger **Berufsverbände** von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren bestätigte den Eindruck, daß hier ein hohes Maß von **Sensibilität** über diese Fragen vorhanden ist.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der „Organisationskampagne Angestellte“ eine Konferenz für technisch-naturwissenschaftlich qualifizierte Angestellte unter dem Motto: „Naturwissenschaft und Technik – Verantwortung für Wohlstand, Apokalypse ... oder?“ vom 2. bis 4. Mai 1991 in Düsseldorf durchgeführt. Der Versuch gelang, hier eine Kombination aus traditioneller gewerkschaftlicher Veranstaltung – mit der die unmittelbare gewerkschaftliche Sphäre nicht verlassen wird – und einer offenen dialogorientierten Konferenz – an der auch Unorganisierte teilnehmen können – zu entwickeln.

Als Ergebnis dieser Konferenz wurde das **Hattinger Forum Naturwissenschaft und Technik** entwickelt. Mit dem Hattinger Forum soll der **Dialog** zwischen Gewerkschaftern und in Naturwissenschaft und Technik arbeitenden Angestellten in jährlichen Fachtagungen fortgesetzt werden. Gleichzeitig sollen damit Anregungen für die gewerkschaftliche Arbeit in regionalen und örtlichen Gliederungen des DGB und der Gewerkschaften unterbreitet werden. Die Themen reichen von **berufsethischen Fragestellungen (Verantwortung im Beruf usw.)** bis hin zu konkreten **arbeitsplatzbezogenen Problemen (Leistung, Aufstieg und Karriere, berufliche Fort- und Weiterbildung, Arbeitszeiten, Arbeit und Gesundheit usw.)**.

Die bisher durchgeführten Veranstaltungen im Rahmen des Hattinger Forums („Computer und soziale Organisation“ vom 7. Juli bis 10. Juli 1992 in Hattingen; „Probleme computergestützter Gruppenarbeit“ vom 4. bis 7. Oktober 1993 in Hattingen) bestätigten den **Bedarf** an derartigen Mitarbeiterangeboten.

### **Angestellte in Leitungsfunktionen**

Von den insgesamt über 12 Millionen Angestellten der alten Bundesländer verfügten 1992 etwa **2 Millionen über einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß**. Die **Anteile** akademisch-qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verhältnis zu allen Angestellten steigen weiter. Bisher gelang es den Gewerkschaften kaum, nennenswerte Erfolge bei der Ansprache und Werbung dieser Beschäftigten zu erzielen.

**Verantwortung von technischen und naturwissenschaftlichen Angestellten**

**Dialog fortsetzen**

**Zunahme akademisch qualifizierter Angestellter**

## **Erfahrungsaustausch**

Die bereits erwähnte Studie „Zum Wandel von Berufsperspektiven und sozialen Interessenlagen von hochqualifizierten Angestellten“ empfiehlt, eine stärkere **Konzentration und Systematisierung der Arbeit betrieblicher Interessenvertretungen** für den Bereich dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. B. AT-Angestellte). Unabdingbar ist es, hierzu einen **systematischen Erfahrungsaustausch** über Erfolge, Methoden und inhaltliche Ansatzpunkte entsprechender gewerkschaftlicher Aktivitäten zu entwickeln. Die Untersuchungsergebnisse verdeutlichen auch, daß die in den letzten Jahren von Arbeitgebern neu entwickelten Rekrutierungs- und Personalplanungsstrategien dazu führen, höher angesiedelte Angestelltenpositionen immer häufiger mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu besetzen und Aufstiegsmöglichkeiten für formal weniger qualifizierte Angestellte zu reduzieren. Neben der notwendigen intensiveren Auseinandersetzung über **betriebliche Aufstiegs- und betriebliche/berufliche Qualifizierungsbedingungen** bedeutet diese Entwicklung für die Gewerkschaften des DGB auch, daß sie ihre Ansprache/Werbebemühungen zunehmend auch auf den Ausbildungsort „Hochschule“ konzentrieren müssen.

Die in den letzten Monaten in den Gewerkschaften begonnene Diskussion über diese Ergebnisse offenbarten, daß es auch in diesem Politikfeld nach wie vor **Defizite** bei der inhaltlichen und organisatorischen Ausrichtung gewerkschaftlicher Arbeit gibt. Deutlich wurde damit, daß es in Zukunft notwendiger denn je sein wird, differenzierte Ansprache und Mitarbeitersformen zu entwickeln. Die im Ergebnis der „Organisationskampagne Angestellte“ formulierten Defizite gewerkschaftlicher Praxis und vorhandenen Vorbehalte gegenüber einer konkreten Einbeziehung spezieller Erwartungshaltungen dieser Beschäftigten erweisen sich an dieser Stelle als besonderes Problem.

### **Bundesfachkonferenz für Angestelltenpolitik**

#### **Dialog mit gesellschaftlichen Gruppen**

Vom 12. bis 14. November 1993 fand in Bremen die **Bundesfachkonferenz für Angestelltenpolitik** statt. Basierend auf den Beschlüssen des DGB-Bundesvorstandes von Bad Breisig wurde – im Gegensatz zu den früheren Bundes-Angestelltentagen – auf die Diskussion und Verabschiedung von Anträgen verzichtet. Darüber hinaus wurden interessierte gesellschaftliche Gruppen, Initiativen und Einzelpersonen eingeladen, den Dialog mit dem DGB zu führen. Die Konferenz wurde in Kooperation mit der Angestelltenkammer Bremen durchgeführt, die einen eigenständigen Veranstaltungsteil anbot.

Das Motto der Konferenz lautete **Perspektiven für Demokratie und Verantwortung**. Ziel war, Handlungsmöglichkeiten und -felder für die Umsetzung dieses Anspruches zu diskutieren und wesentliche Parameter, die direkt oder indirekt gewerkschaftliche Umsetzungsstrategien und Reformbemühungen beeinflussen, zu benennen.

Im nichtöffentlichen Teil der Konferenz wurde eine Diskussion zum Thema **Zukunft der Gewerkschaften – Angestellte und Interessenvielfalt** geführt. Ziel war es, Stand und Bedingungen gewerkschaftlicher Praxis kritisch zu hinterfragen. Aufgrund der Darstellung praktischer Ergebnisse aus der „Organisationskampagne Angestellte“ wurden umsetzungsfähige Möglichkeiten für veränderte gewerkschaftliche Arbeit vorgestellt und debattiert. Es wurde über Inhalte, Methoden, Formen und Stellenwert zukünftiger gewerkschaftlicher Arbeit im Angestelltenbereich unter Einbeziehung der Angestelltenpolitischen Erklärung, die schon im Vorfeld der Konferenz in gewerkschaftlichen Gliederungen und Veranstaltungen beraten wurde, diskutiert. Es wurden Grundlagen erörtert, mit denen eine breite Einbeziehung unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in die gewerkschaftliche Arbeit ermöglicht werden kann, damit Dialogorientierung und Mitarbeiterangebote Bestandteil praktischer Realität gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit wird.

## „Angestelltenpolitische Erklärung“

In insgesamt fünf Foren und 14 Arbeitsgruppen wurden im öffentlichen Teil der Konferenz den ca. 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmern folgende Themenbereiche angeboten: Mitbestimmen in europäischen Unternehmen; Forschungs- und Entwicklungspolitik in Europa – Verantwortung in der Praxis – Utopie einer anderen Entwicklung; Gerechtigkeit im Sozialstaat; Leanmanagement und Verantwortung; Arbeit und Gesundheit.

## Foren und Arbeitsgruppen

Die Konferenz endete mit einer Podiumsdiskussion zum Thema „Wirtschaftsstandort Deutschland“ – Perspektiven für Beschäftigung. Gewerkschaften 2000 – gestaltende Kraft in der Bundesrepublik Deutschland?.

Den Rahmen der Konferenz bildete eine Ausstellung mit insgesamt 24 Ausstellern. Vertreten waren Gewerkschaften, Krankenkassen, Technologieberatungsstellen, gewerkschaftliche und öffentliche Einrichtungen, Umweltverbände, die Angestelltenkammer Bremen und die Projekte der „Organisationskampagne Angestellte“. An verschiedenen Ausstellungsständen fanden offene Diskussionsrunden und Workshops zu Themen wie Mobbing, Bildschirmarbeit, Betriebszeitung, Hochschule und Gewerkschaft und Büroökologie statt.

## Informationsbörse

Vertretung in gesellschaftlichen Institutionen und Projekten	
Institution	Gremium
Verwaltungs-Berufsgenossenschaft	Fachausschuß Verwaltung, Sachgebiet „Informationsverarbeitung“
REFA	Fachausschuß „Büro“
Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation	Beirat des Projektes „Sekretariat der Zukunft“
Deutsche Kommission für Ingenieurausbildung (DKI)	Kommission
Verein Deutscher Ingenieure (VDI)	Ausschuß „Titel und Grade“
Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW)	Beiräte „Arbeits und Sozialwirtschaft“ und „Technik“
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BFA)	Vertreterversammlung, Gesundheitsausschuß

### Angestellten-Magazin

#### Neue Konzeption des Angestellten-Magazins

Die neue Konzeption der Zeitschrift, über die im letzten Geschäftsbericht informiert wurde, ist von den Gewerkschaften und den Angestellten-Mitgliedern angenommen worden. Das ergeben Gespräche mit ehren- und hauptamtlichen Funktionären und Funktionärinnen und mit Lesern und Leserinnen. Bestätigt wird der positive Eindruck auch durch Leserbefragungen. Bei der Umsetzung des neuen Konzeptes wurden die Rahmenbedingungen, die zuvor durch eine kleine Arbeitsgruppe des BAA erarbeitet worden waren, weitgehend umgesetzt. Allerdings konnte das ins Auge gefaßte Ziel, im Rahmen der Organisationskampagne regionale Ausgaben anzubieten, aus personellen Gründen nicht verwirklicht werden.

Gerade in letzter Zeit wurde durch LeserInnen und Leser sowie Umweltorganisationen angeregt, das „Angestellten-Magazin“ auf Recyclingpapier zu drucken. Das ist aus technischen Gründen bisher nicht möglich. Allerdings wird seit einiger Zeit chlorfrei gebleichtes Papier verwendet.

Die Auflage des Magazins ist im Berichtszeitraum relativ stabil geblieben. Geringere Mengen in einigen Dienstleistungsbereichen wurden durch größere Anforderungen in Industriebranchen ziemlich ausgeglichen. Derzeit hat das „Angestellten-Magazin“ eine Auflage von etwa 400.000 Exemplaren. Im Juni 1994 wird das „Angestellten-Magazin“ 45 Jahre alt.

## Internationale Angestelltenarbeit

Der DGB ist Mitglied im Internationalen Bund der Privatangestellten (FIET), Sitz Genf. Daneben gehört der FIET auch die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen an. Die FIET repräsentierte im Juni 1993 **11 Millionen Mitglieder** aus 391 Gewerkschaften in 112 Staaten. Sie ist damit die zweitgrößte Organisation der Internationalen Berufsssekretariate. Sie arbeitet mit diesen, vor allem auch mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG), zusammen.

Vom 19. bis 23. August 1991 fand der 22. FIET-Weltkongreß in San Francisco, USA, statt. Das **Motto** des Kongresses lautete **Gestaltung der Zukunft durch internationale Gewerkschaftssolidarität**. Die 498 Delegierten aus 218 Gewerkschaften und 75 Staaten befaßten sich schwerpunktmäßig mit folgenden **Themen**: „Soziale Gerechtigkeit in der Weltwirtschaft“; „Bessere Lebens- und Arbeitsumwelt“; „Aufbau starker Gewerkschaften in den 90er Jahren“. Insgesamt wurden zu diesen Themen 82 Anträge beraten. Die DGB/HBV-Delegation unterbreitete dem Kongreß Anträge zu den **Themen**: Menschen und Gewerkschaften; Bildung und Weiterbildung; Entwicklungspolitik und Schuldenkrise; Umweltpolitik; Multinationale Konzerne; Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben; Frieden und Sicherheit; Südafrika. Bei den Wahlen zum FIET-Weltvorstand wurde Jochen Richert zum Präsidenten gewählt.

## FIET-Weltkongreß

Die vom 18. bis 20. Juni 1990 in Brüssel durchgeführte 5. EURO-FIET-Industrieangestelltenkonferenz behandelte gewerkschaftliche Schlußfolgerungen aus der europäischen Integration. Die EURO-FIET-Fachgruppe Industriearbeitende hat erstmals auf Einladung des DGB am 29./30. April 1991 in der Bundesrepublik getagt. Im Mittelpunkt dieser Fachausschußsitzung stand die **Mitgliederwerbung** im Angestelltenbereich. Es wurden Probleme bei der Mitgliedergewinnung von Angestellten auf europäischer Ebene diskutiert. DGB und IG Metall haben in diesem Zusammenhang ihre Konzepte und Erfahrungen aus der „Organisationskampagne Angestellte“ und dem Verbundprojekt Angestellte der IG Metall vorgestellt.

## Fachgruppe Industrie

Seit 1991 hat der Fachausschuß Industrie eine Arbeitsgruppe „Informationstechnologie“ eingerichtet, in der die Abteilung Angestellte vertreten ist. Gegenstand der Arbeitsgruppe ist die Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen der **Beschäftigten im EDV-Sektor** auf europäischer Ebene (Herstellung, Software-Entwicklung, -Service, -Beratung und -Vertrieb). Es wurden zwei europäische Foren zur Computerindustrie (vom 30. September bis 02. Oktober 1992 und vom 13. bis 15. Oktober 1993) durchgeführt sowie ein Memorandum für den sozialen Dialog in der EG erarbeitet. Im Rahmen der Arbeitsgruppe **Angestellte in Leitungsfunktionen** der FIET beteiligte sich die Abteilung Angestellte am internationalen Diskussionsprozeß über gewerkschaftliche Erfahrungen bei der Betreuung, Ansprache und Werbung dieser Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

## FIET-Arbeitsgruppen

## Abteilung Gewerkschaftliche Bildung

### Hauptamtlichen-Weiterbildung

Für die Weiterbildung von Beschäftigten des DGB wurden im Berichtszeitraum die inhaltlichen Schwerpunkte verändert und ein neues Seminarangebot entwickelt. Bildeten in den vergangenen Jahren gewerkschaftspolitische Inhalte den Kern des Weiterbildungsangebotes, steht nun die **Vermittlung sozialer und methodischer Kompetenzen** im Vordergrund. Ziel dieser Maßnahmen ist es, einerseits die Arbeit zu professionalisieren und damit auch zu effektivieren (Vermittlung methodischer Kompetenzen), andererseits kommunikative Fähigkeiten zu fördern und zu stärken.

Bezogen auf diese Qualifikationen besteht auf allen Organisationsebenen des DGB erheblicher Nachholbedarf. Das Personal, das beim DGB beschäftigt ist, verfügt über sehr unterschiedliche Ausgangsqualifikationen. Nur ein Teil hat eine fachspezifische Ausbildung. Vielfach ist ein Defizit in Fragen der **Arbeits- und Büroorganisation** sowie der **Menschenführung** festzustellen. Dies führt zu erheblichen Reibungsverlusten innerhalb der Organisation und in der Repräsentation des DGB nach außen. Der Wandel der gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen sowie veränderte Managementstrategien in den Betrieben haben auch die Ansprüche und Erwartungen der Gewerkschaftsmitglieder verändert. Das neue Weiterbildungsangebot soll dazu beitragen, Mängel zu beheben, Verhalten zu verändern und Arbeitsweisen zu verbessern.

Nach Ablauf einer zweijährigen Pilotphase, in der mit unterschiedlichen Weiterbildungsangeboten experimentiert wurde, ist es gelungen, einen Kanon von Angeboten zu entwickeln, der von den Beschäftigten gut angenommen wird.

	Seminare		TN gesamt	weibl TN	männl TN	Polit. Sekt.	Verw. Ange.	Gew.
	statt- gef.	ausgef. allen						
1989	5	6	63	34	29	42	21	
1990	7	8	73	42	31	41	32	2 DPG
1991	9	3	103	48	55	69	34	3 DPG
1992	11	0	127	77	50	65	62 1 HBV	1 DPG
1993	14	0	191	100	91	131	60	6 DPG 1 BSE 27 IG Med.



Im Zeitraum von 1990 – 1992 wurden **spezielle Qualifizierungsmaßnahmen** für Organisationseinheiten durchgeführt, um die Arbeit vor Ort zu verbessern. Arbeitsschwerpunkt bildete eine Defizitanalyse und die Erstellung von Lösungsansätzen durch die Betroffenen. Nach einem zeitlichen Abstand wurde überprüft, inwieweit diese Lösungsansätze verwirklicht wurden; gegebenenfalls neu entstandene Probleme wurden gemeinsam bearbeitet und gelöst. In der Regel handelte es sich um Kreis- bzw. Landesbezirksverwaltungen. Insgesamt konnten 10 Workshops durchgeführt werden. Eine Fortführung dieses Angebotes war aufgrund der damit verbundenen Kosten nicht möglich.

Erheblich erweitert werden konnte das Weiterbildungsangebot für den **Rechtsschutz**. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeitsrecht wurden für diesen Personenkreis (Rechtssekretärinnen/-sekretäre und Verwaltungsangestellte) spezielle Weiterbildungsangebote entwickelt.

Um eine bessere empirische Grundlage für unsere Arbeit zu haben, wurde 1992 eine schriftliche Befragung aller Beschäftigten zu dem bestehenden Weiterbildungsangebot durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigen, daß das neue inhaltliche Angebot dem Bedarf in hohem Maße entspricht. Quantitativ müßte es noch erheblich erweitert werden, was angesichts der finanziellen Möglichkeiten des DGB zur Zeit nicht realisierbar ist.

Seit 1993 ist es gelungen, Kooperationen mit der IG Medien und der Deutschen Postgewerkschaft herzustellen. Diese Gewerkschaften entsenden ihre Beschäftigten zu den Weiterbildungsseminaren des DGB oder lassen Angebote für diesen Personenkreis von uns entwickeln und durchführen.

Darüber hinaus findet mit einer Reihe von Gewerkschaften ein regelmäßiger Erfahrungs- und Informationsaustausch über inhaltliche Angebote statt. Alle Gewerkschaften sind eingeladen, sich an unseren Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen.

Im Berichtszeitraum wurden fünf Ausbildungsgänge (17.–20. Ausbildungsgang und ein Sonderlehrgang „Ostdeutschland“) mit insgesamt 50 Personen durchgeführt. Eine veränderte Ausbildungskonzeption ist darauf abgestellt, die Qualifikationen der angehenden Organisationssekretärinnen und -sekretäre stärker auf ihre künftige Rolle als Gestalter, Moderator und Koordinator politischer Prozesse auszurichten.

Im Rahmen dieses Vorhabens war es sinnvoll, das bisherige Auswahlverfahren von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu überdenken. Durch die Ausarbeitung eines Potentialeinschätzungsverfahrens, zugeschnitten auf die Belange des DGB, konnten die Mängel der bisherigen Auswahl wesentlich korrigiert werden. Das neue Auswahlverfahren wurde ab dem 18. Ausbildungsgang eingeführt und ständig verbessert.

## **Kooperation mit Gewerk- schaften**

## **Ausbildung Organisations- sekretärinnen und – sekretäre**

Ein ebenso wichtiger Schritt war die Überarbeitung der Seminarinhalte bzw. -themen. Die **Weiterbildung in Sozialpolitik** wurde auf drei Wochen verlängert. In der wirtschaftspolitischen Qualifizierung wurde besonderer Wert auf Umsetzungs- und Konkretisierungsschritte gelegt, wie die Analyse von Wirtschaftsdaten und deren industrie- und strukturpolitische Einordnung.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Orientierung auf sozialer Kompetenz. Sie wurde als Qualifizierungsfeld aufgenommen. Zur Vertiefung und Erweiterung der **Kommunikationskompetenz** diente die Herstellung von Videofilmen und Radiosendungen über aktuelle gewerkschaftspolitische Themen.

Neben der veränderten Theorieausbildung lag die Orientierung in der praktischen Ausbildung auf Projektarbeit durch intensive Zusammenarbeit mit den Ausbildungskreisen des DGB. Beratungen und persönliche Gespräche vor Ort mit Ausbildern, Auszubildenden und Ausbildungsleiterin waren eine wesentliche Voraussetzung, Probleme herauszuarbeiten und Ansätze für innovative Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. An all diesen Tagungen und Gesprächen nahmen die Betriebsräte des DGB teil. Hervorzuheben ist auch der rege Austausch und die intensive Kooperation mit den DGB-Landesbezirken.

Die Übernahme der ausgebildeten Organisationssekretärinnen und Organisationssekretäre in ein festes Arbeitsverhältnis bereitete bis Ende 1993 keine Probleme.

## **Ausbildung Rechtsschutz**

Seit dem 1. April 1989 wird die **Rechtsschutzausbildung** nicht mehr als 11monatige, fast ausschließliche Vermittlung rechtstheoretischer Kenntnisse, sondern als zweijährige Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt. Die zeitliche Ausweitung ermöglichte im Theorieteil eine Stärkung der prozeßrechtlichen und der sozialrechtlichen Lehreinheiten, vor allem aber wurde die Ausbildung um ausgedehnte Praktikumszeiten erweitert. In ihnen erhalten die Ausbildungssekretärinnen und -sekretäre Gelegenheit, das Erlernte zeitnah praktisch umzusetzen. Beide Änderungen dienen der Erhöhung der Qualifikation für den Rechtsschutz und haben sich bewährt.

Seit 1989 haben in sieben Ausbildungsgängen 26 Kolleginnen und 48 Kollegen die Ausbildung aufgenommen. 61 haben im Berichtszeitraum die Ausbildung beendet.

Im Zusammenhang mit dem Aufbau von Rechtsstellen in Ostdeutschland wurden 21 Rechtssekretäre in zwei zusätzlichen Ausbildungsgängen nur für Kolleginnen und Kollegen aus den neuen Bundesländern qualifiziert.

Auch für die Zukunft bleibt die Mischung studierter Juristen und durch den DGB ausgebildeter Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre für den Rechtsschutz wünschenswert. Die Verbindung größerer prozeßrechtlicher Erfahrung – vor allem bei Juristen nach dem 2. Staats-

examen – mit der Betriebserfahrung und dem berufskundlichen Wissen der meist aus der Interessenvertretung kommenden selbst ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen garantiert einen qualitativ guten Rechtsschutz, bei dem die Gewerkschaftsmitglieder sich sowohl rechtlich als auch hinsichtlich des Verständnisses für ihre Probleme gut aufgehoben wissen können.

Sowohl die Jahreskurse der **Sozialakademie Dortmund** als auch die der **Akademie der Arbeit** der Universität Frankfurt wurden von den Gewerkschaften wie in den zurückliegenden Jahren zur gewerkschaftspolitischen und sozialwissenschaftlichen Weiterqualifizierung ihrer Mitglieder genutzt. Zwar wurden hauptsächlich Kolleginnen und Kollegen aus der Interessenvertretung entsandt, in wachsendem Umfang wurden allerdings die Akademien von einigen Gewerkschaften auch zur Qualifizierung genutzt.

## Weiterbildende Akademien

Während der Besuch der Akademie der Arbeit weiterhin zufriedenstellend war, mehr Bewerber als Studienplätze zur Verfügung standen, wurden mit den Benennungen zur Sozialakademie Dortmund die Stipendienplätze nicht ausgeschöpft (mit Ausnahme des Studienganges unmittelbar nach der deutschen Vereinigung).

Im Berichtszeitraum studierten an der:

Akademie der Arbeit		Sozialakademie Dortmund	
Insgesamt	144	Insgesamt	155
Frauen	40	Frauen	43
Männer	104	Männer	112

Mit Blick auf den zusätzlichen Qualifizierungsbedarf in Ostdeutschland hat der DGB für die Jahre 1991 und 1992 je fünf zusätzliche Stipendien vergeben können.

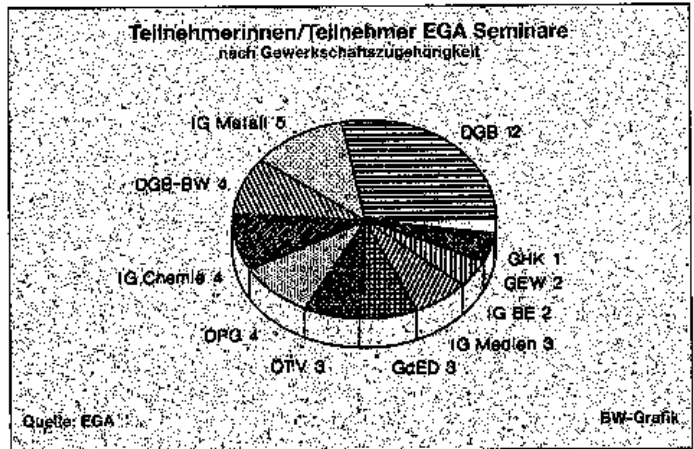
Der Ort, an dem gemeinsam mit den Akademieleitungen und Entsendergewerkschaften über etwaige Probleme in den laufenden Studiengängen, über pädagogische und Fragen curricularer Weiterentwicklung beraten wird, ist der **Arbeitsausschuß Arbeiterbildende Akademien**. Er hat in der Regel zweimal jährlich getagt und sich im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig mit folgenden Fragen befaßt:

- Für die **Sozialakademie Dortmund** wurde die Einführung eines Projektstudiums im mittleren Trimester vorgeschlagen. Ziel war, den Studierenden wissenschaftliches Arbeiten als Lernerfahrung in einer Projektgruppe zu ermöglichen, wobei die Projektfelder interdisziplinär zu planen und zu gestalten waren. Nach inzwischen behobenen Anfangsschwierigkeiten mit dem Übergang vom „Grundstudium“ im 1. Trimester zum Projektstudium muß am interdisziplinären Charakter der Projekte weitergearbeitet werden.

- In bezug auf die **Akademie der Arbeit** ging es zum einen um die verbesserte Einbeziehung der Studierenden in die Lehrplanung, zum anderen um die Fortführung der wesentlichen Inhalte des aus-gelaufenen Projektes im sogenannten 4. Bereich mit dem pädagogischen Personal der Akademie.

## Europäische Gewerkschafts-akademie

Der DGB hat sich ferner in der Entwicklung länderübergreifender Bildungsarbeit engagiert und am **Aufbau der europäischen Gewerkschaftsakademie** mitgearbeitet. Seit Gründung der Akademie (1990) wurde die Entwicklung einer Grundlagenqualifizierung für Funktionärinnen und Funktionäre der europäischen Gewerkschaften angeregt und konzeptionell mitgestaltet. Seit 1991 wird ein Qualifizierungsangebot durchgeführt, das drei einwöchige Seminare pro Jahr umfaßt und inzwischen zu einem zentralen Lehrangebot der Akademie gehört. Aus den deutschen Gewerkschaften haben bisher sechs Kolleginnen und Kollegen von diesem Angebot Gebrauch gemacht. Weitere 37 Kolleginnen und Kollegen des DGB und seiner Gewerkschaften haben an themenspezifischen Seminaren der europäischen Gewerkschaftsakademie teilgenommen.



Im Zusammenhang mit Überlegungen zur Entwicklung und Etablierung Europäischer Betriebsräte hat der DGB an der konzeptionellen Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen mitgearbeitet und diesbezügliche Pilotseminare in Kooperation mit Gewerkschaften des DGB (IG Metall, HBV und IG BSE) und anderen Mitgliedsgewerkschaften des Europäischen Gewerkschaftsbundes initiiert.

Das DGB-Schwerpunktthema wird zentral, in Abstimmung zwischen DGB-Landesbezirken, Abteilungen des DGB-Bundesvorstandes und Industriegewerkschaften/Gewerkschaften jährlich erstellt und vom GBV verabschiedet.

## DGB-Schwerpunktthema (SPT)

Das DGB-Schwerpunktthema ist **gewerkschaftsübergreifend** angelegt. Es ist ein Bildungsangebot primär für die örtliche/regionale Ebene. Es ist für alle Mitglieder und nicht nur für Funktionärinnen und Funktionäre gedacht. Die Arbeit mit dem SPT soll auch dazu beitragen, neue Mitglieder zu gewinnen. Um diese Ansprüche einzulösen, mußten die Themenstellungen so gewählt werden, daß sie zum einen aktuell waren, zum anderen örtlich/regionale Bezüge ermöglichten.

Im Berichtszeitraum wurden zu folgenden Themenbereichen Materialien erstellt:

1990/91	„EG '92 – Grenzenloser Wettbewerb oder sozialer Lebensraum?“, Heft II (Auflage: 17.600);
1990/91	<b>Zusätzliches SPT</b> , um den Reflexions- und Orientierungsbedürfnissen nach dem Fall der Mauer gerecht zu werden: „Nur was sich verändert, hat Bestand!“ (Auflage: 10.000);
1991/92	„Moderne Zeiten ... Zeit für Demokratie, Solidarität und Freiheit!“ (Auflage: 10.000);
1992/93	„Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?“ (Auflage: 35.000);
1993/94	„Klimawechsel: Wege aus der sozialen Kälte“ (Auflage: 22.000).

Erstmals mit dem Schwerpunktthema 1992/93 wurde die vorab breit diskutierte und Ende 1991 beschlossene **Konzeption zur Weiterentwicklung des Schwerpunktthemas** umgesetzt. Durch sie wird der Erarbeitungs- und Umsetzungsprozeß wie auch die pädagogisch-didaktische Gestaltung völlig neu strukturiert. Der alte Leitfaden wurde aufgelöst in ein Leseheft und verschiedene Arbeitshefte. Gestaltung und inhaltliche Aufbereitung wurden so angelegt, daß sie zu einem offenen Meinungs- und Auseinandersetzungsprozeß anregen.

Das Schwerpunktthema 92/93 „Fremd im eigenen Land“ hat weit über den gewerkschaftlichen Bereich hinaus Aufmerksamkeit erregt. Die insgesamt bestellten 33.918 Exemplare verteilen sich wie folgt:

Empfängerkreis	Sätze
Gewerkschaften	9.193
DGB-Landesbezirke	17.628
Abt. DGB-BV	4.448
Sonstige	2.649

Das Interesse war wesentlich stärker als in den vergangenen Jahren. Dies ergibt sich aus der Position „Sonstige“ wie auch aus den Berichten der Landesbezirke. Durch die politische Aktualität und die didaktische Konzeption konnte erreicht werden, daß das SPT von den unterschiedlichsten gesellschaftlichen und politischen Einrichtungen nachgefragt, genutzt und weiterempfohlen wurde, so z. B. von Volkshochschulen, Landeszentralen für politische Bildung oder allgemeinbildenden Schulen. Das SPT wurde als Beitrag des DGB zur aktuellen Situation gewertet, offen angelegt, anschaulich und interessant gestaltet. So hat es auch Impulse für die öffentliche Diskussion geliefert.

### **Fremdenfeindlichkeit und Rassismus**

Ängste ernstzunehmen, sie nicht „schön zu reden“, war und ist einer der Ausgangspunkte der DGB-Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Das DGB-Schwerpunktthema **Fremd im eigenen Land** greift Ängste und Vorurteile auf. Es werden Fragen gestellt, einfache Antworten gibt es nicht. Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind zur Auseinandersetzung damit gefordert. Es geht auch um **Sachlichkeit im Zusammenhang mit der Diskussion um Ursachen und Folgen von Migration.**

Erfahrungen mit sozialem Training gegen Rassismus in den Niederlanden hat der DGB zur Grundlage der Erarbeitung eines Seminars mit DGB-Beschäftigten gemacht. Daraus entstand die DGB-Initiative „Soziales Training gegen Rassismus“, die vom Bundes-Arbeitskreis „Arbeit und Leben“ aufgegriffen wurde.

### **Qualifizierung von Referentinnen und Referenten**

Das Schwerpunktthema wurde vielfach von ehrenamtlichen Referentinnen und Referenten durchgeführt. Ihre Qualifizierung bedarf besonderer Aufmerksamkeit. Dies gilt sowohl für die jeweiligen Inhalte als auch für die methodisch-didaktischen Fragen, die in **Bildungsveranstaltungen auftreten.** Gerade die neue, offenere Konzeption verlangt von den Referentinnen und Referenten **neben der thematischen und methodisch-didaktischen Kompetenz die Fähigkeit, reflexiv mit der eigenen Rolle umzugehen und immer wieder örtlich/regionale und teilnehmerorientierte Bezüge herzustellen.**

Die DGB-Landesbezirke führen seit Jahren solche **Qualifizierungsseminare durch, die Hilfestellungen für die Praxis geben sollen.** Diese Arbeit wurde unterstützt und muß in Zukunft noch weiter ausgebaut werden, auch **im Blick auf Ostdeutschland.**

### **Deutsch-deutsche Bildungsarbeit**

Unmittelbar nach den gesellschaftlich-politischen Umbrüchen in der DDR setzten Überlegungen ein, wie der DGB im Rahmen der **gewerkschaftlichen Bildungsarbeit den demokratischen Aufbauprozeß unterstützend begleiten könne.**

Um eine kontinuierliche gewerkschaftliche Bildungsarbeit in Ostdeutschland zu gewährleisten, wurden die ostdeutschen Landesbezirke unterstützt bei der Einrichtung von DGB-Bildungswerken (Berlin/Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen) und/oder Landesarbeitsgemeinschaften der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen). Ungünstig sind weiterhin die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Bildungsarbeit. Weiterbildungsgesetze, die öffentliche Fördermittel dauerhaft garantieren, sind noch nicht überall verabschiedet; Bildungsurlaubsgesetze fehlen in Ostdeutschland gänzlich.

## **Aufbau gewerkschaftlicher Bildungsstrukturen**

### **Gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen – Materialien zum deutsch-deutschen Schwerpunkt**

Durch den Umbruch in der DDR sowie die aus der deutschen Einigung und dem übergreifenden Ost-West-Integrationsprozeß resultierenden wirtschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen Aspekte und Probleme wurde das Bildungsangebot des DGB für diesen Bereich um Tätigkeiten und Seminarreihen erweitert. Auch für die in Ostdeutschland hauptamtlich Beschäftigten konnten im Berichtszeitraum verschiedene Qualifizierungsangebote umgesetzt werden. Im Vordergrund standen dabei Seminare für die in Ostdeutschland neu gewählten Kreisvorsitzenden. Bis Ende 1993 fanden für diese Beschäftigungsgruppe insgesamt sechs Veranstaltungen statt, für Verwaltungsangestellte wurden spezielle Seminare angeboten. Zudem wurde für die ostdeutschen Länder die Materialreihe „DGB-Informationen“ in hoher Auflage hergestellt und durch Bildungsmaßnahmen begleitet.

Ab 1992 wurde der **Ausschuß Gewerkschaftliche Bildung** in einen neuen Arbeitszusammenhang gestellt. Statt der bisher kontinuierlichen Sitzungen des Ausschusses stand nun rein ergebnisorientierte Arbeit im Vordergrund, die ergänzt wurde durch gewerkschaftsübergreifende Tagungen. Die Ergebnisse dieser Arbeit flossen 1993 in die **Fachtagung Zukunft gewerkschaftlicher Bildungsarbeit** ein. Hier wurde versucht, die Ergebnisse von Bildungsprojekten der Hans-Böckler-Stiftung mit verschiedenen Zielgruppen in den aktuellen Diskussionsstand einzubeziehen und die unterschiedlichen Perspektiven über die zukünftige Gestaltung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der Gewerkschaften und des DGB gemeinsam zu diskutieren. Stärker als bisher hat der DGB dabei die Aufgabe übernommen, in der anstehenden Neugestaltung der gewerkschaftlichen Bildung in einem Koordinationsprozeß den Teil des Bildungsangebotes organisationsübergreifend zu organisieren, der nicht gewerkschaftspolitisch ist, um dadurch personelle und finanzielle Ressourcen in Zukunft wesentlich besser zu nutzen.

## **Koordination und Austausch mit den Gewerkschaften**

## **Internationale Kontakte**

Im IBFG konnte ein Ausschuß für gewerkschaftliche Bildungsarbeit eingerichtet werden, in dem die internationalen Maßnahmen und der Austausch von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit wesentlich besser als bisher koordiniert werden kann. Der DGB ist hierbei wesentlich an der Planung und Durchführung der Weltbildungskonferenz des IBFG in 1994 beteiligt. Des weiteren konnte die Kooperation mit dem FNV Holland und der LO Dänemark durch gemeinsame Projekte vertieft werden.

## **DGB-Bildungswerk e.V.**

Der **Auftrag des gemeinnützigen DGB-Bildungswerks e. V.** besteht darin, permanente Weiterbildung für Funktionärinnen und Funktionäre des DGB und seiner Gewerkschaften, Funktionsträgern und ehrenamtlichen Mitgliedern, aber auch nichtorganisierten Kolleginnen und Kollegen anzubieten.

Das DGB-Bildungswerk ist auch der Ort, an dem die betriebliche Praxis mit den Mitgliedern anderer Gewerkschaften und somit anderen Erfahrung- und Praxisfeldern reflektiert und problematisiert werden.

## **Die Zentrale des DGB-Bildungswerks**

Gewachsene Anforderungen an eine konzeptionell und organisatorisch dem heutigen Stand entsprechende Dienstleistung Bildung machten es notwendig, die Bildungswerk-Zentrale in Düsseldorf in Ihrem finanz-, verwaltungstechnischen und bildungspolitischen Know-how strukturell zu verändern. Neben dem Bildungsangebot der Bildungszentren wurden als Arbeitsgebiete aufgenommen: die Bereiche Kooperation mit den Gewerkschaften, Projektierung neuer Bildungsangebote, Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen und Erwachsenenbildungsträgern, Tagungen und Veranstaltungen zur Bildungsinnovation, Entwicklung und Erprobung neuer Methoden und Konzeptionen, Trainer- und Multiplikatorenqualifizierung, Aquisitlon von öffentlichen und sonstigen Drittmitteln (national und europäisch), Clearingfunktion zu staatlichen Institutionen entsprechend des geltenden Landes- und Bundesrechtes, Aufbau einer Budgetierung und eines Controlling im Rahmen von Finanz- und Haushaltsplänen, der Systematisierung der Personalentwicklung im pädagogischen, verwaltungs- und hauswirtschaftlichen Bereich der Bildungszentren.

## **Bildungszentren**

Das DGB-Bildungswerk unterhält sechs Bildungszentren an den Standorten Hamburg, Springe (Hannover), Mattingen, Bad Kreuznach, Niederpöcking und Radebeul (Dresden).

Die Neuorientierung des quantitativen wie auch qualitativen Angebots des DGB-Bildungswerkes richtete sich an dem im Rahmen der Strukturdiskussion des DGB gefaßten Beschluß aus, wesentliche Einsparungen u. a. auch durch die Aufgabe eines Bildungszentrums zu realisieren und gleichzeitig zu versuchen, dem Bildungsanspruch der Kolleginnen und Kollegen aus Ostdeutschland gerecht zu werden. Die Beschränkung der finanziellen Zuwendungen des DGB an das DGB-Bildungswerk machte es in 1993 unabdingbar, das Bildungszentrum Springe zum 31. Dezember 1993 zu schließen. Durch die Einzigigkeit war das



Bildungszentrum Springe extrem unwirtschaftlich, obwohl es eine hohe Auslastungsquote hatte. Die in Springe bisher durchgeführten Lehrgänge im Schwerpunkt Wirtschaft – Betrieb – Mitbestimmung werden deshalb ab 1994 an den Bildungszentren Hamburg und Hattingen angeboten.

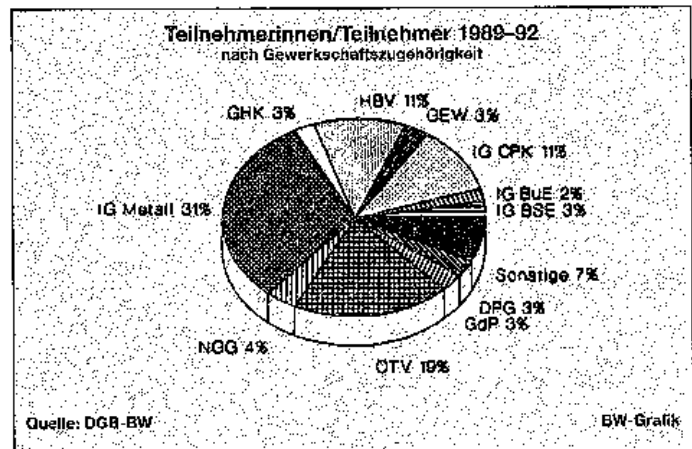
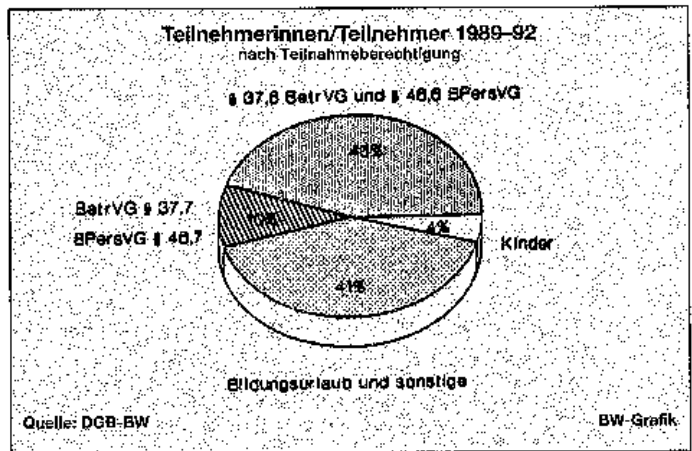
Zur Realisierung des Bildungsangebotes in Ostdeutschland wurde 1991 das Objekt Radebeul (Dresden) durch das DGB-Bildungswerk angemietet. Durch die wachsende Mittelknappheit war jedoch 1993 das DGB-Bildungswerk nicht in der Lage, unter seiner Trägerschaft ein eigenes neues Bildungszentrum aufzubauen.

Das bis 1990 angewandte Anmeldeverfahren zur Teilnahme an Lehrgängen des DGB-Bildungswerkes erwies sich als völlig unzureichend. Um das Angebot mit optimalen Teilnehmerzahlen und einer entsprechenden Teilnehmerauswahl durchzuführen und gleichzeitig den Teilnehmerinnen und Teilnehmern umgehend und umfassend mit entsprechenden Informationen über sein Bildungsbegehren zu informieren, wurde ab 1992 ein neues Anmeldeverfahren umgesetzt. Durch EDV-Unterstützung ist es möglich, daß das Lehrgangsangebot wesentlich besser ausgelastet wird als bisher, die Bildungsplanung bedarfsorientierter gestaltet werden und der direkte Kontakt mit der Teilnehmerin und dem Teilnehmer wesentlich intensiviert werden kann.

Durch den Ausbau des Bildungszentrums Hamburg sowie die Anmietung des Bildungszentrums Radebeul wurde die Bettenzahl um 50 erhöht. In den sechs Bildungszentren standen in 320 Einzel- und Zweibettzimmern 380 Betten zur Verfügung. Die Entwicklung der Teilnehmer- und Lehrgangszahlen stellt sich wie folgt dar:

	1989	1990	1991	1992
Gesamt-TN	10.934	11.716	11.936	15.372
TN an Themen-SP ges:	3.065	2.955	4.177	4.275
davon m/w in %	76/24	74/26	74/26	73/27

## Auslastung und Kundenbetreuung



### Neue Seminar- schwerpunkte an den Bildungs- zentren

Die fortlaufende inhaltliche und methodische Weiterentwicklung des Bildungsangebotes mündete u. a. in neuen Seminarschwerpunkten an den Bildungszentren.

Offene Kanäle, Bürgerradiointiativen, Medienwerkstätten bieten mehr Möglichkeiten, sich an der Gestaltung von Rundfunkprogrammen zu beteiligen. Um dies zu unterstützen und die Potentiale für gewerkschaftliche Handlungszusammenhänge verfügbar zu machen, wurden am Bildungszentrum Hattingen Seminkonzeptionen mit dem Ziel der Vermittlung von **Medienkompetenz** ausgearbeitet und umgesetzt. In medientheoretischen und -praktischen Veranstaltungen ging es um die

gesellschaftlichen Bedingungen unserer Medienwelt und die Chancen des einzelnen, sich in diesem Kontext aktiv verhalten zu können.

Ein weiterer neuer Themenschwerpunkt wurde im Bildungszentrum Hattingen im März 1990 für die Dauer von drei Jahren unter dem Titel **deutsch-deutsche Probleme** eingerichtet. Ein Teil der in diesem Arbeitsfeld konzipierten Veranstaltungen wurde zusammen mit Angeboten aus den bisherigen Schwerpunkten „Geschichte der Arbeiterbewegung“ und „Arbeit, Technik und Gesellschaft“ 1993 zu der neuen Themengruppe **Geschichte – Zeitgeschehen – Gesellschaft** zusammengefaßt.

Im übrigen wurde die deutsch-deutsche Bildungsarbeit im neuen **DGB-Bildungszentrum Radebeul** weitergeführt. In der ehemaligen FDGB-Jugendbildungsstätte fanden eine Vielzahl von Seminaren und Tagungen statt. Im Mittelpunkt standen Aspekte und Probleme der wirtschaftlichen und sozialen Integration. Das Themenspektrum reicht von der Geschichte beider deutscher Staaten über den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandel in Ostdeutschland bzw. einzelnen Regionen bis hin zu Einzelthemen wie Fremdenfeindlichkeit und gruppenspezifischen Betroffenheiten durch den Umstrukturierungsprozeß. Hinzu kamen Seminare zum Arbeitsrecht für Betriebs- und Personalräte.

Die Veranstaltungsangebote zielten darauf, den west-/ostdeutschen Verständigungsprozeß zu fördern. Wesentliche Voraussetzung dafür war, die Seminare sowohl auf Seiten der Teilnehmenden als auch der Seminarleitung „gemischt“, also mit einem ungefähr gleichgewichtigen Anteil Ost- und Westdeutscher, durchzuführen. Leider stößt die Rekrutierung ostdeutscher Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch auf besondere Schwierigkeiten. Zwar ist es bei allen Seminaren gelungen, den beabsichtigten deutsch-deutschen Dialog durch die Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den neuen Bundesländern zustandezubringen. Doch läßt sich an den Anmeldezahlen ein deutlicherer Zuspruch zu den Bildungsveranstaltungen von westdeutscher Seite her erkennen.

Neu erarbeitet wurden am Bildungszentrum Bad Kreuznach die Themenkomplexe **„Menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung“**, **„Arbeits- und Gesundheitsschutz“** sowie **„Betrieblicher Umweltschutz“**. Damit wurde die übliche Trennung zwischen Gesundheits- und Umweltschutz überwunden. Zudem wurde der umfassende Gesundheitsschutzgedanke Grundlage in den Arbeits- und Gesundheitsschutzseminaren, die vorrangig darauf zielen, die Handlungskompetenz der Betroffenen zu stärken.

Im Bildungszentrum Niederpöcking wurde unter dem Titel **Soziale Kompetenz in der Interessenvertretung** ein gesondertes Bildungsangebot für Mitglieder aus Betriebs- und Personalräten entwickelt. Inhaltlich konzentriert es sich auf die Aufgaben der Interessenvertretung, auf

die Verbesserung der Arbeitsorganisation und die „Verkehrsformen“ der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter miteinander. Das gut nachgefragte Angebot umfaßt 20 Seminare zu den Themen Konfliktbewältigung, Aufbau von Kooperationsfähigkeit, Arbeitsorganisation und Bewältigung von Überarbeitungssyndromen und Teamarbeit.

Das Angebot wurde laufend weiterentwickelt und orientiert sich an gesellschaftlichen Entwicklungen (Isolierung, Entfremdung) und ihren Auswirkungen auf das Individuum, die sich als Anforderungen an die Betriebs- und Personalräte äußern. Die Nachfrage der Mitgliedsgewerkschaften nach kompletten Seminareinheiten und die starke Auslastung des Angebots durch Einzelinteressenten läßt sich durch Kooperationsausbau weiter vertiefen.

Im Berichtszeitraum wurde ebenfalls eine Referentinnen- und Referentenqualifizierung im Bereich Soziale Kompetenz für ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen entwickelt, in der pädagogische und psychologische Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt und geübt werden. Dieses Multiplikatorinnen- und Multiplkatorentraining wird als Service ebenfalls den Mitgliedsgewerkschaften angeboten.

## Arbeits- tagungen Foren

Über die Lehrgänge zu den Themenschwerpunkten hinaus werden Arbeitstagungen und Foren mit gewerkschaftlichen Themenstellungen durchgeführt. Hervorzuheben sind die in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung veranstalteten **Hattinger Foren**. Sie befaßten sich mit Fragen der gewerkschaftlichen Reform unter den veränderten gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. In der im November 1990 wurde das gleichnamige, von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebene und als Buch veröffentlichte Gutachten vorgestellt und diskutiert.

Hattinger Foren	
Thema	Zeitpunkt
Jenseits der Beschlußlage – Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt	November 1980
Modernisierung – Gewerkschaften zwischen Marginalisierung und Zukunftsfähigkeit	November 1991
Gewerkschaften und Beteiligung	November 1992
Gewerkschaften und Demokratie. Krise der Repräsentation, Individualisierung und Zivilgesellschaft	April 1993
Umbruch in Europa. Gewerkschaften nach '89	November 1993

Im Berichtszeitraum wurden mehrere Bildungsprojekte durchgeführt.

## Projekte

Das Projekt **Curriculum – Geschichte der Gewerkschaften** verfolgte das Ziel, für die Bildungsarbeit Materialien zur Geschichte der deutschen Gewerkschaften und zur Entwicklung zentraler gewerkschaftlicher Arbeitsfelder zu erarbeiten. Auswahl und Darstellungsweise sollten einen offenen und kritischen Dialog über Probleme, Entwicklungen und auch Fehlentwicklungen ermöglichen. Resultat der Bemühungen war die mehrbändige Schriftenreihe des DGB-Bildungswerkes „Gewerkschaften in Deutschland. Texte – Dokumente – Materialien“.

Ausgangspunkt für die **europäische Arbeitnehmerbildung** als eigenständiger Arbeitsbereich im DGB-Bildungswerk war ein zweijähriges Projekt, das vor dem Hintergrund der Realisierung des Europäischen Binnenmarktes die Voraussetzungen, Gestaltungsansprüche und konzeptionellen Möglichkeiten einer Integration in die gewerkschaftliche Erwachsenenbildung bearbeitete. Die Erkenntnisdefizite bezüglich industrieller Beziehungen und gewerkschaftlicher Arbeit in anderen europäischen Ländern, aber auch Praxisdefizite hinsichtlich einer transnationalen gewerkschaftlichen Kooperation jenseits der Vorstandsebenen, geringe Sprachkompetenz und mangelnde Kenntnisse über europäische Politik, ihre Institutionen und Strategien als auch über weltwirtschaftliche Zusammenhänge im allgemeinen, kennzeichnen den Qualifizierungsbedarf von Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionären.

Im Berichtszeitraum entstanden beispielsweise **Materialien** für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit (Publikationsreihe Soziales Europa – bisher 14 Ausgaben), in denen eine Vielzahl europäischer Politikfelder unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten aufgegriffen werden. Es wurde der Aufbau eines Teamer- und Referentenarbeitskreises initiiert, der auch von Gewerkschaften in Anspruch genommen wurde und wird. Am DGB-Bildungszentrum Bad Kreuznach erfolgte die konzeptionelle Gestaltung und der Aufbau eines Bildungsschwerpunktes europäische Arbeitnehmerbildung mit jährlich fünf bis sieben Seminartypen für ehren- und hauptamtliche Funktionärinnen und Funktionäre. In immer mehr Seminaren werden Fragen und Problemstellungen, die sich aus dem Prozeß der europäischen Integration ergeben, einbezogen. Für DGB-Beschäftigte wurde eine Konzeption für Sprachkurse (Englisch, Französisch) entwickelt und organisiert.

Das jüngste, im Herbst 1993 am Bildungszentrum Hattingen angesiedelte, Projekt trägt den Titel: **Fallstudien unternehmenübergreifender Kooperation bei produktionstechnischen und logistischen Vernetzungen – Gewerkschaften und unternehmenübergreifende Kooperationen**. Es wird in Zusammenarbeit mit dem So-Tech-Projekt und dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW durchgeführt. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Zahl unternehmens- und branchenübergreifender Kooperation werden Implikationen

## Entwicklungs- politische Bildungsarbeit

für die gewerkschaftliche Interessenvertretung, die mit solchen produktionstechnischen und logistischen Vernetzungen verbunden sind, untersucht. An vier Beispielen in der Region Köln soll dies exemplarisch analysiert werden. Von Interesse ist, wie die gewerkschaftliche Moderation auf die unterschiedlichen interessenpolitischen Konstellationen zwischen den beteiligten Akteuren abgestimmt werden kann und ob es Ansatzpunkte für eine neue Moderatorenrolle der Gewerkschaften und insbesondere des DGB gibt.

Der Arbeitsbereich entwicklungspolitische Bildungsarbeit / Internationale Arbeitsteilung, der im DGB-Bildungswerk angesiedelt ist, konnte im Berichtszeitraum durch Drittmittelförderung und insbesondere durch die Kommission der Europäischen Union kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Ziel war es, das Verständnis für die Situation in den Entwicklungsländern zu fördern. Es galt, Aufgaben und Probleme einer notwendigen entwicklungspolitik sachlich zu vermitteln und Handlungsoptionen der deutschen Gewerkschaften zu erarbeiten.

Das Nord-Süd-Netz organisiert in Deutschland pro Jahr eine Vielzahl von Veranstaltungen zur entwicklungspolitischen Bildungs-, Öffentlichkeits- und Solidaritätsarbeit (vgl. Tabelle).

<b>Veranstaltungen im Rahmen des NSN 1990 - 93</b>		
	Anzahl der Veranstaltungen	TeilnehmerInnen-
<b>Überregionale Veranstaltungen</b>	<b>32</b>	<b>1434</b>
- Seminare	15	320
- Tagungen	13	655
- Treffen	4	459
<b>Regionale und örtliche Veransth.</b>	<b>262</b>	<b>7359</b>
- DGB-LBZ (Kreise)	122	3830
- Gruppen	140	3529
<b>Gesamt</b>	<b>294</b>	<b>8793</b>

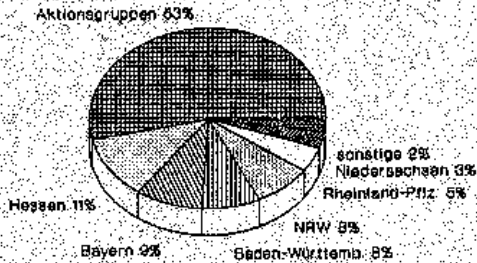
## Nord-Süd-Netz Gruppenarbeit

332

Ein Schwerpunkt der Arbeit sind Solidaritäts- und Aktionsgruppen mit örtlicher, regionaler oder betrieblicher Anbindung, die die Auswirkungen der internationalen Arbeitsteilung auf die Entwicklungsländer und auf die Gewerkschaftsorganisationen in der Dritten Welt thematisieren.

### Regionale und örtliche Veranstaltungen

DGB-Landesbezirke und Gew. Gruppen  
1990-93 (Anteil in % an Gesamt 262)

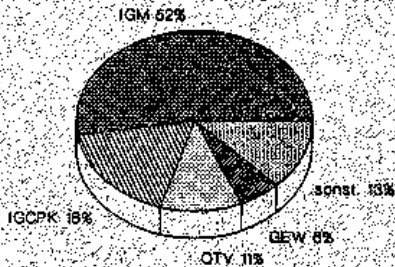


Quelle: NSN

BW-Grafik

Die jährlich vom Nord-Süd-Netz organisierten Treffen sind für die Arbeit dieser Gruppen von besonderer Bedeutung. Hieraus sind in den letzten Jahren auch eine Vielzahl von Initiativen entstanden, die zu einer Verstärkung dieser Arbeit auch in den Gewerkschaften geführt haben. Das kontinuierliche Engagement dieser gewerkschaftlichen Gruppen für die Dritte Welt hat im Berichtszeitraum zur weiteren Anerkennung und Unterstützung dieser Arbeit durch gewerkschaftliche Gremien sowohl auf örtlicher, nationaler und internationaler Ebene geführt.

### Teilnehmerinnen/Teilnehmer nach Gewerkschaftszugehörigkeit



Quelle: NSN

BW-Grafik

Im Bildungsbereich versteht sich Projektarbeit als Kooperation zwischen dem Nord-Süd-Netz des DGB-Bildungswerkes, den DGB-Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Projektträgern in Ländern der Dritten Welt.

**Nord-Süd-Netz  
Projektarbeit**

333!

Von 1991 bis 1993 wurde durch das Nord-Süd-Netz ein Kooperationsprojekt mit der IG Metall Jugend durchgeführt. Mit finanzieller Unterstützung der Kommission der Europäischen Union wurde in Nicaragua ein Ausbildungsprojekt für Elektro- und Metallberufe durchgeführt und erfolgreich beendet.

Aufgenommen wurde ein Bildungsprojekt mit dem Brasilianischen Gewerkschaftsbund CUT. In Kooperation mit dem italienischen Gewerkschaftsinstitut Sviluppo der CGIL und der Kommission der Europäischen Gemeinschaft wird die Gewerkschaftsschule „Escola Sur“ im Süden Brasiliens aufgebaut.

## **Management für Non-Profit-Organisationen**

Das DGB-Bildungswerk versucht, sich im Rahmen der Zukunftsdebatte intensiv der Frage zu stellen, welche Bedeutung moderne **Managementkonzepte für Non-Profit-Organisationen**, also auch für Gewerkschaften haben. In Form von Workshops und Tagungen wurden die Fragen aufgearbeitet, welche strukturellen und administrativen Veränderungsprozesse notwendig und zweckmäßig sind, um dadurch die Zukunftsfähigkeit der Organisationen zu erweitern und sie in einen gemeinsamen Diskurs einzubeziehen.

Wie sehen die „Untermehmungen“ Gewerkschaften aus, wie effizient arbeiten ihre Apparate, was ist ihr Produkt – oder lassen sich diese Terminologien gar nicht auf Gewerkschaften beziehen, weil ihre politische Funktion so komplex ist, daß eine eindeutige Zieldefinition nicht vornehmbar ist? Durch eine enge Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung wurde erreicht, daß für diese Workshops und Tagungen gezielt auf das wissenschaftliche Know-how von Vertrauensdozenten und Projektträgern zu diesen Themenkomplexen zurückgegriffen wurde, um dadurch einen breitgefächerten Dialog mit politischen Sekretärinnen und Sekretären der Gewerkschaften und des DGB, die insbesondere auch im Verwaltungsbereich tätig sind zu initiieren. Eine Vernetzung von Erfahrungen konnte auf diese Weise erreicht und Synergieeffekte genutzt werden. Der Erfolg der Veranstaltungen, die sich auf Fragen des Leistungsmanagements, der Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung, strategische Personalentwicklung, Projektmanagement, Marketing und technische Modernisierung bezogen, bestätigen die Notwendigkeit weiterer unmittelbar praxisrelevanter Veranstaltungen.

## **Arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Seminare**

Seit 1990 werden nach Verhandlungen der Sozialpartner mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Seminare in Ostdeutschland durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gefördert. Das DGB-Bildungswerk bündelte als Clearingstelle die Interessen der Gewerkschaften.

Seit 1990 bis 1992 wurden von den Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Gliederungen in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk in 908 Veranstaltungen 19.438 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Fragen des Arbeits-, Personalvertretungs-, Arbeitsschutz- und Tarifrecht geschult.



<b>Fördersummen 1990-1992</b>			
	<b>Veranstaltungen</b>	<b>Fördersumme</b>	<b>Teilnehmertage</b>
1990	216	1.524.500,00	17.621
1991	352	2.720.700,00	28.786
1992	340	2.662.260,00	21.047
	<b>908</b>	<b>6.907.460,00</b>	<b>67.454</b>

In der Vergangenheit konnte diese Förderung zwar immer noch durch politische Interventionen gesichert werden; doch angesichts großer Deckungslücken im Bundeshaushalt droht dieser zusätzliche Aufgabenbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zur Disposition zu stehen.

Mit Beginn des Einigungsprozesses wurde 1990 die Materialreihe „DGB-Informationen“ entwickelt und herausgegeben. Obwohl als Basisinformationen für Ostdeutschland gedacht, war die Nachfrage der zunächst 11 Folgen der Reihe aus Westdeutschland so groß, daß sie nur noch kostenpflichtig abgegeben werden konnten.

Um den Themenwünschen der Abteilungen der DGB-Bundesvorstandsverwaltung, der Gewerkschaften und den wachsenden Anforderungen durch die kostenlose Grundausstattung der Gewerkschaftsbüros in den neuen Bundesländern gerecht zu werden, wurden auch RKW-Mittel eingesetzt.

Bisher sind 32 Hefte der Informationsreihe erschienen, von denen insgesamt 475.000 Exemplare verkauft wurden.

### **Materialreihe „DGB-Informationen“**

## Abteilung Organisation

### Allgemeines

Stärker als in der Vergangenheit bildete die Verwaltungsmodernisierung einen Schwerpunkt. Ebenfalls wesentlich stärker als in der Vergangenheit war die Arbeit durch organisationspolitische Fragestellungen geprägt. Stichworte dazu sind „Abgrenzung der Organisationsbereiche der Gewerkschaften“ und „Organisationsmodernisierung“.

Im Rahmen der DGB-Modernisierung wurde intensiv über die Thematik Organisationsreform beraten. Der Bericht hierüber findet sich im Geschäftsbericht des Vorstandsbereichs Vorsitzender.

Zu betreiben waren ferner die Arbeitsgruppen „Führungsstruktur Rechtsschutz“ und „Mittel für Schwerpunktarbeit in den Landesbezirken“.

### Stellenbewirtschaftung

Nach wie vor ist es erforderlich, im Rahmen der DGB-Haushalte eine sorgfältige Bewirtschaftung der Personalaufwendungen sicherzustellen.

Im Auftrag des Geschäftsführenden Bundesvorstandes berät eine Arbeitsgruppe „Stellenbewirtschaftung“ über Wiederbesetzung, Neueinrichtung oder Veränderung von Stellen und gibt Empfehlungen dazu ab bzw. entscheidet über die vorliegenden Anträge.

Die Arbeitsgruppe besteht aus den Abteilungsleitern der Abteilungen Finanzen, Organisation und Personal und tagt in der Regel einmal wöchentlich. Die Geschäftsführung liegt bei der Abteilung Organisation. Im Berichtszeitraum fanden 151 Sitzungen statt.

### Aufbau der DGB-Organisation in Ostdeutschland

Der organisatorische Aufbau der DGB-Organisation in Ostdeutschland war eine besonders vorrangige Aufgabe im Berichtszeitraum.

Die einzelnen Schritte dieses Aufbaus sind im Geschäftsbericht des Vorstandsbereichs Vorsitzender aufgeführt.

Als **Besonderheit des organisatorischen Aufbaus im Vergleich zu Westdeutschland** ist in den östlichen Landesbezirken eine andere Führungsstruktur eingerichtet worden. Gleiches gilt für die einzelnen Abteilungs-Funktionen.

Maßgebend hierfür war auf der einen Seite die ursprüngliche Vorläufigkeit der Einrichtung der Landesbezirke, da insbesondere die Mitglieder- und sonstige politische Entwicklung abgewartet werden mußten. Auf der anderen Seite wurden hier die Überlegungen zur Weiterentwicklung der Satzung – Antrag A 244 des DGB-Bundeskongresses 1990 – und die nunmehrigen DGB-Modernisierungs-Überlegungen insofern wirksam, als Wert darauf gelegt wurde, keine endgültigen Festlegungen für Strukturen zu schaffen, die gegebenenfalls einer Überprüfung unterzogen werden sollten. Die gleichen Aspekte waren hinsichtlich des Aufbaus von Personen-/Beschäftigtengruppen-Ausschüssen handlungsleitend.

Die Entscheidung, zunächst fünf Landesbezirke einzurichten, war wesentlich davon bestimmt, daß diesen Landesbezirken in den fünf neuen Bundesländern eine **eigenständige Funktion der politischen Präsenz und der Interessenvertretung gegenüber Landtagen und Landesregierungen** zukommt. Die Besonderheit Berlin/Brandenburg hat sich an der schon frühzeitig geführten Diskussion über die Vereinigung zu einem Lande orientiert.

Die Erfahrungen haben die Richtigkeit dieser Vorgehensweise aufgezeigt. Da wesentliche Politikfelder in den jeweiligen Bundesländern unterschieden werden, erfordert die Aufgabenstellung des DGB als gemeinsame Interessenvertretung der Gewerkschaften, als entsprechendes Pendant Landesbezirke einzurichten.

Die 33 DGB-Kreise umfassen jeweils mindestens zwei politische Landkreise. Sie sind flächenmäßig und hinsichtlich der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in der Regel deutlich größer als westliche DGB-Kreise (im Durchschnitt sind in einem westlichen DGB-Kreis rund 41.500 Gewerkschaftsmitglieder organisiert, in einem östlichen DGB-Kreis dagegen 126.000). Anders als in westlichen DGB-Kreisen war geplant, in jedem DGB-Kreis in Ostdeutschland sowohl die Stelle einer Kreisvorsitzenden bzw. eines Kreisvorsitzenden als auch die Stelle einer Organisationssekretärin bzw. eines Organisationssekretärs einzurichten.

Die Organisationsstruktur der Gewerkschaften in Ostdeutschland auf der Landesbezirksebene ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht. Die ursprüngliche Aufbauorganisation der Gewerkschaften mußte in vielen Bereichen mit Rücksicht auf die schwindenden Mitgliederzahlen reduziert werden.

Präsenz des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften in Ostdeutschland  
 – Stand: Oktober 1993 – Landesbezirksebene

DGB	Landesbezirk Berlin-Brandenburg	Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern	Landesbezirk Sachsen	Landesbezirk Sachsen-Anhalt	Landesbezirk Thüringen
BSE	Landesverband Berlin-Brandenburg	Landesverband Mecklenburg-Vorpommern	Landesverband Sachsen	Landesverband Sachsen-Anhalt	Landesverband Thüringen
IGBE	Bezirk Brandenburg-Nord (Bezirk Lausitz*)	Bezirk Mecklenburg-Vorpommern	Bezirke Sachsen-West und Sachsen-Ost (Bezirk Lausitz*)	Bezirk Sachsen-Anhalt	Bezirk Thüringen/Hessen/Rheinland-Pfalz
IGCPK	Bezirk Brandenburg/Sachsen		Bezirk Brandenburg/Sachsen	Bezirk Sachsen-Anhalt/Thüringen	Bezirk Sachsen-Anhalt/Thüringen
GdED	Bezirksleitung Berlin	Bezirksleitung Schwerin	Bezirksleitung Dresden (Bezirksleitung Halle*)	Bezirksleitungen Magdeburg und Halle	Bezirksleitung Erfurt
GEW	Landesverbände Berlin und Brandenburg	Landesverband Mecklenburg-Vorpommern	Landesverband Sachsen	Landesverband Sachsen-Anhalt	Landesverband Thüringen
GGLF	Landesbezirk Berlin-Brandenburg	Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern	Landesbezirk Sachsen	Landesbezirk Sachsen-Anhalt	Landesbezirk Thüringen
HBV	Landesbezirksleitungen Berlin und Brandenburg	Landesbezirksleitung Mecklenburg Vorpommern	Landesbezirksleitung Sachsen	Landesbezirksleitung Sachsen-Anhalt	Landesbezirksleitung Thüringen
GHK	Bezirksleitung Berlin/Brandenburg/ Sachsen-Anhalt	Bezirksleitung Norddeutschland	Bezirksleitung Sachsen	Bezirksleitung Berlin/Brandenburg/ Sachsen-Anhalt	Bezirksleitung Thüringen

**Präsenz des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften in Ostdeutschland**  
**- Stand: Oktober 1993 - Landesbezirksebene**

<b>Leder</b>	Bezirk „Neue Bundesländer“				
<b>IG Medien</b>	Landesbezirk Berlin-Brandenburg	Landesbezirk Nord	Landesbezirk Süd-Ost	Landesbezirk Süd-Ost	Landesbezirk Süd-Ost
<b>IG Metall</b>	Bezirk Berlin-Brandenburg	Bezirk Küste	Bezirk Dresden	Bezirk Hannover	Bezirk Frankfurt
<b>NGG</b>	Landesbezirk Berlin-Brandenburg	Landesbezirk Nord	Landesbezirk Sachsen/Thüringen/Sachsen-Anhalt	Landesbezirk Sachsen/Thüringen/Sachsen-Anhalt	Landesbezirk Sachsen/Thüringen/Sachsen-Anhalt
<b>ÖTV</b>	Bezirk Brandenburg	Bezirk Nord-West	Bezirk Sachsen	Bezirk Sachsen-Anhalt	Bezirk Thüringen
<b>GdP</b>	Landesbezirk Brandenburg	Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern	Landesbezirk Sachsen	Landesbezirk Sachsen-Anhalt	Landesbezirk Thüringen
<b>DPG</b>	Bezirksverwaltung Potsdam/Frankfurt (Oder)/Cottbus	Bezirksverwaltung Rostock Schwerin/Neubrandenburg	Bezirksverwaltung Dresden/Chemnitz Leipzig	Bezirksverwaltung Magdeburg/Halle	Bezirksverwaltung Erfurt/Gera/Suhl
<b>GTB</b>	Bezirk Süd-Ost	Bezirk Nord-Ost	Bezirk Süd-Ost Bezirk Nordbayern	Bezirk Süd-Ost	Bezirk Frankfurt

\*) Klammerbemerkung = Überschneidungen;  
gerasterte Flächen = Abweichungen von der Abgrenzung der DGB-Landesbezirke

## DGB-Struktur auf Landes- und Kreisebene

Die Anzahl der DGB-Landesbezirke hat sich im Berichtszeitraum infolge der Wiedervereinigung von neun auf 13 erhöht. In den neuen Bundesländern wurden 33 Kreise eingerichtet. In den alten Bundesländern ging die Anzahl der DGB-Kreise von 187 infolge von Zusammenlegungen auf 168 zurück.

Landesbezirke	Kreise		Zweigbüros		Ortskartelle	
	1989	1993	1989	1993	1989	1993
Baden-Württemberg	35	31	7	7	126	97
Bayern	45	33	15	26	366	229
Berlin-Brandenburg		8		1		1
Hessen	16	16	12	10	165	132
Mecklenburg-Vorpommern		4		3		
Niedersachsen	19	19	19	17	164	113
Nordmark	14	14	3	2	100	62
Nordrhein-Westfalen	41	39	21	16	134	98
Rheinland-Pfalz	13	13	6	4	146	54
Saar	4	3			38	27
Sachsen		8		1		
Sachsen-Anhalt		7		2		
Thüringen		6		3		10
<b>Gesamt</b>	<b>187</b>	<b>201</b>	<b>83</b>	<b>92</b>	<b>1.239</b>	<b>823</b>

Die Angaben zu den Zweigbüros 1993 beinhalten neben Rechtsstellenbüros auch hauptamtlich betreute „Sprechstunden“-Büros.

Die Angaben zur Anzahl der DGB-Kreise und DGB-Zweigbüros geben den Stand zum 31. Dezember 1993 wieder.

Die Angaben zur Anzahl der DGB-Ortskartelle resultieren aus den Organisationsberichten 1992 und geben den Stand 31. Dezember 1992 wieder, wobei nur die Ortskartelle mit wenigstens zwei Vorstandssitzungen in einem Jahr berücksichtigt wurden.

Da die Organisationsberichte nicht ganz vollständig sind, sind die hier angegebenen Zahlen zu den Ortskartellen gegebenenfalls in Einzelfällen nach oben zu korrigieren.

## Schieds- verfahren 340

„Bedingt durch den jüngsten gewerkschaftspolitischen Entwicklungsprozess in den Neuen Bundesländern, durch Änderungen in der Unternehmensorganisation, durch Ersetzen von Werkstoffen und Produk-

tionsverfahren sowie andere Faktoren treten Konflikte in der Abgrenzung der Organisationszuständigkeit der Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund auf, die bisher eine solche gewerkschaftspolitische Bedeutung nicht hatten. Sie belasten in zunehmendem Maße das Innenverhältnis der Gewerkschaften im DGB ...“ So der Auszug aus der Einleitung zur Entschließung des Bundesausschusses am 6. März 1991, die sich mit der Notwendigkeit zur Schaffung von Richtlinien gem. § 15 Nr. 1 der DGB-Satzung befaßt. Dieser Text beschreibt die wesentlichen Ursachen der **Konflikte zwischen Mitgliedsgewerkschaften** in der Frage der Organisationszuständigkeit. Als weitere Ursache ist der Wechsel des Unternehmer-/Arbeitgeberverbandes und die damit verbundene Absicht der „Tarifflucht“ von Arbeitgebern zu nennen.

Sehr grundlegende Auseinandersetzungen ergaben sich zwischen der IG Chemie-Papier-Keramik und der IG Metall hinsichtlich der bayerischen Betriebe der Agfa Gevaert AG (Wechsel des Arbeitgeberverbandes) sowie der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und der IG Bergbau und Energie wegen der Organisationszuständigkeit für die Betriebe der Energie- und Wasserwirtschaft in den neuen Bundesländern. Obwohl in diesem Zusammenhang Schiedssprüche ergangen sind und darüber hinaus Bundesvorstand und Bundesausschuß in verschiedenen Beschlüssen auf die Einhaltung dieser Entscheidungen gedrängt haben, ist keine **Umsetzung der jeweiligen Beschlüsse der Schiedsstellen** gelungen. Daran wird deutlich, daß die Regulierungskraft des Dachverbandes DGB als Organisator der Konfliktbereinigung dort endet, wo eine Auseinandersetzung zwischen den Gewerkschaften strategische oder existentielle Dimensionen annimmt.

Im Organisationszuständigkeitsstreit zwischen der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen hinsichtlich der öffentlich-rechtlichen Sparkassen wurde eine Vereinbarung paraphiert, die allerdings formal seitens der Gewerkschaft ÖTV noch nicht beschlossen ist. Eine bisher eindeutig positive Bilanz ist für die Fälle zu ziehen, daß die beteiligten Gewerkschaften das Instrument des Schiedsverfahrens dazu nutzen, per Schiedsspruch die Organisationszuständigkeit festzustellen und damit die jeweiligen Unternehmer quasi mittels „Drittwirkung“ daran hinderten, Tarifflucht zu begehen.

Erstmals in seiner Geschichte hat der DGB den Satzungsauftrag erfüllt, **Richtlinien gemäß § 15 Nr. 1 der DGB-Satzung** zu verabschieden. Der Bundesausschuß hat am 11. März 1992 Richtlinien beschlossen, in denen u. a. folgende Kriterien zur Organisationsabgrenzung festgelegt wurden:

- welche Aspekte Kriterien zur Organisationsabgrenzung sind;
- welche Abgrenzungsmerkmale Kriterien zur Organisationsabgrenzung sein können und

## **Kriterien der Organisationsabgrenzung**

- welche Aspekte **Negativ-Kriterien** sein sollen.

Im Zusammenhang hiermit wurden auch **veränderte Richtlinien** gemäß § 16 der DGB-Satzung verabschiedet, die die bisherigen **Erfahrungen aus den Schiedsverfahren** aufgreifen und u. a. auch die Befugnisse der am jeweiligen Schiedsverfahren beteiligten Personen sowie das Verhalten nach einem abgeschlossenen Verfahren klarstellen.

Trotz des nunmehr vorliegenden verbesserten Instrumentariums zur Konfliktregelung bleibt als Defizit festzustellen, daß es innerhalb des DGB **keine konzeptionelle Bearbeitung** der Fragen von Änderungen der Unternehmensstrukturen und von Produktionsverfahren sowie ihren Auswirkungen auf die Organisationszuständigkeit der Gewerkschaften gibt.

Neben einer Reihe von Satzungsänderungen, die Gewerkschaften vorgenommen haben, ist der **Beschluß des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Bau-Steine-Erden** im Jahre 1991 zu erwähnen, der eine Änderung des Namens in IG Bau-Steine-Erden-Umwelt beschlossen hat. Hierzu, wie auch zu anderen Satzungsänderungs-Beschlüssen, gilt die Feststellung, daß das Verfahren gem. § 16 Nr. 2 der DGB-Satzung (Zustimmung der betroffenen Gewerkschaften und Zustimmung des **Bundesausschusses**) noch nicht abgeschlossen ist.

Eine Übersicht über die im Berichtszeitraum seitens des DGB durchgeführten Verfahren und Moderationen sowie der erfolgten Satzungs- bzw. Namensänderungen ergibt sich aus den nachstehenden Tabellen.

<b>1. Vermittlungs-/Kommissions-/Schiedsverfahren</b>	
<b>Beteiligte Gewerkschaften:</b>	<b>Art und Inhalt des Verfahrens. Gegebenenfalls Bemerkungen zum formalen Abschluß:</b>
IG Metall ./. IG Chemie-Papier-Keramik	Schiedsverfahren.  Organisationszuständigkeit für Betriebe der Agfa Gevaert AG in Bayern.  Schiedsspruch vom 2. Juli 1990.
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr ./. Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands	Kommissionsverfahren.  Zuständigkeit für Verkehrsverbund-Gesellschaften, Regional-Verkehrsgesellschaften, Bahn-Bus-GmbH's, Berliner Verkehrsbetriebe und nichtbundeseigene Eisenbahnen.  Vereinbarung vom November 1990.



<b>Beteiligte Gewerkschaften:</b>	<b>Art und Inhalt des Verfahrens. Gegebenenfalls Bemerkungen zum formalen Abschluß:</b>
IG Bergbau und Energie ./ Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr	Schiedsverfahren.  Organisationszuständigkeit für Betriebe der Energie- und Wasserwirtschaft in den neuen Bundesländern.  Schiedsspruch vom 4. Februar 1991.
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr ./ IG Bergbau und Energie	Vermittlungsverfahren.  Durchsetzung des Schiedsspruches vom 4. Februar 1991.  Bisher kein Abschluß.
IG Metall ./ Gewerkschaft Textil-Bekleidung	Schiedsverfahren.  Organisationszuständigkeit für die Firma Wangner in Reutlingen.  Schiedsspruch vom 24. September 1991.
Gewerkschaft Textil-Bekleidung ./ IG Metall	Schiedsverfahren.  Organisationszuständigkeit für die Firma Novatech GmbH in Reutlingen (Folgeverfahren zum Schiedsverfahren Wangner GmbH infolge Änderung der Unternehmensorganisation).  Schiedsspruch vom 17. September 1992.
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen ./ Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr	Schiedsverfahren.  Organisationszuständigkeit für die öffentlich-rechtlichen Sparkassen. Paraphierte Vereinbarung vom 10. April 1992 (auf 2 Jahre befristet) unter Aussetzung des Schiedsverfahrens, Beschlußfassung seitens der Gewerkschaft ÖTV steht aus.
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen ./ Gewerkschaft Holz und Kunststoff	Vermittlungsverfahren.  Organisationszuständigkeit für den Möbelhandel in Thüringen. Verhandlungen zwischen beiden Gewerkschaften.

<b>Beteiligte Gewerkschaften:</b>	<b>Art und Inhalt des Verfahrens. Gegebenenfalls Bemerkungen zum formalen Abschluß:</b>
IG Metall /. Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen	Schiedsverfahren.  Organisationszuständigkeit für die Firma New Holland Deutschland GmbH, Heilbronn.  Schiedsspruch vom 22. April 1993.
IG Metall /. Gewerkschaft Textil- Bekleidung	Vermittlungsverfahren.  Organisationszuständigkeit für die Betriebe der Firma Lear Seating GmbH in Eisenach und Ginsheim-Gustavsburg.  (1. Sitzung der Vermittlungsstelle am 17. Februar 1994.)

<b>2. Moderationen und Arbeitsgruppen</b>	
<b>Beteiligte Gewerkschaften:</b>	<b>Art und Inhalt des Verfahrens. Gegebenenfalls Bemerkungen zum formalen Abschluß:</b>
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, IG Bau-Steine-Erden und IG Chemie-Papier- Keramik	Arbeitsgruppe.  Präzisierung des Organisationskataloges der ÖTV-Satzung für den Bereich der Abfall- und Entsorgungswirtschaft.  Arbeitsgruppenergebnis an Zustimmung der IG Chemie-Papier-Keramik gescheitert.
IG Metall und IG Bau-Steine- Erden, (betroffen auch z. T. IG Chemie- Papier-Keramik)	Moderation durch den DGB.  Organisationszuständigkeit und Kooperation bei den Betrieben der Firma WIG-Industriestandhaltung GmbH & Co. KG.

<b>3. Satzungs-/Namensänderungen der Gewerkschaften</b>	
<b>Gewerkschaft:</b>	<b>Inhalt der Änderung. Gegebenenfalls Bemerkungen zum Verfahren gem. § 15 Nr. 2 der DGB-Satzung</b>
IG Bergbau und Energie	Beschluß des Außerordentlichen Gewerkschaftstages vom 7. September 1990:  U. a.: Erstreckung der Organisationszuständigkeit für die Energie- und Wasserwirtschaft.
IG Bau-Steine-Erden	Beschluß des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1991:  Änderung des Namens in IG Bau-Steine-Erden-Umwelt.
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen	Beschluß des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1992:  Im Bereich des Einzelhandels Erweiterung der Organisationszuständigkeit auf Betriebe, die in räumlicher Einheit mit den unter dem Begriff Einzelhandel genannten Unternehmen geführt werden bzw. ausschließlich oder weitestgehend für Einzelhandelsbetriebe tätig werden.
Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands	Beschluß des 14. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1992:  Erstreckung der Organisationsbereiche auf Betriebe, die mit der Reinigung von Fahrzeugen und Anlagen der Eisenbahn beauftragt sind sowie auf Betriebe, die Verkehrsleistungen, Verkehrsanlagen und Verkehrsserviceleistungen erstellen.
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr	Beschluß des Beirates vom 3. November 1993:  Konkretisierung des Organisationskataloges hinsichtlich der Verwaltungen, Betriebe und Einrichtungen der Entsorgungswirtschaft und der Städtereinigung.

Unter dem Oberbegriff **Verwaltungsmodernisierung** werden Projekte und Einzelmaßnahmen durchgeführt, die den folgenden **Zielen** dienen:

- Verbesserung der Erfüllung der satzungsgemäßen Aufgaben;

**Verwaltungsmodernisierung**

- Erhöhung der Wirtschaftlichkeit der Arbeit;
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Die **Gestaltungsfelder** des Projekts Verwaltungsmodernisierung sind:

- **Arbeitsabläufe;**
- **Kooperation und Kommunikation**, insbesondere zwischen Verwaltungsangestellten und Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretären;
- **Arbeitsmittel**, insbesondere Informationstechnik;
- **Arbeitsplatz und Arbeitsplatzumgebung**, sowohl unter funktionalen und ergonomischen Gesichtspunkten als auch mit Blick auf das äußere Erscheinungsbild des DGB;
- **Qualifikation.**

Das Projekt Verwaltungsmodernisierung ist im Berichtszeitraum aus der Phase der Untersuchungen und Planungen in einen **systematischen und breit angelegten Modernisierungsprozeß** übergegangen. Dies hat sich auch in der personellen Ausstattung niedergeschlagen. Die **Fachreferentenstellen** wurden von 1,5 auf 3,5 Stellen erhöht. Gleichzeitig wurden mit den **DV-Verantwortlichen** (Datenverarbeitungs-Verantwortlichen) und dem **PC-Anwendungsservice** in allen Landesbezirken und der **Bundesvorstandsverwaltung** Leitungs- und Betreuungsstrukturen für das Projekt geschaffen. Der Umfang, in dem externe Firmen einbezogen werden, wurde wesentlich ausgedehnt.

Der Fortschritt des Projekts Verwaltungsmodernisierung kann im Berichtszeitraum grob in drei **Phasen** gegliedert werden:

- Die **Erprobungsphase** (bis Mitte 1991), in der die Durchführung von Pilotprojekten im Vordergrund stand, und der breite Einsatz von PCs eher zurückhaltend angegangen wurde.
- Die **Revisionsphase** (Mitte 1991 bis Mitte 1992), in der alle Projektbestandteile (Organisationskonzept, Technikkonzept, usw.) überprüft und neu gestaltet wurden.
- Die **Umsetzungsphase** (ab Mitte 1992), in der in einer breit und tief angelegten Prozeß nach und nach alle Organisationseinheiten des DGB erfaßt werden.

Nach den bisherigen Planungen werden bis Ende 1997 alle Organisationseinheiten in das Projekt Verwaltungsmodernisierung einbezogen worden sein.

Der integrative Ansatz des Projekts Verwaltungsmodernisierung, d. h. die gemeinsame Bearbeitung der genannten Gestaltungsfelder, wurde in zwei DGB-Kreisen und zwei Abteilungen der Bundesvorstandsverwaltung erprobt. Er hat sich dabei als richtig und notwendig, aber in der Durchführung als wesentlich schwieriger erwiesen, als vorauszusehen war. Die materiellen Projektergebnisse waren deshalb nicht für alle Projektbeteiligten und nicht für alle Gestaltungsbereiche voll befriedigend. Für die Fortentwicklung des Projekts waren die positiven und die negativen Erfahrungen aber sehr wichtig. Sie sind die Grundlage für das Projekt Verwaltungsmodernisierung in seiner jetzigen Form.

## Erprobungsphase

Parallel zu den Pilotprojekten wurden ca. 190 Einzelplatz-PCs zur Textverarbeitung eingeführt und die Finanzbuchhaltung der Bundesvorstandsverwaltung und der Landesbezirksverwaltungen auf ein einheitliches PC-Finanzbuchhaltungsprogramm umgestellt.

Die **Hauptergebnisse** der Revisionsphase waren:

## Revisionsphase

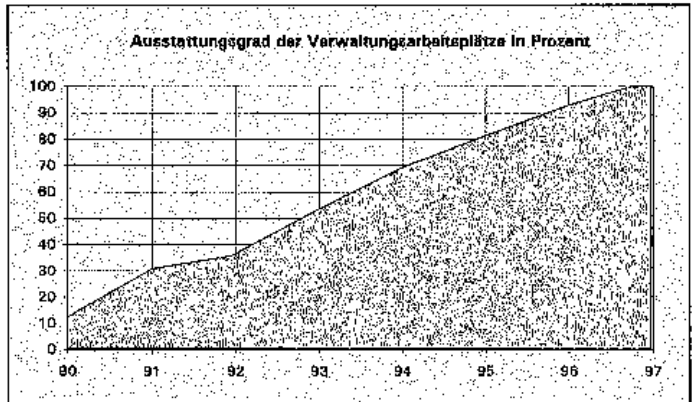
- Die Bestätigung der Ziele und des integrativen Gestaltungsansatzes.
- Die Übertragung von Projektleitungsfunktionen auf DV-Verantwortliche der Landesbezirke, und damit eine Dezentralisierung der Projektstruktur.
- Der Aufbau eines PC-Anwendungsservices (z. Zt. 15,5 Stellen beim Bundesvorstand und bei den Landesbezirken, die vornehmlich durch Verwaltungsangestellte des DGB besetzt wurden).
- Die Entscheidung zugunsten einer informationstechnischen Infrastruktur auf der Basis von PC-Netzwerken und Bürosoftware mit grafischer Benutzeroberfläche.
- Die Auswahl von drei externen Projektpartnern für die Bereiche Organisationsberatung, Informationstechnik und informationstechnische Qualifizierung.

Bis zum Jahresende 1993 wurde in sieben von acht westlichen Landesbezirken mit Umsetzungsprojekten begonnen. Drei hiervon sind mit PC-Netzwerken ausgestattet worden. Auf der Kreisebene wurden 35 Kreise der alten Landesbezirke einbezogen. In 19 Kreisen wurden PC-Netze installiert.

## Umsetzungsphase

Ein Umsetzungsprojekt erstreckt sich für einen Kreis über einen Zeitraum von ca. 1 1/2 Jahren. Die Erfahrung zeigt, daß dies angesichts der Komplexität des Vorhabens und dem häufig großen Umfang aufgestauter Probleme ein eher knapper Zeitraum ist.

Die Verwaltungsmodernisierung in der Bundesvorstandsverwaltung ist leider, mit Ausnahme der technischen Weiterentwicklung, kaum vorwärts gekommen, da der Aufbau der Organisation in Ostdeutschland die hierfür vorgesehenen personellen Ressourcen beanspruchte.



## Vorgehen in Ostdeutschland

Der Aufbau der DGB-Organisation in Ostdeutschland **erforderte ein anderes Vorgehen** als in Westdeutschland, da die Beanspruchung des Rechtsschutzes außerordentlich hoch war. Deshalb wurden 1992 alle Arbeitsplätze von Verwaltungsangestellten im **Rechtsschutz** mit PCs zur Textverarbeitung ausgestattet.

Auf der Grundlage der Ergebnisse aus der Erprobungsphase wurde von der Abteilung Arbeitsrecht ein **Texthandbuch für den Rechtsschutz** erarbeitet und eingeführt. Zur Unterstützung der fachlichen Arbeit der Rechtssekretärinnen und -sekretäre wurde allen Rechtsstellen eine arbeitsrechtliche Entscheidungssammlung auf CD-ROM (optische Speicherplatte) zur Verfügung gestellt. Von November 1992 bis März 1993 wurde in allen Rechtsstellen eine büroorganisatorische Beratung durchgeführt, wobei neben externen Beratern auch kompetente und engagierte Kolleginnen aus dem Rechtsschutz tätig wurden.

1993 wurden die **Organisationsbereiche** der Kreisgeschäftsstellen ebenfalls mit Einzelplatz-PCs ausgestattet und mit einer organisatorischen Beratung begonnen.

Eine Vernetzung erfolgte aufgrund der unsicheren räumlichen Verhältnisse und des noch nicht voll ausgebauten PC-Anwendungsservices bisher erst in der Landesbezirksverwaltung Berlin-Brandenburg.

1994 werden die Teilprojekte konzeptionell und organisatorisch zusammengeführt.

## Veranstaltungsorganisation

Im Berichtszeitraum war die Vorbereitung und Durchführung von 25 Veranstaltungen, Konferenzen und Messen zu leisten. Hervorzuheben sind der 14. Ordentliche Bundeskongress sowie die organisatorische Vorbereitung und Durchführung der Gremiensitzungen des Bundesausschusses und des Bundesvorstandes. Zur Aktion Gegenwehr, zum Tarifvertragsbruch und Aktionen zum Thema **Pflegeversicherung/Karenztage** vgl. Berichte der Abteilungen Vorsitzender, Sozialpolitik und Arbeitsrecht.

Der Organisationsausschuß des DGB trat im Berichtszeitraum fünfmal zusammen.

## Organisations- ausschuß

<b>Sitzungstermine und Beratungsgegenstände 1990-1993:</b>	
15. August 1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DGB und Mitgliedsgewerkschaften im deutsch-deutschen Einigungsprozeß</li> <li>- Aufnahme und Betreuung von Zivildienstleistenden durch die Gewerkschaft ÖTV</li> <li>- Frauenförderplan</li> <li>- Antrag 244 des 14. OBK: Weiterentwicklung der DGB-Satzung</li> <li>- Entscheidungen des BAG zur Tariffähigkeit einer Gewerkschaft</li> </ul>
20. November 1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antrag 244 des 14. OBK: Weiterentwicklung der DGB-Satzung</li> <li>- Antrag 245 des 14. OBK: Gewerkschaftliche Organisation und Betreuung von Studentinnen und Studenten</li> <li>- Organisationsaufbau in den fünf neuen Ländern</li> <li>- Überarbeitung der Ortskartellrichtlinien</li> <li>- Abgrenzung der Organisationsbereiche der Mitgliedsgewerkschaften</li> <li>- Organisationsmodernisierung der Verwaltung des DGB</li> </ul>
1. Dezember 1992	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antrag 245 des 14. OBK: Gewerkschaftliche Organisation und Betreuung von Studentinnen und Studenten</li> <li>- DGB-Bundeskongreß 1994: Insbesondere Antragsberatung,</li> <li>- Mitgliederstruktur alte und neue Bundesländer</li> </ul>
13. Juli 1993 (Sondersitzung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorbereitung betrieblicher und außerbetrieblicher Aktivitäten im Rahmen der Aktion „Sicherung des Sozialstaates“</li> </ul>
22. September 1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktionswoche 20.-24. September 1993</li> <li>- Parlamentarische Beratungen der Gesetzesentwürfe zur Pflegeversicherung, Entgeltfortzahlung usw.</li> <li>- Haltung zu Protestaktionen der Arbeitslosen-Initiativen</li> <li>- Aktivitäten von Betriebsrats-Initiativen</li> </ul>

## Ausschuß für Informationsverarbeitung

Der Ausschuß für Informationsverarbeitung kam im Berichtszeitraum zweimal zusammen:

<b>Sitzungstermine und Beratungsgegenstände 1990 – 1993:</b>	
29. Oktober 1991	– Bericht über den aktuellen Stand der EDV-Anwendung in den einzelnen Mitglieds-gewerkschaften
6. Mai 1993	– Präsentation des Microsoft-SELECT-Programms durch die Firma CommaSoft
	– Berichte/Erfahrungsaustausch über den Stand der Informationstechnik in den einzelnen Organisationen

## Bibliothek, Archiv und Dokumentation

Im Berichtszeitraum konnte der Bestand der Bibliothek erneut erweitert werden.

Neben den käuflich erworbenen Büchern erhielt die Bibliothek von DGB-Landesbezirken und -Kreisen sowie von Einzelpersonen wertvolle Bücher, Zeitschriften und Protokolle vor allem aus den Bereichen Gewerkschaftsgeschichte und -politik, Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie der allgemeinen Politik.

Die Bibliothek hat einen Bestand von:

Büchern und Broschüren ca. 80.000 Bände

Zeitungen, Zeitschriften, Protokollen, ca. 50.000 Bände

Geschäftsberichten, Jahrbüchern In der Bibliothek werden ca. 300 laufende Zeitungen, Zeitschriften und Informationsdienste aufbewahrt. Zur Zeit besitzt die Bibliothek ca. 2.400 Zeitschriften, Zeitungen und Informationsdienste mit zusammen mehreren tausend Jahrgängen.

Die Bibliothek hat im Berichtszeitraum ca. 1.600 Bücher, Zeitungen, Zeitschriften usw. ausgeliehen.

Die Sach-, Personen- und Länderdokumentationen wurden im Berichtszeitraum erweitert. Die Dokumentationen dienen zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses und stehen auch sonstigen Benutzern der Bibliothek zur Verfügung.

Von Mitte 1993 an wird in der Bibliothek der „Große Pressespiegel“ herausgegeben, der einem begrenzten Kreis zur Verfügung gestellt wird.

Seit 1993 werden die Aktenbestände des DGB wieder bei der DGB-Bundesvorstandsverwaltung geführt, die durch ein von der VW-Stiftung gefördertes Projekt aufbereitet wurden. Von einigen Ausnahmen abgesehen, ist der Aktenbestand bis 1980 **weitestgehend nach archivwissenschaftlichen Kriterien erschlossen** worden und kann mit Hilfe von



Findbüchern jederzeit eingesehen werden. Im Berichtszeitraum sahen ca. 400 Benutzer – darunter auch Mitgliedsgewerkschaften – die aufbereiteten Aktenbestände ein.

Das Archiv besitzt 20 Traditionsfahnen, die unter bestimmten Auflagen für Ausstellungszwecke genutzt werden können.

Das Fotoarchiv erhielt im Berichtszeitraum **einige Neuzugänge**. Es enthält inzwischen mehrere tausend Fotos von Personen und Ereignissen.

Die Bibliothek umfaßt zur Zeit ca. 2.200 Plakate, über 300 Filme, ca. 200 Tonträger und ca. 3.200 Flug- und Faltblätter. In den vergangenen Jahren war die Nachfrage nach diesen Archivmaterialien – vor allem für Ausstellungen und Publikationen anlässlich zahlreicher Jubiläen sowie für Rundfunk und Fernsehen – wiederum besonders hoch.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek waren, mit zahlreicher Unterstützung aus der Bundesvorstandsverwaltung, an der Redaktion und Herstellung des Protokolls des DGB-Bundeskongresses 1990 beteiligt.

Außenvertretungen des DGB werden u. a. bei der „Stiftung Lesen“, der „International Association of Labour History Institutions“ (Institution für Archive und Bibliotheken der nationalen und internationalen Arbeiterbewegung) und den „Westdeutschen Kurzfilmtagen Oberhausen“ wahrgenommen.

Die auf den Seiten (Seitenzahl wird später eingefügt ) abgedruckten Mitgliederübersichten dokumentieren für die Jahre 1989 und 1990 die Entwicklung der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften in der alten Bundesrepublik und für die Jahre 1991 und 1992 die Entwicklung im wiedervereinigten Deutschland.

## **Mitgliederbewegung**

Die damit verbundene Zäsur in vielen Bereichen spiegelt sich auch in der Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften wider. Die meisten unserer Organisationen konnten unter oft sehr schwierigen Bedingungen in Ostdeutschland im Verhältnis zur Zahl der abhängig Beschäftigten zunächst weit mehr Mitglieder organisieren als sie in den westlichen Bundesländern in ihren Reihen zählten.

Die erwartete Angleichung der Organisationsverhältnisse vollzieht sich. Von 1991 bis 1992 ging die Zahl der organisierten Gewerkschaftsmitglieder um 785.000 (davon allein 766.000 in östlichen Bundesländern) von 11,8 Mio. auf 11,016 Mio. zurück.

Die sich bislang für 1993 abzeichnenden Ergebnisse lassen wiederum einen Mitgliederrückgang erwarten. Die Kombination von De-industrialisierungsprozessen im Osten und massiven Beschäftigungseinbrüchen im Westen infolge der tief einschneidenden Rezession hinterlassen auch bei den Gewerkschaften tiefe Spuren.



# Mitgliederstatistik am 31. Dezember 1990

Gewerk- schaft	Arbeiter			Angestellte			Beamte			Gesamt		Insgesamt	
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	männlich u. weiblich	in v. H.
IG BSE	394.781	28.596	423.377	31.345	8.029	39.374				426.126	36.625	462.751	5,8
IG BE	276.938	1.121	278.059	38.553	5.987	44.540	221		221	315.712	7.108	322.820	4,1
IG CPK	450.623	90.515	541.138	93.004	41.807	134.811				543.627	132.322	675.949	8,5
GdED	133.016	14.610	147.626	6.723	4.521	11.244	141.341	12.142	153.483	281.080	31.273	312.353	3,9
GEW *				19.453	31.932	51.385	65.266	72.504	137.770	84.719	104.436	189.155	2,4
GGLF	31.384	6.621	38.005	2.513	902	3.415	2.549	85	2.634	36.448	7.608	44.054	0,6
HBV	34.538	19.387	53.925	124.629	226.141	350.770				159.167	245.528	404.695	5,1
GHK	123.158	18.910	142.068	7.498	3.175	10.663				130.646	22.085	152.731	1,9
Leder	23.484	16.553	40.037	1.776	802	2.578				25.260	17.355	42.615	0,5
IG Medien	95.433	27.562	122.995	39.123	22.602	61.725				134.556	50.164	184.720	2,3
IG Metall	1.992.891	321.816	2.314.707	300.823	111.175	411.998				2.293.714	432.991	2.726.705	34,4
NGG	151.752	69.474	221.226	26.287	27.690	53.977				178.039	97.164	275.203	3,5
ÖTV	474.416	111.470	585.886	279.339	304.916	584.255	68.216	14.242	82.458	821.971	430.628	1.252.599	15,8
GdP	6.333	2.791	9.124	8.336	8.932	17.268	131.609	4.779	136.388	146.278	16.502	162.780	2,1
DPG	88.486	62.633	151.119	10.152	32.648	42.801	216.068	68.925	284.993	314.706	164.207	478.913	6,0
GTB	89.487	130.464	219.951	16.789	13.140	29.929				106.276	143.604	249.880	3,1
DGB *	4.366.720	922.523	5.289.243	1.006.333	844.400	1.850.733	825.270	172.677	797.947	5.998.323	1.939.600	7.937.923	100,0
	82,6	17,4	100	54,4	45,6	100	78,4	21,6	100	75,6	24,4	100	
		66,6			23,3			10,1					
					100,0								

\* Ohne Neue Bundesländer

## Mitgliederstatistik am 31. Dezember 1991

Gewerk- schaft	Arbeiter			Angestellte			Beamte			Gesamt		Insgesamt	
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	männlich u. weiblich	in v. H.
IG BSE	624.383	45.652	670.035	57.183	49.563	106.746				681.566	95.215	776.781	6,6
IG BE	380.276	22.681	402.957	78.556	24.909	103.465	218		218	459.050	47.590	506.640	4,3
IG CPK	551.084	177.421	728.505	99.038	49.130	148.169				650.123	226.551	876.674	7,4
GdED	239.234	61.837	301.071	43.677	32.451	76.128	137.492	12.787	150.279	420.403	107.075	527.478	4,5
GEW *				17.556	25.671	43.227	59.843	89.879	129.722	115.328	244.524	359.852	3,0
GGLF	73.941	28.857	102.798	13.931	15.635	29.566	2.530	86	2.616	90.402	44.578	134.980	1,1
HBV	41.216	26.214	67.430	187.777	481.868	669.645				228.993	508.082	737.075	6,2
GHK	168.487	47.983	216.470	12.127	10.875	23.002				180.614	58.858	239.472	2,0
Leder	17.427	19.548	36.975	2.421	2.322	4.743				19.848	21.870	41.718	0,4
IG Medien*	89.280	33.819	123.099	37.025	26.910	63.935				160.825	83.949	244.774	2,1
IG Metall	2.478.843	527.010	3.005.853	389.514	229.013	618.527				2.868.357	756.023	3.624.380	30,7
NGG	203.295	122.769	326.064	44.257	60.890	105.147				247.552	183.659	431.211	3,7
ÖTV *	448.743	107.820	556.563	263.074	293.994	557.068	66.248	10.073	76.321	1.129.586	1.008.731	2.138.317	18,1
GdP	7.774	3.557	11.331	9.865	10.823	20.688	160.257	8.721	168.978	177.896	23.101	200.997	1,7
DPG	90.670	65.626	156.296	50.887	123.371	174.258	210.701	70.714	281.415	352.258	259.711	611.969	5,2
GTB	105.948	196.302	302.250	21.613	24.332	45.845				127.461	220.634	348.095	2,9
DGB *	5.518.601	1.487.096	7.005.697	1.328.402	1.461.757	2.790.159	637.289	172.280	809.569	7.910.282	3.890.151	11.800.413	100,0
	78,8	21,2	100	47,6	52,4	100	78,7	21,3	100	67,0	33,0	100	
		59,4			23,6			6,9					
					89,9								

\* Die Addition der Zahlen für "Arbeiter" + "Angestellte" + "Beamte" ergibt nicht in jedem Fall die Summen "Gesamt" und "Insgesamt", da in den Neuen Bundesländern eine Differenzierung noch nicht bei allen Gewerkschaften möglich ist.

## Mitgliederstatistik am 31. Dezember 1992

Gewerkschaft	Arbeiter			Angestellte			Beamte			Gesamt		Insgesamt	
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	männlich u. weiblich	in v. H.
IG BSE	569.265	43.773	613.038	53.283	29.391	82.674				622.548	73.164	695.712	6,3
IG BE	340.993	14.306	355.299	80.465	21.249	101.714	226		226	421.684	35.555	457.239	4,2
IG CPK	516.278	150.961	667.239	100.111	51.482	151.593				616.389	202.443	818.832	7,4
GdED	214.429	50.030	264.459	35.584	29.351	64.935	132.648	12.488	145.136	382.661	91.869	474.530	4,3
GEW*				41.965	144.621	186.586	61.638	70.813	132.451	110.658	235.382	346.040	3,1
GGLF	69.057	27.009	96.066	10.634	10.515	21.349	2.657	118	2.775	82.548	37.642	120.190	1,1
HBV	39.880	25.155	65.035	160.013	404.679	564.692				199.893	429.834	629.727	5,7
GHK	155.323	35.141	190.464	8.979	5.320	14.299				164.302	40.461	204.763	1,9
Leder	14.206	14.491	28.697	1.842	1.351	3.193				16.048	15.842	31.890	0,3
IG Medien*	85.282	30.218	115.500	33.983	23.183	57.166				156.746	79.560	236.306	2,1
IG Metall	2.349.009	471.527	2.820.536	376.871	196.875	573.746				2.725.880	668.402	3.394.282	30,8
NGG	193.185	112.179	305.364	38.876	50.446	89.322				232.061	162.625	394.686	3,6
ÖTV	659.512	266.470	925.982	392.268	715.718	1.107.986	65.602	14.952	80.554	1.117.382	997.140	2.114.522	19,2
GdP	7.760	3.435	11.195	10.200	10.959	21.159	156.009	9.078	165.087	173.969	23.482	197.451	1,8
DPG	97.917	84.460	182.377	43.242	108.527	151.769	205.301	71.797	277.098	346.460	264.784	611.244	5,5
GTB	94.095	160.718	254.813	16.662	16.723	33.385				110.757	177.441	288.198	2,6
DGB *	5.406.191	1.489.873	6.896.064	1.405.178	1.820.400	3.225.578	624.081	179.246	803.327	7.479.986	3.535.626	11.015.612	100
	78,4	21,6	100	43,6	56,4	100	77,7	22,3	100	67,9	32,1	100	
		62,6			29,3			7,3					
					99,2								

\* Einige Gewerkschaften haben (von Fall zu Fall verschieden) neben "Arbeiter", "Angestellte", "Beamte" noch "Sonstige" Mitglieder (Freiberufler, Arbeitslose, Rentner, Azubis etc.) angegeben. Diese sind in den Gesamt-Zahlen enthalten, weshalb die Addition der Zahlen für "Arbeiter" + "Angestellte" + "Beamte" nicht für jede Gewerkschaft und auch nicht für den DGB die Gesamt-Zahl ergibt!

## Mitgliederstand nach DGB-Landesbezirken und Personengruppen

31.12.1989

Gebiet	Arbeiter		Angestellte		Beamte		Mitglieder		Jugendl. Mitglieder	
	Gesamt	darunter weiblich	Gesamt	darunter weiblich	Gesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich	bis 25 J. Gesamt	bis 25 J. weiblich
Baden-Württemberg	814.485	164.497	246.420	106.660	116.000	27.113	1.176.905	298.270	165.248	46.678
Bayern	765.456	168.037	226.414	95.678	113.421	16.542	1.105.291	280.257	170.716	52.870
Berlin	128.290	30.258	80.699	43.422	33.714	9.411	242.703	83.092	26.064	8.713
Hessen	451.650	72.330	196.656	89.657	94.474	20.073	742.980	182.060	99.488	28.116
Niedersachsen	889.324	115.998	235.117	105.104	114.402	23.961	1.038.843	245.083	138.017	40.705
Nordmark	310.127	53.592	148.113	71.391	70.764	17.105	529.004	142.088	58.314	19.470
Nordrhein-Westfalen	1.664.283	232.889	561.719	248.570	208.040	43.287	2.432.042	522.546	324.797	87.088
Rheinland-Pfalz	256.325	41.099	95.835	41.917	43.559	7.965	395.719	90.981	54.941	15.590
Saar	140.470	17.375	42.126	18.010	15.037	2.814	197.633	38.199	29.568	7.823
<b>Insgesamt</b>	<b>5.220.410</b>	<b>895.876</b>	<b>1.833.301</b>	<b>818.410</b>	<b>807.409</b>	<b>168.270</b>	<b>7.861.120</b>	<b>1.882.556</b>	<b>1.067.153</b>	<b>307.053</b>

31.12.1990

Baden-Württemberg	822.865	166.971	248.654	109.210	114.931	28.053	1.186.450	304.234	161.733	45.323
Bayern	771.335	170.366	224.731	97.024	110.712	17.085	1.105.778	284.475	165.678	51.191
Berlin	167.375	38.386	90.335	49.999	33.617	9.439	291.327	97.834	31.373	10.153
Hessen	452.936	73.939	197.762	91.605	92.399	20.157	743.097	185.701	98.806	27.898
Niedersachsen	694.319	119.856	237.615	108.298	104.994	24.388	1.036.928	252.512	136.181	40.660
Nordmark	314.861	55.359	149.991	74.115	78.011	17.465	542.863	146.939	57.662	19.586
Nordrhein-Westfalen	1.667.634	238.016	562.664	252.328	204.989	44.931	2.435.287	536.275	315.947	86.800
Rheinland-Pfalz	256.592	40.246	98.809	43.307	43.172	8.251	395.573	91.804	53.672	15.387
Saar	141.325	18.374	42.170	18.522	15.124	2.930	198.620	39.826	28.034	7.658
<b>Insgesamt</b>	<b>5.289.243</b>	<b>922.523</b>	<b>1.850.733</b>	<b>844.400</b>	<b>797.947</b>	<b>172.677</b>	<b>7.937.923</b>	<b>1.939.600</b>	<b>1.046.986</b>	<b>304.656</b>

## Mitgliederstand am 31.12.1991 nach DGB-Landesbezirken und Personengruppen \*

Gebiet	Arbeiter		Angestellte		Beamte		Mitglieder		Jugendl. Mitglieder	
	Gesamt	darunter weiblich	Gesamt	darunter weiblich	Gesamt	darunter weiblich	Insgesamt	darunter weiblich	bis 25 J. Gesamt	bis 25 J. weiblich
Baden-Württemberg	816.352	165.070	248.201	110.149	113.334	28.808	1.183.326	305.822	147.786	35.171
Bayern	766.580	168.919	223.911	97.393	108.147	17.158	1.105.612	285.721	148.403	38.385
Hessen	445.862	74.340	195.720	91.341	92.155	21.130	738.035	188.108	85.862	17.714
Niedersachsen	702.490	123.941	240.205	110.690	110.972	25.440	1.068.972	264.764	125.927	29.715
Nordmark	317.530	56.740	152.828	76.580	69.436	17.697	533.643	149.364	52.618	12.451
Nordrhein-Westfalen	1.642.218	238.203	560.602	252.070	203.332	46.181	2.417.568	540.100	280.763	56.577
Rheinland-Pfalz	255.217	41.000	96.690	43.738	42.794	8.635	397.086	94.138	48.013	9.102
Saar	139.890	19.040	43.407	18.716	15.049	3.065	199.346	40.821	24.499	5.440
<b>Landesbezirke West</b>	<b>5.086.139</b>	<b>887.253</b>	<b>1.761.564</b>	<b>800.677</b>	<b>755.219</b>	<b>166.114</b>	<b>7.642.567</b>	<b>1.868.838</b>	<b>913.891</b>	<b>204.555</b>
Berlin-Brandenburg	621.488	184.474	500.958	324.988	38.731	6.469	1.229.647	566.798	126.048	34.827
Mecklenbg.-Vorpom.	205.414	64.520	189.316	133.186	4.246	823	417.994	213.694	46.974	13.427
Sachsen	725.797	248.124	468.843	323.352	7.098	525	1.254.067	613.036	111.568	41.169
Sachsen-Anhalt	381.922	127.191	249.207	179.542	5.075	437	671.721	336.130	72.715	29.178
Thüringen	341.341	122.602	209.480	145.246	3.931	394	584.397	291.655	56.107	22.478
<b>Landesbezirke Ost</b>	<b>2.275.962</b>	<b>747.111</b>	<b>1.617.804</b>	<b>1.108.314</b>	<b>59.081</b>	<b>8.449</b>	<b>4.157.826</b>	<b>2.021.313</b>	<b>413.412</b>	<b>141.079</b>
<b>Summe West + Ost</b>	<b>7.362.101</b>	<b>1.634.364</b>	<b>3.379.368</b>	<b>1.906.991</b>	<b>814.300</b>	<b>176.562</b>	<b>11.800.413</b>	<b>3.890.151</b>	<b>1.327.303</b>	<b>345.634</b>
IG Medien und ÖTV haben "Mitglieder bis zu 25 Jahren" z. T. nur als Gesamtzahlen ausgewiesen, weshalb ein Jahresvergleich nach Geschlecht somit praktisch nicht möglich ist!									23.287	9.262
									<u>1.350.590</u>	<u>354.896</u>

\* Die Addition der Zahlen Arbeiter + Angestellte + Beamte ergibt nicht in jedem Fall die Summen "Gesamt" und "Insgesamt", da in den Neuen Bundesländern eine Differenzierung noch nicht bei allen Gewerkschaften möglich ist.

### Mitgliederstand am 31.12.1992 nach DGB-Landesbezirken und Personengruppen

Gebiet	Arbeiter		Angestellte		Beamte		Mitglieder		Jugendl. Mitglieder	
	Gesamt	darunter weiblich	Gesamt	darunter weiblich	Gesamt	darunter weiblich	Insgesamt	darunter weiblich	bis 25 J. Gesamt	bis 25 J. weiblich
Baden-Württemberg	808.278	163.602	250.415	113.251	111.623	28.962	1.175.089	308.417	135.153	37.510
Bayern	760.149	167.003	225.929	99.912	106.347	17.377	1.100.317	287.123	136.851	41.112
Hessen	443.508	74.554	200.732	95.867	89.027	20.187	739.346	192.988	80.628	23.698
Niedersachsen	642.382	118.436	236.678	112.924	108.477	24.371	1.056.425	258.681	106.157	33.744
Nordmark	372.321	64.801	162.440	81.331	68.275	17.534	547.431	166.063	60.412	19.590
Nordrhein-Westfalen	1.628.769	243.618	568.869	260.172	201.727	46.854	2.414.789	556.036	261.832	73.578
Rheinland-Pfalz	250.085	41.963	96.436	44.427	42.651	8.922	391.843	95.259	43.876	12.892
Saar	140.186	18.838	42.538	19.510	14.802	3.090	198.625	41.498	22.789	6.523
<b>Landesbezirke West</b>	<b>5.043.678</b>	<b>892.615</b>	<b>1.786.037</b>	<b>827.414</b>	<b>742.929</b>	<b>167.297</b>	<b>7.623.865</b>	<b>1.907.065</b>	<b>847.700</b>	<b>248.647</b>
Berlin-Brandenburg	519.342	152.697	454.831	298.784	42.049	10.135	1.035.960	474.033	94.165	43.531
Mecklenbg.-Vorpomm.	167.817	54.794	167.248	119.391	3.033	280	339.088	175.051	33.493	17.498
Sachsen	569.859	191.113	405.467	282.928	6.745	594	991.367	480.947	95.713	46.312
Sachsen-Anhalt	317.034	101.034	222.212	158.877	4.963	451	549.338	264.246	53.195	25.622
Thüringen	278.334	97.620	189.782	133.006	3.608	489	475.994	234.284	46.393	22.316
<b>Landesbezirke Ost</b>	<b>1.852.386</b>	<b>597.258</b>	<b>1.439.541</b>	<b>992.986</b>	<b>80.398</b>	<b>11.949</b>	<b>3.391.747</b>	<b>1.628.561</b>	<b>322.959</b>	<b>155.279</b>
<b>Summe West + Ost</b>	<b>6.896.064</b>	<b>1.489.873</b>	<b>3.225.578</b>	<b>1.820.400</b>	<b>803.327</b>	<b>179.246</b>	<b>11.015.612</b>	<b>3.535.626</b>	<b>1.170.659</b>	<b>403.926</b>





Helmut Teitzel

360





## Vorstandsbereich Helmut Teitzel

Die finanzielle Entwicklung in den Jahren 1989 bis 1992 ist im Hinblick auf die Zunahme des Finanzvolumens und den damit verbundenen tiefgreifenden und strukturellen Veränderungen in den Einnahmen und Ausgaben einmalig in der Geschichte des DGB und wird sich in dieser Form nicht mehr wiederholen.

Geprägt wurde die Einnahme- und Ausgabesituation im Berichtszeitraum durch den **deutschen Einigungsprozeß**. Nach dem Aufbau der Gewerkschaften und des DGB war die Einrichtung von funktionierenden Strukturen für die gewerkschaftliche Arbeit in Ostdeutschland die größte Herausforderung und Aufgabe für den DGB und die Gewerkschaften. Die Finanzpolitik war darauf einzurichten, daß trotz der bewegten, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen und den damit verbundenen Risiken und Unwägbarkeiten die Solidität der Finanzen erhalten bleibt. Insbesondere wurde darauf geachtet, daß das schnelle Wachstum nicht dazu verführt, daß eine nachhaltig nicht finanzierbare Kostenstruktur geschaffen wird. Die strenge Ausgabendisziplin und ein auf allen Ebenen des DGB gut funktionierendes Finanzwesen haben ihr übriges getan.

Der schnelle Aufbau der östlichen DGB-Landesbezirke und -Kreise war politisch geboten, aber auch notwendig, um von Anbeginn einen höchstmöglichen Organisationsgrad zu erreichen, wobei bereits in 1991 absehbar war, daß die hohe Zahl von Mitgliedern nicht haltbar sein wird.

Ende 1992 wurden **Konsolidierungsmaßnahmen** eingeleitet, um dem Mitgliederrückgang, der mit der Rezession und dem drastischen Arbeitsplatzabbau einhergeht, entgegenzuwirken.

Durch vorausschauende Maßnahmen bei der Umschichtung und Verminderung von Haushaltsanforderungen ist es im Berichtszeitraum gelungen, die Ausgaben so zu gestalten, daß sie aus den laufenden Beiträgen gedeckt werden konnten.

Zusammen mit dem Neuaufbau der DGB-Landesbezirke und -Kreise in Ostdeutschland war gleichzeitig die **Reorganisation des Finanzwesens des DGB über alle Ebenen** (Bundesvorstand – Landesbezirke – Kreise) umzusetzen.

Mit dem Einsatz von neuer Software für die Finanzabteilung der Bundesvorstandsverwaltung wurden gleichzeitig die Grundlagen zur Umstellung der manuellen Kreis- und Landesbezirksbuchführungen auf ein EDV-mäßig gestütztes Finanz- und Rechnungswesen geschaffen. Zeitgleich wurde die Kostenrechnung über alle Ebenen eingerichtet.

Der DGB verfügt damit über ein Finanzmanagement, das unter Berücksichtigung der Besonderheiten einer gewerkschaftlichen Organisation dem Industriestandard entspricht.

Weitere Maßnahmen zum Ausbau des Finanzwesens wurden eingeleitet, die über den Berichtszeitraum hinausgehen:

- die Weiterentwicklung und der Ausbau des Controllings;
- zentrale Rechnungseingangskontrolle;
- der Ausbau der Budgetierung über alle Ebenen;
- Cash-Management;
- Datenfernübertragung.

## Finanzen

1989 bis 1992 hat die Anzahl der zahlenden Mitglieder der DGB-Gewerkschaften von 7,6 Mio. auf 11,1 Mio. zugenommen.

Davon entfallen in 1991 rd. 3,5 Mio. und in 1992 3,3 Mio. auf Ostdeutschland.

Trotz der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit und des sich fortsetzenden strukturellen Wandels in vielen Bereichen der Wirtschaft ergibt sich für die westlichen Bundesländer eine Zunahme der Mitglieder von 7,6 Mio. auf 7,8 Mio., auch ohne die Sondereinflüsse „Ost“ waren also die Mitgliedsgewerkschaften erfolgreich in der Werbung neuer Mitglieder.

Die Anstrengung, die Beiträge in einem angemessenen Verhältnis zur Einkommensentwicklung zu halten, wurden erfolgreich fortgeführt. Die Organisationskraft der Mitgliedsgewerkschaften hat sich weiterhin bewährt. Das Vertrauen der Mitglieder in die Vertretungsmacht und die Schutzfunktion ist ungebrochen. Da die Gewerkschaften und der DGB ihre Haushalte fast ausschließlich aus den Beitragseinnahmen gestalten können, ist die Entwicklung der Beitragseinnahmen von existenzieller Bedeutung.

Die weiteren Einzelheiten sind den folgenden Übersichten und Grafiken zu entnehmen.

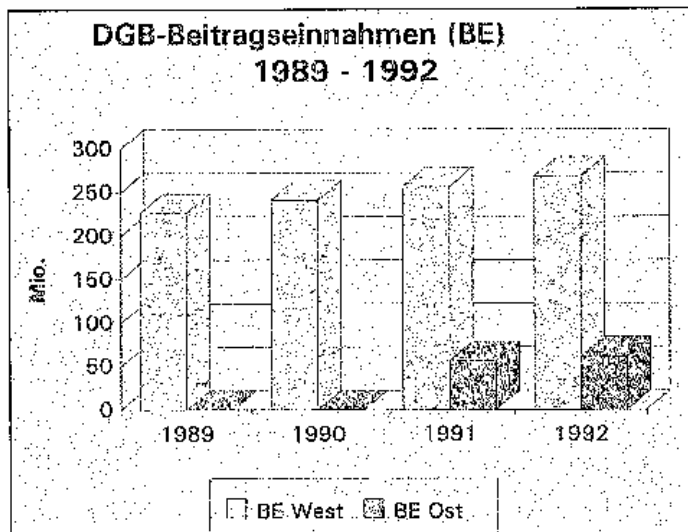
Die durchschnittliche Steigerung unseres 12%igen Anteils vom Beitragseinkommen der Gewerkschaften betrug in der Berichtszeit 11,1 % und verteilte sich wie folgt:

1989	3,0 %
1990	6,5 %
1991	29,5 %
1992	5,5 %

Ohne Berücksichtigung des deutschen Einigungsprozesses ergibt sich eine Steigerung von 6,2%.

## Einnahmen

DGB-Beitragseinnahmen in TDM				
	1989	1990	1991	1992
westl. BL	226.000	241.000	256.000	268.000
östl. BL	0	0	56.000	61.000
gesamt:	226.000	241.000	312.000	329.000



Der Durchschnittsbetrag pro Mitglied und Monat erhöhte sich in den westlichen Bundesländern (BL) von DM 20,07 in 1988 auf

	1989	1990	1991	1992
westl. BL	20,58	21,55	22,87	23,92
östl. BL	0,00	0,00	11,11	12,96

Die zweckgebundenen und sonstigen Einnahmen bei den DGB-Landesbezirken und -Kreisen entwickelten sich wie folgt:

Einnahmen in TDM				
	1989	1990	1991	1992
zweckgebunden	13.200	13.000	13.300	15.200
Sonstige	1.700	2.900	4.200	6.500

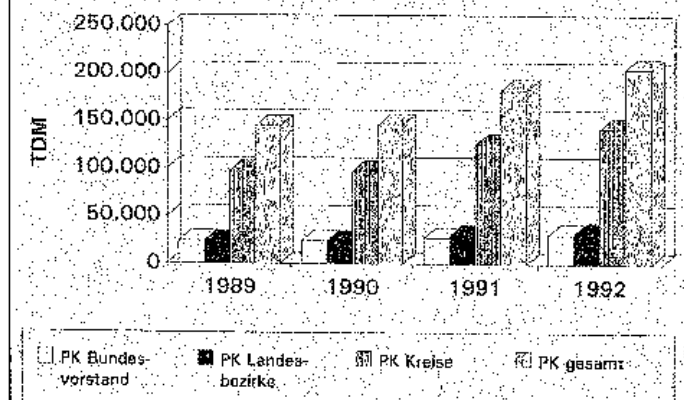
### Personalkosten

Die Personalkosten des DGB haben sich in den Jahren 1989 bis 1992 wie folgt entwickelt:

DGB-Personalkosten in TDM				
	1989	1990	1991	1992
Bundesvorstand	23.868	24.04	27.017	30.337
Landesbezirke	23.441	23.980	30.192	32.138
Kreise	97.096	97.291	125.070	141.643
gesamt	144.405	145.312	182.279	204.118



## DGB-Personalkosten (PK) 1989 - 1992



Die gesamten Personalkosten sind im Berichtszeitraum um TDM 59.713, das sind 41,3%, gestiegen.

Die Personalkosten in den einzelnen Ebenen des DGB stiegen um:

Bundesvorstand 27,10 %

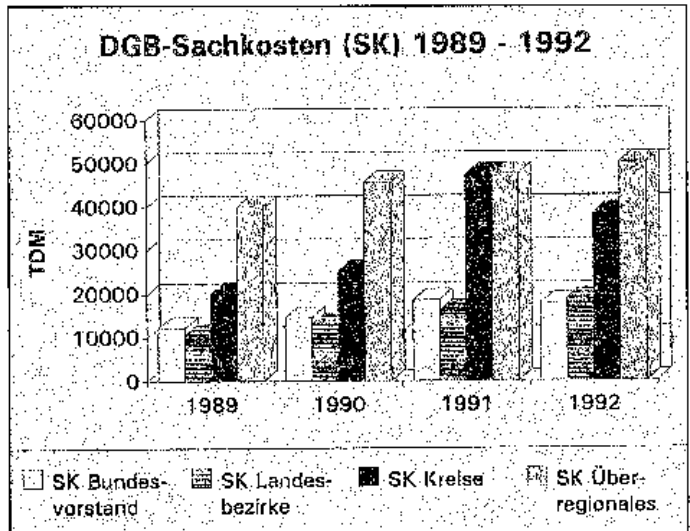
Landesbezirke 37,10 %

Kreise 45,88 %

Die Sachkosten des DGB haben sich wie folgt entwickelt:

### Sachkosten

Sachkosten in TDM				
	1989	1990	1991	1992
Bundesvorstand	12.160	14.471	18.530	17.823
Landesbezirke	10.503	12.999	16.000	18.798
Kreise	20.129	25.257	47.252	38.384
Überregionales	40.024	45.572	47.362	50.102
Gesamt	82.816	98.299	129.144	125.107



Die gesamten Sachkosten sind im Berichtszeitraum um TDM 42.291, das sind 51,07%, gestiegen.

Die Sachkosten in den einzelnen Ebenen des DGB stiegen um:

Bundesvorstand 46,57 %

Landesbezirke 78,98 %

Kreise 90,69 %

Überregionales 25,18 %

In den DGB-Landesbezirken und -Kreisen wurden folgende zweckgebundene Ausgaben getätigt:

Zweckgebundene Ausgaben in TDM				
	1989	1990	1991	1992
Landesbezirke	10.058	8.940	9.731	10.724
Kreise	3.733	3.830	3.765	3.855

Die zweckgebundenen Ausgaben fielen hauptsächlich für die Bereiche Bildung, Jugend und ausländische Arbeitnehmer an.

Dem Treuhandvermögen wurden zugewiesen:

1989 7.180 TDM

1990 7.142 TDM

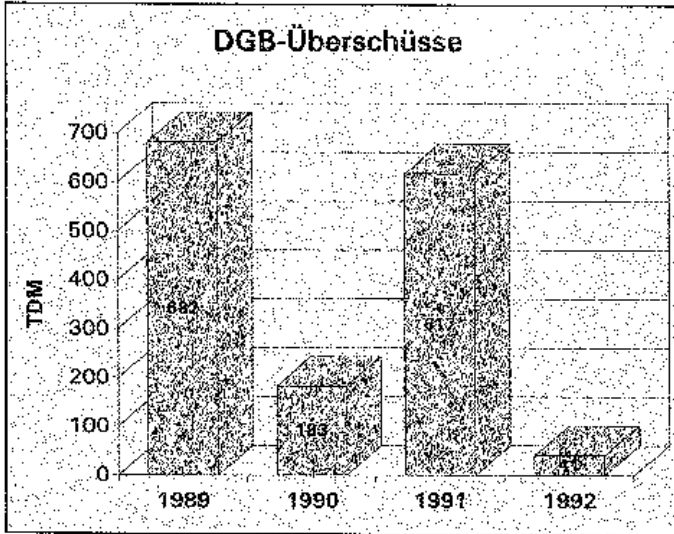
1991 7.002 TDM

1992 6.895 TDM

In der Berichtszeit wurden folgende Überschüsse aus Haushaltsmitteln erzielt:

1989	682 TDM
1990	183 TDM
1991	617 TDM
1992	41 TDM

## Überschüsse



Die Revisionskommission des DGB hat in der Berichtszeit die nach der DGB-Satzung vorgesehenen Revisionen durchgeführt. Die Revisionsberichte wurden dem Bundesvorstand und dem Bundesausschuß zur Kenntnis gebracht. Ein zusammengefaßter Bericht wird dem Kongreß vom Sprecher der Revisionskommission mündlich erstattet.

## Revisionskommission des DGB

Die Jahresabschlüsse 1989 bis 1992 wurden von der ATH (Allgemeine Treuhandgesellschaft mbH) geprüft und in Ordnung befunden. Es wurden uneingeschränkte Bestätigungsvermerke erteilt.

## Bestätigungsvermerke

Die Jahresrechnungen sind als Anlage (Tabellen 1 bis 4) beigefügt.

## Jahresrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1989

EINNAHMEN		DM	DM	AUSGABEN		DM	DM
<b>I. Beiträge</b>				<b>I. Bundesvorstand</b>			
a) Beiträge der Gewerkschaften	225.129.334,24			1. Personalkosten	23.868.371,97		
b) zum Ausgleich entgangener Beiträge aus Mittel des Solidaritätsfonds	<u>1.073.141,74</u>		226.202.475,98	2. Sachkosten	7.541.845,71		
				3. Besondere laufende Aufwendungen	439.834,57		
				4. Medien-Kultur-Freizeit	166.994,75		
				5. Gewerkschaftliche Bildung	83.188,05		
				6. Werbung	2.278.692,12		
				7. Veröffentlichungen	285.984,93		
				8. Bildung	148.478,81		
				9. Personengruppen	1.163.230,82		
				10. Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	<u>49.155,38</u>		36.027.777,01
<b>II. Zweckgebundene Einnahmen</b>							
a) Landesbezirke	9.703.208,57			<b>II. Ausgaben für Landesbezirke</b>			
b) Kreise	<u>3.528.907,99</u>		13.232.116,56	a) Personalkosten	23.441.423,01		
				b) Sachkosten	10.502.841,27		
				c) Zweckgebundene Ausgaben	<u>10.057.580,84</u>		44.001.845,12
<b>III. Sonstige Einnahmen</b>				<b>III. Ausgaben für Kreise</b>			
a) sonstige a.o. Erträge	92.678,97			a) Personalkosten	97.096.347,04		
b) Zinserträge	1.576.666,35			b) Sachkosten	20.128.722,99		
c) sonstige Einnahmen	8.316,52			c) Zweckgebundene Ausgaben	<u>3.733.443,32</u>		120.958.513,15
d) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	<u>23.600,00</u>		1.701.261,84				
				<b>IV. Überregionale Ausgaben</b>			
				1. Sonderaktionen	1.801.344,01		
				2. Internationale Beiträge	3.371.706,43		
				3. Ruhrfestspiele	1.478.539,06		
				4. Jugendbildung	2.192.003,47		
				5. Bildungsträger	13.714.837,68		
				6. Funktionsorgan - Die Quelle -	2.026.090,00		
				7. Sozialwahl (Rückstellung)	600.000,00		
				8. W S I	<u>5.159.708,00</u>		30.344.228,65
							2.500.000,00
				<b>V. Bundeskongress</b>			7.180.000,00
				<b>VI. Zuweisung zum Treuhandvermögen</b>			
				<b>VII. Überschuß aus Haushaltsmitteln</b>		682.397,85	
				abzgl. Mehrausgaben aus zweckgeb. Mitteln		<u>-558.907,40</u>	
							123.490,45
							<u>241.135.854,38</u>
							<u>241.135.854,38</u>

Jahresrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1990

EINNAHMEN	DM	DM	AUSGABEN	DM	DM
<b>I. Beiträge</b>			<b>I. Bundesvorstand</b>		
a) Beiträge der Gewerkschaften	239.491.346,70		1. Personalkosten	24.041.081,80	
b) zum Ausgleich eingegangener Beiträge aus Mittel des Solidaritätsfonds	<u>1.402.069,39</u>	240.893.416,09	2. Sachkosten	9.587.648,34	
			3. Besondere laufende Aufwendungen	349.156,15	
			4. Medien-Kulpr-Freizeit	156.502,26	
			5. Gewerkschaftliche Bildung	44.101,47	
			6. Werbung	2.266.705,99	
			7. Veröffentlichungen	334.760,19	
			8. Bildung	190.948,31	
			9. Personengruppen	1.370.371,79	
			10. Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	<u>170.911,77</u>	38.512.188,07
<b>II. Zweckgebundene Einnahmen</b>					
a) Landesbezirke	8.986.162,24		<b>II. Ausgaben für Landesbezirke</b>		
b) Kreise	<u>3.973.279,81</u>	12.959.442,05	a) Personalkosten	23.979.764,03	
			b) Sachkosten	12.999.063,39	
			c) Zweckgebundene Ausgaben	<u>8.940.479,96</u>	45.919.307,38
<b>III. Sonstige Einnahmen</b>			<b>III. Ausgaben für Kreise</b>		
a) sonstige a.o. Erträge	18.823,00		a) Personalkosten	97.290.614,62	
b) Zinserträge	2.829.397,60		b) Sachkosten	25.256.621,74	
c) sonstige Einnahmen	38.696,37		c) Zweckgebundene Ausgaben	<u>3.829.673,11</u>	126.376.909,47
d) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	<u>12.736,86</u>	2.899.654,03	<b>IV. Überregionale Ausgaben</b>		
			1. Sonderaktionen	2.400.000,00	
			2. Internationale Beiträge	3.488.800,24	
			3. Ruhrfestspiele	1.738.060,26	
			4. Jugendbildung	2.500.000,00	
			5. Bildungsträger	15.173.932,12	
			6. Funktionsorgan Die Quelle	2009.139,00	
			7. Sozialwahl (Rückstellung)	600.000,00	
			8. W S I	<u>5.000.000,00</u>	32.929.931,62
			<b>V. Bundeskongreß</b>		2.000.000,00
			<b>VI. Zuweisung zum Treuhandvermögen</b>		7.141.933,48
			<b>VII. Wohnungsversorgung NBL</b>		3.500.000,00
			<b>VIII. Überschuß aus Haushaltsmitteln</b>	182.953,17	
			abzgl. Mehrausgaben aus zweckgeb. Mitteln	<u>189.288,98</u>	
					372.242,15
					<u>256.752.512,17</u>
					<u>256.752.512,17</u>

## Jahresrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1991

EINNAHMEN	DM	DM	AUSGABEN	DM	DM
<b>I. Beiträge</b>			<b>I. Bundesvorstand</b>		
a) Beiträge der Gewerkschaften	309.521.325,59		1. Personalkosten	27.017.367,54	
b) zum Ausgleich eingangener Beiträge aus Mitteln des Solidaritätsfonds	2.468.847,82	311.990.173,41	2. Sachkosten	13.278.896,78	
			3. Besondere laufende Aufwendungen	560.746,27	
			4. Medien-Kultur-Freizeit	191.507,00	
			5. Gewerkschaftliche Bildung	7.882,27	
			6. Werbung	2.374.318,42	
			7. Veröffentlichungen	231.883,41	
			8. Bildung	189.742,09	
			9. Personengruppen	1.616.188,80	
			10. Sozial- und Arbeitsmarktpolitik	78.411,89	45.546.944,47
<b>II. Zweckgebundene Einnahmen</b>					
a) Landesbezirke	9.500.072,79		<b>II. Ausgaben für Landesbezirke</b>		
b) Kreise	3.793.750,80	13.293.823,59	a) Personalkosten	30.192.233,95	
			b) Sachkosten	16.000.328,64	
			c) Zweckgebundene Ausgaben	9.731.334,11	55.923.896,73
<b>III. Sonstige Einnahmen</b>			<b>III. Ausgaben für Kreise</b>		
a) sonstige n.o. Beiträge	6.675,10		a) Personalkosten	125.070.925,07	
b) Zinserträge	4.154.339,35		b) Sachkosten	47.251.797,49	
c) sonstige Einnahmen	752,81		c) Zweckgebundene Ausgaben	3.764.556,34	176.087.278,90
d) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	43.373,34	4.205.200,60	<b>IV. Überregionale Ausgaben</b>		
			1. Sonderaktionen	3.400.000,00	
			2. Internationale Beiträge	4.411.293,51	
			3. Ruhrfestspiele	1.476.500,00	
			4. Jugendbildung	2.952.188,72	
			5. Bildungsträger	16.510.634,78	
			6. Funktionsorgan - Die Quelle -	2009.139,00	
			7. Sozialwahl (Rückstellung)	600.000,00	
			8. W S I	5.000.000,00	36.359.756,01
			<b>V. Bundeskongress</b>		4.000.000,00
			<b>VI. Zuweisung zum Treuhandvermögen</b>		
			a) Vermögens- und Treuhandgesellschaft West		7.001.584,54
			<b>VII. Zuführung Zinsertrag zum selbstverwalteten Vermögen</b>		4.154.399,35
			<b>VIII. Überschuss aus Haushaltsmitteln</b>	611.404,46	
			abzgl. Mehrausgaben aus zweckgeb. Mitteln	-202.066,86	
					415.337,60
					<u>329.489.197,60</u>
					<u>329.489.197,60</u>

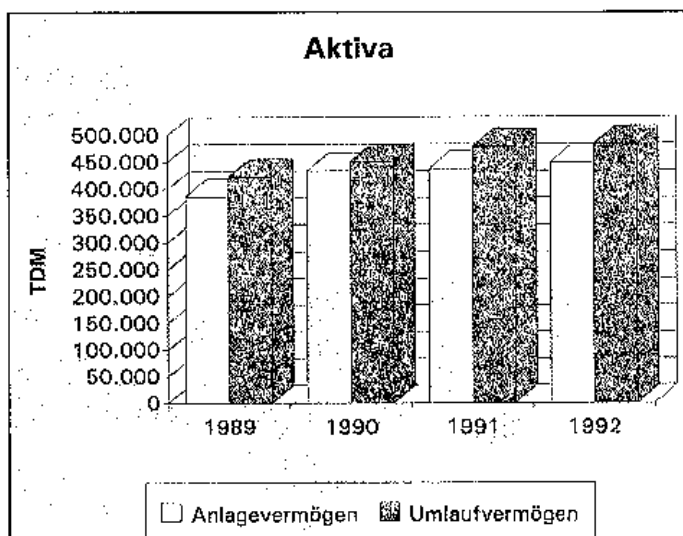
Jahresrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1992

EINNAHMEN	DM		DM		AUSGABEN	DM		DM
<b>I. Beiträge</b>					<b>I. Bundesvorstand</b>			
a) Beiträge der Gewerkschaften	327.931.267,38				1. Personalkosten	30.337.384,54		
b) zum Ausgleich erlangener Beiträge aus Mittel des Solidaritätsfonds	1.224.817,56		329.156.084,94		2. Sachkosten	11.994.013,27		
					3. Besondere laufende Aufwendungen	944.266,76		
					4. Öffentlichkeitsarbeit	1.699.472,08		
					5. Medien-Kultur-Freizeit	65.094,82		
					6. Gewerkschaftliche Bildung	7.978,41		
					7. Veröffentlichungen	334.290,92		
					8. Bildung	353.584,93		
					9. Technologie und JfDA	44.322,83		
					10. Umwelt und Gesundheit	296.151,75		
					11. Personengruppen	1.871.570,45		
					12. Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	212.266,58		48.160.397,34
<b>II. Zweckgebundene Einnahmen</b>								
a) Landesbezirke	11.418.893,91				<b>II. Ausgaben für Landesbezirke</b>			
b) Kreise	3.785.071,37		15.203.965,28		a) Personalkosten	32.138.475,65		
					b) Sachkosten	18.797.675,88		
					c) Zweckgebundene Ausgaben	10.723.862,35		61.660.013,88
<b>III. Sonstige Einnahmen</b>					<b>III. Ausgaben für Kreise</b>			
a) sonstige a.o. Erträge	71.730,40				a) Personalkosten	141.643.298,29		
b) Zinserträge	6.365.858,35				b) Sachkosten	38.384.287,07		
c) sonstige Einnahmen	3.043,50				c) Zweckgebundene Ausgaben	3.587.653,74		183.615.239,10
d) Buchgewinn aus dem Abgang von Anlagegegenständen	36.400,00		6.477.432,25		<b>IV. Überregionale Ausgaben</b>			
					1. Sonderaktionen	3.400.000,00		
					2. Internationale Beiträge	4.916.452,70		
					3. Rufestspiele	2.062.500,00		
					4. Jugendbildung	2.975.000,00		
					5. Bildungsträger	17.782.128,71		
					6. Funktionsorgan - Die Quelle -	2.271.000,00		
					7. Sozialwahl (Rückstellung)	600.000,00		
					8. W S F	5.000.000,00		39.507.081,41
					<b>V. Bundeskongress</b>			2.000.000,00
					<b>VI. Zuweisung zum Treuhandvermögen</b>			
					a) Vermögens- und Treuhandgesellschaft			6895.487,12
					<b>VII. Sicherung ADGB-Vermögen/ungewisse Risiken</b>			1.700.000,00
					<b>VIII. Zuführung Zinsertrag zum selbstverwalteten Vermögen</b>			6.365.858,35
					<b>IX. Überschuß aus Haushaltsmitteln</b>	40.556,08		
					abzgl. Mehrausgaben aus zweckgeb. Mitteln	892.449,19		933.005,27
								<u>350.837.082,47</u>
								<u>350.837.082,47</u>

## Vermögens- status des DGB

Die Entwicklung des DGB-Vermögens ist anhand folgender Grafiken dargestellt:

DGB-Vermögensstatus in TDM				
	1989	1990	1991	1992
<b>Aktiva</b>				
Anlagevermögen	385.921	433.519	437.283	449.237
Umlaufvermögen	422.467	450.560	477.785	482.214
gesamt	808.388	884.079	915.068	931.451
<b>Passiva</b>				
Rücklagen	144.800	165.900	184.400	200.500
Rückstellungen	25.076	37.995	67.563	79.439
Verbindlichkeiten	377.782	418.231	395.916	376.536
Vermögen	260.730	261.953	267.189	274.976
gesamt	808.388	884.079	915.068	931.451

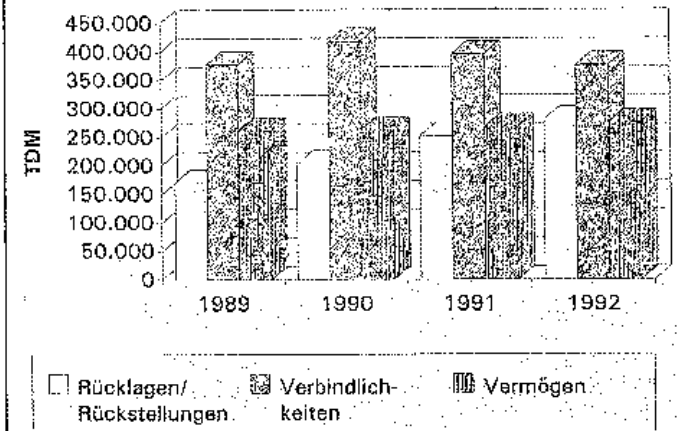


Das Anlagevermögen, bestehend aus Grundstücken, Gebäuden, Inventar und Beteiligungen, ist im Berichtszeitraum um TDM 63.316, gleich 16,4% gestiegen.

Das Umlaufvermögen (Forderungen und Bankbestände) ist um TDM 59.747, gleich 14,1% gestiegen.



## Passiva



Die Rücklagen sind um TDM 55.700, gleich 38,5%, und die Rückstellungen um TDM 54.363, gleich 316,8%, gestiegen.

Die Verbindlichkeiten haben sich um TDM 1.246, gleich 0,3%, vermindert.

Das Vermögen ist um TDM 14.246, gleich 5,5%, gestiegen.

Im einzelnen ergibt sich der Vermögensstatus aus den beigefügten Tabellen 5 bis 8.

## Vermögensstatus des DGB zum 31. Dezember 1989

	TDM		TDM
<b>AKTIVA</b>		<b>PASSIVA</b>	
<b>Anlagevermögen</b>			
Grundstücke und Gebäude	176.482	Substanzerhaltungsrücklage	90.000
im Bau befindliche Anlagen	3.199	Sonstige Rücklagen	54.800
Inventar	331	Rückstellungen	25.076
Beteiligungen	205.909	Verbindlichkeiten	
		langfristige:	153.164
		mittelfristige:	224.618
		Vermögen	260.730
 <b>Umlaufvermögen</b>			
Forderungen:			
langfristige:	244.028		
mittelfristige:	112.389		
Kasse, Postscheck, Bank	66.050		
	<u>808.388</u>		<u>808.388</u>

## Vermögensstatus des DGB zum 31. Dezember 1990

	TDM		TDM
<b>AKTIVA</b>		<b>PASSIVA</b>	
<b>Anlagevermögen</b>			
Grundstücke und Gebäude	223.133	Substanzerhaltungsrücklage	100.500
im Bau befindliche Anlagen	4.179	Sonstige Rücklagen	65.400
Inventar	322	Rückstellungen	37.995
Beteiligungen	205.885	Verbindlichkeiten	
		langfristige:	187.346
		mittelfristige:	230.885
		Vermögen	261.953
<b>Umlaufvermögen</b>			
Forderungen:			
langfristige:	244.331		
mittelfristige:	132.059		
Kasse, Postscheck, Bank	<u>74.170</u>		
	<u>884.079</u>		<u>884.079</u>

## Vermögensstatus des DGB zum 31. Dezember 1991

	TDM		TDM
<b>AKTIVA</b>		<b>PASSIVA</b>	
<b>Anlagevermögen</b>			
Grundstücke und Gebäude	213.762	Substanzerhaltungsrücklage	109.500
im Bau befindliche Anlagen	17.249	Sonstige Rücklagen	74.900
Inventar	324	Rückstellungen	67.563
Beteiligungen	205.948	Verbindlichkeiten	
		langfristige:	167.189
		mittelfristige:	228.727
		Vermögen	267.189
 <b>Umlaufvermögen</b>			
Forderungen:			
langfristige:	244.697		
mittelfristige:	137.781		
Kasse, Postscheck, Bank	<u>95.307</u>		
	<u><u>915.068</u></u>		<u><u>915.068</u></u>

## Vermögensstatus des DGB zum 31. Dezember 1992

	TDM		TDM
<b>AKTIVA</b>		<b>PASSIVA</b>	
<b>Anlagevermögen</b>			
Grundstücke und Gebäude	213.376	Substanzhaltungsrücklage	117.072
im Bau befindliche Anlagen	29.787	Sonstige Rücklagen	83.428
Inventar	227	Rückstellungen	79.439
Beteiligungen	205.847	Verbindlichkeiten	
		langfristige:	154.306
		mittelfristige:	222.230
		Vermögen	274.976
<b>Umlaufvermögen</b>			
Forderungen:			
langfristige:	235.393		
mittelfristige:	133.405		
Kasse, Postscheck, Bank	<u>113.416</u>		
	<u><b>913.451</b></u>		<u><b>931.451</b></u>

## Unterstützungen

### Unterstützung für ehemalige Gewerkschaftsangestellte oder deren Witwen

Die Richtlinien galten im Berichtszeitraum unverändert fort. Ehemalige Gewerkschaftsangestellte können im Einzelfall eine monatliche Unterstützung bis 200,00 DM und deren Witwen bis 150,00 DM erhalten. Übersteigt das Einkommen des Antragstellers, einschließlich der vom DGB geleisteten Unterstützungen, die jeweils gültigen Einkommensgrenzen, wie sie in den Richtlinien zur Gewährung eines Härteausgleichs nach § 171 Abs. 2 des Bundesentschädigungsgesetzes festgelegt sind, so wird die Unterstützung um den übersteigenden Betrag gekürzt. Nicht angerechnet werden Kriegsentschädigten-, Lastenausgleichs- und Körperschadensrenten wegen politischer Verfolgung.

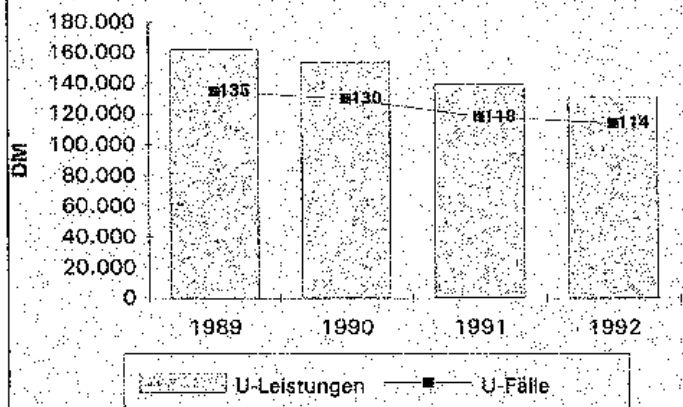
Beschäftigte, die nach 1945 zum erstenmal hauptamtlich in der Gewerkschaftsbewegung tätig geworden sind, können nach Abschnitt B dieser Richtlinien gleichfalls eine Unterstützung erhalten. Diese Unterstützung beträgt nach einer Wartezeit von drei Jahren 30,00 DM monatlich und erhöht sich für jedes weitere Beschäftigungsjahr um 10,00 DM monatlich.

Im Fall des Todes des Unterstützungsberechtigten kann der Witwe Hinterbliebenenunterstützung in Höhe von 60% der Unterstützung gezahlt werden, die der Unterstützungsempfänger oder Beschäftigte erhalten hätte, wenn er zum Zeitpunkt des Todes erwerbsunfähig geworden wäre.

Auf die gewährte Unterstützung werden Renten und andere Einkommen angerechnet, soweit sie 75% des Durchschnittsbruttogehaltes der letzten 12 Monate vor dem Ausscheiden übersteigen.

An Unterstützungen wurden gezahlt:				
	1989	1990	1991	1992
U-Leistungen (in DM)	162.401	153.938	139.260	131.396
U-Fälle	135	130	118	114

## Unterstützung für ehemalige Gewerkschaftsangestellte

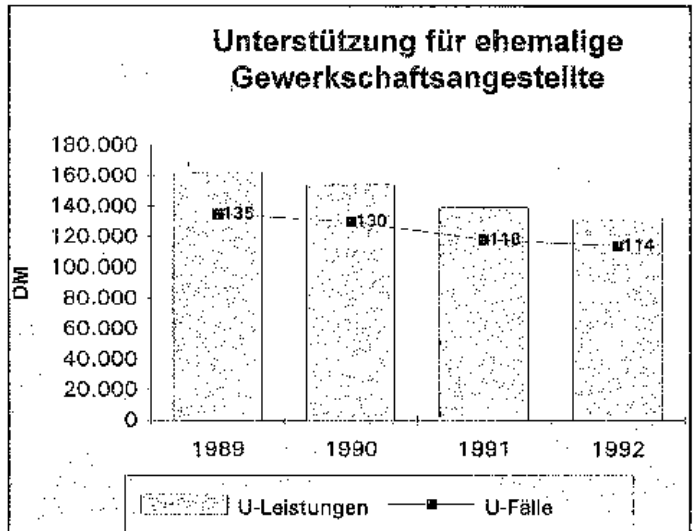


### Unfallunterstützung an ehrenamtliche Gewerkschaftsangestellte

In der Berichtszeit betrug der Aufwand für Unfallunterstützung:

### Unfallunterstützungen

	1989	1990	1991	1992
Leistungen (in DM)	339.893	309.177	340.207	311.903
Fälle	140	149	144	159



Die geleisteten Zahlungen fielen im wesentlichen für Hinterbliebenenunterstützung und für Kfz-Schäden an.

Die angefallenen Aufwendungen wurden dem DGB von den Mitgliedsgewerkschaften ersetzt.

Die Zahl der Unterstützungsfälle in 1992 ist, bei geringerem Aufwand, gestiegen.

#### Revision

Die Revision prüft die Ordnungs- und Zweckmäßigkeit des Einsatzes der finanziellen Ressourcen und führt fallweise Prüfungen zum effizienten und wirtschaftlichen Mitteleinsatz durch.

Neben den turnusgemäß durchgeführten Prüfungen (1. Oktober 1989 bis 30. September 1993)



	Prüfungen	Prüfungstage
Landesbezirke	15	97
Kreise und Zweigbüros	405	600
Bundesjugendplan	2	9
Jugendcamp Markelfingen	1	2
Haus der Gewerkschaftsjugend	1	8
Bildungszentren des DGB-Bildungswerkes	11	56
Akademie der Arbeit (AdA)	4	16
Seminar Arbeits- und Sozialrecht	5	6
Verein der Freunde und Förderer der AdA	4	5
Studentenwohnheim Gundlach-Haus	5	20
junges forum	2	4
Projekte	7	12
sonstige Stellen	6	27

führte die Revision fachlich den Aufbau des Kassenwesens in den neuen Bundesländern durch.

Die Umstellung von der manuellen Journalbuchführung in den Kreisen und teilweise in den Landesbezirken war einer der Aufgabenschwerpunkte in den Jahren 1991 und 1992.

Damit wurde ein EDV-unterstütztes Finanzbuchhaltungskonzept umgesetzt, das den Anforderungen eines modernen Rechnungswesens mit Finanzmanagement Rechnung trägt und so eine jederzeitige Verfügbarkeit der Finanzdaten gewährleistet.

Ein weiteres Ziel war die Beschleunigung der Informationsflüsse über die finanziellen Mitteln in unseren Kreisen und Landesbezirken.

Zum 1. Januar 1992 erfolgte die praktische Umsetzung. Die Kassenführerinnen in den 215 Kreisen und 13 Landesbezirken wurden von der Revision geschult.

An 18 Schulungen (je 2 1/2 Tage) nahmen 262 Kassenführerinnen aus den Kreisen und Zweigbüros, 141 Kreisvorsitzende bzw. Organisationssekretärinnen und Organisationssekretäre sowie die für die Kasse bei den Landesbezirken zuständigen Kolleginnen und Kollegen teil.

## Neuorganisation Buchhaltung

Die während der Einführungsphase durchgeführten Schulungen für die Kassensführerinnen wurden ergänzt durch 3 Schulungen für die Mitglieder der ehrenamtlichen Revisionskommissionen in den neuen Bundesländern.

Der Einsatz der **Kostenstellenrechnung** als wesentlicher Datenlieferant für die Revisionstätigkeit wird die zu treffende Auswahl der anzuwendenden Prüfungsmethoden in der Zukunft wesentlich beeinflussen. Die Ordnungsmäßigkeitsprüfung besitzt ohne Zweifel auch heute noch große Bedeutung. Zugleich ergeben sich durch den Einsatz von spezieller Technik andere Prüfungsmethoden. Die heute praktizierte Prüfung vor Ort kann durch die Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen zur Durchführung von Prüfungsaktivitäten direkt in der Bundesvorstandsverwaltung erweitert werden.

Durch Fernprüfungen lassen sich Fahrtzeiten, die angesichts der zunehmenden Verkehrsprobleme steigen werden, ebenso wie die zu-rechenbaren Personalkosten selbst, die Reisekosten (Unterbringung und Tagegelder) sowie andere Kosten reduzieren. Die Prüfung vor Ort wird in dem Maße abnehmen, in dem die Automatisierung der Buchführung, wie zum Beispiel mittels Datenfernübertragung, zunimmt.

Das Finanzamt für Großbetriebsprüfungen Düsseldorf führte 1992 eine Prüfung der Steuerarten: Umsatz-, Körperschaft- und Gewerbesteuer für die Jahre 1987 – 1990 sowie Vermögensteuer 1988 bis 1991 durch.

Im Prüfbericht zu dieser Prüfung ergaben sich keine Beanstandungen.

### **Verwaltung**

In die Zuständigkeit der Abteilung fallen die Bewirtschaftung, Verwaltung und Sicherheit des Hans-Böckler-Hauses, der zentrale Einkauf, Expedition, Postein- und -ausgang, Versand, Hausdruckerei, Garage und Disposition des Fahrereinsatzes sowie der Kantinenbetrieb.

Die schnelle Entwicklung der deutsch-deutschen Vereinigung erforderte in starkem Maße Innovations- und Improvisationsbereitschaft zur Lösung der Probleme, die bei der Einrichtung der Büros in Ostdeutschland entstanden sind. Es wurde schnell und unbürokratisch die Versorgung der neuingerichteten Büros mit Mobiliar, Telefonanschlüssen und -anlagen, Büromaterialien, Schreibmaschinen und Kopiergeräten umgesetzt.

Die besonderen Probleme dieser Aufbauphase verlangten eine intensive Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Gemeinsam mit den Geräteherstellern und Büromaterialianbietern wurden Konzepte für die Probleme der verschiedenen Einsatzstellen erarbeitet und umgesetzt. Die intensive Zusammenarbeit setzte sich fort über laufende Kontakte während der Installation bis hin zu den Fragen der Gewährleistung und Instandhaltung nach Inbetriebnahme der Geräte.

Parallel zur Einrichtung der Büros in Ostdeutschland wurde die Verwaltungsmodernisierung in der Bundesvorstandsverwaltung weiter vorangetrieben.

Im Rahmen der Einführung des neuen Buchführungssystems in der Bundesvorstandsverwaltung wurde als ergänzender Baustein zur Planung von Inventaranschaffungen die Anlagenbuchhaltung aufgebaut. Die Anlagenbuchhaltung wird durch ständige Ergänzung und Kontrolle des Inventars auf dem neuesten Stand gehalten.

Mit folgenden Projekten wurde im Berichtszeitraum begonnen:

- Ausbau und Vermietungskonzeption der Tiefgarage des Hans-Böckler-Hauses;
- Neue Kantinenkonzeption;
- Einrichtung eines externen Postdienstes.

### **Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft des DGB mbH (VTG)**

Auftrag und Aufgabe der VTG des DGB ist die treuhänderische Verwaltung von Vermögenswerten für den DGB und seine Gewerkschaften. Die gewerkschaftlichen Aufgaben und Zielsetzungen bestimmen den Rahmen der Tätigkeit der VTG.

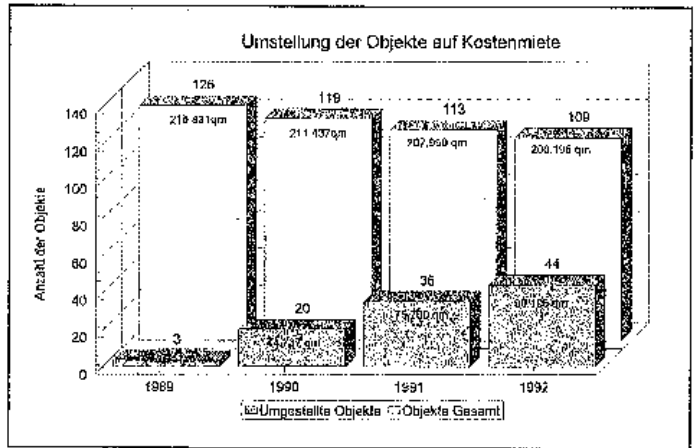
Nachdem bis Ende der 70er Jahre der Erwerb von Grundstücken, die Errichtung von Gebäuden zur Nutzung als Gewerkschaftshäuser, Schulen und Jugendheime Schwerpunkte der Arbeit waren, liegt heute die Hauptaufgabe in der Instandhaltung, Sanierung, Modernisierung und wirtschaftlichen Verwaltung der vorgenannten Objekte.

Aufgrund eines Gutachtens der GEWOS, Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung GmbH, hat die VTG ein Neukonzept für den Grundstücksbereich erarbeitet. Wesentlicher Teil dieses Konzeptes ist die Untersuchung aller Objekte hinsichtlich ihrer Sanierungsfähigkeit und ihrer Wirtschaftlichkeit. Grundvoraussetzung ist die Finanzierbarkeit aller Sanierungsmaßnahmen über die Miete und die Wirtschaftlichkeit jedes einzelnen Objektes. Außerdem ist eine Absicherung der Gewerkschaftshäuser durch längerfristige, marktübliche Mietverträge vorgesehen.

Die aus dem vorgenannten beschlossenen Neukonzept heraus resultierende notwendige Umstellung aller Mietverträge auf Kostenmiete, verbunden mit längerfristigen Laufzeiten, wurde ab 1989 konsequent verfolgt. Bis zum 31. Dezember 1992 waren insgesamt 41 Objekte, d.h. 77.090 qm von insgesamt 193.591 qm, auf neue Mietverträge umgestellt, bis Jahresende 1993 werden es voraussichtlich knapp zwei Drittel aller Objekte sein. Die vollständige Umsetzung der Neukonzeption wird im Jahr 1994 erreicht sein.

### **Geschäfts- politik**

### **Umstellung auf Kostenmiete**



Ein weiterer Tätigkeitsbereich ist die Verwaltung von Finanzanlagen und von Beteiligungen an Finanzdienstleistungs-, gewerkschaftlichen und sonstigen Unternehmen.

Zur Umsetzung dieses Beschlusses des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses 1990 wurden Überlegungen zu Beteiligungsveräußerungen angestellt. Zunächst trennte sich die VTG des DGB von der Beteiligung an der TETRA Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH, Frankfurt, und der Tele West, Rheinisch-Westfälische Fernsehgesellschaft mbH, Essen.

Geplant sind weitere Veräußerungen, beispielsweise der Anteile an der Union Druckerei und Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt.

Beteiligungsveräußerungen werden jeweils nach Überprüfung, ob die Beteiligung dem DGB in seiner gewerkschaftlichen Arbeit dient oder aber seine politischen oder kulturellen Aufgaben unterstützt, vorgeschlagen.

### **Treuhänderische Vermögensverwaltung**

Mit folgenden Gewerkschaften war im Berichtszeitraum die treuhänderische Verwaltung ihres Vermögens vereinbart:

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg, Stuttgart;
- Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Kassel;
- Gewerkschaft Kunst, Düsseldorf (bis Ende 1991, übergegangen auf VTG der IG Medien);
- Rundfunk-Fernseh-Film-Union im Deutschen Gewerkschaftsbund, München (bis Ende 1992, ebenfalls auf VTG der IG Medien übergegangen).

Im Berichtszeitraum 1989 bis 1992 wurden folgende Gewerkschaftshäuser und Bildungszentren erweitert, umgebaut bzw. neu gebaut oder in wesentlichen Teilen saniert:

## Grundstücksbereich

Sanierung von Gewerkschaftshäusern		
Zeitraum	Objekt	Maßnahme
1989/90	Köln	Sanierung
	Lübeck	Umbau
1990/91	Alfeld	Sanierung
	Bielefeld	Sanierung/Umbau
	Bonn	Neubau
	Duisburg	Sanierung
	Düsseldorf HBH	Erweiterung Tiefgarage
	Frankfurt a. Main	Sanierung/Umbau
	Hagen	Sanierung
	Hamburg	Sanierung/Umbau
	Hamm	Sanierung
	Hannover, Otto-Brenner-Straße	Sanierung/Umbau
	Hannover, Dreyer-Straße	Sanierung
	Herford	Sanierung
	Kassel	Sanierung/Umbau
	Koblenz	Sanierung
	Lüneburg	Sanierung/Umbau
	Mainz	Sanierung
	München	Neubau, Sanierung, Umbau
	Oberhausen	Sanierung/Umbau
	Rheine	Sanierung
	Solingen	Sanierung/Umbau
	Stade	Sanierung
	Stuttgart	Sanierung/Umbau
	Trier	Sanierung
	Wiesbaden	Sanierung

<b>Sanierung von Gewerkschaftshäusern</b>		
<b>Zeitraum</b>	<b>Objekt</b>	<b>Maßnahme</b>
1991/92	Berlin	Umbau
	Essen	Sanierung/Umbau
	Freiburg	Sanierung/Umbau
	Hamburg	Neubau/Umbau
	Karlsruhe	Sanierung/Umbau
	Neustadt	Sanierung
	Villingen	Sanierung
	1992/93	Aachen
Bocholt		Sanierung
Castrop-Rauxel		Sanierung
Darmstadt		Umbau
Düsseldorf, Fr.-Ebert-Str.		Sanierung
Kassel		Sanierung/Umbau
Köln		Sanierung
Lüneburg		Sanierung
München		Sanierung/Umbau
Rendsburg		Sanierung

Die Baukosten hierfür betragen bis Ende 1992 41,9 Mio. DM und wurden im wesentlichen durch Darlehen finanziert.

Darüber hinaus wurde im gleichen Zeitraum für Reparaturmaßnahmen ein Betrag von 17,2 Mio. DM ausgegeben, der im wesentlichen aus den Mieteinnahmen finanziert wurde.

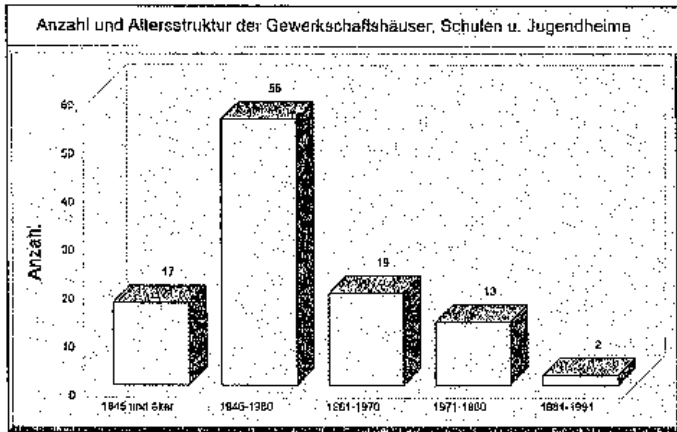
Am 31. Dezember 1992 umfaßte der Grundbesitz insgesamt 109 Objekte, und zwar:

97 Gewerkschaftshäuser

6 Schulen

3 Jugendheime

3 Gewerbeimmobilien.



Dieser Bestand wird sich weiter um nachhaltig unwirtschaftliche Objekte reduzieren.

**Beteiligungsgesellschaft für Gemeinwirtschaft AG, Frankfurt/M. (BGAG)**

Die Beteiligung beträgt unverändert 20,5% von dem DM 650.000.000 betragenden Grundkapital.

**Treuhandvermögen Beteiligungen**

**TETRA GmbH, Frankfurt/M.**

Die VTG übernahm 1989 einen Anteil von 16,7% an dem DM 8.030.000 betragenden Stammkapital.

**Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB mbH, Düsseldorf (bfw)**

Die VTG hält unverändert 69,3% der Anteile am DM 18.000.000 betragenden Stammkapital des bfw.

**Büchergilde Gutenberg Verlagsgesellschaft mbH, Frankfurt/M.**

Nachdem 1991 die von Hoffmann & Campe gehaltenen Anteile durch die VTG übernommen wurden, beträgt der Anteil 52,5% an dem per 12/1992 DM 4.050.000 betragenden Stammkapital.

### **Bund-Verlag GmbH, Köln**

Die VTG hält unverändert 100% der Anteile am Bund-Verlag. Das Stammkapital beträgt DM 1.500.000.

Zur Unterstützung der eingeleiteten Kooperation zwischen Büchergilde Gutenberg und Bund-Verlag wurden die Geschäftsführungen beider Unternehmen 1993 jeweils gemeinsam verantwortlich für beide Verlage.

Darüber hinaus gab der Bund-Verlag in Folge der Kooperation und aus wirtschaftlichen Gründen den eigenen stationären Vertrieb in Form von Bund-Buchhandlungen auf; er betreibt nach wie vor eine Versandbuchhandlung am Firmensitz, den Vertrieb in den Buchhandel über Vertreter und bietet sein Programm über jede eigene Geschäftsstelle der Büchergilde Gutenberg an.

Im Verlagsbereich sind erste konkrete Schritte unternommen worden, erkennbar eine stärkere Profilierung in Richtung Fach- und Sachbuch-Verlag gesellschaftspolitischer Themen zu erreichen.

Die Kooperation beider Verlage läßt erste Erfolge erkennen.

Es ist geplant, diese verstärkt fortzuführen.

### **DATAKOM – Gesellschaft für Datenverarbeitung und Kommunikation mbH, Frankfurt/M.**

Die VTG hält unverändert 12% der Anteile des DM 2.500.000 betragenden Stammkapitals.

Für 1994 sind Überlegungen zur Veräußerung dieser Beteiligung geplant.

### **dpa – Deutsche Presseagentur GmbH, Bonn**

Der Anteil der VTG beläuft sich auf 0,38%.

### **Gesellschaft für Jugendheime mbH, Düsseldorf (GfJ)**

Die VTG ist alleinige Gesellschafterin des DM 3.000.000 betragenden Stammkapitals.

### **Gewerkschaftshaus Bremen GmbH**

Das Stammkapital beträgt DM 732.500.

Die Beteiligung der VTG 83%.



### **Gewerkschaftshaus Kiel GmbH**

An dem DM 373.950 betragenden Stammkapital ist die VTG mit 66,3% beteiligt.

### **GINO – Gewerkschaftliche Immobilienverwaltung Nord-Ost GmbH, Berlin**

Die GINO wurde 1991 als 100%ige Tochtergesellschaft der VTG des DGB mbH gegründet. Hintergrund dieser Gründung war der Umstand, daß die Verfolgung der Interessen des DGB und der Gewerkschaften hinsichtlich der Rückerstattung von gewerkschaftlichem Altvermögen in Ostdeutschland, außerhalb der VTG des DGB angesiedelt sein sollten. Die GINO wurde auf ausdrücklichem Wunsch der Gewerkschaften gegründet. Nach Abschluß der Verhandlungen mit der Treuhandanstalt über die Rückerstattung von gewerkschaftlichem Altvermögen, werden sich die IG Bau-Steine-Erden, die IG Metall und die IG Chemie-Papier-Keramik als weitere Gesellschafter an der GINO beteiligen.

### **LaBib – Landesgesellschaft zur Beratung und Information von Beschäftigungsinitiativen mbH, Hannover**

Die VTG ist mit 6% an dem DM 50.000 betragenden Stammkapital beteiligt.

### **Politisch-Sozialer Dienst Informationsgesellschaft mbH, Düsseldorf (PSD)**

Die VTG hält unverändert 100% Geschäftsanteile des DM 50.000 betragenden Stammkapitals.

RPR – Rheinland-Pfälzische Rundfunk GmbH & Co. KG, Ludwigshafen

Der Anteil beträgt 0,001% und wird treuhänderisch für den DGB-Landesbezirk Rheinland-Pfalz gehalten.

### **Ruhrfestspiele Recklinghausen GmbH, Recklinghausen**

Die VTG hält unverändert 50 % der Anteile an dem bis Ende 1992 DM 50.000 betragenden Stammkapitals. Im Jahr 1993 erfolgte eine Kapitalerhöhung um DM 400.000. Die Beteiligungsquote veränderte sich nicht.

**TELE WEST Rheinisch-Westfälische Fernsehgesellschaft mbH/ TELE WEST Rheinisch-Westfälische Fernsehgesellschaft mbH & Co. KG, Essen**

Die VTG ist treuhänderisch für den DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen diese 1%ige Beteiligung eingegangen.

Die Beteiligung wurde Anfang 1993 wieder aufgegeben.

**Union Druckerei und Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt/M.**

Das Stammkapital der Union Druckerei wurde in 1992 auf DM 25.000.000 durch Entnahme aus den Kapitalrücklagen erhöht.

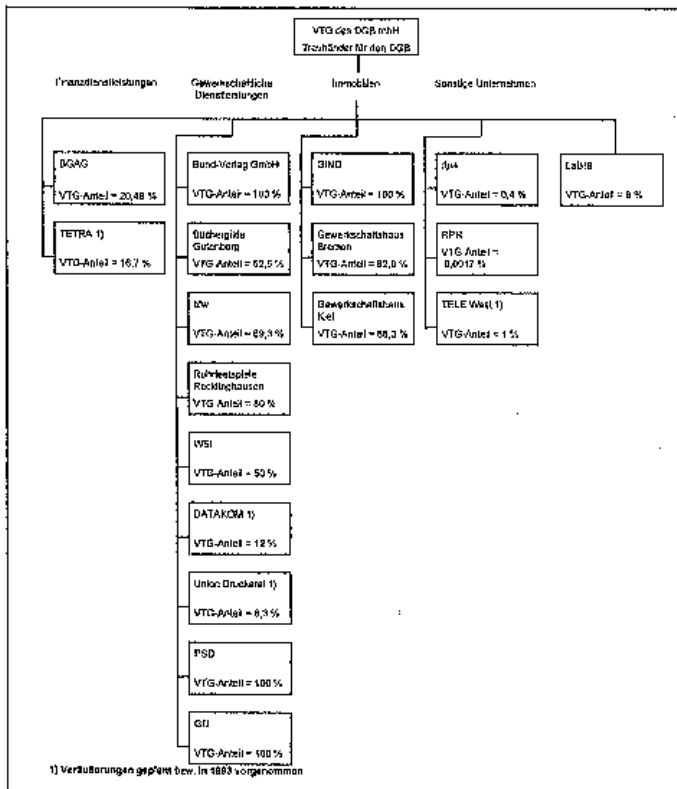
Die VTG veräußert in 1993 einen Anteil von 3,15% an einen der weiteren Gesellschafter und ist damit noch zu 3,10% beteiligt. Geplant ist darüber hinaus auch die Veräußerung des restlichen Anteils.

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB GmbH, Düsseldorf (WSI)**

Die VTG hält 50% der Anteile an dem DM 200.000 betragenden Stammkapital.

Ende 1992 unterhielt die VTG insgesamt Beteiligungen an:

- zwei Finanzdienstleistungsunternehmen;
- neun Dienstleistungsunternehmen, die in erster Linie der Unterstützung der Gewerkschaften in ihren Aufgaben dienen;
- drei Immobiliengesellschaften, die der Verwaltung von Gewerkschaftshäusern dienen;
- vier Sonstigen Unternehmen.



Für die Betreuung der Gewerkschaftshäuser, -schulen und Jugendheime, die sich über das gesamte Bundesgebiet verteilen, unterhält die VTG nach Umsetzung der Neuorganisation, die im Rahmen des Neukonzeptes Ende 1988 beschlossen wurde, 3 Verwaltungsstellen mit regionalen Zuständigkeiten in Hamburg, Düsseldorf und München.

Die VTG beschäftigte Ende 1992 44 kaufmännische (davon 7 teilzeitbeschäftigt) und 265 gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (davon 224 teilzeitbeschäftigt). Das gewerbliche Personal – Hausmeister, Pförtner und Reinigungskräfte – ist in den örtlichen Hausverwaltungen der Gewerkschaftshäuser tätig.

## Organisation und Personal



# Anträge und Initiativanträge



Antrags- nummer	Betreff	Seite
<b>Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik</b>		
1	Gewerkschaften zur Friedens- und Sicherheitspolitik	1
2	Frieden, Entspannung und Abrüstung	5
3	Friedens- und Abrüstungsbemühungen müssen weitergehen	8
4	Frieden, Entspannung und Abrüstung	10
5	Abrüstung zugunsten von Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsplatzbeschaffung	12
9	Gewerkschaftliche Aktivitäten zur Senkung der Rüstungslasten in der Bundesrepublik	13
10	Aufkündigung des WARTIME-HOST-SUPPORT-Abkommens WHNS (Unterstützungsvertrag in Krise und Krieg) durch die Bundesregierung	13
11	Anerkennung der polnischen Westgrenze	14
12	Rechtsextremismus – Gefahr für unsere demokratische Kultur	14
13	Europawahlen, Rechtsentwicklung und gewerkschaftliche Gegenstrategie	17
14	Rechtsextremismus	19
21	Humane Asylpolitik	24
22	Asyl	25
23	Asylpolitik	26
24	Politische Verfolgung	27
25	Zukunft der Arbeit – Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung	27
26	Gemeinsame Vertretung der Interessen von Arbeitslosen	31
27	Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit	33
28	Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie – Gewerkschaftliche Interessenvertretung zur Gestaltung des Wandels	34
29	Unternehmensmitbestimmung	42
30	Mitbestimmung – Bestandsaufnahme – Weiterentwicklung	44
31	Mitbestimmung in gemeinwirtschaftlichen Unternehmen	45
33	Abführung von Aufwandsentschädigungen	45
34	Fortentwicklung des Datenschutzrechts	46
35	Genomanalyse im Strafverfahren (Genetischer Fingerabdruck)	48
<b>Internationale Politik</b>		
36	Europapolitische Leitlinien des DGB	50
37	Europäischer Binnenmarkt und soziale Dimension	66
38	Europapolitik	69
39	Gemeinsames, offensives Handeln angesichts der Chancen und Risiken des EG-Binnenmarktes '92 im Interesse der Zukunftssicherung des Saarlandes und der Europa-Region Saarland-Lothringen-Luxemburg – Verteidigung der sozialen Errungenschaften im EG-Binnenmarkt '92	75
		III

Antragsnummer	Betreff	Seite
40	Interregionaler Gewerkschaftsrat Saarland-Lothringen-Luxemburg – Verstärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und zusätzliche Förderung durch den DGB-Bundesvorstand	78
41	Internationale Beziehungen prägen Arbeit und Alltag	79
45	Weitere Vertiefung der deutsch-französischen Zusammenarbeit – Erweiterung des Deutsch-Französischen Freundschaftsvertrages	84
47	Entschießung zur Demokratisierung in Mittel- und Osteuropa und ihre Auswirkungen	85
48	Der IBFG und die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit	87
49	Entwicklungspolitik und Verschuldungskrise	88
50	Bessere Wirtschafts- und Sozialordnung	90
53	Ansätze und Ziele einer europäischen Strukturpolitik	92
54	Europäische Forschungs- und Technologiepolitik	96
55	Öffentliche Dienstleistungen in Europa	99
56	EG-Binnenmarkt und Freizügigkeit im öffentlichen Dienst	100
57	Arbeitszeit in Europa	102
58	EG: Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt	102
62	Entschießung zur leitungsgebundenen Energieversorgung bei Verwirklichung des Europäischen Binnenmarktes für Energie	105
63	Fortschritte für ältere Menschen in der EG	109

#### **Wirtschafts- und Strukturpolitik**

64	Qualitatives Wachstum für eine bessere Umwelt, gegen Massenarbeitslosigkeit	110
65	Neue strukturpolitische Initiativen	114
66	Industriepolitik	117
67	Regionalpolitische Leitlinien des DGB	121
68	Nationale und europäische Verkehrspolitik	126
69	Bahnpolitik	132
70	Neue Verkehrssysteme (Magnetbahn)	134
72	Zukunft der öffentlichen Kommunikationsversorgung	136
73	Bestandssicherung der Oberpostdirektion (OPD) Saarbrücken	137
74	Grundsätze der Energiepolitik	138
75	Notwendige energiepolitische Sofortmaßnahmen	142
76	Energiepolitik – Vorrang für die heimische Steinkohle	150
77	Kernenergie	152
78	Energiepolitik	153
79	Kommunalisierung des Energiesystems	157
80	Städtebaupolitik	158
81	„Wohnen ein Grundbedürfnis“	161
82	Wohnungspolitik und Gemeinnützigkeit	164

IV



Antrags- nummer	Betreff	Seite
83	„Arbeit und Leben auf dem Lande“	165
84	Steuerpolitik	168
85	Kommunale Finanzautonomie wiederherstellen	174
86	Forderungen an eine soziale Finanz- und Steuerpolitik	176
87	Verbrauchs- und Produktsteuern	179
88	Altersfreibetrag im Einkommensteuergesetz	179
89	Vermögenspolitik/Sparförderung	180
<b>Umweltpolitik</b>		
90	Umweltpolitik – Für eine bessere Umwelt, in der es sich auch in Zukunft lohnt, zu leben und zu arbeiten	182
91	Umweltpolitik – Waldsterben	192
92	Arbeit/Ausbildung und Umwelt	197
95	Vorsorgende Abfallpolitik	201
96	Transport gefährlicher Güter	204
97	Transport gefährlicher Güter und radioaktiver Stoffe	205
98	Umweltschutz und Verkehrspolitik	207
99	Umweltpolitik – Nachwachsende Rohstoffe	208
100	Nachwachsende Rohstoffe	209
101	Bekämpfung der Umweltkriminalität	210
102	Regenwaldzerstörung und Tropenholznutzung	212
103	Tourismus – Umweltschutz – Arbeitnehmerinteressen	217
<b>Technologie/Humanisierung der Arbeit</b>		
104	Staatliche Forschungs- und Technologiepolitik für eine bessere Zukunft	219
105	Folgenabschätzung von Forschung und Entwicklung	223
106	Forschungspolitik	224
107	Technologieberatung	225
109	Bio-/Gen-/Reproduktionstechnologie	226
110	Bio-, Gen- und Reproduktionstechnologie	230
111	Gentechnologie	234
112	Bildschirmarbeit	236
<b>Sozialpolitik</b>		
113	Reform der Alterssicherung	239
114	Rentenreform und Zukunft der Alterssicherung	240
115	Strukturreform der gesetzlichen Rentenversicherung	245
116	Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen im Rentenrecht – Ausbau der eigenständigen Sicherung der Frau	246

Antrags- nummer	Betreff	Seite
117	Alterssicherung	247
118	Alterssicherung	247
119	Rentenreform	248
123	Neuordnung der Pensionen für Beamte und Beamtinnen	249
124	Arbeitsschutz	251
125	Arbeitssicherheit und Gesundheit	256
126	Arbeitsumweltsschutz	259
127	Arbeitsschutz	260
128	Arbeitssicherheit	261
129	Betriebsärztliche und Arbeitsmedizinische Untersuchungen	262
130	Reform des Rechts der arbeitsbedingten Erkrankungen	262
131	Schutz der Gesundheit und Arbeitsumwelt	264
132	Arbeitssicherheitsgesetz	266
133	Anerkennung von Schädigungen der Wirbelsäule und der Gelenke als Berufskrankheit	266
134	Verbot von schweren Materialien	267
135	Arbeitszeit beim Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen	267
136	Beratungsstellen für Arbeitsschutz und gefährliche Arbeitsstoffe	267
137	Versicherungsschutz der Arbeitspausen nach RVO	268
138	Sogenanntes Gesundheitsreformgesetz	268
141	Organisationsreform der Krankenversicherung	270
144	Neuorientierung der Gesundheitspolitik	271
145	Entschließung zur Situation in der stationären und ambulanten Kranken- und Altenversorgung	274
147	Gesetzliche Krankenversicherung; Erhöhung des Krankengeldes bei Lohnerhöhungen	276
148	Drogensucht und Rauschgiftkriminalität	277
149	Menschen mit HIV und AIDS am Arbeitsplatz	279
<b>Recht auf Arbeit/Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik</b>		
150	Beschäftigungspolitik	281
151	Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit	283
152	Keine Manipulation der Arbeitslosenstatistik	286
153	Arbeitsförderungsgesetz	286
155	Prekäre Beschäftigungsverhältnisse im privaten Bildungsbereich	288
156	Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern an der Durchführung des Arbeitssicherstellungsgesetzes	289
<b>Arbeitsrecht</b>		
157	Sicherung des Streikrechts	290

Antragsnummer	Betreff	Seite
158	Sicherung gewerkschaftlicher Arbeitskämpfungsfähigkeit	292
163	Arbeitsniederlegungen als Kampfmittel, z. B. Aktionen gegen die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	294
164	Abwehr von Deregulierungsbestrebungen und Verbesserung der Arbeitnehmerrechte	295
165	Freiheit, Schutz und Demokratie in der Arbeit	298
166	Ungeschützte Arbeitsverhältnisse	298
167	Änderung der Arbeitszeitordnung	299
168	Unterschreitung tariflicher Mindestbedingungen	300
173	Beschäftigungsförderungsgesetz und ungeschützte Arbeitsverhältnisse	300
176	Verlässliche Arbeitszeiten und arbeitsrechtlicher Schutz – Abwehr von Flexibilisierungs- und Deregulierungsbestrebungen	302
178	Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung	304
179	Sonntagsarbeit – besserer Schutz durch die Gewerbeordnung	305
181	Gegen die weitere Aushöhlung und Zerschlagung des Ladenschlußgesetzes	305
182	Kündigungsschutz	306
183	Arbeitsgesetzbuch	307
184	Reform des Insolvenzrechts	307
185	Änderung des Tarifvertragsrechts/Bessere Absicherung abgeschlossener Tarifverträge	308
187	Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen	309
188	Weiterentwicklung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts	309
189	Errichtung von Konzernbetriebsräten	311
190	Förderung der Bildung von Betriebsräten in kleineren Betrieben durch Vereinfachung der Wahlvorschriften	311
191	Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	311
192	Betriebsrätearbeit	312
<b>Tarifpolitik</b>		
193	Koordinierung und Schwerpunkte der Tarifpolitik	315
194	Koordinierung der Tarifpolitik	316
196	Solidarische Tarifpolitik weiterentwickeln	318
197	Arbeitszeitpolitik	320
198	Gemeinsamer Widerstand des DGB und seiner Gewerkschaften gegen Flexibilisierung und Deregulierung	321
199	Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung	322
200	Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung bei Auszubildenden	323
201	Verteidigung der Tarifautonomie	323
202	Respektierung der Tarifautonomie	325
204	Tarifliche Regelungen zur Leistungs- und Personalbemessung	326
205	Mitwirkung der Gewerkschaften im REFA-Verband	327

Antrags- nummer	Betreff	Seite
206	Partnerschaftlich Leben und Arbeiten	328
207	Berufstätigkeit und weiblicher Lebenszusammenhang	330
208	Arbeitszeitverkürzung und Verteilung der Arbeitszeit	331
210	Normalarbeitsverhältnis	332
<b>Arbeiter – Handwerk</b>		
211	Zur sozialen und gesellschaftlichen Lage der Arbeiterinnen und Arbeiter	334
212	Ausbau der Arbeitnehmer-Mitwirkung in der Selbstverwaltung des Handwerks	334
213	Mitarbeit in Handwerksvereinigungen	336
<b>Öffentlicher Dienst</b>		
215	„Zukunft durch öffentliche Dienste“	337
216	Zukunft durch öffentliche Dienste	340
217	Gewerkschaftliche Politik für Beamtinnen und Beamte	342
218	Verhandlungsrechte für Beamte	344
220	Berufsverbote	345
221	Einheitliches Personalrecht durchsetzen	346
<b>Bildung/Berufliche Bildung</b>		
222	Beitrag des Bildungssystems für eine lebenswerte Zukunft – Umfassende Bildung für alle!	348
223	Arbeitslehre	351
224	Koedukation (Gemeinschaftserziehung von Mädchen und Jungen)	352
225	Technikkonzepte für Mädchen	355
226	Bildungs- und Ausbildungssituation von Immigranten und deren Kindern	357
228	Ganztagsangebote für Schülerinnen und Schüler	358
229	Sicherung der beruflichen Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	361
230	Novellierung des Berufsbildungsgesetzes	363
231	Reform der beruflichen Aus- und Weiterbildung	364
232	Forderungen zur Reform der Beruflichen Schulen	367
233	Forderungen zur Reform der beruflichen Schulbildung	370
234	Gleichstellung von Frauen in der Berufsausbildung und bei der Übernahme	370
235	Ausbildungsförderung	372
237	Kooperation Hochschule-Gewerkschaften	373
238	Bildungsgesamtplan '90	374

Antragsnummer	Betreff	Seite
<b>Finanzen</b>		
239	Finanzierung der Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag	377
241	Jugendbildungsstätte Hattingen	377
242	Erhalt von DGB-Jugendbildungsstätten	377
243	Gemeinwirtschaft	378
<b>Organisation</b>		
244	Weiterentwicklung der Satzung des DGB	379
245	Gewerkschaftliche Organisation und Betreuung von Studentinnen und Studenten	379
246	Gewerkschaftsmitgliedschaft von Studenten	380
247	Gewerkschaftliche Organisation von Studentinnen und Studenten	381
248	Arbeitskreise des DGB für Seniorinnen und Senioren	381
251	Keine Sparmaßnahmen bei der gewerkschaftlichen Frauen- und Jugendarbeit	382
252	Geplante DGB-Strukturreform	383
253	DGB-Strukturreform	383
255	Stärkung der DGB-Ortskartellarbeit	384
256	Bessere Arbeitsmöglichkeiten der Ortskartelle	385
257	Solidarische Mitgliederwerbung	385
<b>Ausländische Arbeitnehmer</b>		
258	Ausländerpolitik	387
261	Integrationsmaßnahmen	391
262	Visa- und Kautionszwang	392
263	Diskriminierung Kfz-Versicherung	393
<b>Medienpolitik</b>		
264	Gewerkschaftliche Medienpolitik – Hörfunk und Fernsehen	394
265	„Markierungspunkte gewerkschaftlicher Rundfunkpolitik“	398
266	Verwirklichung der Bestands- und Entwicklungsgarantie für den öffentlichen Rundfunk, dauerhafte Existenzsicherung des Saarländischen Rundfunks – Kooperation im Südwesten der Bundesrepublik	404
267	Erhaltung und Ausbau der Rundfunk- und Pressefreiheit	406
268	Kooperation Süddeutscher Rundfunk (SDR) / Südwestfunk (SWF)	407
269	Zeugnisverweigerungsrecht und Beschlagnahmeverbot für Presse und Rundfunk	408
270	Rundfunkanstalten	408

Antrags- nummer	Betreff	Seite
<b>Angestellte</b>		
271	Gewerkschaftliche Angestelltenarbeit im DGB und Organisationskampagne Angestellte	409
272	Öffentlichkeitswirksame Sympathie- und Imagekampagne im Angestelltenbereich	412
<b>Frauen</b>		
273	Frauenförderung für den Bereich des DGB	413
274	Frauenförderung	413
275	Frauenförderpläne	416
277	Beschäftigungspolitik für Frauen	417
279	Gegen ein Klima der Angst und Verunsicherung – gegen die Kriminalisierung von Frauen – für eine frauenfreundliche Umwelt	419
285	Beratungsgesetz	421
286	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	421
<b>Familienpolitik</b>		
287	Fonds zum Mutterschutz für Betriebe und Unternehmen	423
288	Bundenserziehungsgeldgesetz – Elternurlaub nach den Vorstellungen des DGB	423
290	Verbesserte Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten nach dem Erziehungsurlaub	424
291	Bundeskindergeldgesetz § 2 Abs. 2 (Einkommengrenze)	424
292	Forderungen für den Ausbau von Tageseinrichtungen für Kinder	425
293	Kinderbetreuungseinrichtungen	427
294	Eigenständiges Kinderrecht für Kinder und Jugendliche	428
<b>Jugend</b>		
295	Gewerkschaftliche Jugendarbeit	429
297	Förderung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit	432
298	Kriegsdienstverweigerung	436
<b>Kulturpolitik</b>		
300	Antrag zur gewerkschaftlichen Kulturpolitik und Kulturarbeit	440
301	Kulturarbeit	442
303	Fortschreibung der Vorstellungen des DGB zur Kulturpolitik und Kulturarbeit von 1981	444
304	Erhaltung der Ruhrfestspiele	444
X		

Antrags- nummer	Betreff	Seite
--------------------	---------	-------

### **Gewerkschaftliche Bildung und Weiterbildung**

305	Politische Bildung	447
-----	--------------------	-----

### **Initiativanträge**

1	Ecommand Entschließung des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB zur deutschen Einheit	450
2	Entschließung zur Demokratiebewegung in Mittel- und Osteuropa	456
3	§ 3 Nr. 1 der DGB-Satzung	
4	Änderung des Antrages 1, Abschnitt „Wir fordern militärische Abrüstung“	458
5	„Soziale Sicherung und deutscher Einigungsprozeß“	458
6	Für einen Volksentscheid über eine Verfassung des vereinigten Deutschlands	460
7	Normenkontrollklage der Bayerischen Staatsregierung gegen die Notlagenindikationsregelung des § 218 StGB	462
8	Die Vereinigung der beiden deutschen Staaten darf nicht zu Lasten der Frauen gehen	463
9	Initiativantrag zum Ausländergesetz	465
10	Alternative Arbeitsplätze	466
11	Demokratisierung und Neustrukturierung der öffentlichen Unternehmen in der DDR	467
12	Kriegsdienstverweigerung	469
13	Gewerkschaftliche Forderungen zur zukünftigen Rundfunkstruktur auf dem Territorium der DDR	470
14	Entschließung des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB zur deutschen Einheit	474
15	Südafrika	474
17	Sicherheitsüberprüfung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	477





# Allgemeine Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik

## 1 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Gewerkschaften zur Friedens- und Sicherheitspolitik

Als vor 100 Jahren Arbeiterinnen und Arbeiter zum ersten Mal auf internationaler Ebene am 1. Mai für ihre Rechte eintraten, war der Gedanke der internationalen Solidarität und der weltweiten Friedenssicherung ein wesentlicher Ausgangspunkt.

Für die Gewerkschaften gehören soziale Sicherheit, Menschenrechte, internationale Solidarität, Friedensbemühungen und Abrüstung zusammen – zentral zur Bedrohung durch Waffen weitere menscheitsgefährdende Bedrohungen, wie die globale Krise der Umwelt und der Energieversorgung zu Hunger und Unterentwicklung hinzugekommen sind.

Die Demokratiebewegungen in den osteuropäischen Staaten haben die Voraussetzung dafür verbessert, das Aufrüstungsdenken als Motor der Rüstungsdynamik endgültig zu überwinden.

Der KSZE-Prozeß wie auch die Absprachen zwischen den USA und der Sowjetunion schaffen einen Rahmen für schnelle und durchgreifende Abrüstungsschritte.

### Wir fordern militärische Abrüstung

Die Zeit, zu der man glauben mochte, daß die Waffen und ihre ständige Weiterentwicklung zur Abschreckung vor Kriegen nutzen, gehört der Vergangenheit an. Mittlerweile wird erkannt, daß Waffen – insbesondere Atom- und Chemiewaffen – schon in Friedenszeiten eine ernsthafte Bedrohung darstellen. Zu anfällig sind technische Sicherheitssysteme und menschliche Unzulänglichkeiten. Eine Anwendung dieser Waffen im Konfliktfall läßt keine Schadensbegrenzung mehr zu.

### Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

1. Eine sofortige deutliche Reduzierung des Rüstungshaushaltes.
2. Die Reduzierung von Wehr- und Zivildienst auf die Dauer von zwölf Monaten.
3. Die weitere Verschrottung von Atomwaffen in West und Ost – auch im Kurzstrecken- und Langstreckenbereich. Das Ziel muß die Vernichtung aller Atomwaffen sein.
4. Die Ächtung aller chemischen und biologischen Waffen, sowie Vernichtung aller bestehenden Bestände und den sofortigen Produktions- und Entwicklungsstopp. Denn die

\* Die Buchstaben hinter den Antragsnummern bedeuten:

A = Der Antrag wurde angenommen

M = Der Antrag wurde als Material angenommen

neue Generation der binären Chemiewaffen bedeutet ein ähnliches Gefährdungspotential wie das Vorhandensein der Atomwaffen.

5. Die drastische Verringerung konventioneller Waffen. Angesichts der ernst zu nehmenden Entspannungs Bemühungen in Ost und West ist es dringend geboten, endlich mit der Verringerung auch dieser Waffen zu beginnen.
6. Die schrittweise Reduzierung der Truppenstärken in Ost und West. Die entsprechenden Wiener Verhandlungen müssen endlich zu einem Abschluß geführt werden.
7. Intensive Überlegungen zur Schaffung von alternativen Arbeitsplätzen, insbesondere im öffentlichen Bereich. Truppenreduzierungen müssen mit der Schaffung alternativer Arbeitsplätze für die Angehörigen der Bundeswehr sowie deren Zivilbeschäftigten und die Zivilbeschäftigten der Stationierungstreitkräfte einhergehen.
8. Die Verringerung der Rüstungsproduktion in der Bundesrepublik. Gleichzeitig sollten die Mittel, die zur Entwicklung neuer Militärtechnologien nicht nur im Militärhaushalt, sondern auch im Forschungsetat enthalten sind, umgewidmet werden zur Entwicklung zivil nutzbarer Produkte. Die Entwicklung des „Jäger 90“ muß sofort gestoppt werden.
9. Die verstärkte politische Förderung von Maßnahmen zur Rüstungskonversion. Dazu gehören grundsätzliche Aussagen zur Veränderung von Rüstungsproduktion, mehr Mitgestaltungsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Rüstungsindustrie und finanzielle Stützungsmaßnahmen bei konkreten Konversionsvorhaben (vergleichbar den Konversionsfonds in Schweden).
10. Die Verringerung des Rüstungsexports mit dem Ziel, auf Rüstungsexporte gänzlich zu verzichten. Zur Zeit gehört die Bundesrepublik zu den fünf größten Rüstungsexporteurern der Welt. Die bestehenden gesetzlichen Auflagen zur Einschränkung des Rüstungsexports in Spannungsgebiete reichen bei weitem nicht aus. Zur schrittweisen Eindämmung des Rüstungsexports gehören damit eine weitaus schärfere Gesetzgebung sowie eine wirkungsvolle Überwachung.
11. Militärische Übungen und Manöver sollten eingeschränkt werden. Sofern sie überhaupt notwendig sind, sollten sie ausschließlich dazu dienen, die Verteidigungsfähigkeit zu prüfen. Die Mitarbeit bei militärischen Übungen für eine Strategie, die bewußt das Leben ganzer Bevölkerungen bei einer Kriegsführung aufs Spiel setzt, muß unterbleiben.
12. Die Abschaffung von militärischen Tiefflügen. Die physischen und psychischen Belastungen in vielen Wohngebieten durch militärische Tiefflüge sind zu hoch. Damit lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften selbstverständlich auch den „Export“ von Tiefflügen in andere Länder ab.
13. Das Verbot von Flugtagen und sonstigen Militärschauen. Die Zurschaustellung militärischer Geräte, dient nicht dem Abbau militärischen Denkens, sondern baut geradezu Faszination für die Handhabung von Waffen auf.
14. Den Abbau von Feindbildern. Der Erziehung zu Frieden und Gewaltlosigkeit muß ein weitaus größerer Stellenwert in Erziehung und Ausbildung eingeräumt werden.
15. Den Verzicht auf die Einberufung von Frauen in die Bundeswehr.

### **Die Einhaltung der Menschenrechte in aller Welt sichern**

Menschenrechte sind ein unveräußerliches Gut jedes Menschen. Die Einhaltung oder Wiedererlangung dieser Rechte für jeden – gleich welcher Hautfarbe, welcher Religion oder welcher Weltanschauung – sind notwendige Bestandteile einer weltweiten Friedenssicherung. So wenig wie der Frieden lassen sich Menschenrechte teilen. In einigen Ländern findet im Zuge der Demokratisierung auch die Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte eine stärkere Beachtung. Gleichzeitig werden – auch in einigen Industrieländern – verstärkt gesetzliche und administrative Maßnahmen eingeleitet, die sich gegen die Ausübung von Gewerkschaftsrechten richten.

### **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern gemeinsam mit dem IBFG:**

1. Die Ablehnung aller Formen rassistischer Regime wie zum Beispiel in Südafrika. Stattdessen werden alle dortigen Bemühungen zum friedlichen Wechsel in eine demokratische Ordnung aktiv unterstützt.
2. Die Ächtung aller Formen von Diktatur und die Freilassung der politischen Häftlinge, die sich mit friedlichen Mitteln für den Aufbau der Demokratie und für Freiheit und Gewerkschaftsrechte in ihren Ländern eingesetzt haben. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist die Freiheit für politisch Andersdenkende eine Selbstverständlichkeit.
3. Die Sicherung der religiösen Freiheit. Religiöse Freiheit bedeutet jedoch gleichzeitig auch Toleranz gegenüber anderen. Religiöse Ansichten dürfen nicht zur Verachtung oder Bekämpfung anderer Glaubensgemeinschaften führen.
4. Menschenwürdiger Aufenthalt und menschenwürdige Behandlung der Asylsuchenden in der Bundesrepublik. Nur wer im eigenen Land den Nachweis führt, daß er eine sichere Bleibe für Verfolgte anderer Länder anbietet, kann glaubhaft eine weltweite Menschenrechtspolitik vertreten.
5. Das Recht auf die Bildung freier Gewerkschaften in aller Welt. Dies ist ein unverzichtbarer Baustein jeder Demokratie. Nur wenn Gewerkschaften ohne Behinderung durch Regierungen, Parteien oder sonstige Interessengruppen die Rechte der Arbeitnehmerschaft wahrnehmen können, wird die Möglichkeit zum sozialen und demokratischen Aufbau eines Landes geschaffen. Dazu gehören das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf freie Tarifverhandlungen und das uneingeschränkte Streikrecht gemäß der im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Normen.

### **Weltwirtschaftspolitik gerecht gestalten**

Eine zukunftsorientierte und friedenssichernde Weltwirtschaftspolitik muß sich auch an den Interessen der armen und ärmsten Länder orientieren. Die bisherige Politik der Industrienationen bedarf dringend einer Korrektur. Denn gerade in den letzten Jahren ist die Kluft zwischen den Industrienationen einerseits und den weniger entwickelten Ländern andererseits tiefer geworden – eine wachsende Ungleichheit, die zu Spannungen führen muß.

### **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:**

1. Die Gewährleistung einer fairen und uneigennütigen Entwicklungshilfe. Bedingungen für Hilfsmaßnahmen muß sein, daß sie insbesondere zum Aufbau sozialer und demokratischer Lebensbedingungen führen.

2. Den Erlaß bzw. die Reduzierung von Schulden der Entwicklungsländer.
3. Eine Gemeinsame Lösung der Weltwirtschaftsproblematik. Sogenannte „Gipfel der reichsten Nationen“ fördern nicht gemeinsame Leistungsansätze, sondern verfahren weiter nach dem Ungleichheitsprinzip.
4. Den verstärkten Einsatz des technischen Know-how aus den hochentwickelten Industriestaaten zur Realisierung einer wirtschaftlichen Entwicklung in allen Ländern mit dem Ziel des weltwirtschaftlichen Ausgleichs.
5. Weltweite soziale Mindestnormen für die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

### **Sicherheit in unserer Umwelt**

Das bestehende Weltwirtschaftssystem ist teilweise auch dafür verantwortlich zu machen, daß es zu einem menscheitsgefährdenden Abbau von Ressourcen kommt – beispielsweise zur Abholzung der tropischen Regenwälder. Aber auch bisherige Produktionstechniken mit all ihren Abfallprodukten zum Schaden der Umwelt gefährden in hohem Maße die Sicherheit der Menschen. Gerade die Industriestaaten verfügen nun über genügende Möglichkeiten für die Entwicklung umweltgerechter Technologien. Dies gilt beispielsweise für energiesparende Anlagen, für ortsspezifisch entwickelte Anlagen zur Entsalzung oder Beförderung von Wasser oder für die Reinigung aller Arten von Rückständen industrieller Produktion.

### **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:**

1. Den Einsatz allen technischen Know-hows, um Produktionsmethoden und die Verwendung von Materialien zu fördern, die die Umwelt nicht oder nur sehr gering belasten. Ländern, die an der Schwelle zur Industrialisierung stehen, müssen zusätzliche Hilfen gewährt werden, damit sie nicht all die Fehler wiederholen, die die Industrienationen in den letzten 100 Jahren schon gemacht haben. Dies gilt beispielsweise für die Alternative zur Produktion von FCKW-Produkten, die technisch möglich, aber auch teurer ist.
2. Die Entwicklung einer weiteren Industrialisierung, die im Einklang mit den Bedürfnissen der Menschen nach einer sicheren Umwelt steht. Nicht kurzfristiges Profitdenken, sondern langfristiges Sicherheitsdenken muß Maßstab für die weitere Entwicklung sein.
3. Die Ausnutzung aller Möglichkeiten der Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs und der Luftverschmutzung.

### **Das Verständnis der Menschen untereinander verbessern**

Gerade die zunehmende Ausländerfeindlichkeit auch in der Bundesrepublik zeigt uns die Notwendigkeit einer Erziehung zur gegenseitigen Toleranz und zur Anerkennung anderer Kulturkreise. Ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger werden stattdessen in unserem Land bedroht. Wir benötigen eine Ausländergesetzgebung, die der gegenseitigen Toleranz und Achtung Anerkennung verschafft. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist dies die Voraussetzung für eine glaubwürdige Zusammenarbeit mit Menschen anderer Nationen in Europa und weltweit. Deshalb sollen auch alle Maßnahmen gefördert werden, die den Austausch von Erfahrungen zwischen Menschen verbessern helfen. Jugendaustausch, Städ-

tepartnerschaften und ähnliches gehören mit zur Schaffung eines Gemeinschaftsbewußtseins aller Menschen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen alle Möglichkeiten nutzen, um ihre friedens- und sicherheitspolitischen Vorstellungen in den internationalen Gewerkschaftszusammenschlüssen zu diskutieren. Darüber hinaus werden sie ihre Bemühungen verstärken, über ihre internationalen Organisationen auf die Weltwirtschaftspolitik Einfluß zu nehmen. Hierzu dienen auch verstärkte Kontakte zwischen den nationalen Gewerkschaftsbünden aus den Industriestaaten und den Ländern der sogenannten Dritten Welt.

In der Bundesrepublik werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften offensiv ihre Vorstellungen zur Friedens- und Sicherheitspolitik in Parteien und Verbänden einbringen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften suchen die Mitarbeit von Organisationen, die sich für unsere friedens- und sicherheitspolitische Ziele einsetzen, wie z. B. Menschenrechtsorganisationen, Organisationen der Friedensbewegung oder Organisationen der Umweltbewegung.

Friedens- und Sicherheitspolitik für die Zukunft ist eine Klammer gewerkschaftlichen Handelns. Bemühungen zur Verhinderung von Kriegen reichen deshalb nicht aus. Vielmehr sind es gerade die gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Schaffung sozialer Sicherheit und zur Wahrung von Menschen- und Gewerkschaftsrechten, die den Boden für einen dauerhaften und weltweiten Frieden bereiten.

*Der DGB führte in der Bundesvorstandsverwaltung im Dezember 1992 eine Arbeitstagung zur Sicherheitspolitik durch, auf der die weltpolitische Situation nach den politischen Revolutionen in den osteuropäischen Staaten 1989 fortfolgend eingehend analysiert wurden.*

*Der DGB hat mit Pressemeldungen und seinen Erklärungen zu den Anti-Kriegstagen 1992 und 1993 diesem Prozeß Rechnung getragen.*

*Die Perspektive, gewaltsame und kriegerische Auseinandersetzungen zu verhindern, wurde durch das konsequente Eintreten für ein Konzept nachhaltiger Entwicklung deutlich. In dem Maße, wie eine solche Politik weltweit realisiert wird, können die sozialen und ökologischen Ursachen von Krieg stark eingedämmt werden.*

## 2 (M zu 1)

Antragsteller: IG Metall

### **Frieden, Entspannung und Abrüstung**

Die Hoffnungen auf wirksame Abrüstungsschritte, zunächst zwischen den Großmächten, in der Folge aber auch darüber hinaus, sowohl im konventionellen als auch im nuklearen Bereich, waren niemals so groß wie gegenwärtig. Ausgelöst durch die Initiativen der Sowjetunion scheint inzwischen eine „Abrüstungsdynamik“ in Gang gekommen zu sein, die die bisher vorherrschende Aufrüstungsdynamik ablösen könnte.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert die Bundesregierung und mit ihr die Regierungen aller NATO-Staaten mit großem Nachdruck auf, die Möglichkeiten zur Beselli-

gung von Spannungen zwischen den Blöcken und Staaten, zur Reduzierung der Waffenpotentiale und Rüstungsaufwendungen und zum Aufbau einer stabilen Friedensordnung konsequent und konstruktiv zu nutzen. Das Abschreckungsdenken, das sich nicht nur als Motor der Rüstungsdynamik erwiesen, sondern auch zur erstrangigen Kriegsgefahr entwickelt hat, muß endgültig überwunden werden.

Die immer noch gültige NATO-Strategie riskiert im Interesse einer fragwürdigen Flexibilität der militärischen Optionen die vollständige Zerstörung Mitteleuropas bereits auf einer niedrigen Stufe der Eskalation. So soll die Option, einen Nuklearkonflikt zu beenden, bevor er das Territorium der Großmächte erreicht hat, offengehalten werden. Eine solche Strategie kann nicht Grundlage eines Bündnisses sein, dem auch mitteleuropäische Staaten angehören.

Der Bundeskongreß bekräftigt die Forderung des DGB nach einer atomwaffenfreien Zone in Europa und fordert in diesem Zusammenhang, auf die Stationierung weiterer Nuklearwaffen in Europa generell zu verzichten. Dieser Verzicht muß landgestützte Kurzstreckenraketen ebenso einschließen wie luftgestützte Abstandswaffen großer Reichweite und alle doppelt, das heißt nuklear und konventionell, verwendbaren Systeme. Der Bundeskongreß setzt sich nachdrücklich für die sofortige Aufnahme von Verhandlungen mit dem Ziel einer dritten Null-Lösung ein.

Eine atomwaffenfreie Zone in Europa ist ein erster wichtiger Schritt zur Durchsetzung einer defensiv ausgerichteten Sicherheitspolitik.

Eine defensiv orientierte Sicherheitspolitik muß sich auch auf die Abrüstung im konventionellen Bereich erstrecken. Hier gilt es zunächst, den Abbau angriffsfähiger Systeme durchzusetzen. Darüber hinaus macht das Ziel der strukturellen Angriffsunfähigkeit jedoch auch eine Reduzierung der Waffenpotentiale sowie der Truppenstärke der Bundeswehr möglich und gleichzeitig notwendig.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß fordert deshalb:

- die Reduzierung von Wehr- und Zivildienst auf die Dauer von zwölf Monaten,
- den Verzicht auf die Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr,
- das Einfrieren des Rüstungshaushalts und seine schrittweise Senkung gemäß den Beschlüssen der Vereinten Nationen,
- den Verzicht auf alle angriffsfähigen Waffensysteme einschließlich des Jäger 90, der nicht nur unter militärischen, sondern auch unter ökonomischen und sozialen Aspekten ein unsinniges Projekt darstellt,
- den Verzicht auf sämtliche Tiefflugübungen in der Bundesrepublik, die in einem Konzept defensiver Sicherheit ihre Bedeutung verlieren.

Die Delegierten bekräftigen die Forderung nach einem Verbot aller biologischen und chemischen Waffen. Sie fordern die Bundesregierung erneut auf, sich für die Entfernung dieser Waffen aus der Bundesrepublik mit allem Nachdruck und unter Nutzung ihrer territorialen Hoheitsrechte einzusetzen.

Im Zusammenhang mit chemischen Waffen stellt sich in jüngster Zeit das Problem der Kontrolle von Exporten von Kriegswaffen und militärisch nutzbarer Ausrüstung mit zunehmender Schärfe. Deutsche Unternehmen sind offenbar sowohl am Bau von Fabriken für die Produkti-

on von Giftgas als auch an Entwicklung und Produktion von konventionell und nuklear einsetzbaren Trägerraketen in der Dritten Welt beteiligt.

Der Bundeskongreß verurteilt die Arbeit der amtlichen Kontrolleure, soweit sie sich in der nachlässigen Anwendung vorhandener gesetzlicher Vorschriften ausdrückt. Er fordert die Bundesregierung auf, die gesetzlichen Regelungen so zu verändern, daß der Export von Waffen, militärischer Ausrüstung und chemischen, biologischen und nuklearen Materialien zur Waffenproduktion in Länder der Dritten Welt ganz ausgeschlossen wird. In Zweifelsfällen ist die zivile Verwendung nachzuweisen. Die Einhaltung dieser Regelungen ist streng zu kontrollieren und durch internationale Vereinbarungen zur Beschränkung des Waffenhandels zu ergänzen.

Die politische Zielsetzung zur Abrüstung und Rüstungsexportbeschränkung müssen in vielen Fällen gegen den militärisch-industriellen Komplex durchgesetzt werden, der sich auch in der Bundesrepublik massiv formiert. Die Übernahme von Messerschmitt-Bölkow-Blöhm durch den Daimler-Benz-Konzern ist ein verhängnisvoller Schritt in diese Richtung. Es muß verhindert werden, daß im nationalen und im europäischen Rahmen im Rüstungsbereich wirtschaftliche Machtstrukturen entstehen, die den Spielraum politischer Entscheidungen immer weiter einengen.

Der Bundeskongreß fordert den DGB-Bundesvorstand auf, die Initiativen zur Rüstungskonversion in den Betrieben und Regionen auch weiterhin zu unterstützen; die Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen darf nicht als Argument gegen Abrüstung bzw. für mehr Rüstungsproduktion und Waffenexport mißbraucht werden. Der DGB muß vielmehr gemeinsam mit den direkt Betroffenen deutlich machen, daß zivile, sozial sinnvolle und ökologisch verträgliche Alternativen zur Rüstungsproduktion vorhanden sind. Die Reduzierung der Rüstungsausgaben würde den Spielraum vergrößern, solche Alternativen in Realität umzusetzen.

Durch die ersten Ansätze für Abrüstungsschritte zwischen Ost und West ist die Notwendigkeit der gesellschaftlichen Mobilisierung für die Ziele von Frieden, Entspannung und Abrüstung nicht geringer geworden. Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses appellieren deshalb an alle gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch in den kommenden Jahren aktiv für diese Ziele einzutreten. Der DGB wird die Zusammenarbeit mit der Friedensbewegung weiterführen und verstärken. Er wird den internationalen Austausch über Probleme der Friedenssicherung, Entspannung und Abrüstung, speziell auch zur Rüstungskonversion, intensivieren und solche Kontakte gerade mit Gewerkschaften aus den osteuropäischen Ländern ausbauen.

Der DGB setzt sich auch in Zukunft für den Ausbau der Friedensforschung in der Bundesrepublik und für ihre internationale Verankerung ein. Erkenntnisse über die fatalen Auswirkungen des weltweiten Aufrüstungsprozesses und über Mittel und Wege friedlicher Konfliktregulierung sowie über die Möglichkeiten der Rüstungskonversion sind eine wichtige Voraussetzung für eine friedliche Entwicklung.

Abrüstung für eine friedliche Entwicklung in Europa und in der Welt bleibt ein zentrales Anliegen der Gewerkschaften.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 1.*

### 3 (M zu 1)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

#### **Friedens- und Abrüstungsbemühungen müssen weitergehen**

Die Aktionen des DGB zusammen mit der Friedensbewegung haben in der Bundesrepublik ein nachhaltiges positives Klima für Frieden durch Entspannung und Abrüstung geschaffen. Durch die inzwischen eingetretene Entwicklung in Osteuropa, insbesondere in Polen, Ungarn, der DDR und CSSR, bietet sich die historische Chance, die militärische Konfrontation zwischen Ost und West zu beenden. Die Frage der Über- oder Unterlegenheit einer Gruppe von Staaten spielt nur so lange eine Rolle, so lange das Konfrontationsdenken vorherrscht. Dieses zu überwinden, ist die wirkliche vordringliche Aufgabe für alle friedliebenden Menschen.

Es wäre falsch, sich angesichts dieser erfreulichen Entwicklung bequem zurückzulehnen und in der Rolle des Zuschauers abzuwarten, ob und wie der Frieden in der Welt auf Dauer endgültig gesichert wird.

Der DGB muß sich deshalb zusammen mit der Friedensbewegung weiterhin an die Spitze der Abrüstungsbemühungen stellen und neue Anstöße geben, um den Hoffnungen und der Friedenssehnsucht vieler Menschen gerecht zu werden und sie zum Weitermachen zu ermutigen.

Ziel dieser Friedenspolitik muß es sein, die Bedeutung des Militärischen und der Militärbündnisse weltweit zurückzudrängen und die Rüstung sowohl im nuklearen als auch im Bereich konventioneller Waffen drastisch zu reduzieren. Anzustreben ist ein System eines gemeinsamen ost- und westeuropäischen Sicherheitsbündnisses mit Absprachen und vertraglichen Vereinbarungen, die denen gegenseitiger Zugang zu jeder militärischen Forschung, Entwicklung und Beschaffung gewährleistet wird.

#### **Senkung der Rüstungskosten und der militärischen Ausgaben**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses fordern deshalb die Bundesregierung auf, als erste Stufe im westlichen Militärbündnis (in der NATO) darauf zu dringen, daß ein gemeinsames europäisches Sicherheitssystem geschaffen wird, mit der Zielsetzung, daß

1. die Kosten für die Rüstung halbiert werden,
2. die Sollstärken der Bundeswehr und der anderen Bündnisstreitkräfte entsprechend abgebaut werden,
3. auf die beschlossene Verlängerung des Wehrdienstes verzichtet wird,
4. 45 Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg und angesichts der aktuellen Entwicklung der Abzug der alliierten Truppen aus beiden deutschen Staaten (bei Abzug der Sowjettruppen aus der DDR) notwendig und möglich ist,
5. der Bau des Jägers 90 eingestellt wird und die militärischen Tiefflüge und die Nachtflugmanöver sofort eingestellt werden, da für beides keine Notwendigkeit besteht,
6. die bisher für die Raketenstationierung benutzten Gelände an die Gemeinden und damit an die Bevölkerung zurückgegeben werden.



## **Verwendung der eingesparten Mittel**

Dadurch könnten jährlich 30 Milliarden DM im Rüstungshaushalt der Bundesrepublik eingespart und diese Mittel unter anderem eingesetzt werden:

1. Für den sozialen Mietwohnungsbau, damit jährlich mindestens 150 000 Sozialwohnungen gebaut werden und ein sozialstaatlich garantiertes Recht auf Wohnraum gegeben wird. Statt Dauer-Militärausgaben in der seitherigen Höhe muß der soziale Mietwohnungsbau wieder Dauer-Aufgabe für Bund, Länder und Gemeinden werden. Denn unter der Wohnungsknappheit haben vor allem junge und kinderreiche Familien, Schüler, Studenten und sozial Schwache zu leiden;
2. für den Erhalt und die Weiterqualifikation der in Arbeit Stehenden und für den Abbau der Massenarbeitslosigkeit, insbesondere für das immer größer werdende Heer der Dauerarbeitslosen sind differenzierte Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen zu schaffen in Form von Arbeitsplatzförderung und Beschäftigungsprogrammen, zum Beispiel im Umweltschutz;
3. für die rasche unbürokratische wirtschaftliche Hilfe in der DDR ohne Vorbedingungen und
4. für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der sogenannten Dritten Welt.

## **Aufgabe für den DGB und seine Mitglieder**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses erwarten von den Gewerkschaftsmitgliedern und ihren Organen:

1. Initiativen zur Umstellung von Rüstungs- auf Friedensproduktion in der Öffentlichkeit und in den Betrieben zu entwickeln und zu unterstützen;
2. In diesem Sinne die gewerkschaftliche Friedensarbeit in den Betrieben und in Betriebsversammlungen weiterhin voranzutreiben;
3. wenn trotz aller Appelle weiter aufgerüstet wird, erwartet der DGB weiterhin gewaltfreien Widerstand im Sinne des Grundgesetzes und des internationalen Völkerrechts. Die Delegierten erwarten von den Mitgliedern, daß sie sich an Ostermärschen, Kundgebungen und gewerkschaftlichen Aktionsaufrufen beteiligen.

*Die allgemeine weltpolitische Situation nach 1989 hat dazu geführt, daß die Rüstungskosten stark gesunken sind.*

*Die Soll-Stärke der Bundeswehr ist entsprechend stark reduziert worden.*

*Durch die Vereinigung der beiden deutschen Staaten ist der Abzug der alliierten Truppen in Ost- und Westdeutschland stark vorangeschritten.*

*Der DGB steht nach wie vor zu der Forderung, daß der Jäger 90 (oder eine unterschiedliche Version desselben) nicht weiterentwickelt bzw. gebaut wird.*

*Dieser Wandel der weltpolitischen Situation macht jedoch die Forderung nach weitergehender Abrüstung nicht überflüssig. Das Gegenteil ist der Fall. Auch wenn die Gefahr eines nuklearen Krieges geringer geworden ist, gilt es, den mit konventionellen Waffen geführten Kriegen entgegenzuwirken.*

## 4 (M zu 1)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### **Frieden, Entspannung und Abrüstung**

Der DGB bekräftigt die nach wie vor aktuellen Forderungen zum Thema Frieden, Entspannung und Abrüstung der letzten Gewerkschaftstage.

Immer mehr Menschen erkennen, daß uns die Waffen der Sicherheitsfanatiker bedrohen und die Menschheitsprobleme nur durch Kooperation und nicht in militärischer Konfrontation gelöst werden können.

Gorbatschow machte diese Erkenntnis zur Basis seiner Abrüstungspolitik und hat so mitgeholfen, die Abrüstung in Fahrt zu bringen.

Die Hoffnung auf eine friedliche Welt ist größer geworden.

Der DGB sieht in dem Vertrag zwischen der USA und der Sowjetunion über die Verschrottung landgestützter Mittelstreckenraketen mit einer Reichweite von 500 – 5.000 km (INF-Vertrag) einen Vorgang von größter historischer Bedeutung.

Mit der Umsetzung dieses Vertrages ist der erste wirkliche Abrüstungsschritt, seit es Atomwaffen gibt, erreicht.

Eine Forderung der Gewerkschafts- und Friedensbewegung in den letzten Jahren wird damit erfüllt.

Der DGB begrüßt den Beginn von Verhandlungen der beiden Großmächte und ihrer Bündnisysteme über die Reduzierung von Langstreckenträgerwaffen und Atomsprengköpfen und die konkreten Fortschritte im Bemühen um Entspannung zwischen den beiden Militärblöcken. Die veränderten Bedingungen in der DDR eröffnen gleichzeitig Chancen für die Abrüstung von konventionellen Waffen in beiden deutschen Armeen sowie drastische Truppenreduzierungen.

Der DGB erwartet, daß auf die einseitige sowjetische Abrüstung im konventionellen Bereich – in den nächsten 2 Jahren Abzug von 500.000 Soldaten; Abzug von sechs Panzerdivisionen aus der DDR, der CSSR und Ungarn; Verschrottung von 10.000 Panzern, 500 Artilleriesystemen und 800 Kampfflugzeugen – vom Westen in gleicher Weise und Umfang geantwortet wird.

Einflußreiche Kräfte im Regierungslager versuchen nach wie vor, gemeinsam mit der Rüstungsindustrie den Abrüstungsprozeß zu bremsen.

Der DGB fordert die Bundesregierung deshalb auf, Schluß zu machen mit weiteren lebensbedrohenden und unbezahlbaren Aufrüstungsplänen.

Der DGB sagt nein zu

- der geplanten „Nachrüstung“ atomarer Kurzstreckenraketen
- den Beschlüssen der Bundesregierung zur „Modernisierung“ von konventionellen Waffensystemen

- zum Projekt „Jäger 90“, welches unter Verteidigungsgesichtspunkten völlig sinnlos ist und mit 20 Milliarden DM Entwicklungskosten und weiteren 80 Milliarden DM Produktionskosten eine gigantische Verschleuderung von Arbeitsplätzen im sozialen und Umweltbereich darstellt.

Das 51. Jahr nach dem Überfall auf Polen und dem Beginn des Zweiten muß der Abrüstung und Entspannung neue Impulse geben, in dem beide deutschen Staaten aufgrund ihrer historischen Verantwortung im Rahmen der anstehenden Vertragsgemeinschaft den schrittweisen Abbau der militärischen Infrastruktur und Bewaffnung vereinbaren.

Nur Frieden, Entspannung und Abrüstung können für die Menschheit eine sichere gemeinsame politische Gestaltung der Zukunft ermöglichen. Aufrüstung dagegen fördert die Zerstörung sozialer Errungenschaften und den Abbau demokratischer Rechte.

Die Vision von einer Welt ohne Atomwaffen und weniger Waffen ist realistischer geworden. Unser Land muß den historischen Auftrag des 8. Mai 1945, eine „Welt für Frieden und Demokratie“ zu schaffen, erfüllen helfen.

Als konkrete Schritte zur umfassenden Abrüstung fordert der DGB:

- Verzicht auf die Stationierung und Lagerung atomarer, chemischer und biologischer Waffen auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland als Beitrag zum Ziel der weltweiten Vernichtung aller ABC-Waffen;
- keine direkte oder indirekte Verfügungsgewalt der Bundesrepublik Deutschland über den Einsatz atomarer Waffen;
- Schaffung einer 300 km breiten atomwaffenfreien Zone entlang der Grenze zwischen NATO- und Warschauer Pakt als erster Schritt zu einem ABC-waffenfreien Europa;
- Senkung des Rüstungshaushaltes um jährlich mindestens 10 % in Übereinstimmung mit den Beschlüssen der UNO;
- Schluß mit den Rüstungsexporten, Rüstungsexport = Völkermord;
- Sofortiger Beteiligungsstopp für bundesdeutsche Firmen an der Entwicklung von Weltraumwaffen im Rahmen des SDI-Programmes und Kündigung des Vertrages durch die Bundesregierung;
- sofortiger Ausstieg aus dem Projekt „Jäger 90“;
- spürbarer Abbau von konventionellen Waffensystemen;
- sofortige Einstellung der lebensbedrohenden militärischen Tiefflüge und von Flugtagen, Ramstein und Remscheid mahnen zu sofortigem Handeln;
- schrittweise Herabsetzung der Sollstärke der Bundeswehr bei gleichzeitiger Rücknahme der immer noch geplanten Verlängerung von Grundwehrdienst und Zivildienst, deren Verkürzung auf 12 Monate bei freier Entscheidungsmöglichkeit ohne schriftliches und mündliches Anerkennungsverfahren für Kriegsdienstverweigerer;
- keine Aufnahme von Frauen in jeglichen militärischen Dienst der Bundeswehr;
- Verwendung der durch Abrüstungsmaßnahmen freiwerdenden Geider zur Umstellung der Rüstungsproduktion auf Friedens- und Zivilproduktion, zur Bekämpfung der Massenar-

beitslosigkeit, des Hungers in der Welt sowie der überlebensbedrohenden ökologischen Schäden.

Die Delegierten erwarten von allen Mitgliedern des DGB sowie allen Gewerkschaftsorganen:

1. Unterstützung und Zusammenarbeit mit der Friedensbewegung.
2. Aktive Beteiligung am Antikriegstag und anderen gewerkschaftlichen Friedensaktivitäten.
3. Beteiligung an Ostermärschen, Kundgebungen und bei Aufrufen wie demonstrative Arbeitsniederlegungen.
4. Aufklärung in Seminaren und Schulungsmaßnahmen über Ursachen und Auswirkungen von Aufrüstung und Kriegen.

Verstärkung internationaler Begegnungen zur Förderung der Friedens-, Abrüstungs- und Entspannungspolitik.

Der DGB tritt für die friedliche Koexistenz der Völker ein und bekräftigt das Selbstbestimmungsrecht eines jeden Volkes.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 3.*

## 5 (M zu 1)

Antragsteller: Landesbezirk Berlin

### **Abrüstung zugunsten von Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsplatzbeschaffung**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB fordern den DGB auf, in allen gewerkschaftlichen Gremien den Zusammenhang von konsequenter, sinnvoller Abrüstung zugunsten von Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsplatzbeschaffung, vornehmlich im Umweltschutz, zu vermitteln.

Alle Gewerkschaftsmitglieder werden aufgerufen, folgende Positionen nach innen und außen offensiv zu vertreten:

- Förderung der Diskussion über Rüstung und Sozialabbau.
- Zusammenhänge zwischen Rüstung und Arbeitsplätzen aufzeigen und darstellen.
- Statt Rüstungsproduktion Umstellung auf Zivil-Produktion, Schaffung von Arbeitsplätzen im Umweltschutz.
- Beteiligung an Friedensaktivitäten, z. B. Antikriegstag, Ostermarsch usw.
- Öffentlichkeitsarbeit über Mitgliederzeitungen, Pressebeiträge, Diskussionsanregungen sind in kurzen Abständen aufzunehmen.

Diese Positionen sollen in allen unseren Gremien zur Richtlinie gemacht werden. Der DGB-Bundeskongreß fordert den DGB-Bundesvorstand auf, diese Positionen zur Grundlage politischen Handelns zu machen.

*Siehe Antrag A 4.*

## 9 (M an BV)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Gewerkschaftliche Aktivitäten zur Senkung der Rüstungslasten in der Bundesrepublik**

Der DGB und die Gewerkschaften werden aufgefordert, eine DGB-Schwerpunktaktion zum Abbau der Rüstungslasten in der Bundesrepublik durchzuführen. Freiwerdende Mittel sollen gezielt zur Finanzierung sozialer Aufgaben, ökologischer Umgestaltungen und gesellschaftlicher Reformen eingesetzt werden.

Aufgabe dieser Aktion ist, anhand konkreter Beispiele (wie Umweltgefährdung, Wohnungsnot oder Beschäftigungskrise) aktuelle Herausforderungen aufzugreifen und Lösungsvorschläge aufzuzeigen, die bei entsprechenden Einsparungen von Militärausgaben möglich sind.

Die Aktion soll so angelegt sein, daß jeweils zielgerichtet Bündnispartner (z. B. Kirchen, Parteien, Umweltschutzorganisationen, Mieterbund, örtliche Friedens-Initiativen) gewonnen werden, um eine möglichst breite öffentliche Resonanz und Wirksamkeit zu erreichen.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, zur Vorbereitung der DGB-Schwerpunktaktion (Festlegung inhaltlicher Ziele/Entwicklung von Vorschlägen für Aktionsformen und Materialien) eine Projektgruppe aus Vertretern von DGB und Einzelgewerkschaften zu bilden.

Diese Projektgruppe sollte – nach eigener Entscheidung – ggf. auch offen sein für die Mitwirkung von Friedensforschern (z. B. vom „Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik“ in Hamburg) sowie Vertretern möglicher Bündnispartner. Dabei muß der Charakter einer eigenständigen gewerkschaftlichen Aktion gewahrt bleiben.

*Die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wird beständig fortgeführt. Ein ad-hoc-Arbeitskreis von Fachleuten und Mitgliedern der DGB-Bundesvorstandsverwaltung wurde ins Leben gerufen.*

## 10 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### **Aufkündigung des WARTIME-HOST-SUPPORT-Abkommens WHNS (Unterstützungsvertrag in Krise und Krieg) durch die Bundesregierung**

Die Bundesregierung ist aufzufordern, das im April 1962 zwischen der Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepublik Deutschland abgeschlossene Abkommen über Unterstützung durch den Aufnahmestaat in Krise und Krieg nach Artikel 7 dieses Vertrages zum nächstmöglichen Termin aufzukündigen.

*Erledigt*

## 11 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Berlin

### **Anerkennung der polnischen Westgrenze**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB tritt für die vorbehaltlose Anerkennung der polnischen Westgrenze ein und fordert die Bundesregierung zur völkerrechtlichen Anerkennung auf.

*Erledigt*

## 12 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Rechtsextremismus – Gefahr für unsere demokratische Kultur**

1. Der DGB und seine Gewerkschaften werden alle Anstrengungen unternehmen, um die Angriffe abzuwehren, die von rechtsextremen und antidemokratischen Parteien gegen Grundwerte unserer Verfassung, gegen den demokratischen und sozialen Rechtsstaat geführt werden.
2. Die demokratische Gesellschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland hat zum ersten Mal in der deutschen Geschichte den Bürgerinnen und Bürgern unseres Landes ein bis dahin nie gekanntes Maß an Freiheit gebracht. Die Verwirklichung des Sozialstaatsgebots unseres Grundgesetzes bleibt jedoch als Auftrag bestehen. Der DGB hält deshalb fest am Ziel der sozialen Gerechtigkeit, das er durch eine umfassende Reformpolitik verwirklichen will.

Menschengerechte Arbeit für alle ist die entscheidende Grundlage für die Weiterentwicklung des Sozialstaates. Sozialstaatliche Leistungen sind abzusichern und auszuweiten. Staatliche Politik hat sich am Grundsatz der Gerechtigkeit zu orientieren, gleiche Chancen der Selbstentfaltung und Lebensgestaltung und Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben zu gewährleisten. Dazu gehört auch die Demokratisierung aller Lebensbereiche über die Demokratie als Staatsform hinaus. Autoritäre Ordnungsvorstellungen lehnt der DGB entschieden ab.

Massenarbeitslosigkeit, Wohnungsnot, Mangel an Kindergartenplätzen, Jugendfreizeiteinrichtungen und qualifizierten Ausbildungsplätzen müssen durch umfassende Initiativen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene überwunden werden. Nur so lassen sich die Ursachen von Konkurrenzängsten und Aggressionen zu beseitigen.

3. Der DGB hält fest am Ziel einer Integration von ausländischen Arbeitnehmern und Aus- und Übersiedlern. Ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern muß die Einbürgerung erleichtert werden. Falls sie es wünschen, sollte ihnen die Möglichkeit einer doppelten Staatsbürgerschaft eingeräumt werden. Das kommunale Wahlrecht für Ausländer muß verwirklicht werden. Das verfassungsmäßige Recht auf Asyl für politisch Verfolgte darf nicht angetastet werden.

4. Der DGB wendet sich entschieden gegen jede Form der Verharmlosung der Verbrechen der nationalsozialistischen Diktatur. Vor allem auch auf örtlicher Ebene muß die intensive Auseinandersetzung mit der deutschen Geschichte vorangetrieben und die Erinnerung wachgehalten werden.
5. Der DGB wendet sich entschieden gegen jede Form des Antisemitismus, gegen jede Form der Relativierung des unermesslichen Leides, das von Deutschen und in deutschem Namen den Angehörigen des jüdischen Volkes angetan wurde. Auch die nach jenen Schreckenszeiten Geborenen tragen Verantwortung dafür, daß dies niemals in Vergessenheit gerät und sich gleiches niemals wiederholt.
6. Der DGB hält fest am Ziel der Entspannung und des friedlichen Miteinander der Völker Europas auf der Grundlage der Anerkennung der Grenzen, der wirtschaftlichen Kooperation und der umfassenden Verwirklichung der Menschenrechte.
7. Die Auseinandersetzung mit rechtsextremen und antidemokratischen Parteien muß dazu beitragen, ihren politischen und gesellschaftlichen Einfluß in Betrieb, Gesellschaft und Politik durch Information, Argumentation und Gestaltungskonzepte zurückzudrängen und zu überwinden.

Der DGB und seine Gewerkschaften beziehen klare und eindeutige Positionen und werden vor der Demagogie der Rechtsextremen nicht zurückweichen. Sie suchen deshalb die argumentative Auseinandersetzung mit Bürgerinnen und Bürgern, mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die um des sozialen Protestes willen mit dem Gedanken spielen, rechtsextreme Parteien zu wählen oder die diesen Gedanken bereits in die Tat umgesetzt haben. Das überzeugende Gespräch mit diesen Menschen und nicht ihre Ausgrenzung oder gar ihre Herausdrängung aus sozialen und gesellschaftlichen Bezügen eröffnet Wege, sie in den demokratischen Konsens zurückzuführen.

8. Es geht darum, für alle Jugendlichen Bildungschancen, Zugänge zum Arbeitsmarkt und Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben zu gewährleisten. Mit sozialen und kulturellen Angeboten und mit gezielter Betreuung muß den Versuchen der rechtsextremen Parteien entgegengewirkt werden, Jugendliche anzuziehen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert die DGB-Jugend auf, dieses Problem aufzugreifen.

9. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Betriebs- und Personalräte sind aufgerufen, soziale Abstiegsängste und Bedrohungsgefühle gegenüber dem gesellschaftlichen Wandel und gegenüber einer weithin als undurchschaubar empfundenen Gesellschaft anzusprechen. Es wird nicht zuletzt von der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen abhängen, wieviele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins rechtsextreme Lager abschwanken. In Betrieben und Verwaltungen entscheidet sich auch, ob deutsche und ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichberechtigt miteinander leben und arbeiten können und das gegenseitige Verständnis gefördert wird. Ausländischen Kolleginnen und Kollegen ist mehr Platz in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung einzuräumen.
10. Möglichkeiten der kommunalen Interessenvertretung, der gemeinsamen Bildungsarbeit, des Gesprächs und der Begegnung gibt es nicht zuletzt in den Kreisen und Ortskartellen

des DGB. Gerade in den Stadtteilen und Orten fällt die Entscheidung über die Anerkennung eines friedlichen Miteinanders der verschiedenen Kulturen und Nationalitäten.

11. Der DGB wird sich darüber hinaus an öffentlichen Kundgebungen und Demonstrationen gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit beteiligen. Er sucht dabei die Kooperation mit denjenigen Kräften, die in dieser Auseinandersetzung die Demokratie stärken wollen. Mit Gruppen, die unsere Auffassung von der Notwendigkeit der weltweiten Achtung von Demokratie und vom Schutz der Menschenrechte nicht teilen, arbeitet der DGB nicht zusammen.
12. Die Unterstützung rechtsextremer und antidemokratischer Parteien ist kein Kavaliersdelikt. Wer sich zu Nationalismus und Ausländerfeindlichkeit, zur Verharmlosung der nationalsozialistischen Verbrechen, zu einem autoritären und repressiven Staat und zur Einschränkung der Tarifautonomie bekennt, muß wissen, daß dies gewerkschaftsschädigendes Verhalten und mit einer Mitgliedschaft in den Gewerkschaften des DGB nicht vereinbar ist.
13. Zu DGB-Veranstaltungen werden keine Funktionäre und Mandatsträger rechtsextremer Parteien eingeladen. Funktionäre des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften beteiligen sich nicht an Veranstaltungen von rechtsextremen Parteien.
14. Der DGB-Bundeskongreß unterstützt die vom DGB-Bundesvorstand ergriffene Initiative einer Aktion für den demokratischen und sozialen Rechtsstaat unter Beteiligung der im Bundestag vertretenen Parteien und der Kirchen. Er fordert den Bundesvorstand auf, seine Aufklärungs- und Informationskampagne gegen den Rechtsextremismus zu verstärken. Vor allem die betrieblichen und örtlichen Funktionäre und Funktionärinnen müssen in die Lage versetzt werden, sich eigenständig, differenziert und argumentativ mit dem Rechtsextremismus und seinen Ursachen auseinanderzusetzen. Hierzu sind Bildungs-, Aufklärungs- und Informationsmaterialien zu erstellen bzw. weiterzuentwickeln.

*Im Dezember 1992 wurde im Auftrag des Geschäftsführenden Bundesvorstandes eine Arbeitstagung zum Thema „Gefahr von rechts – was ist zu tun?“ durchgeführt.*

*Gewerkschaften und Arbeitgeber bezogen gemeinsam Position „Gegen Ausländerfeindlichkeit und Fremdenhaß – für Demokratie und Toleranz“.*

*Der Bundesausschuß des DGB verabschiedete im Oktober 1992 einen Aufruf „Es ist Zeit zu widerstehen!“*

*DGB und BDA gaben eine Stellungnahme ab (Dezember 1993), die dazu aufforderte, einvernehmlich mit Ausländern zusammenzuleben.*

*Zu verweisen ist ferner auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes „Gewalt – auch ein Thema für Gewerkschaften“ (Juni 1993), das DGB-Programm „Soziales Training gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“ (September 1993) und auf die Broschüre „Es ist Zeit, zu widerstehen ...“.*



## 13 (M zu 12)

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### Europawahlen, Rechtsentwicklung und gewerkschaftliche Gegenstrategie

1. Die „Republikaner“, anfangs eher als eine bayrisch-lederbehoste Skurrilität verkannt, haben Aufsehen erregt.

Wenngleich auch das Ergebnis für „Republikaner“ bei der Europawahl bundesweit überraschend gut ausfiel – bekanntlicherwise noch besser im bayerischen Durchschnitt mit 14,6 %; teilweise wurden sie zur zweitstärksten Partei noch vor der SPD, ist es vielleicht nur in der Höhe überraschend, nicht jedoch in der Tatsache als solcher. Diese rechte Entwicklung, wenn man ihren Ausdruck in Wahlen mißt, hat sich abgezeichnet: ausgehend von den Landtagswahlen 1986, über die in Bremen (DVU-Liste D), Baden-Württemberg, die Kommunalwahl in Hessen (teilweise NPD) und der Wahl zum Europäischen Parlament, bis hin zum „vorläufigen Höhepunkt“ der Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen.

Bei den ersten Wahlerfolgen für die „Republikaner“ in Berlin war auffällig, daß die Wähler dieser Partei überdurchschnittlich häufig jung und männlich waren.

Damit steht zweierlei fest: die „Republikaner“ als Partei, die von „ewig Gestrigen“ gewählt wird, zu bezeichnen, greift zu kurz. Vielmehr – und dies ist die zweite Feststellung – sind die relativ hohen Wahlerfolge Ausdruck einer im Zeitverlauf nachzuvollziehenden Veränderung des Verhaltens breiter Teile der Bevölkerung und daher nur aus den zugrunde liegenden gesellschaftlichen Bedingungen heraus zu erklären.

2. Die Konservativen sind, nach dem Scheitern der sozial-liberalen Koalition, angetreten, die „Wende“ herbeizuführen, durch „Gürtel-enger-Schnallen“ die ökonomischen und sozialen Probleme zu beseitigen und durch die Maxime „Mehr Markt – weniger Staat“ die „Fesseln des Sozialstaates“ zu sprengen. Diese Politik der rücksichtslosen wirtschaftspolitischen Modernisierung auf Kosten der ArbeitnehmerInnen und der sozial Schwachen bei gleichzeitiger ideologischer Begleitmusik gegen „Asylantenschwemme“, „Ausländer“ und „Nutznießern“ des Sozialstaates und für antiquierte Werte wie „Nation“, „Volk“... haben objektiv den Boden dafür bereitet, daß bereits angelegte Bewußtseinsformen bestehende Schranken übersteigen und sich in politisches Verhalten übersetzen.

WählerInnen, enttäuscht davon, daß die „Wende“ gescheitert ist, daß die Versprechungen auf Verbesserungen nicht eingelöst wurden und daß sich statt dessen Angst vor sozialer Deklassierung breitmacht, wenden sich von der „Wendepolitik“ enttäuscht ab.

Gleichzeitig gibt es ein inhaltliches politisches Defizit auf Seiten der linken Kräfte, Alternativen sind hier für viele Menschen kaum erkenntlich.

Altzusehr versteift sich vor allem die SPD auf die sog. „technische Intelligenz“ und „neue Mittelschichten“ und vernachlässigt darüber die konsequente Interessenvertretung für abhängig Beschäftigte in unteren und mittleren Einkommensgruppen.

Zunehmend mehr Menschen bezweifeln, daß sich über den parlamentarischen Weg Verbesserungen einstellen; Politik wird mehr und mehr als „schmutziges Geschäft“ wahrgenommen.

So wird die Weiterentwicklung der Gesellschaft von einem Teil weniger in sozialen und demokratischen Bahnen gesehen, sondern es werden Problemlösungen in einem diffusen „Früher“ gesucht, wo angeblich alles klarer, überschaubarer und besser war.

3. Parteipolitisch findet diese „Rückwärtsschau“ ihren Ausdruck in der Wahl der „Republikaner“. Diese Partei hat sich aus mehreren Gründen im rechten Spektrum durchgesetzt:

Sie läßt sich nicht einfach mit dem „klassischen“ Neonazismus gleichstellen.

Programmatische Positionen der „Republikaner“ sind zwar auch Nationalismus, Relativierung des Faschismus, Rassismus, Betonung der sogenannten Volks- und Leistungsgemeinschaft unter Leugnung des Klassenwiderspruchs und insgesamt eine antifreiheitliche Grundhaltung.

Aber im ökonomischen Bereich reden sie der freien Marktwirtschaft das Wort, fordern Privatisierung, Abbau von Sozialleistungen und die Einschränkung von Gewerkschaftsrechten.

Insgesamt lassen sich die „Republikaner“ mit ihren rechtsextremen Positionen eher als eine inhaltlich-programmatische Brücke zwischen rechtskonservativen Positionen einerseits und neofaschistischen andererseits charakterisieren. Diese Differenzierung macht sie nicht ungefährlicher; sie soll auch die „Republikaner“ nicht verharmlosen. Aber die Charakterisierung ist wichtig; um die richtigen Gegenschritte entwickeln zu können.

Bei alledem darf nicht vergessen werden, zwischen Repräsentanten der „Republikaner“ einerseits und den Mitgliedern, WählerInnen bzw. SympathisantInnen andererseits zu unterscheiden.

Gerade für die Gewerkschaften ist es zwingend, den „Kampf um die Köpfe und Herzen“ mit denjenigen zu führen, die glauben, in den „Republikanern“ die Partei zur Verbesserung ihrer Lage zu sehen.

4. Unsere Vorgehensweise muß den rechtsextremen Bewußtseinsformen den Boden durch eine Politik entziehen, die die Lebensbedingungen der Menschen in der BRD verbessert.

Wir sind ebenfalls gefordert, auf der Ebene der „Werthaltung“ den „Republikanern“ entgegenzutreten.

Den Spaltungsversuchen und Ausgrenzungsparolen der Rechten müssen die Gewerkschaften mit der solidarischen Veränderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse begegnen.

Konkret heißt das:

Politisch ist der Kampf gegen Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung und Sozialabbau zu verstärken. Fällig ist ein Politikkonzept und ein Vorgehen, das in der Beschäftigungs-, Wohnungs- und Sozialpolitik unsere Vorstellungen gegen die der rechten Parteien setzt und somit die bewußtseinsmäßigen Grundlagen rechter Positionen untergräbt. Dieses Konzept muß eingebettet sein in das der Gesamtorganisation und muß seine inhaltliche Sprungkraft in konkreten Antworten auf Probleme vor Ort beweisen.

Wichtig ist dabei die betriebliche Ebene. Hier müssen die Vorstellungen der „Republika-ner“ in der Wirtschafts- und Sozialpolitik und deren Auswirkungen dargestellt und unser Konzept dagegengesetzt werden.

Gewerkschaftliche Tarifpolitik ist weiterhin gefragt, zur Verbesserung der z. T. nach wie vor schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen, um damit Angst und Konkurrenz abzubauen.

In diesem Zusammenhang kommt der Tarifrunde der IGM zur endgültigen Durchsetzung der 35-Stunden-Woche entscheidende Bedeutung zu. Hier können wir beweisen, daß wir in der Lage sind, Verbesserungen durchzusetzen und Arbeitsplätze zu schaffen bzw. zu sichern.

Die Jugendarbeit muß verstärkt werden.

Zum einen kann damit vor Ort unsere Politik konkret gemacht werden, zum anderen ist dort Gelegenheit, Vorurteile gegenüber Ausländern, Aussiedlern oder Asylsuchenden auf-zubrechen und verstärkt auch ausländische Jugendliche in die Organisation einzubezie-hen.

Denn dort können, statt Hierarchie und autoritäres „Männertum“, demokratisches Mitein-ander und solidarische Umgangsformen praktiziert werden.

Die Kampagne „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ muß weiterentwickelt und weitergeführt werden. Die Basis für diese Aktion ist jedoch zu verbreitern. Unser Ziel muß eine multikul-turelle Gesellschaft sein.

Noch mehr als bisher wird der Bildungsarbeit die Funktion zukommen, Aufklärung zu be-treiben und gesellschaftliche Zusammenhänge zu vermitteln.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 12.*

*Das Antragsanliegen ist im Aufruf des DGB zu den Europa-Wahlen enthalten.*

*Durch Initiative des DGB wurde der Aufruf des Europäischen Gewerkschaftsbundes „Für die Integration der Wanderarbeitnehmer, gegen Rassismus und Fremdenhaß“ verabschiedet.*

## 14 (M zu 12)

Antragsteller: Landesbezirk Rheinland-Pfalz

### **Rechtsextremismus**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvor-stand auf, sich im Sinne der folgenden Anforderungen für eine Bekämpfung des Rechtsex-tremismus einzusetzen:

1. Ein langfristiger Ansatz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus muß auf der Ebene ge-sellschaftlicher Alltagserfahrung ansetzen.

Hierbei geht es z. B. im betrieblichen Alltag darum, den Konkurrenzdruck und Verdrängungsprozeß zu bremsen und bei der betrieblichen Entwicklung stets auf solidarische Lösungen zu setzen, die „Benachteiligten“ neue Chancen der Integration ermöglichen.

Des weiteren müssen Gewerkschaften – dies gilt insbesondere für den DGB – vor Ort präsent sein, um sich für eine solidarische Gestaltung der Lebenswelt einzusetzen. Das Konzept einer verstärkten DGB-Ortskartellarbeit bietet hierfür einen ersten Ansatzpunkt.

2. Gewerkschaften müssen gerade im Hinblick auf den gesellschaftlichen Wandel einen Gesellschaftsentwurf entwickeln, der die Individualisierungstendenzen in der Gesellschaft positiv aufgreift (als Vielfalt von Lebenskulturen und zugleich kollektive Formen findet, wie sich diese Individualisierung nicht gegen das andere Individuum richtet, sondern mit ihm eine solidarische Vielfalt an Lebens- und Arbeitsgestaltung ermöglicht. In diesem Entwurf muß sowohl eine identitätsstiftende Orientierung als auch der Schutz vor Ausgrenzung enthalten sein.
3. Autoritäre bis gewaltsame Problemlösungen finden sich zumeist dort, wo die Teilhabe an der Gestaltung gesellschaftlicher Prozesse versperrt ist. Gewerkschaftsarbeit muß sowohl in ihrer betrieblichen wie außerbetrieblichen Arbeit genau diesem Sachverhalt Rechnung tragen, indem sie sich für direktere Einflußmöglichkeiten der einzelnen Menschen einsetzt.
4. Bildungsprozesse müssen so angelegt sein, daß sie nicht an Hand von Argumenten und Gegenargumenten das vermeintlich Richtige oder Falsche herausstellen, sondern den Beteiligten ermöglichen, durch die Einsicht in die Dinge ihren eigenen Standpunkt herauszufinden und somit selbstbewußt die Gestaltung ihres Lebens in die Hand nehmen zu können.
5. Ausgrenzungsprozessen im Bereich der sozialen Sicherung muß entgegengewirkt werden.
6. Der Ausländerfeindlichkeit muß durch eine gesellschaftliche Offensive entgegengewirkt werden, die auf das Miteinander unterschiedlicher Kulturen und Völker setzt. Hierbei muß auch bewußt für die Übernahme gesellschaftlicher Kosten geworben werden, die sich aus der gesellschaftlichen Verpflichtung ergeben, politisch Verfolgten Asyl zu gewähren.
7. Aus dem bisher Genannten geht hervor, daß sich der Kampf gegen den Rechtsextremismus in wesentlichen Teilen aus der Auseinandersetzung für die eigene gesellschaftliche Zielsetzung ergibt. Das heißt jedoch nicht, daß keine direkte Auseinandersetzung mit den vorliegenden Formen des Rechtsextremismus erfolgen soll. Dennoch müssen die bisherigen Formen der antifaschistischen Arbeit auf ihre Effektivität hin überprüft werden.

Sicherlich werden wir der Bedeutung des Rechtsextremismus nicht dadurch gerecht, daß wir den Kampf gegen nazistische und neonazistische Gruppierungen als die Hauptzielrichtung begreifen, denn die Qualität rechtsextremer Orientierung drückt sich weniger in der organisierten Form von Parteien als in der alltäglichen Reaktionsweise eines erheblichen Teils der Bevölkerung aus. Hierbei wird davon ausgegangen, daß die Parteien die Stimmung in der Bevölkerung im wesentlichen aufgreifen und nicht verursachen.

8. Die Gefahr des organisierten Rechtsextremismus drückt sich insbesondere dadurch aus, daß er institutionelle Einflußmöglichkeiten auf die Gesellschaft erlangt. Hierin liegt die

Hauptgefahr der Partei „Die Republikaner“. In dieser Partei sammelt sich sowohl Alt- wie Neonazis, aber auch vermeintlich vom Modernisierungsprozeß der Gesellschaft Bedrohte wie auch latent Rechtsextreme, die sich aufgrund ihrer Denkmuster und Reaktionsweisen von einer „konsequent rechtsextremen“ Partei angesprochen fühlen. Die Vielfalt derjenigen, die sich derzeit auf die Republikaner beziehen, macht es nicht möglich, dieser Partei ein klares politisches Profil zuzuordnen. Aber gerade deshalb dürfte ein Verbot dieser Partei weitreichende Folgen haben, wenn es das Konglomerat rechter Motive zusammenschweißt. Hingegen ist es unerlässlich, darauf hinzuweisen, daß die allgemeine Stoßrichtung der Partei auf eindeutig antidemokratische Bestrebungen abzielt. Ein weiterer Einzug der Republikaner in die Parlamente muß verhindert werden. Gerade deshalb ist es erforderlich, daß alle demokratischen Kräfte eine gemeinsame Plattform finden, um dem Zuwachs dieser Partei Einhalt zu gebieten. Die alleinige Formierung der Linken gegen Rechtsextremismus wäre in diesem Zusammenhang genau das falsche Ziel. Die gesellschaftliche Polarisierung würde weiter vorangetrieben. Sie würde Teilen der Union die Legitimation liefern, sich auf die Republikaner beziehen zu müssen. Jede Aktionseinheit gegen die Republikaner ohne das christdemokratische Spektrum ist daher schon eine halbe Niederlage gegen den Rechtsextremismus. Bei allen Differenzen muß sich das demokratische Spektrum in der Frage der Republikaner als einig erweisen, will es ein Gesellschaftsbild verhindern, in dem sich die Republikaner als scheinbar rechtsdemokratische Kraft etablieren können.

9. Die unter den Punkten 1 – 8 formulierten Zielsetzungen sind relativ abstrakt und daher notwendig allgemein gehalten. Die Bekämpfung des Rechtsextremismus setzt jedoch konkretisierte praktische Maßnahmen voraus. Der Bundesvorstand muß Auseinandersetzungsforen schaffen, in denen diese Konkretisierung erfolgen kann. Die Punkte 1 – 8 ergeben sich zwingend aufgrund einer bestimmten Analyse der derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklung. Dieser analytische Rahmen muß bei der Ausformulierung konkreter Maßnahmen stets berücksichtigt werden.

#### **Analyse:**

Die derzeitige Entwicklung läßt sich nicht aus kurzfristigen monokausalen Zusammenhängen erklären. Vielmehr bedarf es der Analyse mehrerer Faktoren, die erst in ihrem gegenseitigen Zusammenwirken Erklärungsansätze für die momentane Entwicklung liefern können.

Ausgangspunkt ist die Annahme, daß rechtsextreme Denkstrukturen ungebrochen seit Bestehen der Bundesrepublik bei weiten Teilen der Bevölkerung vorlagen, ohne daß sich dies automatisch in der Formierung einer rechtsextremen Partei gleichen Ausmaßes niederschlug.

Zwei Faktoren spielen hierbei eine zentrale Rolle:

Zum einen können rechtsextreme Zielvorstellungen durch andere Problemkreise in ihrer Bedeutung überlagert werden, was erklärt, weshalb ein erheblicher Teil der Republikaner-Wähler sich ehemals den „etablierten“ Parteien verpflichtet sah (insbesondere der CDU, aber auch der SPD). Zum anderen war das offene Aussprechen rechtsextremer Ziele bis vor kurzer Zeit weitgehend mit einem Tabu belegt. Als ein wesentliches Ergebnis des Historiker-Streites ist festzuhalten, daß die „historische Belastung“ des Rechtsextremismus in der Bundesrepublik zumindest ermäßigt wurde.

Das Zusammenbrechen der Integrationsfähigkeit der „etablierten Parteien“ dürfte wiederum mehrere Ursachen haben. Offensichtlich hat die Bedeutung rechtsextremer Orientierungen und Lösungsansätze in der Gesellschaft erheblich zugenommen, was dazu geführt hat, daß sich die Werteskala parteipolitischer Erwartungen verschoben hat. Insbesondere die christdemokratische Programmatik der geistig-moralischen Wende, welche im wesentlichen rechte Orientierungen beinhaltet, konnte nur eingeschränkt umgesetzt werden. Das Spagat zwischen Modernisierungsbezug auf der einen Seite und der rechtsideologischen Formierung sozialer Beziehungen auf der anderen Seite konnte nicht durchgehalten werden. Daneben hat sicherlich auch der Vertrauensverlust der „etablierten Parteien“ (u. a. Barschel-Affäre) dazu beigetragen, nach anderen parteipolitischen Orientierungen zu suchen, zumal die Einflußmöglichkeiten der Bürger auf die Gestaltung der Parlamentspolitik als außerordentlich gering eingeschätzt werden.

Über diese Beschreibung hinaus hat jedoch gesellschaftlich ein Prozeß eingesetzt, der als Mobilisierung latent vorhandener rechtsextremer Orientierungen bezeichnet werden kann. Genau dieser Prozeß stellt die qualitativ neue Seite des Ausbreitens von Rechtsextremismus dar. Sein zentraler Bezugspunkt ist der gesellschaftliche Modernisierungsprozeß. Kurz umrissen geht es dabei um folgendes:

Die Verwertungskrise des Kapitals in den 70er und 80er Jahren führte zu einer Entwicklung, bei der neue Verwertungsmöglichkeiten dadurch gesucht wurden, daß das gesamte gesellschaftliche Beziehungsgeflecht (sowohl im Produktions- wie Reproduktionsbereich) neu geordnet wurde und noch wird. Auf der technischen Seite ist der Einsatz von EDV auf der arbeitsorganisatorischen Seite das „Ende der Arbeitsteilung“ zu nennen. Ideologisch geht es um die Eigenverantwortung der Produzenten, die „Selbststeuerung“ im Produktionsprozeß, welche wieder ein höheres Maß an Identifikation voraussetzt, um Leistungsbereitschaft, Flexibilität usw. zu erreichen. Spiegelbildlich zur Produktionsseite vollzieht sich auch im Reproduktionsbereich das Ausbreiten neuer „Freiheiten“, wobei es jedoch im Gegensatz zum Betrieb keine vergleichbaren Orientierungen gibt. Diese neuen „Freiheiten“ lassen sich im außerbetrieblichen Bereich u. a. mit folgenden Stichworten charakterisieren:

Es findet eine Erosion sozialer Beziehungen statt, wie das Auflösen von Lebensmilieus, eine Relativierung des Bezugspunktes Familie, die Auflösung von Rollenklischees. Gesellschaftliche Orientierungen haben sich in eine Vielzahl von Kulturen aufgefächert, ohne daß aufgrund der spezifischen Lebenssituation eine eindeutige Zuordnung möglich wäre. Der gesamte Prozeß wird häufig mit dem Begriff der Individualisierung umschrieben.

Ohne eine abschließende Skizzierung vornehmen zu wollen, kann doch geschlußfolgert werden, daß die neuen Möglichkeiten der Menschen von einer allgemeinen Verunsicherung begleitet werden: Sicherheit und Orientierung in Familie und Lebensmilieu gehen verloren; nicht das statische Ziel, sondern die ständige Veränderung steht im Vordergrund der gesellschaftlichen Entwicklung; Wert- und Lebensvorstellungen müssen ständig neu überprüft und angepaßt werden. Es entwickelt sich die Angst, nicht mehr Herr der Lage zu sein und diese verbindet sich mit der Angst, den ständig steigenden und zudem neuen Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein.

Die Angst wird materiell angereichert durch die tägliche Erfahrung der Ausgrenzung von Mitmenschen sowohl im Betrieb wie im Lebensalltag, die der ständigen Anpassung nicht gewachsen sind. Der Begriff der 2/3-Gesellschaft wird unter diesem Gesichtspunkt vielfältiger:

Er bezieht die Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger ebenso ein wie die Dequalifizierten im Betrieb, aber auch die aus allen sozialen Gefügen herausgerissenen vereinzelt und vereinsamen Mitmenschen.

Genau in dieser Situation übernehmen rechte Orientierungen zentrale Funktionen. Hierbei wird davon ausgegangen, daß sich Rechtsextremismus im Kern charakterisieren läßt durch die Ideologie der Ungleichheit in Verbindung mit der Bereitschaft zur autoritären bis gewaltsamen Problemlösung.

Die rechte Ideologie speist sich aus der Bezugnahme auf die Natur. U. a. muß sich der Mensch als Teil der Natur den „Spielregeln“ der Natur unterordnen. Hiermit wird die Rolle der Frau, die Lebensform der Familie, die natürliche Eigenschaft einer Rasse und vieles andere mehr legitimiert. Da Natur als letzter Bezugspunkt nicht hinterfragt werden muß, bietet sie eine stabile und dauerhafte Orientierung. Zugleich hat die Zerstörung der Natur die Zerstörung der eigenen Orientierung zur Folge, womit sich der Ökologiebezug der Rechten erklären läßt.

Des weiteren läßt sich mit dem sozialdarwinistischen Naturbezug im „Kampf ums Dasein“ auch die Ungleichheit der Menschen rechtfertigen. Zur richtigen Gruppe zu gehören, vermittelt „natürliche“ Sicherheit. Der eigene Standpunkt ist klar und zudem überlegen. Die Zugehörigkeit zur überlegenen Gruppe ermäßigt die heutigen Anforderungen ans Individuum.

Autoritäre Lösungen bis hin zu physischen Gewaltanwendungen bieten bei der realen Dynamik gesellschaftlicher Entwicklung Sicherheit. Es bedarf weder einer Dialog- noch Kompromißbereitschaft und die gesamten Hürden gesellschaftlicher Veränderungsprozesse können mühelos beseitigt werden. Zudem scheinen gewaltsame Auseinandersetzungen die einzige Möglichkeit in der Gesellschaft darzustellen, als Individuum oder Gruppe noch wahrgenommen zu werden.

In den Kontext dieser empfundenen „Bedrohung“ der eigenen Sicherheit und Existenz reihen sich die sehr häufig genannten „Problemfelder“ der sozialen Mißstände, der Konfrontation mit anderen Kulturen und der Kosten der Ausländer, Asylbewerber und Aussiedler ein. Die Dynamik der Ausbreitung des Rechtsextremismus läßt sich aber nur dadurch erklären, daß sich tiefgreifende gesellschaftliche Prozesse vollziehen, die das gesamte Sozialgefüge und damit verbundene Orientierungen in Frage stellen. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, daß es keine gesellschaftliche Offensive für ein solidarisches Miteinander gibt, die zugleich benennt, daß mit der Solidarität auch Opfer und Kosten verbunden sind, die von der Gesellschaft getragen werden müssen, wenn sie sich nicht als Ganzes in Frage stellen will.

Aber gerade in dieser Situation kommt einmal mehr zum Ausdruck, daß die erforderlichen Solidarleistungen der Alltagspraxis der Menschen zunehmend widersprechen. So muß eine Leistungsgesellschaft, die lediglich auf die Besten setzt, immer „Opfer“ produzieren.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 12.*

## 21 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Berlin

### **Humane Asylpolitik**

Der DGB und seine Gewerkschaften sollen mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln dazu beitragen, daß das Grundrecht auf Asyl nicht eingeschränkt wird, sondern im Sinne des Artikel 16 GG wieder voll hergestellt wird.

Die Gewerkschaften müssen sich gegen eine Flüchtlingspolitik wehren, deren oberstes Ziel die Abschreckung von Hilfesuchenden ist und die sogar vor Abschiebungen nicht zurückschreckt und die Folter und Tod bedeuten können.

Unser Land, aus dem während des Nationalsozialismus 800.000 Menschen fliehen mußten, darf seine Grenzen gegenüber Flüchtlingen nicht verschließen.

Das Grundrecht auf Asyl ist ein elementares Freiheits- und Menschenrecht unserer Verfassung. Es stellt einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen Menschenrechtsverletzungen in aller Welt dar.

Konkret fordern wir:

- Aufhebung der Arbeits- und Ausbildungsverbote für Asylbewerber und de-facto-Flüchtlinge.
- Sicherung des Aufenthaltsstatus der de-facto-Flüchtlinge.
- Keine Abschiebung, zumindest solange auch nur die Vermutung einer Gefährdung im Heimatland besteht.
- Wiedereinführung der Schulpflicht für Flüchtlingskinder; das beinhaltet auch Erteilung eines muttersprachlichen Unterrichts.
- Durchführung von Deutschkursen für Flüchtlinge.
- Barauszahlung der Sozialhilfe für Flüchtlinge.
- Aufhebung der Sammelunterkünfte und der räumlichen Einschränkungen.

*Im Mai 1993 hat der Deutsche Bundestag mit Mehrheit eine Einschränkung des Asylrechts beschlossen. Es ist nicht gelungen, dies zu verhindern, obwohl der DGB zuletzt die einzige der großen Institutionen und Organisationen war, die sich noch für den uneingeschränkten Erhalt des Grundrechts auf Asyl eingesetzt hat.*

*Durch Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung und Änderung des Ausländergesetzes konnte das Arbeitsverbot für Asylbewerber und De-facto-Flüchtlinge aufgehoben werden.*

*Die Sicherung des Aufenthaltsstatus der De-facto-Flüchtlinge bedarf ständiger Bemühungen, da dies sofort dann in Frage gestellt wird, wenn im Heimatland keine Bürgerkriegszustände mehr herrschen und Fluchtalternativen im Land gegeben sind. Bezüglich der Barauszahlung der Sozialhilfe für Flüchtlinge und die Aufhebung der Sammelunterkünfte bedarf es nach wie vor eines ständigen Einsatzes des DGB und der Gewerkschaften in den jeweiligen Kommunen.*



## 22 (M zu 21)

Antragsteller: Landesbezirk Bayern

### Asyl

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich auf allen geeigneten Wegen dafür einzusetzen, daß das Grundrecht auf Asyl in seiner Substanz wieder hergestellt wird. Am Verfassungsrang des Asylrechts muß festgehalten werden.

Die Ausländergesetzgebung darf nicht zum direkten oder indirekten Mittel einer nationalistischen und rassistischen Politik werden.

Die Rechtsprechung und die Praxis der Asylgewährung müssen so geändert werden, daß

- Die Menschenwürde gewahrt bleibt
- die familiären Belange berücksichtigt werden und
- die individuellen Freiheiten soweit irgend möglich gewährleistet bleiben.

Dazu gehört

- die Auflösung von Sammellagern
- die Barauszahlung der Sozialhilfe in ungekürzter Höhe und das Recht auf eigene Verpflegung
- die Aufhebung des 1980 eingeführten und 1986 verschärften Arbeitsverbotes und eine Vermittlung von Arbeit nur über die Arbeitsämter
- eine regelmäßige medizinische Versorgung
- ein staatlich finanzierter Deutschunterricht und Schulpflicht für Kinder
- Aufhebung des Freizügigkeitsverbotes

Frauen unterliegen im Zusammenhang mit Asylverfahren – vor allem, wenn sie aus stark geschlechtstrennten Gesellschaften kommen – häufig besonderen Diskriminierungen (Nichtbeachtung kultureller Normen, wie des im Islam bestehenden Verbots für Frauen, sich öffentlich zu äußern; keine Anerkennung frauenspezifischer Fluchtgründe, wie z. B. sexueller Gewalt bei Folter oder Verfolgung aufgrund von Verstößen gegen kulturelle Normen).

Dieser spezifischen Situation von Frauen muß im Asylrecht und im Asylverfahren Rechnung getragen werden. Dies sollte durch folgende Punkte gewährleistet sein:

- Anerkennung von frauenspezifischen Fluchtgründen
- Selbständiges Asylverfahren bzw. Asylrecht für Angehörige
- Das Recht für Frauen, ihre Ansprüche vor Beamtinnen mit Hilfe von Dolmetscherinnen geltend machen zu können
- Einrichtung von Kontakt- und Treffpunkten für Frauen
- Möglichkeiten des Deutschunterrichts in Frauengruppen
- Kinderbetreuung

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 21.*

## 23 (M zu 21)

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### Asylpolitik

Der DGB-Bundeskongreß fordert die unveränderte Beibehaltung des Artikels 16 Grundgesetz. Das Asylrecht für politisch Verfolgte darf nicht eingeschränkt werden.

Das Asylrecht soll auch für die Menschen gelten, die vor Kriegen und Bürgerkriegen aus ihrer Heimat flüchten müssen.

Folter ist in jedem Falle ein Asylgrund. Das Asylrecht wird ad absurdum geführt, wenn Flüchtlingen die Chance genommen wird, die Bundesrepublik oder Berlin (West) zu erreichen. Sie können dann gar keinen Antrag stellen. Wir fordern deshalb, daß alle Flüchtlinge, die hier Asyl beantragen wollen, dazu jede mögliche Unterstützung des Auswärtigen Amtes erhalten. Dazu gehört auch, daß Transportunternehmen, z. B. Fluggesellschaften, die Menschen ohne Visa befördern, keine Strafen auferlegt bekommen.

Wir fordern weiter, daß alle Asylantragsteller unter menschenwürdigen Bedingungen hier leben können, bis über den Asylantrag entschieden ist.

Dazu gehört,

- daß Familien nicht „auseinanderverteilt“ werden,
- keine Einschränkung der Freizügigkeit,
- keine Pflicht, in lagerähnlichen Unterkünften zu hausen,
- keine Naturalleistungen,
- keine Kürzung der Sozialhilfe,
- keine Einschränkung, vor allem der freien Arztwahl,
- generell kein Arbeitsverbot, kein Ausbildungsverbot,
- keine Einschränkung der Schulpflicht.

Die rechtlichen Grundlagen der Asylbewerber sind entsprechend zu ändern. Wir verurteilen es als Ausländerhetze, wenn von „Asylantenflut“ und ähnlichem gesprochen wird. Das ist der Völkerverständigung abträglich; es stärkt nur rassistische Tendenzen.

Es muß den ausländer- und flüchtlingsfeindlichen Parolen von Parteien entgegengetreten werden.

Deshalb fordert der DGB-Bundeskongreß den DGB und die Einzelgewerkschaften auf, öffentlich und gegenüber den eigenen Mitgliedern der Ausländer- und Asylantenhetze entgegenzutreten.

Es ist notwendig, daß gegen eine Verschärfung und für eine Verbesserung des Asylrechts eingetreten und darüber hinaus praktische Aktionen initiiert bzw. unterstützt werden.

Wir fordern, daß den Menschen, die ihre Heimat verlassen mußten, hier solidarische Unterstützung entgegengebracht wird.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 21.*

## 24 (A)

Antragsteller: IG Metall

### Politische Verfolgung

Der Bundeskongreß fordert den Bundesvorstand des DGB auf, auf die Landesbezirke und DGB-Kreise einzuwirken, sich an den Briefaktionen von „amnesty international“ zur Freilassung inhaftierter Gewerkschaftsvertreter in aller Welt zu beteiligen.

Der DGB-Bundesvorstand war im Sinne des Antrags tätig. Sämtliche Gliederungen des DGB beteiligen sich mittlerweile regelmäßig an den „urgent actions“ von amnesty international. Besonders wirksam sind auch die regelmäßigen gemeinsamen Pressekonferenzen von DGB und amnesty international vor dem 1. Mai.

## 25 (A; M an BV: Vorletzter und letzter Absatz)

Antragsteller: IG Metall

### Zukunft der Arbeit – Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung

Der nachhaltige und durchgreifende Wandel von wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Strukturen in der kapitalistischen Industriegesellschaft stellt auch den DGB und seine Gewerkschaften vor neue und veränderte Aufgaben.

Die Erfolge gewerkschaftlicher Interessenvertretung haben kapitalistische Industriegesellschaften nachhaltig verändert. Trotz aller Erfolge sind die Ziele der Gewerkschaften noch nicht erreicht; zugleich müssen sich die Gewerkschaften mit neuen und veränderten Anforderungen auseinandersetzen.

Die Umbrüche in der Industriegesellschaft verändern nicht nur Formen und Inhalte der Arbeit, sondern auch den Stellenwert der Arbeit für die Menschen. Die Internationalisierung von Produktionskonzepten, die Globalisierung ökologischer Risiken, der Wandel von Sozialstrukturen, die Differenzierung von Bedürfnissen und Interessenlagen, die Zuspitzung von Armut, Unterentwicklung und Verschuldungskrise in der Dritten Welt machen deutlich: Ausgangslage und Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung von Arbeitnehmern haben sich verändert.

In der gesellschaftlichen Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die Zukunft von gewerkschaftlicher Interessenvertretung müssen die Gewerkschaften ihre Position für die solidarische Zukunftsgestaltung, für den sozialen und ökologischen Wandel der Industriegesellschaft in den öffentlichen Dialog einbringen. Sie müssen die Positionen der Arbeitnehmer verdeutlichen. Sie müssen zugleich ihre eigene Handlungsfähigkeit und Durchsetzungsmacht daraufhin überprüfen, ob und wie die bislang bewährten Strukturen unter den veränderten Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden müssen.

Die Formulierung und Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen muß mit gesellschaftlichen Perspektiven verbunden werden. Hier knüpfen der DGB und seine Gewerkschaften an bewährte Traditionen ihrer Geschichte und ihres Selbstverständnisses an. Die historische Er-

rungenschaft der Einheitsgewerkschaft ist die zentrale Voraussetzung für Wandlungsfähigkeit und Weiterentwicklung des DGB und seiner Gewerkschaften.

Unter den Bedingungen neuer Existenzprobleme und alter Verteilungsfragen muß sich gewerkschaftliches Handeln auf die erfolgreiche Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen in folgenden Aufgabenfeldern konzentrieren:

- Wiederherstellung der Vollbeschäftigung bei gleichberechtigtem Zugang aller zur Erwerbsarbeit,
- qualitative Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen,
- ökologisch orientierte Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft,
- Weiterentwicklung des Sozialstaats und umfassende demokratische Gestaltung aller Lebensbereiche.

Solidarität, Freiheit und Demokratie sind unsere gewerkschaftlichen Grundwerte. Leitlinie für das Handeln des DGB und seiner Gewerkschaften und Ziel unserer gesellschaftlichen Reformvorstellungen ist die Verwirklichung von Solidarität und Freiheit in einer Gesellschaft, die Demokratie als Gestaltungsprinzip auch im Arbeitsleben fördert. Solidarität und Freiheit bedingen sich gegenseitig.

Solidarität ist künftig noch mehr gefordert im Verhältnis

- der Generationen zueinander,
- zwischen Männern und Frauen,
- zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen sowie
- zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern.

Solidarität und Freiheit müssen sich bewähren unter den Bedingungen eines wachsenden Bewußtseins gemeinsamer Verantwortung der Menschheit

- für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen,
- für die Herstellung gerechter Lebensverhältnisse sowie
- für die Sicherung der Menschenrechte und des friedlichen Zusammenlebens der Völker.

Die Grundwerte Solidarität, Freiheit und Demokratie sind

- Leitideen für die gesellschaftliche Gestaltung,
- organisatorische Orientierungspunkte für die praktische Gewerkschaftsarbeit und
- Verhaltensorientierung für den einzelnen innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften.

Im Spannungsfeld dieser Leitideen entwickeln wir unsere Zukunftsperspektiven und unser Fortschrittsverständnis. Aus diesen Grundüberzeugungen leiten wir unsere Haltung ab, zu den Existenzfragen der Menschheit ebenso wie zu den konkreten Gestaltungsperspektiven im Konflikt zwischen Arbeit und Kapital.

Angesichts der strukturellen Veränderungen in den kapitalistischen Industriegesellschaften, insbesondere auch in der Bundesrepublik Deutschland ist es erforderlich, zu einer politi-

schen und programmatischen Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu kommen, um die neuen und veränderten Rahmenbedingungen in ihrer Auswirkung auf den DGB und die Gewerkschaften insgesamt zu überprüfen. Im Interesse wirksamer Gestaltungsmacht, im Interesse der Wirksamkeit praktischer Interessenvertretung und ihrer Übereinstimmung mit langfristigen gesellschaftlichen Entwicklungszielen sollen die Erfahrungen und Einschätzungen aus der Bundesrepublik, aus West- und Osteuropa, aus den USA und Japan sowie auch aus der Perspektive der Dritten Welt aufgearbeitet werden.

In einem offen angelegten Diskussionsprozeß mit Wissenschaftlern, Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit und Gewerkschaften sollen auch in international vergleichender Perspektive Erfahrungen und Positionen, offene Fragen und Lösungsansätze in den zentralen Bereichen

- Strukturwandel der Arbeit in kapitalistischen Industriegesellschaften
  - Konzepte zur Gestaltung des Wandels durch gewerkschaftliche Interessenvertretung
  - Entwicklungslinien und Handlungsstrategien gewerkschaftlicher Interessenvertretung
- bilanziert und überprüft werden.

Dabei sind auch die von den verschiedenen DGB-Gewerkschaften erarbeiteten Positionen zur Zukunftsgestaltung einzubeziehen. Die Diskussionen sollen so angelegt werden, daß die Ergebnisse für die Effektivierung und Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Interessenvertretung in den zentralen Handlungsfeldern genutzt werden.

Folgende Fragestellungen sind von besonderer Bedeutung:

- Welche Bedeutung hat der Branchenstrukturwandel und die Zunahme von Dienstleistungen für gewerkschaftliche Interessenvertretung?
- Welche Auswirkungen hat die zunehmende Internationalisierung von Produktion und Dienstleistung für die Internationalisierung der Interessenvertretung?
- Welche interessenpolitische Bedeutung haben die Entwicklungen im EG-Binnenmarkt und in Osteuropa?
- Welche Konsequenzen hat die ökologische Krise für die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Interessenvertretung? Wie gestalten wir einen naturschonenden Fortschritt?
- Wie gestalten wir Vollbeschäftigung und Strukturwandel? Wie organisieren wir regionale und sektorale Entwicklungsprozesse, die sozial und ökologisch verträglich sind?
- Wie können die Veränderungen der Sozialstruktur der Arbeitnehmer (wachsende Bedeutung der Angestellten, Zunahme der Erwerbstätigkeit der Frauen, absolute und relative Zunahme älterer Menschen, die Bedeutung gemeinsamer Arbeit und gemeinsamen Lebens von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern) in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung besser berücksichtigt werden?
- Wie können Differenzierung von Interessen und Lebenslagen in gewerkschaftliche Gestaltungskonzepte besser aufgenommen werden?
- Welche Bedeutung hat die Verschiebung der Bedeutung von Erwerbsarbeit zu Nichterwerbsarbeit für unsere arbeitspolitischen Gestaltungskonzepte?

- Wie können wir die wachsenden Bedürfnisse nach individueller Arbeit- und Lebensgestaltung durch kollektive Regelungen besser ermöglichen und sichern ?
- Wie können individuelle Beteiligungswünsche, objektive Beteiligungserfordernisse und technisch-organisatorische Flexibilisierungsmöglichkeiten in einer Offensive für die Gestaltung einer demokratischen Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialverfassung genutzt werden?
- Wie nutzen wir diese neuen Ansätze zur Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie?
- Wie gestalten wir eine solidarische Sozialpolitik, die die Arbeitnehmer und ihre Familien gegen die negativen Auswirkungen des strukturellen Wandels besser sichert?
- Wie setzen wir eine gestaltungsbezogene Bildung durch, die fachliche und soziale Kompetenzen verbindet?
- Wie setzen wir eine sozialverträgliche Technikgestaltung in Betrieben, Entwicklungslabors und Forschungseinrichtungen durch?
- Welche Bedeutung haben veränderte Anforderungen an Arbeits- und Lebensbedingungen bei Jugendlichen für gewerkschaftliche Interessenvertretung? Wie nehmen Gewerkschaften veränderte Zugangswege zum System von Erwerbsarbeit bei Jugendlichen auf?
- Wie nehmen die Gewerkschaften die veränderte Bedeutung von Arbeit im Lebenskonzept von Frauen auf?
- Wie nimmt gewerkschaftliche Interessenvertretung die wachsende Bedeutung von Kultur, Medien und Wissenschaft für die Herausbildung eines gesellschaftlichen Selbstbewußtseins auf?
- Wie bleiben Gewerkschaften mobilisierungsfähige und durchsetzungsstarke Organisationen zur Gestaltung des sozialen und ökologischen Fortschritts? Wie verbinden sie die solidarische Interessenvertretung im Betrieb mit der Alltagssolidarität außerhalb der Arbeitswelt?
- Wo liegt die unverwechselbare Identität der Gewerkschaften in der Arbeitsgesellschaft, wo sind Partner für die Herstellung gesellschaftlichen Fortschritts?
- Wie müssen Durchsetzungsstrategien und Organisationsstrukturen angelegt sein, um mobilisierungsfähig die gemeinsamen und spezifischen Interessen von Arbeitnehmern und ihren Familien durchzusetzen?

Die Diskussionen um Herausforderungen und Lösungsperspektiven für eine Zukunftsgestaltung durch gewerkschaftliche Interessenvertretung sollen in geeigneten Formen so aufgearbeitet werden, daß Fragen und Positionsbestimmungen in einem internationalen Kongreß „Zukunft der Arbeit – Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung“ erörtert werden können.

Der Kongreß und die in diesem Zusammenhang geführten Diskussionen sollen die Klärung eigener Positionen unterstützen, den DGB und seine Gewerkschaften als kompetente Diskussionspartner und Gestaltungskraft im öffentlichen Dialog präsentieren, die Weiterentwicklung des DGB als starker gewerkschaftlicher Dachverband fördern und damit zur Lösung der Probleme gesellschaftlicher Zukunftsgestaltung in Solidarität und Freiheit beitragen.

*Der Auftrag einer umfassenden politischen und programmatischen Bestandsaufnahme ist als Zusammenführung der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte im DGB umgesetzt und mit der Initiierung einer offenen und beteiligungsorientierten Programmdebatte realisiert worden.*

*In einem ersten Schritt wurden von einer Projektgruppe Ausgangsvoraussetzungen einer Programmdebatte im DGB ermittelt und in einem Papier mit dem Titel „Gewerkschaftliche Zukunftsdiskussion im DGB – aber wie?“ veröffentlicht.*

*1992 nahm die Arbeitsgruppe zur kritischen Bestandsaufnahme der Programmatik des DGB ihre Arbeit auf und initiierte eine offene und beteiligungsorientierte Programmdiskussion. Über die bisherige Arbeit informiert die Arbeitsgruppe mit einem Zwischenbericht an den 15. Ordentlichen Bundeskongreß.*

## **26 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Gemeinsame Vertretung der Interessen von Arbeitslosen**

Die Zahl der Arbeitslosen ist auch nach Jahren der Hochkonjunktur kaum gesunken. Vielmehr steigt der Anteil der Langzeitarbeitslosen rapide. Hinzu kommt eine immer größer werdende Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen stehen.

Bereits auf dem 13. Ordentlichen Bundeskongreß des DGB wurde die Intensivierung der Arbeitslosenarbeit des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften beschlossen. Die begonnene Arbeit muß fortgeführt und in einigen Bereichen ausgebaut werden. Dabei haben die bisher gemachten Erfahrungen insbesondere gezeigt, daß es wichtig ist, arbeitslose Kolleginnen und Kollegen in die laufende Gewerkschaftsarbeit zu integrieren. Dies betrifft sowohl DGB-Kreise und Ortskartelle als auch die Ortsverwaltungen der Mitgliedsgewerkschaften. Ein gemeinsames Vorgehen muß – je nach den örtlichen Bedingungen – die Voraussetzung für das öffentliche Auftreten der Gewerkschaften in diesem Themenbereich sein.

### **Daher bedeutet die weitere Verbesserung der gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit:**

1. Arbeitslose Mitglieder müssen ihre Interessen – gemäß der Satzung ihrer jeweiligen Gewerkschaft – in die örtliche Arbeit einbringen können. Dies kann durch gewählte Vertreterinnen und Vertreter in die Gremien genauso geschehen, wie durch regelmäßige Kooperation mit Arbeitslosengruppen.
2. Vor Ort muß ein ständiger Informationsaustausch zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen angestrebt werden, um der politischen und gesellschaftlichen Isolation Arbeitsloser entgegenzuwirken und der Notwendigkeit gemeinsamer Arbeit Rechnung zu tragen.
3. Wie schon auf der Bundesebene müssen auch auf allen anderen Arbeitsebenen der Gewerkschaften Ansprechpartner für die Arbeitslosen vorhanden sein. Gerade die Möglichkeit für Arbeitslose, ihre Gewerkschaft auch nach dem Verlust des Arbeitsplatzes ansprechen zu können, ist häufig mit entscheidend für ihren Verbleib in der Gewerkschaft – auch nach der Wiederbeschäftigung.

- Über die bestehende Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Arbeitsloseninitiativen hinaus sollten Kontakte auch mit anderen Initiativen aufgenommen werden (Ungebundene, kirchliche Initiativen etc.). Es hat sich gezeigt, daß gerade die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit und die sozialpolitischen Forderungen des DGB auf Seiten der Arbeitslosen großen Zuspruch finden.
- Insbesondere zur organisatorischen Unterstützung der Arbeitslosenarbeit soll vor Ort und regional die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen gesucht werden. Dazu gehören Kirchen, Wohlfahrtsorganisationen usw., mit denen gemeinsam an die Öffentlichkeit herangetreten werden kann, um die Möglichkeiten zur Hilfe und Betreuung für Arbeitslose vor Ort zu verbessern.

Es ist davon auszugehen, daß auch auf absehbare Zeit ein hoher Bedarf an Unterstützung insbesondere der öffentlichen Hand für Arbeitslose notwendig sein wird. Dies betrifft weit über den direkten finanziellen Bereich hinaus insbesondere den Beratungs- und Betreuungsauftrag.

#### **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb:**

- Kommunen, Städte und Landkreise sollen bestehende Arbeitsloseninitiativen auch materiell unterstützen, z. B. durch Bereitstellung von Räumlichkeiten, Bezuschussung der laufenden Arbeit, inhaltliche Zusammenarbeit bei der Beratung von Betroffenen usw.
- Die bestehende personelle Ausstattung der Arbeitslosenarbeit darf nicht noch weiter ausgedünnt werden, sondern muß vielmehr quantitativ und qualitativ (z. B. Übernahme in feste Arbeitsverhältnisse) ausgeweitet werden. Die fehlenden Mittel für die personell und materiell notwendige Ausstattung müssen von der öffentlichen Hand übernommen werden.
- Soziale Vergünstigungen, die für die Betroffenen den Zugang zu öffentlichen Angeboten offen halten, dürfen nicht abgebaut werden.
- Der Arbeitseinsatz von Sozialhilfeempfängern zu Billigtlöhnen unterhalb der Tarifebene muß abgeschafft werden. Vielmehr sollten Kommunen, Landkreise und Städte notwendige Arbeiten durch Beschäftigte mit tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen ausführen lassen.

*Der Koordinationsstelle gewerkschaftlicher Arbeitsloseninitiative in Lage-Hörste, jetzt Bielefeld, wurden finanzielle Mittel für die laufende Arbeit projektgebunden zur Verfügung gestellt.*

*Zur Beratung von Arbeitslosen in den neuen Bundesländern wurde eine Informationsbrochure durch die Abteilung Arbeitsmarktpolitik entwickelt.*

*Die Betreuung von Arbeitslosen ist ein besonderer Arbeitsschwerpunkt der Mitgliedsgewerkschaften in den neuen Bundesländern. Gewerkschaften haben in ihrem Organisationsbereich neue Projekte initiiert. Dabei kooperieren sie mit Wohlfahrtsverbänden, kirchlichen Einrichtungen und Arbeitsloseninitiativen.*

*Zum Projekt für arbeitslose Frauen in den neuen Bundesländern vgl. den Geschäftsbericht.*



## 27 (M zu 26)

Antragsteller: Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

### **Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit**

Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit ist integrierter Bestandteil der gewerkschaftlichen Politik für Vollbeschäftigung. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kann und wird es keine Trennungslinien zwischen beschäftigten und arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geben.

Das Profil gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit geht weit über das hinaus, was andere Organisationen in unserer Gesellschaft unter „Solidarität mit Arbeitslosen“ verstehen.

Die beschäftigungsorientierte Tarifpolitik, der Kampf um Arbeitszeitverkürzung sowie um Reduzierung der Mehrarbeit, das gesellschaftspolitische Engagement für eine aktive Beschäftigungspolitik sind Eckpfeiler einer solidarischen Gewerkschaftspolitik für Arbeitslose. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist deshalb Arbeitslosenarbeit keine isolierte soziale Verpflichtung.

Arbeitslosenarbeit ist auch kein Selbstzweck, sondern hat immer zum Ziel, die Massenarbeitslosigkeit zu überwinden. Gleichwohl verlangt der anhaltende Zustand der Massenarbeitslosigkeit eine systematischere Entwicklung gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit.

Im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit stehen drei Aktionsfelder:

- Aufklärung
- Unterstützung und
- Kooperation.

Der DGB will **Aufklärung**:

- Verstärkung der innergewerkschaftlichen Aufklärung über Ursachen und Folgen der Arbeitslosigkeit, insbesondere der zunehmenden Langzeitarbeitslosigkeit.
- Kontakte zwischen arbeitenden und arbeitslosen Gewerkschaftsmitgliedern sind zu organisieren. Hierbei kommt dem DGB eine wesentliche Vermittlerposition zu.
- Durchführung von Arbeitstagungen zum differenzierten Themenfeld Massenarbeitslosigkeit.
- Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit ist gleichzeitig Interessenvertretung für Arbeitslose. Deshalb ist eine wichtige Aufgabe die öffentliche Aufklärung. Etwa durch öffentliche Fachtagungen, Pressekonferenzen, politische Aktionen sowie Publikationen über die reale Situation von Arbeitslosen, z. B. zu Themen wie „neue Armut“, „Bedürftigkeitsprüfung“, „Zumutbarkeit“.

Der DGB leistet konkrete **Unterstützung**:

- Beratung und Betreuung sind zentrale Elemente gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit. Die rechtliche Beratung für Gewerkschaftsmitglieder bezieht die Rechtsstellen in den DGB-Kreisen mit ein.

- Wirkungsvolle Interessenvertretung für die Belange der Arbeitslosen durch die DGB-Vertreter in den Selbstverwaltungsorganen der Bundesanstalt für Arbeit.
- Gewerkschaftliche Unterstützung von Arbeitsloseninitiativen gegenüber der Kommunal- und Landespolitik. Zum Beispiel für die Einrichtung von Beratungsbüros, Arbeitslosentreffs oder -initiativen.

#### Der DGB setzt auf **Kooperation**:

- Arbeitslosigkeit ist kein gewerkschaftliches, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem. Deshalb setzt der DGB auf die Kooperation mit anderen Trägern der Arbeitslosenarbeit.
- Der DGB fördert die Kooperation auf örtlicher-, regionaler- und Landesebene mit der Evangelischen und Katholischen Kirche, den Wohlfahrtsorganisationen, gewerkschaftsnahen Selbsthilfeinitiativen, Kommunalverwaltungen bzw. Ministerien, der Arbeitsverwaltung. Kooperationsformen können unter anderem Arbeitstagen, kontinuierliche Gesprächskreise oder gemeinsame öffentliche Veranstaltungen sein.
- Unterstützung von und Mitwirkung bei Kooperationstagen zur Arbeitslosigkeit und zu neuen Themen wie etwa Entwicklung kommunaler Beschäftigungsprojekte.
- Fortentwicklung und Ausbau von Kooperationsmodellen wie beispielsweise zwischen der Arbeiterwohlfahrt und dem DGB in Nordrhein-Westfalen zur Beratung von Arbeitslosen, Einrichtung von Arbeitslosentreffs und Arbeitslosenzentren, Bildungs- und Informationsveranstaltungen, Freizeitangeboten, Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Öffentlichkeitsarbeit.

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, im Jahre 1991 eine Bundestagung „Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit“ zu veranstalten. Teilnehmer der Tagung sollen Vertreter gewerkschaftlich orientierter Arbeitsloseninitiativen, Betriebs- und Personalräte sowie Hauptamtliche des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sein. Im Rahmen der Bundestagung ist eine kritische Bilanz der bisherigen Arbeitslosenarbeit zu diskutieren und neue Wege der zukünftigen Gestaltung in den drei Aktionsfeldern zu entwickeln. Darüber hinaus sollen Themen wie Langzeitarbeitslosigkeit, soziale Absicherung, Bedürftigkeitsprüfungen sowie Verschuldung zur Diskussion stehen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 26.*

## 28 (A)

Antragsteller: IG Metall

### **Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie – Gewerkschaftliche Interessenvertretung zur Gestaltung des Wandels**

Der wirtschaftliche und technische Wandel in den kapitalistischen Industriegesellschaften macht die effektive Nutzung und den Ausbau von Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer und Gewerkschaften zu einer besonders dringlichen Aufgabe.

Dezentralisierung und Flexibilisierung wirtschaftlicher und technischer Prozesse im Strukturwandel führen zu durchgreifenden Veränderungen in Produktion, Dienstleistung und Verwaltung – bei gleichzeitiger Konzentration und Zentralisation wirtschaftlicher Entscheidungsmacht.

Im Rahmen neuer unternehmerischer Sozialtechniken und ihrer mißbräuchlichen Nutzung werden in den Unternehmen und Betrieben zunehmend Beteiligungsangebote gemacht, die – ohne rechtliche Verbindlichkeit und damit Durchsetzungskraft – Beteiligungswünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgreifen und integrieren.

Zugleich versuchen konservative Regierungen und Unternehmen, die Dezentralisierung und Flexibilisierung wirtschaftlicher Prozesse zu einer Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnisse zu mißbrauchen.

Die Geschwindigkeit und die Intensität des strukturellen Wandels sowie die Notwendigkeit einer an sozialen und ökologischen Interessen orientierten Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft erfordern den Ausbau der Mitbestimmung auf allen Ebenen.

Wir leiten unsere Forderung nach Mitbestimmung aus der Bedeutung des Faktors „Arbeit“ an sich, aus der zentralen Bedeutung von Arbeit für die Individuen wie für die Gesellschaft, aus den gewerkschaftlichen Grundwerten von Solidarität, Freiheit und Demokratie ab. Demokratie muß zur gesellschaftlichen Lebensform werden, Mitbestimmung ist ein zentrales Instrument zur Verwirklichung unserer Ziele.

Die sozialen und ökologischen Risiken lassen sich nur durch ein ausdifferenziertes System von Beteiligung und Mitbestimmung verringern oder ausschließen, das Informationsrechte, Kontrollrechte und Mitbestimmungsrechte verbindet.

Mitbestimmung kann dann zu einem wichtigen Gestaltungsinstrument der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden, wenn sie durch starke Einheitsgewerkschaften bei der Wahrnehmung ihrer Interessen unterstützt werden. Die gewerkschaftliche Mitbestimmung ist unverzichtbar, um die einzelbetrieblichen und unternehmensbezogenen Interessen mit dem Gesamtinteresse der Arbeitnehmer an einer sozial und ökologisch verträglichen Gesellschaftsentwicklung zu verbinden.

In der Mitbestimmung verbinden sich die verschiedenen Handlungsebenen des Arbeitsplatzes, des Betriebes, des Unternehmens, der Region, der Branche und der Gesamtwirtschaft – einschließlich ihrer internationalen Bezüge.

Mitbestimmung auf den verschiedenen Ebenen erfordert klar und eindeutig definierte Informations-, Kontroll- und Mitbestimmungsrechte.

Angesichts wachsender technologischer und ökologischer Risiken ist nicht Deregulierung und Abbau von Beteiligungsrechten, sondern vielmehr der Ausbau von Mitbestimmung, die umfassende Nutzung der Mitbestimmungsrechte auf allen Ebenen im Rahmen offensiver Gestaltungskonzepte zwingend erforderlich. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Mitbestimmung in privaten Unternehmen als auch in öffentlich-rechtlichen Unternehmen und Einrichtungen. Wir wollen die Ergänzung der politischen Demokratie durch die Wirtschaftsdemokratie.

Das gegenwärtig verwirklichte System der Mitbestimmung ist weder in den Betrieben noch in den Unternehmen, weder am Arbeitsplatz noch in der Gesamtwirtschaft darauf angelegt,

wirtschaftliche und andere unternehmerische Entscheidungen wesentlich beeinflussen zu können.

Um so notwendiger ist die praktische Unterstützung der Mitbestimmung durch die Gewerkschaften. Beratung, Information, Qualifizierung, die Bereitstellung und Entwicklung von Instrumenten und Gestaltungskonzepten sind von entscheidender Bedeutung für die Ausschöpfung der Möglichkeiten in der Mitbestimmung.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB bekräftigt die im Grundsatzprogramm des DGB verankerte Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb und Unternehmen sowie in der Gesamtwirtschaft als wichtigen Bestandteil einer umfassenden demokratischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft. Die Forderung nach Mitbestimmung entspricht dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Entfaltung in der Arbeitswelt und unterstützt zugleich auf der Ebene der Betriebe und Unternehmen die gewerkschaftlichen Forderungen nach einer aktiven staatlichen Struktur- und Beschäftigungspolitik.

### **Mitbestimmung am Arbeitsplatz**

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf

- Arbeitsplätze, die Einflußmöglichkeiten auf den Arbeitsablauf bieten, Kreativität und Verantwortung fördern, soziale Kontakte ermöglichen und Gestaltungschancen einräumen und die so gestaltet sind, daß Gesundheit und Umwelt nicht belastet werden.
- eine ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeits- und Entgeltgestaltung, die überschaubar und reklamierbar sein muß und Schutz vor Leistungsverdichtungen bietet,
- eine Arbeitsorganisation, die eine Anreicherung der Arbeitsinhalte und die Sicherung und Erweiterung der Qualifikation ermöglicht und den Abbau von Kontrollen und Hierarchien begünstigt,
- die Beseitigung von Benachteiligungen und Erschwernissen für eine gleichberechtigte Teilnahme der Frauen auf allen Stufen des Arbeitslebens durch Programme gezielter Frauenerförderung.

Um solche Ansprüche erfüllen zu können, ist die volle Ausschöpfung aller auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene gegebenen Möglichkeiten ebenso bedeutsam wie eine Weiterentwicklung der qualitativen Tarifpolitik.

Ein Weg zur Entfaltung von mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist die Bildung von Arbeitskreisen, Beteiligungsgruppen und Gruppenarbeit. Durch sie können Eigenständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstbewußtsein und Solidarität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert und zielgerecht für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit genutzt werden. Dabei geht es nicht um das Einpassen in fremdbestimmte Arbeitsabläufe, sondern um den Abbau von Fremdbestimmung in einem Prozeß eigenbestimmter Beteiligung und der menschengerechten Umgestaltung der Produktionsabläufe. Bei all diesen Formen muß die Mitbestimmung der Betriebsräte sichergestellt sein. Bei Gruppenarbeit sind Fragen der Gruppengröße und Gruppenbesetzung, der Aufgabenverteilung und Qualifikationsstruktur, der Eingruppierung, der Entlohnungsmethoden sowie der Zeit für Beteiligung und Weiterbildung zu regeln.

## **Mitbestimmung im Betrieb**

Der DGB sieht in der Ausweitung der Mitbestimmung auf Betriebsebene eine notwendige Voraussetzung, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Einflußmöglichkeiten auf die Sicherung ihrer Arbeitsplätze und die Gestaltung ihrer Arbeit einzuräumen.

Der DGB hält deshalb an den folgenden Grundzielen fest:

- soziale Kontrolle der Produktivitätsentwicklung und der Nutzung von Technik,
- Mitbestimmung bei den Produkten, Produktionsverfahren und der Arbeits- und Betriebsorganisation,
- verantwortlicher Umgang mit der Natur.

Bei der notwendigen Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechts und bei der Ausweitung von Mitbestimmungsrechten müssen zudem die Rechte und Aufgaben der Gewerkschaften im Betrieb erweitert werden. Das bedeutet:

- Stärkung der Betriebsvertretungen und Verbesserung ihrer Arbeitsmöglichkeiten,
- eine verbesserte Absicherung gewerkschaftlicher Unterstützung bei der Neubildung von Betriebsvertretungen,
- die Verbesserung der Möglichkeiten für die Zusammenarbeit der Gewerkschaft mit den Betriebsvertretungen und
- die ausdrückliche Klarstellung des gewerkschaftlichen Rechts auf Zugang zu den einzelnen Betriebsbereichen und Arbeitsplätzen,
- die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bei Aufgaben des Umweltschutzes,
- neue Voraussetzungen für internationale Zusammenarbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften in multinational operierenden Konzernen.

Die Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte ist der falsche Weg, um die Interessen dieser Personengruppe zu vertreten. Richtig wäre es, alle Arbeitnehmer in die Interessenvertretung der Arbeitnehmer einzubeziehen. Der Gefahr der Spaltung der betrieblichen Interessenvertretung muß entgegengewirkt werden.

## **Mitbestimmung im Unternehmen**

Die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene bleibt der wichtigste Ansatzpunkt zur Einflußnahme auf die Unternehmenspolitik und die Kontrolle unternehmerischer Entscheidungen. Sie ist über die Realisierung einer Unternehmensmitbestimmung, die vom Montan-Modell ausgeht, durchzusetzen. Die Montan-Mitbestimmung ist nicht dauerhaft gesichert, solange sie nicht für alle Großunternehmen Anwendung findet.

Der DGB bestätigt deshalb die folgenden Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung, die der DGB als unverzichtbar in seinem Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen 1982 beschrieben hat:

- Eine gleichgewichtige Zusammensetzung des Aufsichtsrates aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer,

- eine gleichgewichtige Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates aus betrieblichen Vertretern der Belegschaft und außerbetrieblichen Vertretern der Gewerkschaften,
- die Bestellung eines Arbeitsdirektors als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied, der nicht gegen den Willen der Mehrheit der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden kann,
- die Beseitigung des Letztentscheidungsrechtes der Hauptversammlung bzw. der Gesellschaftsversammlung sowie
- die Einführung gesetzlicher Öffnungsklauseln zum Abschluß ergänzender und konkretisierender Mitbestimmungsvereinbarungen, auch durch Tarifverträge.

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene muß für alle Gesellschaften gelten, die mindestens zwei der folgenden drei Kriterien erfüllen:

- 1.000 beschäftigte Arbeitnehmer,
- eine Bilanzsumme von mindestens 75 Mio. Deutsche Mark,
- einen Jahresumsatz von mindestens 150 Mio. Deutsche Mark.

Diese für Unternehmen privater Rechtsform entwickelte Mitbestimmung ist für den öffentlich-rechtlichen sowie konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen und kulturellen Bereich sinngemäß anzuwenden. Dabei bleiben die Rechte der politischen Organe unberührt. Die Möglichkeit tarifvertraglicher Regelungen muß auch für diesen Bereich offengehalten werden.

Eine wirksame Regelung der Mitbestimmung erfordert schließlich, daß die Befugnisse der mitbestimmten Organe nicht durch die Gestaltung von Satzungen und Geschäftsordnung ausgehöhlt werden können.

Dazu ist es notwendig,

- Mindestkompetenzen des Aufsichtsrates festzuschreiben,
- einen unveränderbaren Kernbereich zustimmungsbedürftiger Geschäfte des Aufsichtsrates festzulegen, wie er zum Beispiel in der Mustergeschäftsordnung des DGB umrissen ist, sowie
- Mindestkompetenzen für den Arbeitsdirektor festzulegen.

Zur Durchsetzung des Gesetzentwurfes sind alle Möglichkeiten der Einflußnahme auf den Gesetzgeber – auf Bundes- und Länderebene – und auf die an der Gesetzgebung beteiligten Parteien zu nutzen. Gleichzeitig ist es unumgänglich, den konstruktiven Dialog mit der Rechtswissenschaft und den Vertretern der Rechtsprechung weiterzuführen. Die Möglichkeiten für Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften müssen ausgeschöpft werden.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB erwartet, daß die Träger politischer Verantwortung durch ihre Gesetzgebungsarbeit sicherstellen, daß politische Demokratie durch Mitbestimmung in der Arbeitswelt ergänzt wird.

Abgelehnt werden alle Versuche, für die Sicherung und den Ausbau von Mitbestimmungsrechten verfassungsrechtliche Schranken zu konstruieren.

### **Mitbestimmung in der Gesamtwirtschaft**

Unter den Bedingungen einer Wirtschaftsordnung, bei der einzelwirtschaftliche Entscheidungen auch ohne Rücksicht auf gesamtgesellschaftliche Erfordernisse getroffen werden können, greift selbst eine qualifizierte Mitbestimmung zu kurz, wenn sie lediglich im Betrieb und im Unternehmen ansetzt. Denn Unternehmensmitbestimmung allein reicht nicht aus, um auf struktur-, regional- und wirtschaftspolitische Entscheidungen Einfluß zu nehmen. Die Erfahrungen im Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze in der Stahlindustrie haben dies erneut deutlich gemacht.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB bekräftigt deshalb die Forderungen zur Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich. Sie stehen im engen Zusammenhang mit den Forderungen zur Unternehmensmitbestimmung und einer beschäftigungsorientierten staatlichen Wirtschafts- und Strukturpolitik.

Dabei geht es um die Überwindung des Gegensatzes zwischen betriebswirtschaftlicher Logik und gesamtwirtschaftlicher Vernunft. Das bedeutet:

- Die öffentlichen Hände – Bund, Länder und Gemeinden – müssen zur Koordination öffentlicher Hilfen und zur Mobilisierung gesellschaftlicher Nachfrage verpflichtet werden.
- Die Unternehmen müssen durch gesellschaftlich notwendige und ökologisch verträgliche Güter und Dienstleistungen Beschäftigung sichern und ausweiten.
- Den Arbeitnehmern muß der Erhalt der bestehenden Arbeitsverhältnisse bis zum Übergang zu neuen Arbeitsmöglichkeiten gewährleistet bleiben.

In den Regionen, Ländern und dem Bund können Wirtschafts- und Sozialräte gemäß den Beschlüssen des DGB die dafür notwendige Koordinierungsarbeit erleichtern, wenn sie gegenüber Parlamenten, Regierungen und Verwaltungen Informations-, Beratungs- und Initiativrechte in allen wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten erhalten.

Im Übergang zur Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten auf allen Ebenen halten die Gewerkschaften an ihren Forderungen zur Novellierung der Handwerksordnung fest, wie sie in dem Gesetzentwurf des DGB von 1972 beschrieben wurden.

Zur Bewältigung vor allem besonderer Krisensituationen in einzelnen Branchen schlägt der DGB Branchenausschüsse als Koordinierungsgremien vor, in denen neben den Unternehmen auch die öffentliche Hand und die Gewerkschaften vertreten sind.

Mit der Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten verlieren die bisherigen Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern ihren öffentlich-rechtlichen Status.

In der Berufsausbildung muß die Mitbestimmung der Gewerkschaften durch eine einheitliche Selbstverwaltung gesichert werden. Sie ist durch eine Umwandlung der Bundesanstalt für Arbeit zu einer Bundesanstalt für Arbeit und Berufsbildung zu verwirklichen.

## **Mitbestimmung auf europäischer Ebene**

Neue Gefährdungen für den Bestand erworbener Mitbestimmungsrechte in der Bundesrepublik gehen von Bestrebungen zur Harmonisierung des Gesellschaftsrecht in der EG aus. Der DGB unterstützt nachhaltig die Bemühungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes, eine Richtlinie für die Struktur von Aktiengesellschaften durchzusetzen, die die Mitbestimmungsrechte sichert.

Bis der europäische Gesetzgeber die Grundlagen für betriebliche Gremien in transnationalen Unternehmen geschaffen hat, werden die DGB-Gewerkschaften zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund und den jeweiligen europäischen Partnergewerkschaften europäische Wirtschaftsausschüsse auf vertraglicher Grundlage vereinbaren und darüber hinaus zusammen mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften auf internationaler Ebene Regelungen für die Mitbestimmung in multinationalen Konzernen anstreben.

## **Die eigenen Handlungsbedingungen**

Bislang ist es den Gewerkschaften nicht in ausreichendem Maße gelungen, den Arbeitnehmern ein angemessenes und realistisches Wissen um die Möglichkeiten der Mitbestimmung, vor allem aber auch um ihre Grenzen in Krisen und Konfliktfällen zu vermitteln. Dies hat zu Fehleinschätzungen, überzogenen Erwartungen und zu Enttäuschungen geführt, die am Ende das Vertrauen in die Gewerkschaften schwächen. Funktionierende demokratische Teilhabe kann nicht ohne das zielgerichtete und selbstbewußte Engagement der Beschäftigten auskommen. Daher ist es unbedingt notwendig, die Mitbestimmung durch eine breit angelegte Informations- und Aufklärungsarbeit stärker als bisher im Bewußtsein der Arbeitnehmer zu verankern.

Die Verwirklichung der Forderung nach Ausweitung der Mitbestimmung verlangt gleichermaßen

- einen auf allen Handlungsebenen der Gewerkschaften sichtbaren und beständig weiter zu entwickelnden Gestaltungswillen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Träger von Mitbestimmungsrechten,
- volle Ausschöpfung der gesetzlichen Regelungen,
- organisatorische Anstrengungen, insbesondere in den Bereichen Qualifikation und Betreuung der Mitbestimmungsträger,
- die Ausschöpfung des tarifvertraglichen Instrumentariums,
- eine gezielte Beteiligung an der rechtspolitischen Diskussion und schließlich
- Einflußnahme auf den Gesetzgeber und die Parteien, wobei die parteipolitisch engagierten Mitglieder der Gewerkschaften in besonderer Weise Verantwortung tragen.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die sich im Auftrag ihrer Gewerkschaft als Mitbestimmungsträger um die Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten in den Aufsichtsratsorganen und Mitbestimmungsfunktionen bemühen, haben Anspruch auf Unterstützung und Koordinierung durch ihre Gewerkschaft sowie auf Förderung ihrer Arbeit durch Schulung und Beratung.

Dabei können sie auch in Zukunft auf die Hilfe des DGB und gewerkschaftlicher Einrichtungen, wie das WSI und die Hans-Böckler-Stiftung, zählen.



Der DGB sieht alle Kolleginnen und Kollegen, die Mitbestimmungsfunktionen wahrnehmen, vor der Aufgabe, ihre gesammelten Erfahrungen und Gestaltungschancen auf den unterschiedlichen Mitbestimmungsebenen so aufeinander zu beziehen und miteinander zu verzahnen, daß Mitbestimmung auch unter den Bedingungen wachsender internationaler Zusammenarbeit der Konzerne und der politischen Integration der Staaten der Europäischen Gemeinschaft als eine Handlungseinheit zur Entfaltung von Gegenmacht wirksam bleiben kann. Das setzt voraus, daß alle Arbeitnehmervertreter in den Mitbestimmungsgremien die bestehenden Beteiligungsrechte entsprechend der gewerkschaftlichen Grundsätze voll ausschöpfen und darüber hinaus durch eine erfolgreiche Mitbestimmungspraxis daran mitwirken, für die weitergehenden Forderungen nach Durchsetzung und Ausweitung von Mitbestimmung auf allen Entscheidungsebenen und nach Demokratisierung der Wirtschaft die Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewinnen.

In Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB alle Verantwortungsträger der Gewerkschaften auf, im Rahmen ihrer Arbeit dafür Sorge zu tragen, daß die Repräsentanz von Kolleginnen in Mitbestimmungsfunktionen deutlich gesteigert wird.

Die Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Aufsichtsrat und in Mitbestimmungsorganen ist eine gewerkschaftliche Aufgabe, die von allen uneigennützig wahrgenommen wird. Deshalb fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB den DGB-Vorstand auf, in Übereinstimmung mit den schon getroffenen Beschlüssen eine einheitliche Praxis der Tantiemenabführung bei allen DGB-Gewerkschaften sicherzustellen.

Zur besseren Einschätzung und Weiterentwicklung der eigenen mitbestimmungspolitischen Handlungsbedingungen fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB den DGB-Bundesvorstand auf, die bisherige Praxis der Mitbestimmung einer Überprüfung zu unterziehen mit dem Ziel, Schlußfolgerungen für eine Weiterentwicklung grundsätzlicher Mitbestimmungskonzepte und gewerkschaftlicher Mitbestimmungspraxis zu gewinnen und den Stellenwert von Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb, in den Unternehmen und in der Gesamtgesellschaft im Rahmen einer gewerkschaftlichen Konzeption der Wirtschaftsdemokratie und im Hinblick auf gewerkschaftliche Zukunftskonzeptionen neu zu bestimmen.

*Im Berichtszeitraum hat sich der Stellenwert der durch Mitbestimmungsarbeit beeinflussbaren Betriebs- und Unternehmenspolitik für die Gestaltung von Arbeitnehmerinteressen weiter erhöht. Die zunehmende Tendenz zur Dezentralisierung sowohl bei Konzepten des Gesetzgebers als auch der Tarifvertragsparteien bedeutet eine zugleich gestiegene Verantwortung für die Mandatsträger in der Mitbestimmung.*

**Mitbestimmung am Arbeitsplatz:** Der vom Bundeskongreß beschlossene Appell, die Möglichkeiten stärker auszuschöpfen, kann noch nicht als eingelöst betrachtet werden. Dies gilt sowohl für die Ausgestaltung der betrieblichen Politik als auch die Weiterentwicklung der qualitativen Tarifpolitik. Die verschiedenen Ansätze innerhalb der Tarifpolitik zur Erweiterung der Partizipationsmöglichkeiten für Arbeitnehmer werden überwiegend auch nicht mit dem Begriff „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ versehen, was die Propagierung und Verbreitung dieses Ansatzes erschwert. Auf der anderen Seite gelang es unternehmensorientierten Partizipationskonzepten im Berichtszeitraum, wesentlich stärker in die Diskussion zu gelangen (vor allem durch Experimente mit der Gruppenarbeit im Automobilsektor).

**Mitbestimmung im Betrieb:** Bisher gab es gesetzgeberisch keine Ansatzpunkte zur Realisierung der gewerkschaftlichen Forderungen. Begrenzte und geringe Fortschritte konnten im Spaltungsgesetz für die Treuhandgesellschaften vom Mai 1991 realisiert werden. Die Bemühungen um europäische Betriebsräte haben auf gesetzlicher Ebene noch nicht zu Erfolgen geführt.

**Mitbestimmung im Unternehmen:** Impulse zur Änderung der Rechtslage kamen vor allem aus dem europäischen Recht: Europäische Aktiengesellschaft, Spaltungsgesetz, Steuerfusionsrichtlinie. Zwar gelang es bisher auf der europäischen Ebene stets, mitbestimmungsbeseitigende Regelungen zu verhindern bzw. Besitzstandsregelungen für die deutsche Mitbestimmung durchzusetzen. Bei der Umsetzung in nationales Recht war hingegen erstmals ein massiver rechtspolitischer Rückschritt zu verzeichnen, da das im Rahmen der Steuerfusionsrichtlinie zu verabschiedende Mitbestimmungsbeibehaltungsgesetz bis heute nicht vom Bundestag verabschiedet wurde. Hinzu kommen die Bestrebungen im Bereich des Umwandlungsrechts und der kleinen Aktiengesellschaft, welche ebenfalls eine Einschränkung von Mitbestimmungsmöglichkeiten beinhalten.

**Mitbestimmung in der Gesamtwirtschaft:** Die in den fünf neuen Bundesländern verabredeten Aufbaustäbe sind Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung der gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung.

**Mitbestimmung auf europäischer Ebene:** Einziger Ansatzpunkt im Berichtszeitraum war hier die Diskussion um europäische Betriebsräte. Der DGB setzte sich in diesem Zusammenhang verstärkt gegenüber den Gewerkschaften dafür ein, noch vor der Verabschiedung einer entsprechenden Gesetzgebung zur freiwilligen Vereinbarung auf Unternehmensebene zu fordern und durchzusetzen. Dabei wurde der Meinungsaustausch mit Mitgliedsbünden im EGB, insbesondere dem TUC, CFDT und der italienischen Gewerkschaften intensiviert.

**Die eigenen Handlungsbedingungen:** Die Gewerkschaften haben sich aufgrund einer Empfehlung des Bundesvorstandes auf ein Verfahren geeinigt, zunächst in den Gewerkschaften eine breite Bestandsaufnahme bestehender Mitbestimmungspraxis durchzuführen. Hierzu wurden eine Reihe von Veranstaltungen durchgeführt. Die hierzu eingesetzte Kommission „Bestandsaufnahme zur Mitbestimmung“ koordinierte die gewerkschaftlichen Aktivitäten im Rahmen der Bestandsaufnahme und erarbeitete einen entsprechenden Abschlußbericht. Dieser Bericht, ausschließlich der Empfehlungen, geht den Delegierten des DGB-Bundeskongresses gesondert zu.

## 29 (M zu 28)

Antragsteller: IG Bergbau und Energie

### Unternehmensmitbestimmung

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß bekräftigt im Sinne der geltenden Beschlüsse, daß die Fortentwicklung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer als eine wesentliche Voraussetzung für die umfassende demokratische Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft anzusehen ist. Kontrolle unternehmerischer Entscheidungen und wirksame Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen, so zeigen alle Erfahrungen, sind nur durch eine paritätische Mitbe-

stimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf Unternehmensebene gewährleistet, wie sie in dem seit 40 Jahren bewährten Montanmitbestimmungsmodell verwirklicht ist. Weder das Mitbestimmungsgesetz 1976 noch die entsprechenden Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes lassen dagegen eine echte Beteiligung in elementaren Fragen der Unternehmensführung zu.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß beauftragt den DGB-Bundesvorstand, sich auch weiterhin mit den Gewerkschaften nachdrücklich dafür einzusetzen, daß eine Neuregelung der Unternehmensmitbestimmung gemäß dem DGB-Gesetzentwurf über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Konzernen durchgesetzt wird. Den drohenden Gefährdungen der Montanmitbestimmung muß begegnet werden, bestehende Mängel wie das Letztentscheidungsrecht der Hauptversammlung sind zu beseitigen.

Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland gilt international als beispielhaft. Wir können es deshalb nicht hinnehmen, wenn die Harmonisierung der Rechtssysteme im Zuge der Bildung des Europäischen Binnenmarktes dazu mißbraucht wird, unser Mitbestimmungssystem auszuhöhlen. Wir fordern daher alle politisch Verantwortlichen in der Bundesrepublik Deutschland auf, mit Nachdruck dafür einzutreten, wirksame Mitbestimmungsinstrumente für alle länderübergreifend operierenden Unternehmen zu schaffen und darüber hinaus die Grundelemente unserer Mitbestimmungsregelungen zum Bestandteil eines verbindlich garantierten Mindestsockels an Mitbestimmungsrechten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa zu machen.

Praktische Erfahrungen und die vorliegenden wissenschaftlichen Bestandsaufnahmen belegen, daß die Wirksamkeit jeder Mitbestimmung entscheidend davon abhängt, inwieweit die reibungslose Verzahnung der verschiedenen Mitbestimmungsebenen gelingt. Der DGB-Bundesvorstand und die betroffenen Gewerkschaften sind deshalb aufgefordert, geeignete Schritte zu ergreifen, um eine systematische Diskussion über die strategischen und programmatischen Möglichkeiten für eine Verbesserung der Koordination der verschiedenen Mitbestimmungsebenen und für eine effektivere Kooperation der einzelnen Mitbestimmungsträger in Gang zu setzen. Dabei sollten insbesondere Wege zu einer differenzierten Verbindung von Unternehmensmitbestimmung und gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Vordergrund stehen, die den vorgegebenen Strukturen und Bedingungen der jeweiligen Branche gerecht wird.

Es ist den Gewerkschaften bisher nicht in ausreichendem Maße gelungen, den Arbeitnehmern ein angemessenes und realistisches Wissen um die Möglichkeiten der Mitbestimmung, aber vor allem auch um ihre Grenzen in Krisen und Konfliktfällen zu vermitteln. Dies hat zu Fehleinschätzungen, überzogenen Erwartungen und zu Enttäuschungen geführt. Funktionierende demokratische Teilhabe kann nicht ohne das zielgerichtete und selbstbewußte Engagement der Arbeitnehmer auskommen. Daher ist es unbedingt notwendig, die Mitbestimmung durch eine breitangelegte Informations- und Aufklärungsarbeit stärker als bisher im Bewußtsein der Arbeitnehmer zu verankern.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 28.*

## 30 (M zu 28)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### Mitbestimmung – Bestandsaufnahme – Weiterentwicklung

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß beauftragt den DGB-Bundesvorstand, in Zusammenarbeit mit den betroffenen Gewerkschaften eine politische Bestandsaufnahme über die bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse der Unternehmensmitbestimmung vorzunehmen. Auf dieser Grundlage soll eine breite Diskussion über die strategische Weiterentwicklung der Mitbestimmung insgesamt eingeleitet werden.

Das DGB-Grundsatzprogramm fordert die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen, um wirtschaftliche Macht demokratischer Kontrolle zu unterwerfen, Mißbrauch zu verhindern und die Interessen der ArbeitnehmerInnen gleichberechtigt zum Tragen zu bringen.

Im Bemühen, die programmatischen Ziele zu verwirklichen, liegen im Bereich der Unternehmensmitbestimmung (Montanmitbestimmung/Mitbestimmungsgesetz '76) inzwischen umfangreiche Erfahrungen vor, die systematisch ausgewertet und genutzt werden sollten.

Vor jeder Weiterentwicklung von Mitbestimmungsprogrammatik und praktischer Mitbestimmungspolitik muß überprüft und eingeschätzt werden, inwieweit die bisherigen Ergebnisse mit den angestrebten Zielen übereinstimmen. In diesem Zusammenhang stellen sich vorrangig folgende Fragen:

- Welchen Nutzen hat die Unternehmensmitbestimmung gebracht und welche Grenzen sind gerade in Konflikt- und Krisenfällen deutlich geworden?
- Bestanden und bestehen **realistische** Vorstellungen von den Wirkungsmöglichkeiten der Unternehmensmitbestimmung? – Haben wir durch die unveränderte Propagierung unserer „Mitbestimmungsideologie“ falsche Erwartungen geweckt?
- Welcher Schaden ist darüber hinaus durch die ideelle und politische Haftbarmachung der ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten für **Fehler der Unternehmenspolitik** in bezug auf Glaubwürdigkeit und Wirkung gewerkschaftlicher Politik entstanden?

Die Beantwortung dieser Fragen erfordert eine systematische Bestandsaufnahme, in die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen, insbesondere aber Erfahrungen aus der Praxis einzubeziehen sind. Bei der auf dieser Grundlage geführten breiten Diskussion über die strategische Weiterentwicklung der Mitbestimmung sollten vorrangig folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Weiterentwicklung und Verhältnis der verschiedenen Ebenen der Mitbestimmung;
- Stellenwert der Mitbestimmung in der gewerkschaftlichen Arbeit;
- besondere Aufgabenstellung und Verantwortlichkeit der GewerkschaftsvertreterInnen in Aufsichtsräten im Zusammenhang mit unternehmensübergreifenden, beschäftigungspolitischen, gesellschaftspolitischen oder ethischen Fragestellungen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 28.*

## 31 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### **Mitbestimmung in gewerkschaftlichen Unternehmen**

Das Verhalten von Gewerkschaftern als Anteilseigner und Arbeitnehmervertreter in gewerkschaftlichen Unternehmen hat auch nach Veräußerung von Teilen an private Unternehmer für die politische Glaubwürdigkeit von gewerkschaftlicher Programmatik und gewerkschaftlichem Handeln große Bedeutung.

In diesem Sinne fordert der DGB-Bundeskongreß die Gewerkschafter, die als Anteilseigner und Arbeitnehmervertreter in diesen Unternehmen tätig sind, auf, dieser Verantwortung entsprechend zu handeln und sicherzustellen, daß der Mitbestimmungsgedanke durch ihr Verhalten nicht beeinträchtigt wird.

Durch Beschlüsse von mehrheitlich durch Gewerkschafter zusammengesetzte Aufsichtsräte darf es nicht zum Abbau bestehender Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten kommen.

Soweit Beschlüsse in Aufsichtsräten aus der zurückliegenden Zeit entsprechende Wirkungen hatten, sind die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsträger aufgefordert, alles in ihren Kräften stehende zu tun, um diese wieder rückgängig zu machen.

*Ständiger Auftrag der Anteilseigner und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.*

## 33 (M an BV)

Antragsteller: IG Metall

### **Abführung von Aufwandsentschädigungen**

Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmervertreter, die als Vizepräsidenten in Handwerkskammern tätig sind, erhielten ihr Mandat durch die Unterstützung ihrer Gewerkschaft. Sie erfüllen verantwortungsvolle gewerkschaftliche Aufgaben. Durch die Gewerkschaften und den DGB erhalten sie größtmögliche Beratung und Unterstützung. Mitbestimmung im überbetrieblichen Bereich ist den gleichen gewerkschaftlichen Richtlinien zuzuordnen wie die auf Betriebs- und Unternehmensebene. Das hat auch für die dort gezahlten Aufwandsentschädigungen zu gelten. Deshalb werden die Mitglieder von DGB-Gewerkschaften in der Funktion eines Vizepräsidenten einer Handwerkskammer aufgefordert, ihre dort erhaltenen Aufwandsentschädigungen nach den für Aufsichtsratsmitglieder geltenden Richtlinien an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

*Der Kreis der gewählten Vizepräsidenten von Handwerkskammern umfaßt nach Abschluß der Handwerkskammerwahlen in den neuen Ländern 56 Personen, wovon 52 gewerkschaftlich organisiert sind.*

*Ihre Aufwandsentschädigungen sind ebenso vielfältig wie die Aufwendungen, die damit abgegolten werden sollten: Es handelt sich um Auslagenersatz, Entschädigung für Zeitversäumnisse, Kleidung, Verzehr, teils pauschaler Fahrtkostenersatz, Dienstreisezusatzversicherung und teilweise sogar Ersatz für Lohnausfall.*

*Die Höhe der Aufwandsentschädigung orientiert sich teilweise prozentual (zwischen 25 und 40 %) an den Entschädigungssätzen des Präsidenten bzw. an der Besoldung der verbeamteten Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammern.*

*Der Intention der Beschlußlage nach (Annahme des diesbezüglichen Antrages als Material) sind die Vizepräsidenten von der Abführungspflicht erfaßt. Die Durchsetzung und Kontrolle dieser Abführungspflicht erscheinen derzeit noch nicht lösbar.*

*Bei der Teilnovellierung der Handwerksordnung (in Kraft ab 1. Januar 1994) wurde bezüglich der Entschädigungsansprüche betr. Lohnausfall etc. eine Vereinheitlichung erreicht. Weitere Regelungen sind z. B. im Satzungsrecht zu schaffen.*

## **34 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Fortentwicklung des Datenschutzrechts**

Der Beschluß des 13. Ordentlichen Bundeskongresses (Antrag 33) wird bekräftigt. Die darin enthaltenen Aussagen und Forderungen besitzen ungeschmälerte Aktualität.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß nimmt mit Befremden zur Kenntnis, daß auch der von der Bundesregierung zuletzt vorgelegte Gesetzentwurf zur Fortentwicklung der Datenverarbeitung und des Datenschutzes (BT-Drucks. 11/4306) in vielen Belangen weder den zwingenden verfassungsrechtlichen Anforderungen noch den politischen Notwendigkeiten entspricht. Der 14. Ordentliche Bundeskongreß schließt sich insoweit der kritischen Einschätzung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz an, dessen Arbeit er ausdrücklich unterstützt.

Die parlamentarischen Gremien sind aufgefordert, im Zuge der weiteren Behandlung eine Verbesserung des Gesetzentwurfs im Sinne der gewerkschaftlichen Vorstellungen zu realisieren.

Die überfällige Fortentwicklung des Datenschutzrechts muß sich insbesondere auf folgende Gesichtspunkte konzentrieren:

- Es müssen, wie auf Länderebene zum Teil bereits geschehen, besondere Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer vor den Gefahren der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn erlassen werden.
- Das künftige Datenschutzrecht hat den EDV-technischen Veränderungen (z. B. zunehmende lokale und zwischenbetriebliche Vernetzung der EDV-Systeme und Telekommunikation) Rechnung zu tragen und sicherzustellen, daß die von der Datenverarbeitung Betroffenen auch insoweit geschützt werden.
- Die künftigen Datenschutzregelungen müssen sich noch stärker an dem Grundsatz orientieren, daß Daten grundsätzlich nur für denjenigen Zweck verarbeitet und verwendet werden dürfen, für den sie erhoben wurden (sogenanntes Zweckbindungsprinzip).
- Die Möglichkeit der Datenverarbeitung im Ausland muß eingeschränkt werden, um zu vermeiden, daß die deutschen Datenschutzvorkehrungen durch Verarbeitung in anderen

Ländern mit geringerem oder gar keinem Datenschutz (sogenannte Datenoasen) unterlaufen werden.

- Sowohl bei rechtswidriger Datenverarbeitung als auch im Fall der Verarbeitung unzutreffender Daten muß zugunsten des Betroffenen ein grundsätzlich unbegrenzter Schadensersatzanspruch bestehen, der vom Vorliegen eines Verschuldens des Datenverarbeiters unabhängig ist (verschuldungsunabhängiger Schadensersatzanspruch).
- Die im Bereich der Datenverarbeitung bestehenden Kontrollmöglichkeiten sind zu verbessern, indem die Stellung der Datenschutz-Kontrollorgane (Bundes- bzw. Landesbeauftragte für den Datenschutz, betrieblicher Datenschutzbeauftragter) gestärkt und der Auskunftsanspruch der Betroffenen verbessert wird.
- Die Befugnisse des Verfassungsschutzes, des Militärischen Abschirmdienstes und des Bundesnachrichtendienstes sind präziser zu fassen, um entsprechende Aktivitäten auf das gebotene Ausmaß zu beschränken.

Im übrigen sind der DGB und die im EGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften aufgefordert, darauf hinzuwirken, daß mit der Einführung des Europäischen Binnenmarktes das in den EG-Ländern geltende Datenschutzrecht verbessert, zumindest aber der Datenschutzstandard der Bundesrepublik europaweit verwirklicht wird.

*Das Anliegen wird weiterverfolgt.*

*Das Gesetz zur Fortentwicklung des Datenschutzes ist am 1. Juni 1992 in Kraft getreten (Bundesdatenschutzgesetz). Unsere zentrale Forderung, in einem neu zu schaffenden Datenschutzgesetz den Arbeitnehmerdatenschutz ausdrücklich neu zu regeln und auszubauen, ist in dem nun vorliegenden Gesetz nicht berücksichtigt worden. Dieser Bereich wird von dem Gesetz vollständig ausgeklammert. Der Bundesbeauftragte für Datenschutz hat in seinem 13. Tätigkeitsbericht dieses Manko ebenfalls angeprangert und ist mit der Forderung nach einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz an die Öffentlichkeit getreten.*

*Für Klarstellung hat hingegen die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluß vom 11. Juni 1991 – 1 BvR 239/90) gesorgt, die sich mit der Frage auseinandersetzt, ob das mit dem Volkszählungsurteil bestätigte Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch im Privatbereich Wirkung entfalten könne. Nach dieser Entscheidung umfaßt das allgemeine Persönlichkeitsrecht die Befugnis des einzelnen über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten, zu denen auch Akten gehören, selbst zu bestimmen.*

*Der DGB hat in seinen Verfassungspolitischen Leitlinien vom 10. März 1992 die ausdrückliche Aufnahme des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung in die Verfassung gefordert.*

*Die Fortentwicklung des Datenschutzrechts ist auch eine wichtige Komponente der Konzeption zur sozial- und verfassungsverträglichen Gestaltung des Telekommunikationswesens, die der DGB in einer umfassenden Positionsbeschreibung im Sommer 1991 der Öffentlichkeit vorlegte.*

*Die Frage des Arbeitnehmerdatenschutzes ist mittlerweile auf europäischer Normebene aktuell. Unter dem 15. Oktober 1992 veröffentlichte die Kommission der Europäischen Gemeinschaft einen „geänderten Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zum Schutz natürlicher Per-*

sonen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr“, der arbeitnehmerseitig kritische Würdigung erfahren hat. Mit dieser Richtlinie werden wichtige Vor-entscheidungen auch für den europaweiten Arbeitnehmerdatenschutz getroffen, die unsere Mindestanforderungen an eine Datenschutzregelung nicht erfüllen.

## 35 (M an BV)

Antragsteller: Gewerkschaft der Polizei

### **Genomanalyse im Strafverfahren (Genetischer Fingerabdruck)**

Genomanalysen können erhebliche Bedeutung für Strafverfahren gewinnen. Bei dem hier in Frage kommenden genetischen Fingerabdruck gelingt es bei der Auswertung geringer Blut-, Speichel- oder sonstiger Sekretspuren, die individuelle Zuordnung oder Ausschlüsse einer solchen Spur in bezug auf Verdächtige so sicher wie bei einem Fingerabdruck zu gestatten; somit ist die Genomanalyse im Strafverfahren ein Hilfsmittel von unschätzbarem Wert.

Bei den gegenwärtig verwandten Analysemethoden beschränkt man sich auf solche Genomabschnitte (Minisatelliten), die nach dem gegenwärtigen (und auch wahrscheinlich zukünftigen) Stand der Wissenschaft keine „benutzte Erbinformation“ (kodierende Sequenzen) enthalten. Daher fallen bei Anwendung derartiger Methoden auch keine Informationen über vererbte Dispositionen, Krankheitsbilder pp. an.

Trotzdem wird das Persönlichkeitsrecht betroffen und Fragen des Persönlichkeitsschutzes werden relevant. Somit bedürfen Eingriff, Analyse sowie die Verwertung und gegebenenfalls Speicherung klarer gesetzlicher Ermächtigungsgrundlagen. Mit einer derartigen Norm im Strafverfahrensrecht müßte in Ausprägung des Verhältnismäßigkeitsprinzips festgelegt werden, daß ein derartiger genetischer Fingerabdruck nur bei bestimmten schweren Straftaten angeordnet werden darf. Ebenso soll eine besondere Festschreibung des Zweck-Bindungsprinzips erfolgen. Auch zukünftig sollen dabei nur Verfahren angewandt werden dürfen, die sich auf Genomabschnitte beschränken, die keine kodierenden Sequenzen enthalten.

*Das Anliegen wird als ständige Aufgabe weiterverfolgt.*

*Die Technik der Genomanalyse wird seit Ende der 80er Jahre auch in Deutschland in Strafverfahren als Beweismittel zur Täteridentifikation eingesetzt. Im Hinblick auf die mangelnde wissenschaftliche Absicherung des Verfahrens kommt der Analyse der DNA nach der Rechtsprechung des BGH (Urteil vom 12. August 1992, 5 StR 239/92) jedoch nur ein ergänzender Beweiswert zu.*

*Die neue wissenschaftliche und technische Entwicklung der Gentechnologie löst – wie schon die Enquete-Kommission des 10. Deutschen Bundestages „Chancen und Risiken der Gentechnologie“ 1987 festgestellt hatte – in vielen Bereichen rechtlichen Regelungsbedarf aus. Dies gilt gerade auch für den Bereich des Strafprozeßrechts.*

*Unsere Forderung nach gesetzlicher Regelung unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für das Strafverfahren ist nach wie vor aktuell.*



*Es liegen im Berichtszeitpunkt ein Referentenentwurf des Bundesministerium der Justiz aus November 1991 sowie ein Gesetzesentwurf der Fraktion der SPD vom 10. Dezember 1992 (Drucksache 2/3981) vor, die sich zum Ziel gesetzt haben, klare gesetzliche Regelungen zur Genomanalyse und zur Bannung der Mißbrauchsgefahren durch die fortschreitende technische Entwicklung zu treffen.*

# Internationale Politik

## 36 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Europapolitische Leitlinien des DGB

#### I. Politische Grundsätze

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bekennt sich zu dem Ziel, eine Europäische Union zu verwirklichen, die sich auf Frieden, Demokratie, Gerechtigkeit und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für alle gründet.

Die Überwindung der Grenzen in Europa und damit die Überwindung von Haß, Neid und Krieg eröffnet große Chancen für eine bessere Zukunft. Sie müssen genutzt werden. Voraussetzung dafür ist, daß die Europäische Gemeinschaft den Weg der Integration im Inneren geht, ohne sich nach außen abzugrenzen.

Das heißt zum einen: Sie muß ihre außenpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten als verlässlicher Partner auch gegenüber den Staaten und Staatengruppen außerhalb Europas ausschöpfen.

Vor allem muß die Europäische Gemeinschaft noch intensiver als bisher ihre Verantwortung gegenüber den Ländern der Dritten Welt wahrnehmen. Ein globaler Ausgleich von Lebenschancen, ohne den eine friedliche Entwicklung und eine Sicherung bzw. Wiederherstellung eines weltweiten ökologischen Gleichgewichts nicht denkbar ist, erfordert insbesondere einen verstärkten realen Transfer von umweltschonenden Ressourcen und Technologien in die Länder der Dritten Welt, eine Verbesserung ihrer Exporterlöse und den Verzicht auf Forderungen. Die Ausfuhr von Waffen in diese Länder ist einzustellen.

Zum anderen sollte die Europäische Gemeinschaft eine aktive Rolle beim Bau eines „Europäischen Hauses“ spielen, dessen Strukturelemente in der KSZE-Schlußakte beschrieben wurden.

Die eingeleiteten Verhandlungen zwischen der EG und der EFTA über eine multilaterale Konvention mit dem Ziel, einen binnenmarktähnlichen Zustand zwischen beiden Gemeinschaften herbeizuführen, ist ein weiterer wichtiger Eckstein der europäischen Architektur. Das Verhältnis zwischen EG und EFTA wird damit auf eine neue Grundlage gestellt.

Mit dem Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfen (RGW) und seinen meisten Mitgliedsstaaten hat die EG seit 1988 ihre Vertragspolitik Zug um Zug, nach dem Stand der Demokratisierung in den betreffenden Staaten, umgesetzt. Die Abkommen erstrecken sich auf Handelsfragen, auf die wirtschaftliche Zusammenarbeit, die Energie- und Umweltschutzpolitik, die Berufsausbildung oder das Statistikwesen. Es liegt im Interesse der Menschen in Europa, dieses Geflecht der Handels- und Kooperationsabkommen weiter auszubauen. Auf diese Weise muß der Prozeß der Demokratisierung und der „Perestroika“ in den Staaten Mittel-, Ost- und Südosteuropas Unterstützung finden. Dazu wird auch die auf Initiative Frankreichs ins Leben gerufene Europabank ihren Beitrag leisten.

Ziel muß die Entwicklung einer ganz Europa umfassenden wirtschaftlichen und politischen Kooperation sein, die zur Schaffung eines einigen, demokratischen Europas führt. Ein Schritt in diese Richtung ist die weitreichende Beteiligung der Staaten Mittel-, Ost- und Südeuropas an EG-Programmen; dazu bieten sich Bereiche wie z. B. die Forschung, die Kommunikation oder die Festlegung gemeinsamer technischer Normen an.

Blockübergreifende gesamteuropäische Funktionen sollte auch der Europarat erhalten. Er sollte die Zusammenarbeit mit den Staaten Mittel-, Ost- und Südosteuropas vor allem in den Bereichen Umweltpolitik und Drogenbekämpfung, der Gesundheitspolitik und der Förderung der Kultur, des Schulwesens, der Jugend und des Sportes suchen – auch mit dem Ziel einer Assoziation und Mitgliedschaft der Staaten, die weitere Fortschritte in der Demokratisierung erzielen. Viele Konventionen des Europarates stehen den europäischen RGW-Staaten zur Ratifizierung offen. Diese Möglichkeiten sollten sie nutzen, um die Eingliederung in die Gemeinschaft demokratisch organisierter Staatswesen zu beschleunigen. Dazu dürfte auch eine Annäherung an das GATT und die OECD beitragen.

Mit der Öffnung der Grenzen zwischen der DDR und der Bundesrepublik Deutschland und der sich entwickelnden Vertragsgemeinschaft zwischen beiden deutschen Staaten eröffnen sich neue Perspektiven nicht nur für die nationale, sondern auch für die staatliche Einheit Deutschlands.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund unterstützt und bekräftigt die „Erklärung zu Mittel- und Osteuropa“ des Europäischen Rates vom Dezember 1989, in der es heißt:

„Wir streben die Stärkung des Zustandes des Friedens in Europa an, in dem das deutsche Volk in freier Selbstbestimmung seine Einheit wiedererlangt. Dieser Prozeß muß sich auf friedliche und demokratische Weise unter Wahrung der Abkommen und Verträge sowie sämtlicher in der Schlußakte von Helsinki niedergelegten Grundsätze im Kontext des Dialogs und der Ost-West-Zusammenarbeit vollziehen. Er muß sich in die Perspektive der europäischen Integration einbetten.“

Die EG-Mitgliedschaft steht allen europäischen Staaten offen, die bereit sind, alle Regelungen und Institutionen der Gemeinschaft anzuerkennen. Mit denjenigen Staaten, die ein Vollmitgliedschaft nicht wünschen, sollten vorhandene und EG-vertraglich mögliche Kooperationsformen intensiviert und neue entwickelt werden.

Mit der Verabschiedung der „Einheitlichen Europäischen Akte“ im Jahre 1986 ist der Einigungsprozeß in der EG nach einem Zeitraum der Stagnation in eine neue Phase eingetreten.

Die Vollendung des europäischen Binnenmarktes zum 31.12.1992 ist der richtige Weg für die wirtschaftliche Gestaltung Europas. Zwingend gehören dazu Maßnahmen, die den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen Gemeinschaft sowie die Absicherung des Sozialstaatsgebotes in den Mitgliedsstaaten garantieren.

## **II. Demokratisierung der Entscheidungsprozesse**

Parallel zur Schaffung einer Wirtschafts- und Währungsunion müssen die Entscheidungsstrukturen und -prozesse der Europäische Gemeinschaft stärker demokratisch legitimiert werden. Der DGB begrüßt, daß mit der „Einheitlichen Europäischen Akte“ das Europäische Parlament zusätzliche Rechte erhalten hat. Insbesondere auf dem Gebiet des Umwelt- und Arbeitsschutzes verfügt es mit dem neugeschaffenen Instrument der Zweiten Lesung über

größere Einwirkungsmöglichkeiten auf die EG-Gesetzgebung als zuvor. Das reicht aber bei weitem nicht aus. Die Europäische Gemeinschaft benötigt vor allem auch ein „mehr“ an Demokratie.

1. Die Ende 1990 beginnende Regierungskonferenz muß neben der Verwirklichung der Währungsunion die weitere Stärkung des Europäischen Parlamentes und eine EG-Vertragsergänzung mit dem Ziel sicherstellen, daß auch und gerade sozialpolitische Fragen im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EG geregelt werden können.
2. Das Europäische Parlament muß das EG-Gesetzgebungsrecht, die ausschließliche Haushaltsbefugnis und das Recht der Berufung und Abberufung der Kommission (Regierung) bzw. ihrer einzelnen Mitglieder erhalten.
3. Paritätische Ausschüsse sind einzurichten und – soweit vorhanden – zu stärken. Paritätische Ausschüsse sind geeignete Instrumente zur Entwicklung des sozialen Dialogs auf Branchenebene.

Der DGB fordert die Einberufung einer verfassungsgebenden Versammlung für die Europäische Union. An ihren Beratungen sind die europäischen Gewerkschaften mit Konsultationsstatus zu beteiligen. Sie soll spätestens bis zu den übernächsten direkten Wahlen des Europäischen Parlament eine Verfassung erarbeiten, die zu einer ausgewogenen und demokratischen Gewaltenteilung in der Europäischen Gemeinschaft führt:

Elemente dieser Verfassung müssen sein:

1. Die Gesetzgebungszuständigkeiten zwischen dem Europäischen Parlament und den nationalen Parlamenten so zu gestalten, daß sie den Erfordernissen eines föderalen Aufbaus der Europäischen Union entsprechen.
2. Die Kommission erhält die Rolle der europäischen Exekutive zugewiesen, wobei die Rechte des Verwaltungsvollzuges im einzelnen in der Verfassung geregelt und zu den entsprechenden Rechten der Mitgliedsstaaten abgegrenzt werden müssen.
3. Der bisherige Ministerrat wird zu einer zweiten gesetzgebenden Kammer ausgebaut, die öffentlich verhandelt und entscheidet.
4. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß (WSA) muß durch Ausweitung seiner beratenden Tätigkeit erheblich gestärkt werden. Der europäische Gesetzgeber sollte die Vorschläge des WSA in einem formellen Verfahren prüfen und bei Ablehnung diese begründen.
5. Der Europäische Gerichtshof wird zu einem europäischen Verfassungsgericht erhoben; ihm werden oberste EG-Fachgerichte zur Seite gestellt, die im Zuge des weiteren Integrationsprozesses durch untere EG-Fachgerichte in der Rechtsprechung entlastet werden können.

Die EG-Verfassung muß jeder Bürgerin, jedem Bürger Grundrechte und Grundfreiheiten garantieren, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Darüber hinaus muß sie die Garantie gleicher Rechte für Frauen und Männer enthalten.

Der DGB begrüßt in diesem Zusammenhang die Entschließung des Europäischen Parlamentes über die Ausarbeitung einer Europäischen Verfassung und den Entwurf einer Verfassung der Europäischen Union vom 26. September 1983 als eine bedeutende Vorarbeit und Grundlage für die Tätigkeit der verfassungsgebenden Versammlung.

### III. Sozialpolitik

Mit dem EWG-Vertrag haben sich die Mitgliedsstaaten verpflichtet, „auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen.“ Dieses Ziel kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn die Sozialpolitik auf europäischer Ebene zumindest den Stellenwert erhält, den die wirtschaftliche Dimension schon heute hat.

Der Bau eines sozialen Europas muß als längerfristiger, dynamischer Prozeß verstanden werden.

Eine europäische Sozialpolitik muß sich auf Solidarität, Gerechtigkeit, Vollbeschäftigung und Wohlstand für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begründen. Die Mitgliedsstaaten müssen an ihre gemeinsamen sozialstaatlichen Traditionen anknüpfen und die noch bestehenden Unterschiede schrittweise verringern und das Sozialgefüge insgesamt anheben.

Angesichts der unterschiedlich gewachsenen Sozialstrukturen ist kurz- und mittelfristig eine weitgehende Harmonisierung des europäischen Arbeits- und Sozialrechts auf absehbare Zeit nicht möglich.

Bisher gibt es kein von allen Mitgliedsstaaten akzeptiertes allgemeingültiges Sozialmodell, an das sich die anderen Länder schrittweise anpassen könnten. Zu groß sind die wirtschaftlichen und institutionellen Unterschiede. Um einen schrittweisen Aufbau einer europäischen Sozialpolitik zu ermöglichen, müssen folgende Eckpunkte realisiert werden:

#### 1. Verbindliche soziale und demokratische Grundrechte

Im grenzenlosen Binnenmarkt ist ein gemeinschaftlicher Bezugsrahmen erforderlich, der ein Mindestmaß an sozialstaatlicher Einheitlichkeit enthält. Allen Menschen in der EG müssen daher die gleichen demokratischen und sozialen Grundrechte garantiert werden. Diese Mindestnormen müssen rechtsverbindlich im Rechtssystem der EG verankert werden und dem Einzelnen nach Ausschöpfung des nationalen Rechtsweges eine Klage vor dem Europäischen Gerichtshof ermöglichen. Diese Rechte müssen von dem klassischen Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit über den Kündigungsschutz bis zur Garantie des Mutterschutzes und eines Mindesturlaubs reichen. Dabei muß sichergestellt werden, daß günstigere tarifliche oder gesetzliche Regelungen in einzelnen Staaten nicht beeinträchtigt werden dürfen. Den Mitgliedsstaaten muß es auch zukünftig möglich sein, günstigere Regelungen beizubehalten oder zu ergreifen.

#### 2. Bestmöglicher Sicherheits- und Gesundheitsschutz

Leben und Gesundheit sind das höchste Gut der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der EG muß daher ein möglichst hoher Standard des Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt angestrebt werden. Eine Absenkung des jeweils national erreichten Niveaus durch Harmonisierungsmaßnahmen in der EG muß ausgeschlossen werden. Durch eine fortschrittliche Arbeitsschutzgesetzgebung in der Bundesrepublik sind Maßstäbe für den europäischen Arbeitsschutz zu setzen und wirksame rechtliche Grundlagen vor allem zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen zu schaffen.

Die Arbeitgeber sind EG-weit zu verpflichten, umfassende Risikobewertungen vorzunehmen und auf dieser Basis mit den Arbeitnehmervertretungen verbindliche betriebliche Arbeitsschutzprogramme auszuhandeln.

Ebenso notwendig sind die Sicherung und der Ausbau von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Unabdingbar ist ferner die Beteiligung der Gewerkschaften an der gesundheitsrelevanten europäischen Normengebung. Dies muß durch ein formell geregeltes Verfahren geschehen, das dem Europäischen Gewerkschaftsbund ein Einspruchsrecht innerhalb angemessener Frist einräumt.

Zugleich müssen europäische Normen vor allem den Schutz vor krebserzeugenden, erbgutverändernden, fruchtbarkeitszerstörenden, fruchtschädigenden, allergisierenden und zu chronischen Erkrankungen führenden Einwirkungen in der Arbeitsumwelt sicherstellen. Kernelemente dieser Politik müssen ebenso das schrittweise Verbot besonders gefährlicher chemischer Substanzen und anderer Einwirkungen sein. Hierzu zählen insbesondere auch gentechnologische Risiken.

### 3. Ausbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Der Erfolg dieser Maßnahmen hängt aber auch davon ab, ob sie von verschiedenen unterstützenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Ausbildungsprogrammen begleitet werden, die jedem einzelnen mehr Chancen auf eine Beschäftigung eröffnen. Die Gemeinschaftsorgane müssen darauf hinwirken, daß in jedem Land eine aktive Arbeitsmarktpolitik betrieben wird, die folgende Elemente umfaßt:

- Eine flächendeckende und effiziente öffentliche Arbeitsvermittlung, die ihre soziale Vermittlungsaufgabe wirksam erfüllen kann.
- Eine arbeitsmarktpolitische Vorausschau, die es ermöglicht, den zukünftigen Qualifikationsbedarf und den Strukturwandel am Arbeitsmarkt möglichst rechtzeitig zu erkennen.
- Berufsbildungs- und Weiterbildungsprogramme.
- Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere für benachteiligte Gruppen.

Da mit der erweiterten Niederlassungsfreiheit eine Aushöhlung nationaler Schutzbestimmungen droht, muß europaweit private und gewinnorientierte Arbeitsvermittlung ebenso verboten werden wie Leiharbeit. Zugleich müssen wirksame Maßnahmen zur Verringerung und Abschaffung illegaler Beschäftigung EG-weit sichergestellt und die Zusammenarbeit der Arbeitsämter verbessert werden.

### 4. Verringerung der regionalen Unterschiede

Etwa 20 % der Bevölkerung der Gemeinschaft lebten Ende der 80er Jahre in Regionen, in denen das pro-Kopf-Einkommen 25 % unter dem Gemeinschaftsdurchschnitt lag. Um diesen Regionen einen wirtschaftlichen Aufholprozeß zu ermöglichen, muß das Beschäftigungswachstum hier weit überdurchschnittlich gefördert werden. Angesichts der notwendigen qualitativen und quantitativen Verbesserungen reichen die Mittel des europäischen Strukturfonds keinesfalls aus. Eine öffentliche Initiative sollte gestartet werden, die darauf abzielt, den am meisten benachteiligten Regionen verstärkt Finanzmittel zur Verfügung zu stellen, um spezifische Programme durchführen und neue beschäftigungspolitische Aktivitäten in Gang setzen zu können.

## 5. Abstimmung der Sozialpolitik

Eine Harmonisierung des europäischen Sozialrechts ist nur sehr langfristig möglich und kann nur am Ende eines europäischen Integrationsprozesses stehen. Wichtig ist, daß es bei der Weiterentwicklung der Sozialversicherungssysteme zu einer besseren Abstimmung und Koordinierung zwischen den Mitgliedsstaaten kommt. Diese Angleichung muß „auf dem Wege des Fortschrittes“ erfolgen, wie dies der EWG-Vertrag fordert.

Zugleich müssen die Mitgliedsstaaten sicherstellen, daß sie ihre internationalen Verpflichtungen im sozialen Bereich voll erfüllen, indem sie die weltweiten Mindestnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifizieren und die Europäische Sozial-Charta des Europarates anerkennen und erfüllen.

## 6. Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muß mit einer besseren Integration und Abstimmung der Bildungs- und Ausbildungssysteme, der gegenseitigen Anerkennung des Berufsbefähigungsnachweises und einer schrittweisen, fortschrittsorientierten Angleichung der Arbeits- und Sozialgesetzgebung einhergehen. Dies schließt die Angehörigen des Öffentlichen Dienstes uneingeschränkt mit ein. Zugleich müssen bestimmte Standards für den Aufenthalt von Drittstaaten-Angehörigen erarbeitet werden, auf die sich die einzelnen EG-Staaten einigen. Dies betrifft beispielsweise den Aufenthaltsstatus, den Familiennachzug, den Ausweisungsschutz und die Wiederkehrproption für Familienangehörige aus Drittstaaten.

## IV. Wirtschaftspolitik

Die Internationalisierung der Wirtschaft verstärkt die weltweite ökonomische Konkurrenz zwischen Staaten und Staatengruppen mit unterschiedlichen sozialen Traditionen.

Der DGB tritt für ein ökonomisch starkes Europa ein, das sich auf dem Weltmarkt behaupten kann und gleichzeitig seine sozialstaatlichen Traditionen bewahrt. Der europäische Binnenmarkt und schließlich die Wirtschafts- und Währungsunion stellen hierzu eine notwendige Voraussetzung dar.

Das Ziel ist qualitatives Wachstum in Europa. Der Abbau der Massenarbeitslosigkeit, die Wiederherstellung und Erhaltung des ökologischen Gleichgewichts und die Angleichung der sozialen und regionalen Lebensverhältnisse im Wege des Fortschritts müssen dabei durchgesetzt werden. Im Zuge der Verwirklichung der Wirtschafts- und Währungsunion muß die Koordination der Finanz-, Struktur- und Geldpolitik auf europäischer Ebene schrittweise verbindlicher gestaltet werden.

Die von der EG-Kommission entwickelte Wachstumsstrategie für mehr Beschäftigung war ein erster Ansatz für eine koordinierte europäische Wirtschaftspolitik. Nicht zuletzt wegen der restriktiven Finanzpolitik der Bundesregierung ist dieser Ansatz steckengeblieben. Angesichts der wirtschaftlichen Bedeutung der Bundesrepublik und ihres großen Leistungsbilanzüberschusses gegenüber den anderen EG-Staaten hat die deutsche Finanzpolitik eine überragende europäische Bedeutung. Sie muß insbesondere einen wirksamen Beitrag zur Stärkung der deutschen Binnennachfrage leisten.

### **Der DGB fordert eine „Beschäftigungsinitiative Europäischer Binnenmarkt“.**

Hierzu gehört neben der mit anderen EG-Staaten koordinierten nationalen Investitionsoffensive eine deutliche Steigerung der aus dem EG-Haushalt zu finanzierenden Investitionen, insbesondere für rationelle Energieverwendung, Umweltschutz, neue Schienenverbindungen und Telekommunikation.

### **Der DGB fordert eine aktive europäische Strukturpolitik.**

Einer drohenden Auseinanderentwicklung muß durch gezielte regionalpolitische Maßnahmen entgegengewirkt werden. Die gezielte Förderung von öffentlichen und privaten Investitionen sowie Qualifizierungsmaßnahmen und arbeitsmarktpolitische Hilfen sind dabei notwendig. Die massive Aufstockung der Fördermittel für die schwächsten Regionen der Europäischen Gemeinschaft ist unabdingbar. Zusätzliche Maßnahmen sollten dabei auch für alte deutsche Industrieregionen (Montan-Bereich, Küste) ergriffen werden. Eine Beteiligung der Gewerkschaften an der Entwicklung und Nutzung der regionalen Strukturkonzepte ist durchzusetzen.

Ohne staatliche Eingriffe werden in einzelnen Sektoren im Zuge der Vollendung des Binnenmarktes harte soziale Anpassungsprobleme entstehen. Um unfaire Wettbewerbsbedingungen insbesondere im Verkehrs- und Energiebereich zu beseitigen, ist eine Angleichung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (indirekte Steuern, Abgaben, Subventionen, Auflagen) in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft notwendig. Der vorausschauenden Strukturpolitik kommt auch auf europäischer Ebene eine entscheidende Bedeutung zu. Für strukturbestimmende und besonders gefährdete Branchen sollten auf europäischer Ebene Strukturangepassungskonzepte von drittelparitätisch besetzten Branchenausschüssen (Gewerkschaften, Arbeitgeber, EG-Kommission) entwickelt werden. Eine europäische Strukturberichterstattung sowie Brancheninformationssysteme sollten geschaffen werden.

Der Ausbau der europäischen Infrastruktur mit den Schwerpunkten Verkehr, Energie und Telekommunikation ist dringend erforderlich. Nicht eine von blinder Wettbewerbsideologie gekennzeichnete Deregulierungspolitik sondern am Vorsorgeprinzip orientierte langfristige europäische Infrastrukturkonzepte sind notwendig. Grundlage hierfür müssen eine europäische Verkehrs-, Energie- und Telekommunikationspolitik sein.

### **Die Forschungs- und Technologiepolitik muß einen Beitrag zur sozialen und ökologischen Zukunftsvorsorge leisten.**

Die europäische Forschungs- und Technologiepolitik muß zu einem wirksamen Instrument zum Abbau der Arbeitslosigkeit, zur sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik sowie zur Bekämpfung der Umweltzerstörung ausgebaut werden.

Zu diesem Zweck ist die Abschätzung und Bewertung sozialer wie ökologischer Folgen neuer Technologien zu einem Bestandteil forschungs- und technologiepolitischer Maßnahmen zu machen. Zur Verwirklichung dieser Forderungen müssen zehn Prozent der jeweiligen Fördermittel der einzelnen Programme und Initiativen zu Abschätzung und Bewertung von neuen Technologien für eine sozialverträgliche Technikgestaltung sowie zur Anregung gesellschaftsbezogener Technologieentwicklungen zur Verfügung gestellt werden.



## **Europäische Geldpolitik erforderlich.**

Angesichts der Internationalisierung des Finanzkapitals kommt einer koordinierten europäischen Geldpolitik eine immer größere Bedeutung zu. Diese Koordination kann langfristig am besten im Rahmen eines föderal strukturierten europäischen Zentralbankensystems geleistet werden. Europäische Geldpolitik darf sich nicht nur an dem Ziel der Preisstabilität orientieren, sondern muß auch an beschäftigungspolitische Ziele gebunden sein. Das deutsche Bundesbankgesetz kann hierfür nicht als alleiniger Maßstab gelten.

## **Soziale Deregulierung und Privatisierung sind der falsche Weg.**

Die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes wird einige schon seit Jahren zu beobachtende international bedingte strukturelle Veränderungen beschleunigen. Die Standortbedingungen der Bundesrepublik geben keinen Anlaß zu Sozialabbau und größeren beschäftigungspolitischen Befürchtungen. Hohe Qualifikation und Produktivität sowie der soziale Frieden der Bundesrepublik begründen die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Auch bei der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes dürfen Markt und Wettbewerb nicht zum Selbstzweck degenerieren. Sozialer Deregulierung und Privatisierung muß eine entschiedene Absage erteilt werden.

## **V. Wirtschaftsdemokratie**

Die wachsende europäische Dimension der Unternehmensaktivitäten und die strategische Ausrichtung der Unternehmen und Konzerne auf den Binnenmarkt erfordert verstärkte internationale Solidarität der Gewerkschaften und den Aufbau transnationaler gewerkschaftlicher Gegenmacht in europaweit tätigen Unternehmen und Konzernen. Nur so kann gewährleistet werden, daß die erkämpften Freiheiten und Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften in ihrem nationalen Bestand erhalten bleiben und im Binnenmarkt weiter entwickelt werden können.

Deshalb muß die Mitbestimmung auch in europäisch organisierten Unternehmen und Konzernen zügig ausgeweitet und verbessert werden, insbesondere auch bei der geplanten europäischen Aktiengesellschaft. Für sie fordert der DGB, eine Variationsbreite der Mitbestimmungsregelungen zu schaffen, die insgesamt eine gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an Unternehmensentscheidungen sicherstellen. Unverzichtbar ist hierzu:

1. Die Gleichwertigkeit der verschiedenen Modelle der Arbeitnehmerbeteiligung muß dadurch hergestellt werden, daß in allen Modellen die Beeinflussung der strategischen Unternehmensentscheidungen durch die Arbeitnehmervertretung ermöglicht wird;
2. Eine Europäische Aktiengesellschaft darf nicht gegründet werden, wenn nicht eine dem Betriebsrat vergleichbare Interessenvertretung auch auf europäischer Ebene existiert.
3. Sowohl den Arbeitnehmervertretungen auf Konzernebene als auch den betrieblichen Interessenvertretungen, die supranational tätig werden, sind ausreichende Arbeitsmöglichkeiten, insbesondere auch Freistellungen, zu verschaffen.

Ein Letztentscheidungsrecht der Anteilseigner bei der Wahl des Mitbestimmungsmodells und bei späteren Änderungen lehnen die Gewerkschaften ab. Die Errichtung der europäischen

Aktiengesellschaft selbst muß vielmehr von der vorherigen Zustimmung der betroffenen Tarifparteien über ein Modell der Mitbestimmung abhängig gemacht werden.

Abzulehnen ist die Möglichkeit, dem nationalen Gesetzgeber bei der Umsetzung der EG-Gesetzgebung auch bei der Europäischen Aktiengesellschaft eine Schwankungsbreite zwischen der Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat und der qualifizierten Mitbestimmung nach dem Montan-Modell zu belassen. Dies könnte dazu führen, daß je nach politischer Situation die Errungenschaften der deutschen Mitbestimmung erneut – diesmal in der Europäischen Aktiengesellschaft – erkämpft werden müßten.

Darüber hinaus fordert der DGB, eine gesetzliche Grundlage für europäische Konzern-Wirtschaftsausschüsse zu schaffen. Solange diese fehlt, werden die deutschen Gewerkschaften versuchen, dieses Ziel in Zusammenarbeit mit den europäischen Schwestergewerkschaften und anerkannten europäischen Gewerkschaftsausschüssen auf vertraglicher Ebene zu realisieren.

Eine weitere Harmonisierung des Gesellschaftsrechts kann solange nicht hingenommen werden, wie nicht negativen sozialen Folgen wirksam entgegengearbeitet wird. Insbesondere dürfen Verschmelzungen von Unternehmen über die Grenzen hinweg solange nicht zulässig sein, wie Fragen der Gültigkeit von Tarifverträgen, der Mitbestimmung, des Gerichtsstandes und der Gewerkschaftsrechte ungenügend geklärt sind. Eine Mitbestimmungsflucht muß ausgeschlossen sein.

Die „Europäisierung“ der von deutschem Mitbestimmungsrecht geprägten Konzerne und Unternehmen führt zu einer fortschreitenden Entwertung vorhandener Mitbestimmungsrechte. Der DGB fordert den Gesetzgeber in der Bundesrepublik auf, die Mitbestimmungsrechte so auszuweiten, daß ihre Funktionsfähigkeit auch in europaweit tätigen Unternehmen und Konzernen gewährleistet ist.

Es ist deshalb erforderlich, die in der Bundesrepublik bestehenden Informationsrechte der Arbeitnehmervertreter auf Angelegenheiten der Betriebsstätten, Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen in anderen Mitgliedsstaaten der EG auszuweiten. Die Arbeitnehmervertreter in der Bundesrepublik müssen die Möglichkeit erhalten, Arbeitnehmervertreter der in anderen Mitgliedsstaaten gelegenen Betriebsstätten, Tochterunternehmen oder verbundenen Unternehmen zu informieren und sich mit ihnen zu beraten. Den ausländischen Arbeitnehmervertretern muß in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit eingeräumt werden, an Betriebsversammlungen und Konzern-, Gesamt- und Betriebsratssitzungen teilzunehmen.

Eine umfassende Lösung des Problems kann jedoch nur durch den Europäischen Gesetzgeber erfolgen. Eine europäische Regelung ist dringend erforderlich, um zu verhindern, daß die in einzelnen Mitgliedsstaaten vorhandenen Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer durch die „Europäisierung“ der Unternehmen und Konzerne ihre Bedeutung verlieren. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die EG-Kommission und den Ministerrat deshalb dringend auf, der besonderen Problematik der Arbeitnehmerbeteiligung in europaweit tätigen Unternehmen und Konzernen durch eine verbindliche Regelung Rechnung zu tragen. Dabei sind die Vorschläge des Europäischen Gewerkschaftsbundes, des Wirtschafts- und Sozialausschusses und des europäischen Parlaments zu berücksichtigen.

Solange das qualitative Mitbestimmungsgefälle in der Europäischen Gemeinschaft fortbesteht, hält es der DGB für eine vordringliche Aufgabe des Gesetzgebers in der Bundesrepublik Deutschland, eine Mitbestimmungsfucht zu verhindern.

## **VI. Bildungs- und Medienpolitik**

Die nationalen Bildungssysteme in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft sind höchst unterschiedlich. Sie sind Ausdruck nationaler Kulturen, Traditionen und Identitäten.

Das bildungspolitische Ziel in Europa muß es sein, gleiche Bildungschancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu schaffen und ihnen Qualifikationen für ihre persönliche und berufliche Entfaltung, für die aktive Teilnahme am kulturellen Leben und für die Mitwirkung an der demokratischen Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft zu vermitteln.

Alle Kinder und Jugendlichen müssen ein EG-weit garantiertes Recht auf eine breit angelegte schulische Grundausbildung und eine qualifizierte berufliche Erstausbildung haben.

Um die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EG garantieren zu können, ist es notwendig, Berufsabschlüsse und Hochschuldiplome gegenseitig anzuerkennen.

Die mangelhaften Fremdsprachenkenntnisse vieler Jugendlicher sind ein ernsthaftes Hindernis für die Entwicklung Europas. Deshalb sollte möglichst früh in der schulischen Ausbildung begonnen werden, Fremdsprachen zu vermitteln. Fremdsprachenkenntnisse müssen auch Gegenstand beruflicher Qualifizierung sein.

Angesichts der ökonomischen und gesellschaftlichen Herausforderungen, die mit der Schaffung des Europäischen Binnenmarktes verbunden sind, ist es aber auch notwendig, Umfang und Qualität der Weiterbildung zu verbessern. Jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer muß im Berufsleben die Möglichkeit gegeben werden, die eigene Qualifikation im Rahmen von Bildungsurlaub weiterzuentwickeln.

Dazu bedarf es auch einer Verstärkung der öffentlichen Verantwortung für den Ausbau der öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen. Die Strukturfonds der EG müssen verstärkt für Vorhaben der Aus- und Weiterbildung eingesetzt werden.

Ein demokratisches Europa ist untrennbar verbunden mit demokratischen Medien. Erst der freie Austausch von Informationen und Meinungen liefert den Bürgerinnen und Bürgern die Grundlagen zum demokratischen Handeln. Deshalb wendet sich der Deutsche Gewerkschaftsbund gegen Bestrebungen, diese Grundelemente der Demokratie ausschließlich ökonomischen Überlegungen der Medienunternehmen unterzuordnen. Für die alten wie die neuen Medien gilt es, sowohl ein Optimum an Information für die BürgerInnen und Bürger, als auch soziale und demokratische Strukturen für die Medienbeschäftigten zu verwirklichen.

Darüber hinaus setzt sich der Deutsche Gewerkschaftsbund für folgende Ziele ein:

- Sicherung und Ausbau von Rundfunkstationen, die sowohl dem Informationsrecht und den Unterhaltungsbedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger, den sozialen Ansprüchen der Medienbeschäftigten als auch der kulturellen Vielfalt in der EG Rechnung tragen;
- einheitlicher Schutz der Urheberrechte, die die geistige Leistung der Urheber in den Vordergrund stellen und diese wirksam vor der ökonomischen Ausbeutung durch Medienunternehmen schützen;

- Ausbau der inneren Pressefreiheit in den Medienunternehmen.

## **VII. Umweltpolitik**

Mit der Verankerung der Umweltpolitik im EG-Vertrag haben sich die Mitgliedsstaaten verpflichtet, die Ziele, Erhaltung und Verbesserung der Umwelt, Schutz der menschlichen Gesundheit und rationelle Verwendung der natürlichen Ressourcen zu gewährleisten.

Auf der europäischen und internationalen Ebene ergab jedoch bisher die Summe unzureichender Regierungspolitik häufig Kompromisse, die eher den Schlußlichtern als den Vorreitern einer konsequenten Umweltpolitik Rechnung trugen. Deshalb können diese Ziele nur dann erreicht werden, wenn die Umweltpolitik mehr Gewicht und eine neue Qualität erhält, vor allem, wenn die Europäische Gemeinschaft neben einer Wirtschaft- und Sozialgemeinschaft auch zu einer Umweltgemeinschaft wird.

Schließlich muß mit einer verstärkten europäischen und internationalen Umweltpolitik und einer Harmonisierung der Umweltschutzbestimmungen in Europa auf dem höchstmöglichen technischen Niveau ein „Umwelt-Dumping“ verhindert werden, das letztlich zu Lasten der Umwelt und der Bürger gehen würde.

Die bisher verfolgte unzureichende Umweltpolitik hat zu einer mehrfachen Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien am Arbeitsplatz, in der Freizeit, in den allgemeinen Lebensbedingungen und durch steigende Beiträge für Umweltreparatur und Gesundheitsschutz geführt.

Arbeitsplätze wurden in Gefahr gebracht oder vernichtet, wo Investitionen zur Anpassung der Industriegesellschaft an ökologische Notwendigkeiten unterblieben. Eine aktive Umweltpolitik trägt zur Schaffung von neuen, umweltverträglichen Arbeitsplätzen bei.

### **Das Vorsorge- und Verursacherprinzip in Europa strikt anwenden und voll ausschöpfen.**

Das Vorsorgeprinzip in der Umweltpolitik hat für den DGB oberste Priorität. Die europäischen Institutionen und die Regierungen werden aufgefordert, das Vorsorgeprinzip durchgängig umzusetzen, um Umweltschäden von vornherein zu vermeiden und um Arbeitsplätze zu schaffen, die langfristig umweltverträglich sind. Der DGB fordert darüber hinaus die strikte Anwendung des Verursacherprinzips. Das Verursacherprinzip muß einklagbar sein, sowohl durch geschädigte Personen, durch geschädigte Unternehmen, die an sich an die Normen halten, als auch durch Staaten, die durch das Umwelverhalten von Unternehmen und Regierungen beeinträchtigt werden.

### **Umweltnormen nach dem Stand der Technik.**

Der DGB tritt für die Festlegung von Umweltnormen nach dem Stand der Technik und für ihre kurzfristige Umsetzung für alle Neuanlagen ein. Für Altanlagen müssen Sanierungspläne mit konkreten Fristen festgelegt werden.

### **Freier Zugang zu allen Informationen**

Umweltpolitik ist eine Sache, die nicht nur Umweltpolitiker angeht, sondern auch und noch mehr die Öffentlichkeit, also alle Bürgerinnen und Bürger dieser europäischen Gemeinschaft.

Der Bürger hat ein Recht darauf, zu wissen, wie es um seine Lebenswelt steht. Der DGB fordert den freien Zugang der Bürger zu allen Informationen über die Umwelt und die Umweltverschmutzung. Bei Investitionen und beim Betrieb von Anlagen mit grenzüberschreitenden Auswirkungen auf die Umwelt fordert der DGB eine umfassende Information betroffener Bürger und Mitgliedsländer und ihre Einbeziehung in das Genehmigungsverfahren.

### **Europaweite Kontrolle von Umweltnormen.**

Angesichts der Tatsache, daß eine Reihe von Verstoßverfahren der EG-Kommission bis hin zum Europäischen Gerichtshof gegen die Bundesrepublik im Umweltschutz anhängig sind, wird deutlich, daß auch eine verstärkte europaweite Kontrolle über die Einhaltung der Umweltnormen erforderlich ist. Deshalb ist auch die einzurichtende EG-Umweltagentur mit den entsprechenden Kompetenzen zur Information, Kontrolle und Überwachung auszustatten und die Gewerkschaften sind daran zu beteiligen. Damit die Verursacher von Umweltschäden auch zur notwendigen Verantwortung und Haftung herangezogen werden, ist eine klare Regelung über die grenzüberschreitende Umweltgerichtsbarkeit einschließlich des Umwelthaftungsrechts unter Ausweitung der direkten Rechtsprechung durch den Europäischen Gerichtshof festzulegen. In diesem Zusammenhang sind in der EG wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen das Umweltrecht der EG vorzusehen.

### **Internationale Aufgaben.**

Die Schaffung des Binnenmarktes der EG macht es unumgänglich, das Netz der bindenden EG-Richtlinien und das Umweltinstrumentarium der EG auf dem höchsten Niveau anzugleichen. Die Bereitschaft der EFTA-Länder und anderer europäischer Länder, sich daran zu beteiligen, sollte genutzt werden.

Die Europäische Gemeinschaft muß in Ihrer Umweltpolitik auch Verantwortung gegenüber der Dritten Welt wahrnehmen. Der DGB setzt sich deshalb für einen intensiven Dialog mit den Entwicklungsländern auf der Grundlage folgender Prinzipien ein: Produkte, die in Europa nicht vermarktet werden dürfen und gefährliche Abfälle dürfen nicht in die Dritte Welt exportiert werden. Staatliche Garantien wie Investitionen in der Dritten Welt sind einer Umweltverträglichkeitsprüfung zu unterziehen. Die Länder der Dritten Welt haben ein Interesse daran, mit Produktionsanlagen nach dem Stand der Technik beliefert zu werden, die ihnen einen aktiven Umweltschutz ermöglichen. Ihre Bemühungen, möglichst hohe Umweltnormen nach dem Stand der Technik festzulegen, sollten deshalb aktiv unterstützt werden.

### **VIII. Ausbau des Europäischen Gewerkschaftsbundes**

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) gewinnt im Zusammenhang mit dem beschleunigten Integrationsprozeß innerhalb der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere vor dem Hintergrund des Binnenmarktes, zunehmend an Bedeutung.

Um dem Aufgabenzuwachs gerecht werden zu können, müssen die vorhandenen Strukturen des EGB gestärkt und weiterentwickelt werden. Er muß noch stärker als bisher in die Lage versetzt werden, die Politik seiner Mitgliedsorganisationen wirkungsvoll zu koordinieren und den europäischen Institutionen gegenüber zu vertreten.

Er muß darüber hinaus Impulse für die Entwicklung und Fortführung einer grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit setzen können und – neben Kooperationen der

Gewerkschaften im Rahmen der Wirtschafts- und Sozialpolitik – auch solche in den Bereichen Kultur und Medien, europäische Gewerkschaftsbildung, Gewerkschaftspublizistik, aber auch bei Wissenschaft und Forschung entwickeln, erleichtern und fördern.

Besondere Bedeutung kommt einer Stärkung der Zusammenarbeit zwischen EGB und den anerkannten europäischen Gewerkschaftsausschüssen zu. Erfolgreich kann eine europäische Gewerkschaftspolitik nur dann sein, wenn der EGB und die von ihm anerkannten Gewerkschaftsausschüsse eng miteinander abgestimmt vorgehen.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ist der einzige umfassende und repräsentative Zusammenschluß der Gewerkschaftsbünde in Europa. Auch in Zukunft muß die Einheit der europäischen Gewerkschaften im EGB gewahrt bleiben. Der EGB muß europäischen Gewerkschaften offenstehen, die seine Satzung und Programmatik ohne Einschränkung anerkennen.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung ist von einer erheblichen Vielfalt gekennzeichnet. Die unterschiedlichen historischen Bedingungen in den Ländern Europas haben sowohl Einheits- als auch Richtungsgewerkschaften hervorgebracht. Doch hat die europäische Entwicklung einen erheblichen Beitrag zur Verringerung gewerkschaftlicher Konkurrenzen in einigen Ländern geleistet, der wiederum die Handlungsmöglichkeiten des EGB verstärkt hat. Dieser Prozeß ist noch nicht abgeschlossen. Die Intensivierung der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit muß auch in Zukunft auf den Zusammenhang von Vielfalt und Einheit gerichtet sein.

Die teilweise seit mehr als zehn Jahren bestehenden interregionalen Gewerkschaftsräte, in denen lokale und regionale Gliederungen der EGB-Mitgliedsbünde zusammenarbeiten, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Vor allem in den Grenzregionen der Europäischen Gemeinschaft werden die Auswirkungen des Binnenmarktes in wirtschaftlicher, sozialer und politischer Hinsicht besonders spürbar. Deshalb, aber auch der Konkretisierung grenzüberschreitender gewerkschaftlicher Zusammenarbeit wegen, brauchen die interregionalen Gewerkschaftsräte Arbeitshilfen und Unterstützung.

Um diese bessere Zusammenarbeit zu ermöglichen, werden die Europäische Kommission und das Europäische Parlament aufgefordert, mehr technische und finanzielle Mittel – durch entsprechende Aufstockung des EG-Haushaltes – für die Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte bereitzustellen. Die Bundes- und Länderregierungen werden aufgefordert, den Interregionalen Gewerkschaftsräten einen beratenden Status im Bereich der Regional- und Strukturpolitik einzuräumen.

Die Europäisierung unternehmerischer Tätigkeit erfordert darüber hinaus eine Europäisierung der gewerkschaftlichen Aktivitäten auf der Ebene von Unternehmen und Betrieben. Dabei allein auf den europäischen Gesetzgeber zu vertrauen, wäre verhängnisvoll. Der in einer wachsenden Zahl europaweit tätiger Unternehmen erfolgreich unternommene Versuch zur Bildung gewerkschaftlicher Koordinierungsstrukturen bereitet den Weg zu einer Verzahnung gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik in Europa und konkretisiert vor Ort eine neue Dimension gewerkschaftlicher Europapolitik.

Die Umwälzungen in Ost- und Mitteleuropa werden sich auch auf die dortige gewerkschaftliche Interessenvertretung auswirken. Die Überwindung der ökonomischen Isolation in diesem Teil Europas wird diese Gewerkschaften, aber auch die westeuropäische Gewerkschaftsbe-

wegung vor neue Probleme stellen. Zu lösen sind diese Probleme nur gemeinsam. Deshalb muß der EGB mit den neuen Gewerkschaften Ost- und Mitteleuropas rechtzeitig in einen Dialog eintreten und sich für sie öffnen.

## IX.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist sich der historischen Chance bewußt, die mit dem EG-Integrationsprozeß verbunden ist. Wir stehen vor der Aufgabe, ein neues, nach demokratischen Gesichtspunkten zu organisierendes Staatsgebilde zu schaffen. Zu dieser Staatsbildung gibt es keine Alternative. Nur in einem demokratisch verfaßten Gemeinwesen, in dem politische und wirtschaftliche Demokratie verwirklicht sind, lassen sich die Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksam vertreten und durchsetzen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften werden sich an einem Aufbau der demokratischen Europäischen Union mit aller Kraft beteiligen.

*Sofern die Leitlinien nicht konkrete Forderungen beschreiben, die inzwischen bereits erfüllt sind, bleiben sie auch weiterhin gültige Grundlage für das europapolitische Handeln der Gewerkschaften und des DGB.*

*Die wichtigste Zäsur ist der Vertrag von Maastricht, der 1996 einer Revision unterzogen werden soll. Er ist seit dem 1. November 1993 in Kraft. Die im Vorfeld der Ratifizierung durchgeführten Volksabstimmungen in Dänemark, Irland und Frankreich und die Diskussionen hierzu in Deutschland lassen erwarten, daß weitere entscheidende Schritte auf dem Wege zu einer politischen Union Europas von zahlreichen Kontroversen und Konflikten begleitet sein werden.*

*Der Idee der europäischen Einigung war ursprünglich eine breite, aber wohl auch indifferenzierte Zustimmung der Bürger und Bürgerinnen sicher. Auf die Praxis der europäischen Einigung bezogen, trifft das nicht mehr zu.*

*DGB und Gewerkschaften werden neue Anstrengungen unternehmen müssen, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der europäischen Einigungsperspektive zu überzeugen.*

*Die **Demokratisierung des Entscheidungsprozesses** der Integration bleibt eine der Herausforderungen der gewerkschaftlichen Europapolitik. Zumindest indirekt ist die Indifferenz vieler Bürgerinnen und Bürger mit dem Mangel an parlamentarisch vermittelter Beteiligung an europäischen Entscheidungen zu begründen. Dieser Mangel an Demokratie lastet in dem Maße auf dem Projekt der europäischen Einigung wie durch die Verwirklichung des Binnenmarktes ein Entscheidungstransfer von den nationalen auf die europäischen Entscheidungszentren stattfindet.*

*Bei den Rechten des Europäischen Parlaments sind nach Maastricht gewisse Fortschritte zu verzeichnen. Das Europäische Parlament hat bei Ratsentscheidungen ein Vetorecht (Voraussetzung: qualifizierte Mehrheit). Neu eingeführt wurde ein Mitentscheidungsverfahren mit Vermittlungsausschuß aus Rat und Parlament. Damit wurde auch ein Teil der gewerkschaftlichen Forderungen erfüllt.*

*Der Kern der gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Fortentwicklung der parlamentarischen Demokratie jedoch bleibt weiter bestehen: Gesetzesinitiativrecht und Mitwirkungsrechte des Parlaments im Bereich der zwischenstaatlichen Verträge.*

**Die erzielten Fortschritte in der Sozialpolitik** sind gering. Die DGB-Stellungnahme zu Maastricht spricht von einem „kleinen, aber noch keinesfalls hinreichenden Schritt“. Ohne die im Rahmen der EGB-Politik erfolgten gewerkschaftlichen Interventionen auf allen Ebenen wäre es allerdings nicht zu diesem kleinen Fortschritt gekommen. Von „Gleichwertigkeit der Wirtschafts- und Sozialpolitik“ kann jedoch nicht die Rede sein. Die Sozialpolitik ist nicht aufgewertet worden, wenn auch ihre völlige Ausklammerung verhindert werden konnte. Vgl. im übrigen den Geschäftsbericht.

Kritisch hervorgehoben werden muß vor allem:

- In Artikel 117 wird nicht mehr explizit davon gesprochen, daß die Angleichung zwischen den Mitgliedsstaaten auf dem Wege des Fortschritts erfolgen soll;
- zahlreiche Regelungen (z. B. über Kündigungsschutz und Mitbestimmung) unterliegen der Einstimmigkeit;
- dem Europäischen Parlament werden keine erweiterten Kompetenzen in der Sozialpolitik eingeräumt;
- erstmals wird – übrigens auf Intervention der Deutschen Regierung – in einem internationalen Vertrag von „Aussperrung“ gesprochen, wenn auch in negativer Abgrenzung, da hier keine Kompetenz auf EG-Ebene liegen soll;
- das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit wurde nicht in den Vertrag aufgenommen.

Im Bereich der **Arbeitsmarktpolitik** ist – sieht man von EG-Programmen im Bereich von Aus- und Weiterbildung ab – keine kohärente Aktion zu erwarten. Insbesondere ist eine europäische Stärkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung, die auch eine soziale Vermittlungsaufgabe wirksam erfüllen kann, nicht in Sicht. Vgl. im übrigen den Geschäftsbericht.

Weitreichende Entscheidungen verankerten die Regierungen im Maastrichter Vertrag im Bereich der **Wirtschaftspolitik**. Diese Entscheidungen stimmen in weiten Teilen mit den Vorstellungen des DGB überein: „Der DGB tritt für ein ökonomisch starkes Europa ein, daß sich auf dem Weltmarkt behaupten kann ... Der europäische Binnenmarkt und schließlich die Wirtschafts- und Währungsunion stellen hierzu eine notwendige Voraussetzung dar“.

Die Europäische Zentralbank, die am 1. Juli 1998 gegründet werden soll, ist im Aufbau, in ihren Aufgaben und Zielen dem deutschen Zentralbanksystem nachgebildet. Das gilt insbesondere für die Verpflichtung auf das Ziel der Preisstabilität. Das läßt erwarten, daß es auf europäischer Ebene unter bestimmten Bedingungen zu ähnlichen Konflikten zwischen Zentralbankpolitik und gewerkschaftlichen Forderungen kommen wird wie es bisher in Deutschland der Fall ist. Diese Konfliktsituationen entstehen immer dann, wenn die Gewerkschaften verteilungspolitische Ziele erreichen wollen und die Bundesbank der Ansicht ist, dies gefährde die von ihr zu sichernde Geldwertstabilität.

Da die finanzpolitischen Konvergenz-Kennzahlen unter mehreren Staaten eher schwieriger einzuhalten sind als auf nationaler Ebene, könnten von der Finanzpolitik auch eher preissteigernde Impulse ausgehen. Damit wird sich der Druck auf die gewerkschaftliche Tarifpolitik er-



höhen, die mehr als in der Vergangenheit eine europäische Dimension erhält, der die Gewerkschaften auch in ihrer internationalen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit verstärkt Rechnung tragen müssen.

Die **europäische Strukturpolitik** als Instrument zur Verringerung von Entwicklungsrückständen innerhalb der EG erhält durch den Vertrag neue Impulse. Den bisherigen Strukturfonds wird ein neuer Kohäsionsfonds hinzugefügt, den solche Staaten für europaweit wirkende Verkehrsinvestitionen und Umweltprojekte in Anspruch nehmen können, deren BSP kleiner als 90 % des EG-Durchschnitts beträgt. Eines der wichtigsten Ziele der EG-Strukturpolitik ist die Anbindung von Randgebieten an die Zentralregionen durch die Förderung transnationaler Netze im Bereich von Telekommunikation, Verkehr und Energie. Das entspricht einer zentralen Forderung des DGB.

Zur **Forschungs- und Technologiepolitik** der EU vgl. den Geschäftsbericht.

Die Entwicklung **wirtschaftsdemokratischer Strukturen** hat im Berichtszeitraum, was die Legislative angeht, keine Fortschritte gemacht. Auch in absehbarer Zeit ist mit Fortschritten nicht zu rechnen. Fortschritte hingegen gab es durch die per Vertrag vereinbarten Einrichtungen europäischer Arbeitnehmer-Interessenvertretungen vor allem in europaweit operierenden Konzernen.

Im Berichtszeitraum wurden in den Haushalt der EG beträchtliche Mittel eingestellt für Informations- und Bildungsarbeit in Vorbereitung europäischer Betriebsräte.

In der **Medienpolitik** ergeben sich nach Maastricht keine neuen Aspekte. Anzumerken ist die Gründung des deutsch-französischen Kanals „arte“, der, was seinen Sendeauftrag, sein kulturpolitisches Programm und die Mitarbeiterrechte angeht, ein Beispiel im Sinne der gewerkschaftlichen Forderungen ist. Zur Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten bei „arte“ haben die französische CFDT und die IG Medien ein Übereinkommen geschlossen.

Der Vertrag von Maastricht enthält eine Reihe von Dispositionen, die den Forderungen des DGB entsprechen oder nahekommen. Dies gilt insbesondere für

- die Einbeziehung von Umweltschutzkriterien bei der Festlegung und Durchführung anderer Politiken;
- Einführung mehrjähriger Aktionsprogramme, was einer langfristig angelegten Umweltschutzpolitik zugute kommt;
- verabschiedete Maßnahmen werden aus einem Umweltfonds mitfinanziert.

Nach wie vor fehlt jedoch die Einführung des Umweltschutzes als ein gleichrangiges Politikziel zur wirtschaftlichen Integration („Umweltunion“). Weiterhin ist kritisch anzumerken, daß durch das Festhalten am Prinzip der Einstimmigkeit umweltpolitische Blockaden und Kompromisse auf einem zu kleinen Nenner nicht auszuschließen sind.

Der **Europäische Gewerkschaftsbund** hat im Berichtszeitraum eine Reihe von Fortschritten gemacht. Der Kongreß des Bundes im Mai 1991 in Luxemburg verabschiedete eine Reihe von Satzungsänderungen und Beschlüssen, die geeignet sind, den EGB und seine Arbeit zu stärken und zu effektivieren. Die anerkannten Gewerkschaftsausschüsse (Zusammenschlüsse der Gewerkschaften auf Branchenebene) sind (beitragsfrei gestellte) Vollmitglieder des EGB und in allen Strukturen des Bundes gleichberechtigt vertreten. Das ist eine Voraussetzung für

eine koordinierte Ausdehnung der europäischen Gewerkschaftspolitik vor allem im Bereich der europäischen Sozialbeziehungen. Die Interregionalen Gewerkschaftsräte, deren Stellung im EGB bislang eher unklar war, werden in der Satzung erwähnt und sind in der Exekutive vertreten.

Im Vertrag von Maastricht sind Bestimmungen enthalten (Artikel 118), die den Aufbau sozialer Beziehungen in der Gemeinschaft fördern können. Gleichzeitig wurden die Konsultationsrechte der Spitzenverbände in der EG durch den Vertrag gestärkt.

Der DGB wird weiterhin vor allem über den EGB, aber auch in direkten Kontakten mit Kommission, Parlament und Bundesregierung versuchen, seine Vorstellungen durchzusetzen. Das Schwergewicht liegt künftig auf der gewerkschaftlichen Vorbereitung der für 1996 vorgesehenen Vertragsrevision.

## 37 (M zu 36)

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### Europäischer Binnenmarkt und soziale Dimension

Mit dem Inkrafttreten der Einheitlichen Europäischen Akte und der Binnenmarkt-Initiative 1992 der EG-Kommission hat der europäische Einigungsprozeß eine neue Dynamik gewonnen. Diese neue Dynamik muß genutzt werden, um die Europäische Gemeinschaft sozial und ökologisch zu gestalten und das Ziel der politischen und wirtschaftlichen Einheit Europas zu verwirklichen. Die Chancen für eine gesamteuropäische Kooperation und damit auch für die Verwirklichung einer gesamteuropäischen Friedensordnung sind deutlich gewachsen.

Bis Ende 1992 soll mit dem EG-Binnenmarkt „Ein Gebiet ohne Grenzen geschaffen werden, in dem freier Verkehr von Gütern, Personen, Dienstleistungen und Kapital gewährleistet ist“ (EEA). Rund dreihundert Vorschläge des 1985 vorgelegten Weißbuchs der Kommission sollen den Europäischen Wirtschaftsraum schaffen. Die Rechtsangleichung durch Richtlinien, die den Waren- und Dienstleistungsverkehr erleichtern, die Kapitalkonzentration und die Kooperation von Unternehmen innerhalb der Gemeinschaft fördern, geht rasch voran.

Die Entwicklung des Europäischen Sozialraums wurde demgegenüber vernachlässigt. In vielen Bereichen der Sozialpolitik fehlte es bislang an Vorschlägen für einheitliche europäische Regelungen. In anderen Bereichen, z. B. beim Arbeitsschutz und bei der Mitbestimmung, liegen Vorschläge der EG-Kommission vor, die teilweise das Recht mit bindender Wirkung für die Mitgliedstaaten auf zu niedrigem Niveau vereinheitlichen oder gar die Gefahr beinhalten, daß bereits bestehende Arbeitnehmerrechte ausgehöhlt werden.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß begrüßt daher die Auffassung der EG-Kommission, daß die Vollendung des Binnenmarktes nicht nur ein Ziel hat. Es geht vielmehr um sechs eng miteinander verbundene Zielsetzungen:

- Schaffung eines Binnenmarktes ohne Grenzen,
- flankierende regional- und strukturpolitische Maßnahmen,

- verstärkte Kooperation auf dem Gebiet der Forschung,
- engere währungspolitische Zusammenarbeit,
- die Berücksichtigung der sozialen Dimension im Binnenmarkt
- und den Verbraucher- und Umweltschutz.

Gleichwohl stellt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß mit Bedauern fest, daß nach wie vor die Verwirklichung der sozialen Dimension in der Gemeinschaft vernachlässigt wird.

Der Europäische Wirtschaftsraum kann nicht ohne einen gleichwertigen Europäischen Sozialraum verwirklicht werden.

In Übereinstimmung mit dem EGB stellt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fest, daß die europäische soziale Dimension die folgenden Bereiche abdecken muß:

- Beschäftigung und Berufsausbildung,
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation,
- Sicherheit und Gesundheit,
- Arbeitszeit,
- Einkommen und sozialer Schutz,
- sektorale Strukturpolitik.

Eine europäische Sozialgesetzgebung muß grundlegende sozialpolitische Prinzipien und Mindeststandards gewährleisten. Dazu gehören u. a.:

- Koalitionsfreiheit und Streikrecht,
- Wirtschaftsdemokratie (Unterrichtung, Anhörung, Verhandlung, Mitbestimmung),
- Schaffung von Bedingungen, die die Chancengleichheit für Mann und Frau im Arbeitsleben verwirklichen,
- Mindesturlaub,
- Mutterschutz,
- sozialer Schutz, (Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Ruhestand),
- Sicherheits- und Gesundheitsnormen für Arbeitnehmer,
- Recht auf Ausbildung und Weiterbildung.

Diese Rechte sind auf hohem Stand zu sichern. Das Schutzniveau in den einzelnen Mitgliedstaaten darf nicht verschlechtert werden. Das „Normalarbeitsverhältnis“ muß gegen Aushöhlung durch prekäre Beschäftigungsformen geschützt werden. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ist sicherzustellen, daß Sozialgesetze und Tarifverträge eingehalten werden.

Als dringender erster Schritt ist die Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta, des Zusatzprotokolls und der wichtigen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation durch alle Mitgliedstaaten notwendig.

Europäische Sozialpolitik darf sich nicht damit begnügen, den erreichten Standard in den einzelnen Mitgliedstaaten zu sichern und anzugleichen. Europäische Sozialpolitik muß mehr denn je dem Ziel des Römischen Vertrages verpflichtet sein, „eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem Wege des Fortschritts“ zu erreichen (Artikel 117).

Mit der Einheitlich Europäischen Akte (EEA) hat der Artikel 118b Eingang in den EWG-Vertrag gefunden. Danach ist die Kommission aufgefordert, „den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann.“

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß

- begrüßt ausdrücklich die Festschreibung des Begriffs „sozialer Dialog“ in dem 1987 revidierten Vertrag der Europäischen Gemeinschaft;
- bringt seinen Wunsch und Willen zum Ausdruck, durch den sozialen Dialog bindende Vereinbarungen mit den Arbeitgebern zu erzielen;
- weist darauf hin, daß die europäischen Gewerkschaftsausschüsse in der zurückliegenden Zeit Initiativen unternommen haben, um insbesondere mit transnational tätigen Unternehmen zum Dialog zu gelangen;
- bedauert, daß diese Bemühungen durch die Weigerung und das Desinteresse fast aller Unternehmen, den Dialog zu praktizieren, erschwert wurden;
- fordert die EG-Kommission auf, zur Realisierung des europäischen Sozialdialogs Möglichkeiten auf der Ebene der einzelnen transnationalen Konzerne zu schaffen und dafür auch finanzielle und organisatorische Hilfen bereitzustellen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert die Kommission der Europäischen Gemeinschaft und die Regierungen der Mitgliedstaaten auf,

1. ein detailliertes Programm für die Gestaltung eines europäischen Sozialraumes vorzulegen, auf der Grundlage einer europäischen Charta sozialer Grundrechte. Die soziale Ausgestaltung des EG-Binnenmarktes muß sichergestellt werden. Die Charta sozialer Grundrechte muß Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festlegen, die in keinem Land unterschritten werden dürfen. Auch im europäischen Binnenmarkt muß die Sicherung der Mitbestimmung garantiert werden;
2. den in der EEA angelegten sozialen Dialog (Artikel 118b EWGV) nicht auf unverbindliche Gespräche zu reduzieren, sondern auch für die Arbeitgeber bindende Vereinbarungen auf Sektoren- und Branchenebene und auf der Ebene der in der Gemeinschaft agierenden transnationalen Konzerne zu erzielen;
3. darauf hinzuwirken, daß die Europäische Gemeinschaft zu einer Umweltgemeinschaft entwickelt wird. Im Mittelpunkt der Bemühungen müssen die Forderung und Durchsetzung hoher Umweltstandards und die ökologische Erneuerung der Industriegesellschaft im EG-Binnenmarkt stehen.

*Große Teile dieses Antrages sind im Erledigungsvermerk zu A 36 bearbeitet worden.*

*Zur Entwicklung des Sozialdialogs: Während der Regierungsverhandlungen zum Maastricht-Vertrag fanden zwischen den Spitzenverbänden der Arbeitgeber (UNICE und CEEP) und dem*

*EGB im Rahmen der Ad-hoc-Gruppe Verhandlungen über die Erarbeitung eines gemeinsamen Standpunktes zum Vertragstext (Artikel 118) statt. Die Blockade der britischen Arbeitgeber (CBI) konnte überwunden werden, so daß beide Seiten am 31. Oktober 1991 einen Text unterzeichneten, der fast ohne Abstriche von Kommission und Regierungen übernommen wurde. Im neuen Artikel 118b, 1, wird den Sozialpartnern die Möglichkeit vertraglicher Vereinbarungen eingeräumt. Getroffene Vereinbarungen bedürfen eines anschließenden Umsetzungsverfahrens entweder durch nationale Kollektivverträge oder durch Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission.*

## **38 (M zu 36)**

Antragsteller: Landesbezirk Bayern

### **Europapolitik**

Bis Ende 1992 soll der Europäische Binnenmarkt vollendet und damit eine Voraussetzung für die Gründung einer Europäischen Union geschaffen werden. Die Vollendung des Binnenmarktes hat sozial-, gesellschafts-, umwelt- und beschäftigungspolitische Konsequenzen, die wir als DGB nicht nur genau untersuchen, sondern auf die wir auch angemessen reagieren müssen.

### **Die Europäische Gemeinschaft und die soziale Dimension des Binnenmarktes**

Die Vollendung des Binnenmarktes muß sozial beherrscht werden und mit einer Verbesserung der sozialen Absicherung und der Rechte der Arbeitnehmer einhergehen. Wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt gehören für uns zusammen und deshalb müssen wir darauf drängen, daß neben dem Europäischen Wirtschaftsraum auch ein Europäischer Sozialraum entsteht.

Kein einziger Vorschlag zur sozialpolitischen Gestaltung des künftigen Europäischen Binnenmarktes ist im Weißbuch der EG-Kommission enthalten. Man setzt vielmehr auf die Eigendynamik der wirtschaftlichen Kräfte und hofft, daß sich die arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen dann sozusagen von alleine ergeben. Faktisch ist dies eine Kapitulation europäischer Politik vor den Interessen des Kapitals.

Die Gewerkschaften können das nicht hinnehmen und werden nachhaltig dafür eintreten, wesentliche soziale Mindeststandards wie Koalitionsrecht, Streikrecht, Recht auf Arbeit, als rechtsverbindliche Normen für alle Arbeitnehmer in Europa auch gegen den Widerstand von Regierungen und Unternehmer durchzusetzen.

Wir müssen uns vehement gegen soziales Dumping, Deregulierung der Arbeitsverhältnisse und Flexibilisierung der Arbeitszeiten zur Wehr setzen. Die als „feierliche Erklärung“ verabschiedete Charta sozialer Grundrechte findet weder die Zustimmung des EGB noch der Deutschen Gewerkschaften, weil sie keine einklagbaren sozialen Mindestrechte enthält.

### **Aufgaben, Zielsetzung und Forderungen einer Europäischen Gewerkschaftspolitik**

Der DGB und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) haben umfassende Dokumente zur Entwicklung eines Europäischen Sozialraums vorgelegt, so unter anderem ein „EU-

ROPÄISCHES SOZIALPROGRAMM“, in dem die wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften in Europa erhalten sind. Bei der sozialen Gestaltung des Binnenmarktes muß von den vorhandenen Ungleichheiten ausgegangen werden. Einerseits müssen die sozialen Errungenschaften der ökonomisch und sozial am weitesten fortgeschrittenen Mitgliedsländer garantiert und ausgebaut werden, andererseits muß – innerhalb festgelegter Fristen – den Ländern, die sich noch im Rückstand befinden, die Möglichkeit geboten werden, die hohen gemeinschaftlich festgesetzten Normen für den Schutz der Arbeitnehmer zu erreichen.

Prinzipiell sind dabei zwei Wege möglich:

Gesetzgebung und tarifvertragliche Abmachungen, wobei vier Ebenen berücksichtigt werden müssen: die europäisch, nationale, regionale und die Ebene der Branchen.

Folgende Forderungen und Zielsetzungen müssen im Mittelpunkt einer europäischen Gewerkschaftspolitik stehen:

### **1. Eine qualitative Wachstums- und Beschäftigungspolitik zum Abbau der Arbeitslosigkeit von derzeit ca. 16 Millionen Menschen**

Angesichts der starken ökonomischen Position der Bundesrepublik und ihrer Wirtschaft müssen wir als Gewerkschaften dafür sorgen, daß unser Land eine Vorreiterrolle innerhalb der Europäischen Gemeinschaft bei der Entwicklung und Abstimmung einer europäischen Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik spielt.

Wer, wenn nicht die Bundesrepublik könnte die Entwicklung einer qualitativen Wachstums- und Beschäftigungspolitik vorantreiben und für notwendige regionale und soziale Fördermaßnahmen, die z. B. aus den europäischen Strukturfonds finanziert werden, sorgen.

Es wird deshalb darauf ankommen, daß wir als Gewerkschaften nach wie vor auf der nationalen Ebene versuchen, Einfluß auf unsere Regierung zu nehmen, um Änderungen in der Europäischen Gemeinschaft zu bewirken. Ein wesentliches Element zum Abbau der Arbeitslosigkeit ist die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche auf europäischer Ebene.

### **2. Gesundheits- und Sozialpolitik**

Neben der Verkürzung der Arbeitszeit als einem Ziel gewerkschaftlicher Aktionen des EGB und der ihm angeschlossenen Bünde, muß auf europäischer Ebene eine umfassende Arbeitsschutzgesetzgebung angegangen werden. Gleichzeitig muß angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der zunehmenden Armut in der Europäischen Gemeinschaft der Sicherung und dem Ausbau der sozialen Sicherheitssysteme eine hohe Priorität eingeräumt werden.

Im **Arbeitsschutz** findet die Festlegung national verbindlicher Schutzziele und Normen immer stärker auf europäischer Ebene statt. Dadurch dürfen national höhere Standards nicht unterlaufen und funktionierende Arbeitsschutzstrukturen nicht zerstört werden. Soweit Richtlinien bzw. Verordnungen positiven Anpassungsdruck erzeugen – dies gilt nicht zuletzt für die Bundesrepublik – müssen sie ohne Verzögerungen und Abstriche umgesetzt werden.

Folgende Forderungen müssen auf europäischer Ebene durchgesetzt werden:

- Verbot aller krebserregenden Stoffe und Ersatz durch ungefährliche bzw. weniger gefährliche Stoffe;

- Gesundheits- und Umweltverträglichkeitsprüfungen für alle privaten und öffentlichen Investitionen;
- Kurz-, mittel- und langfristige Arbeitsschutzprogramme in Betrieben;
- Unterweisung, Aus- und Fortbildung im Arbeitsschutzbereich;
- Mitbestimmungsmöglichkeiten beim Arbeitsschutz.

Keine unverbindliche Charta sozialer Grundrechte, sondern verbindliche und **einklagbare Mindestrechte** sind Voraussetzung für eine allmähliche Angleichung der Sozialpolitik in Europa. Deshalb fordern wir erneut:

- Einhaltung, Anerkennung bzw. Ratifizierung der internationalen Abkommen (z. B. IAO, Sozialcharta des Europarates) und Schaffung von Richtlinien bzw. Verordnungen;
- Schutz aller Arbeitnehmergruppen durch soziale Sicherungssysteme bei Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitslosigkeit;
- Verankerung von ausreichend Mindesturlaub, Kündigungsschutz, Jugendarbeits- und Behindertenschutz;
- Mutterschutz, Elternurlaub;
- Zurückdrängung der Leiharbeit, Zeitverträge, illegale Beschäftigung;
- Verabschiedung der Richtlinie über Teilzeitarbeit;
- Gestaltung von Arbeitsbedingungen;
- Bildungsurlaub;
- Absicherung der Koalitionsfreiheit und Schutz der Gewerkschaftsmitglieder bzw. Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen vor Diskriminierung;
- Verankerung der Mitwirkung und Mitbestimmung;
- Verbot der Aussperrung.

### 3. Umweltpolitik

Die Verschmutzung und Zerstörung unserer Umwelt sowie die Belastungen am Arbeitsplatz bedrohen Gesundheit und Leben der Menschen immer stärker. Nach wie vor besteht für die Verbesserung des Umweltschutzes in der EG größter Handlungsbedarf, denn weder hat sich das Verursacherprinzip allgemein durchgesetzt, noch orientieren sich die EG-Grenzwerte bei der Luftreinhaltung, dem Gewässerschutz und der Abfallwirtschaft am neuesten Stand der Technik, sondern eher an den unterschiedlichen ökonomischen bzw. nationalen Interessen.

Deshalb fordern wir als Gewerkschaften neben der konsequenten Einhaltung des Vorsorgeprinzips (z. B.: durch Umweltverträglichkeitsprüfungen von Investitionsvorhaben) und des Verursacherprinzips

- die Anwendung des neuesten Stands der Technik (z. B.: die Herabsetzung von Schadstoffemissionen auch bei Lkws, nicht nur Pkws);

- grenzüberschreitende Koordination, Informations- und Kontrollrechte über die Einhaltung von Umweltnormen (z. B. bei der Lebensmittelkontrolle);
- vorausschauende Umwelt- und Beschäftigungspolitik zur Entwicklung umweltfreundlicher Technologien und Produkte und damit zukunftssichere Arbeitsplätze;
- Ausweitung gewerkschaftlicher Rechte bei allen Umweltfragen im Betrieb/Unternehmen (Investitionen, Produktionsumstellungen, Einhaltung der Umweltschutzvorschriften, Weiterbildungsmaßnahmen etc., Umweltschutzbeauftragte).

#### **4. Binnenmarkt- und Technologiepolitik**

Die EG-Kommission hat in der Vergangenheit eine Reihe von Programmen für Forschung und Entwicklung im Bereich neuer Technologien entwickelt. Bei diesen Programmen ESPRIT, RACE, BRITE, COMETT UND EUREKA zeigt sich jedoch, daß sich die Gemeinschaftsaktionen in erster Linie an der Industrie und den Arbeitgebern orientieren und der soziale Aspekt weitgehend vernachlässigt worden ist.

Deshalb muß eine der zentralen Forderungen sein, den EGB und die ihm angeschlossenen Bünde stärker und umfassender an sämtlichen Forschungsprogrammen und an der Zusammenarbeit in den Forschungsinstituten zu beteiligen.

Zugleich muß die Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Forschungseinrichtungen und Gewerkschaften gefördert werden, damit die Auswirkungen neuer technologischer Entwicklungen im Hinblick auf Arbeitswelt, Gesellschaft und Umwelt erforscht und Voraussetzungen geschaffen werden, um unerwünschte und/oder schädliche Auswirkungen zu vermeiden.

#### **5. Verkehrspolitik**

Bei der Entwicklung der europäischen Verkehrspolitik – in den Bereichen der Luftfahrt, der See- und Binnenschifffahrt, des Straßen- und Schienenverkehrs – spielt eine sinnvolle Verkehrsaufteilung unter ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten eine immer größere Rolle. Prinzipiell muß dabei der in fast allen Staaten zu beobachtende Vorrang des Straßengüterverkehrs gestoppt und langfristig zugunsten des Schienenverkehrs umgedreht werden. Es hat sich nämlich gezeigt, daß die Belastungen durch die Lkw-Transporte vor allem in den Ballungsgebieten und auf Transitrouten derart zugenommen und zu massiven Schäden nicht nur der Umwelt, sondern auch zu Gesundheitsschäden, zur Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen geführt haben.

Für uns als Gewerkschafter muß die soziale Ausgestaltung des europäischen Verkehrsmarktes Priorität haben und wir fordern deshalb, daß neben der Harmonisierung von Steuern und Gebühren, eine Lösung für den Bereich der sozialen Schutzvorschriften in Europa gefunden werden muß, um soziales Dumping im Transportgewerbe zu verhindern.

Gesundheits- und Umweltschutz und Verkehrssicherheit müssen bei der zukünftigen Gestaltung der europäischen Verkehrspolitik Vorrang erhalten und durch folgende Maßnahmen gefördert werden:

- Angleichung der Wettbewerbsbedingungen zwischen den Verkehrsträgern;
- Ausbau des Schienenverkehrs durch vermehrte Investitionen und Verbesserung der Infrastruktur;



- Verlagerung der ökonomischen und ökologischen Folgekosten auf die Verursacher;
- keine neuen Straßentransitrouten im alpenüberschreitenden Verkehr;
- Förderung und Ausbau des Nah- und Regionalverkehrs;
- Angleichung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten der Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Transport- und Verkehrsgewerbe.

## 6. Demokratische Mitwirkung und Kontrolle

Wenn verhindert werden soll, daß mit der Vollendung des europäischen Binnenmarktes ein riesiger Wirtschaftsraum ohne angemessene politische Gestaltungs- und Kontrollmöglichkeiten entsteht, dann muß rechtzeitig dafür gesorgt werden, daß das Europäische Parlament mit mehr legislativen Kompetenzen ausgestattet wird.

Die Vollendung des Binnenmarktes und des Sozialraums macht ein besseres Verständnis der wirtschaftlichen Gegebenheiten und ein verstärktes Eingreifen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften beim Ausarbeiten wirtschafts- und sozialpolitischer Strategien auf der europäischen, nationalen, Branchen- und auch der örtlichen Ebene notwendig.

Neben gesetzgeberischen Maßnahmen muß die Entwicklung der sozialen Dimension auf dem sozialen Dialog beruhen, der entsprechend des Artikels 118 b der Einheitlichen Akte auf europäischer, regionaler und Branchenebene entwickelt und gefördert werden muß.

Die europäische Ebene könnte zu einer neuen Verhandlungsebene werden, insbesondere und vorrangig bei transnationalen Unternehmen und Branchen. Die Gemeinschaft muß demzufolge den rechtlichen Rahmen zur Erleichterung der Durchführung von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene schaffen. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen müssen die Strukturen und Verfahrensweisen für derartige Verhandlungen auf europäischer Ebene festlegen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund, aber auch seine Mitgliedsgewerkschaften befürworten daher die Einrichtung **europäischer Betriebsräte** oder, als Einstieg, **europäische Wirtschafts- und Informationsausschüsse**, vor allem in multinationalen Unternehmen. Ansätze und erste Erfahrungen gibt es bereits bei Konzernen wie Thomson Grand Public, bei Gillette, in der Airbusindustrie oder auch beim BULL-Konzern und neuerdings beim VW-Konzern.

Dort könnten, im Vorgriff auf langfristig notwendig werdende europäische Tarifverträge, tarifpolitische Regelungen und Absprachen im europäischen Rahmen ausgearbeitet werden.

Die wichtigsten Inhalte für solche Vereinbarungen liegen in folgenden Bereichen:

- Festlegung von Mindestbedingungen für das Arbeitsverhältnis und den Arbeitsvertrag;
- Sicherstellung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Arbeitsleben (z. B. Förderpläne);
- Regelung der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit;
- Schutz von ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

Insgesamt müssen wir weiter für den Ausbau und die Sicherung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene kämpfen.

Die deutsche Mitbestimmung muß als gesichertes Recht unbedingt erhalten werden.

## **7. Interregionale Zusammenarbeit der Gewerkschaften**

Verstärkte Bedeutung wird in Zukunft auf europäischer Ebene auch die Zusammenarbeit der Gewerkschaften in bestimmten Grenzregionen erhalten. Bereits heute gibt es einige interregionale Gewerkschaftsbünde, so z. B. im Grenzgebiet Saarland, Lothringen, Luxemburg oder auch im Alpenraum, die Arge-Alp der Gewerkschaften.

Die Arge-Alp der Gewerkschaften hat sich im Oktober dieses Jahres nach siebenjähriger intensiver Zusammenarbeit formell als interregionaler Gewerkschaftsbund konstituiert. Die Arge-Alp vertritt im zentralen Alpenraum die Interessen und Forderungen von ca. 3,5 Millionen Mitgliedern. Im Mittelpunkt der künftigen Politik der Arge-Alp der Gewerkschaften stehen Fragen der Umwelt, Tourismus und Verkehrspolitik.

Es wird in der Zukunft darauf ankommen, daß die Gewerkschaftsbünde der Arge-Alp zum Verhandlungspartner der Arge-Alp der Regierungen werden, und auf der anderen Seite Schritte unternehmen, damit die Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Mitgliedsgewerkschaften auch auf unteren Ebenen über die Grenzen hinweg ausgebaut werden kann.

Um diese bessere Zusammenarbeit, nicht nur der Arge-Alp der Gewerkschaften, zu ermöglichen, werden die Europäische Kommission und das Europäische Parlament aufgefordert, mehr technische und finanzielle Mittel – durch entsprechende Aufstockung des EG-Haushaltes – für die Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte bereitzustellen. Die Bundes- und Länderregierungen werden aufgefordert, den Interregionalen Gewerkschaftsräten einen beratenden Status im Bereich der Regional- und Strukturpolitik einzuräumen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 36.*

*Seit Vorlage des Binnenmarktprogramms 1985 ist eine erhebliche Destabilisierung des Arbeitsmarktes durch durchgreifende Deregulierungen zu verzeichnen, die besonders stark in Spanien und Großbritannien, aber auch in allen anderen Mitgliedsländern einschließlich der Bundesrepublik, wirken. Durch die Ratifizierung des Vertrages von Maastricht, für die sich der EGB und alle seine Mitgliedsgewerkschaften aktiv eingesetzt hatten, wurde ein ordnungspolitischer Rahmen geschaffen, der die Voraussetzung für eine wirkungsvolle und sozialverträgliche europäische Arbeitsmarktpolitik bietet.*

*Nicht von der Hand zu weisen ist die Gefahr, daß das Binnenmarktprojekt zu weiteren Deregulierungen genutzt wird und die Währungsunion Generalvorwand für eine die schwachen Gruppen der Gesellschaft treffende Austeritätspolitik wird. Deshalb ist eine grenzübergreifende, aufeinander abgestimmte europäische Gewerkschaftspolitik und ein weiterer Ausbau der gewerkschaftlichen Strukturen unverzichtbar.*

## 39 (M zu 36)

Antragsteller: Landesbezirk Saar

### **Gemeinsames, offensives Handeln angesichts der Chancen und Risiken des EG-Binnenmarktes '92 im Interesse der Zukunftssicherung des Saarlandes und der Europa-Region Saarland-Lothringen-Luxemburg – Verteidigung der sozialen Errungenschaften im EG-Binnenmarkt '92**

Angesichts der nach wie vor ungelösten Probleme im Zusammenhang mit der „Regionalen Dimension des EG-Binnenmarktes '92“ und der völlig unzulänglichen, unverbindlichen „Sozialcharta“ unterstützt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß die Kernforderungen und die notwendigen Durchsetzungsaktionen in bezug auf die vom EGB verlangten rechtlich verbindlichen EG-Sozialregelungen; ebenso in bezug auf die unverzügliche Bereitstellung massiver Finanzmittel für die dringend notwendigen regionalen Flankierungs- und Fördermaßnahmen, wie sie der Interregionale Gewerkschaftsrat für die struktur- und beschäftigungspolitische Grenz- und Montanregion Saarland-Lothringen-Luxemburg in seiner Resolution vom 24.6.89 fordert.

Die politisch und wirtschaftlich Verantwortlichen – vorrangig und dringend die Bundesregierung in Bonn, aber auch die Regierungen in Paris und Luxemburg – werden deshalb erneut zum Handeln aufgefordert, gemeinsam mit den regionalen Instanzen und der EG-Kommission – unter Beteiligung des Interregionalen Gewerkschaftsrates – mit dem Ziel, sich durch massive finanzielle und ideelle Beiträge und eine stetige Kooperation aller Kräfte gemeinsam einzusetzen für eine integrierte, wirtschaftlich starke, soziale und kulturell fortschrittliche Europa-Region Saarland-Lothringen-Luxemburg im Zentrum der Europäischen Gemeinschaft.

Gleichzeitig unterstützen die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses den Standpunkt des Interregionalen Gewerkschaftsrates Saarland-Lothringen-Luxemburg:

„Mit der geplanten Vollendung des gemeinsamen EG-Binnenmarktes 1992 werden nicht positive Entwicklungen, sondern insbesondere auch negative regionale sowie beschäftigungspolitische Auswirkungen verbunden sein. Damit stellt sich gerade für unsere Montan- und Grenzregion Saarland-Lothringen-Luxemburg, die sich in einem anhaltenden, tiefgreifenden Umstrukturierungsprozeß befindet und gegen hohe Massenarbeitslosigkeit, schwere Strukturprobleme sowie ein hohes Arbeitsplatzdefizit anzukämpfen hat, eine neue, große wirtschaftliche, soziale und kulturelle Herausforderung.

Der IGR kämpft deshalb mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und unseren nationalen Gewerkschaftsbünden (DGB, CFDT, FO und CGT-Luxemburg) mit aller Entschiedenheit gegen die drohende, schädliche Deregulierungspolitik, gegen Sozial- sowie Regional-Dumping und für die Sicherung der sozialen Errungenschaften und das Recht auf Arbeit sowie die Stärkung der Demokratie in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in einem solidarischen, wirtschaftlich starken und sozial fortschrittlichen Europa.“

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert von der Bundesregierung in voller Übereinstimmung mit dem Interregionalen Gewerkschaftsrat angesichts der rasant sich entwickelnden Verwirklichung des EG-Binnenmarktes '92:

„Eine unverzügliche, integrierte, regionale gezielte Zukunftsinvestitions- und Qualifizierungsoffensive mit massiver Finanzausstattung durch die EG und die nationalen Regierungen –

wie sie auch im Wirtschaftsbericht 1989 der EG im Rahmen der "wirtschaftspolitischen Prioritäten in der Gemeinschaft," und vom EGB für notwendig erachtet wird; ebenso mit der Entschließung des Europäischen Parlaments "zur sozialen Dimension des Binnenmarktes," vom 13. April 1989."

Dabei wird insbesondere auch auf die „Gemeinsame Erklärung des Bundesverbandes der Deutschen Industrie und des Deutschen Gewerkschaftsbundes“ verwiesen: „Die Chancen des Europäischen Binnenmarktes nutzen.“

Gleichzeitig wird die IGR-Bereitschaft zu einem „Interregionalen Sozial-Dialog“ aufgrund der Einheitlichen Europäischen Akte, und zwar unter Beteiligung der politischen Instanzen, der EG-Kommission, des Interregionalen Gewerkschaftsrates sowie der Arbeitgeberorganisation der Saar-Lor-Lux-Region unterstützt.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, den Interregionalen Gewerkschaftsrat Saarland-Lothringen-Luxemburg und den DGB-Landesbezirk Saar bei der Durchsetzung folgender Kernforderungen gegenüber den wirtschaftlich und politisch Verantwortlichen auf Bundes- und EG-Ebene ideell und materiell zu unterstützen:

- Die Realisierung des vom IGR geforderten, vom Europäischen Parlament beschlossenen und von der EG-Kommission befürworteten „integrierten, grenzüberschreitenden Entwicklungsprogramms Saarland-Lothringen-Luxemburg“. Die nationalen Regierungen und die regionalen Instanzen haben Vorarbeiten dazu geleistet, die unverzüglich abgeschlossen werden müssen: der IGR fordert rechtzeitige Information und ein Mitwirkungsrecht.
- Dringende Verwirklichung eines gemeinschaftsweiten Demonstrationsprogramms über die Arbeitsplatzschaffung durch umweltpolitische Maßnahmen der EG-Kommission unter besonderer Berücksichtigung der Saar-Lor-Lux-Region mit ihren erheblichen industriellen Altlasten, hoher Massenarbeitslosigkeit und schweren Strukturproblemen.
- Verstärkung von neuen Industrieansiedlungen sowie der Ausbau von Klein- und Mittelunternehmen, insbesondere durch verbesserte, beschäftigungswirksame, regionale Fördermaßnahmen; Verdopplung des RESIDER-Programms für die Saar-Lor-Lux-Region zur Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen und Verbesserung der Infrastruktur, dringende Schaffung gemeinsamer, grenzüberschreitender Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen.
- Äußerste Anstrengungen für die Schaffung zusätzlicher qualifizierter Arbeits- und Ausbildungsplätze durch Neuansiedlung und Ausbau im Dienstleistungsbereich.
- Realisierung der Vorschläge und Forderungen der IGR-Konferenz TGV/ICE zur Hochgeschwindigkeitsbahnverbindung Trassenvariante 3 (Y-Lösung) von Paris durch Lothringen, zwischen Metz-Nancy über Saarbrücken-Westpfalz nach Mannheim sowie Anknüpfung an das europäische Hochgeschwindigkeitsnetz und Ausbau und Modernisierung des interregionalen Eisenbahnverkehrs (S-Bahn-ähnlich).
- Gründung eines interregionalen EG-Informations- und Technologie-Beratungsinstituts für die Arbeitnehmer und ihren Interregionalen Gewerkschaftsrat; Inangriffnahme einer mehrjährigen Informations- und Qualifizierungsaktion in der Saar-Lor-Lux-Region für gewerkschaftliche Funktionsträger hinsichtlich der sozialen und regionalen Dimension der Verwirklichung des einheitlichen EG-Binnenmarktes '92; hier sind die Regierungen und die

EG-Kommission unverzüglich gefordert.

- **Umfassende Qualifizierungsmaßnahmen** für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch mit mehrsprachiger Ausbildung – sowie entscheidende Investitionen in der **Bildung und Weiterbildung**, insbesondere für Jugendliche und Frauen, insbesondere auf dem Feld der sozialverträglichen Einführungen Neuer Technologien.
- Die Errichtung des seit langem geforderten **deutschfranzösischen Berufsbildungszentrums** mit Standort Saarbrücken unter Beteiligung Luxemburgs, Ausbau des bewährten Deutsch-Französischen Regierungsabkommens über den Austausch in der beruflichen Bildung und Weiterbildung von 1980; Verstärkung der Hochschulkoooperation sowie Erweiterung des deutsch-französischen Hochschulinstituts sowie des Deutsch-Französischen Gymnasiums, die beide als sehr bewährte Modelleinrichtungen zusätzliche Förderung verdienen. Insbesondere zur wirksamen Bekämpfung der hohen Frauenarbeitslosigkeit sowie zur Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit (unter 25 Jahren) und der Langzeitarbeitslosigkeit sind zusätzliche beschäftigungswirksame Maßnahmen und Sonderförderprogramme erforderlich.
- Die ständige Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen in der gemeinsamen Region Saarland-Lothringen-Luxemburg; dabei müssen ein fortlaufender Informations- und Erfahrungsaustausch, die Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik sowie gemeinsame, verstärkte Anstrengungen für die aktive Beschäftigungspolitik herbeigeführt werden.
- Bei der Errichtung neuer Industrieanlagen müssen Umweltschutzeinrichtungen nach dem neuesten Stand der Technik gewährleistet werden. Damit die berechtigten Interessen der jeweiligen Nachbarregionen angemessen berücksichtigt werden, ist eine rechtzeitige gegenseitige, institutionalisierte Information und Abstimmung erforderlich. Eine grenzüberschreitende Abstimmung der Planung, der Errichtung und des Schutzes von Erholungseinrichtungen sowie die Belegung des Fremdenverkehrs setzt eine gemeinsame Umweltschutzpolitik – insbesondere Luft- und Gewässerschutz – über die Grenzen voraus. Dabei ist auf die Einhaltung des Verursacherprinzips auch grenzüberschreitend strengstens zu achten.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses fordern weitere, **gemeinsam abgestimmte Aktionen** gegenüber den politisch Verantwortlichen auf nationaler Ebene (Regierungen der Mitgliedsstaaten), auf EG-Ebene sowie auf regionaler Ebene.

Scharf kritisiert wird die unverantwortliche und europapolitisch schädliche **Blockadehaltung** der britischen Regierung und bestimmter Arbeitgeberkreise in den Mitgliedsstaaten und auf EG-Ebene.

Der Europäische Gewerkschaftsbund und die nationalen Gewerkschaftsbünde der EG-Mitgliedsstaaten werden in ihren diesbezüglichen Kampfmaßnahmen, und insbesondere die Einbeziehung der Interregionalen Gewerkschaftsräte, unterstützt mit dem Ziel, durch eine Reihe weiterer regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustauschkonferenzen, die angelegene Aufklärungs- und Mobilisierungskampagne energisch fortzusetzen. Erforderlichenfalls sind auf interregionaler, nationaler sowie auf EG-Ebene in Brüssel Großdemonstrationen und Kundgebungen – wie am 18. Oktober 1989 in Brüssel erfolgreich durchgeführt – zu organisieren.

Dabei geht es auch um die Sicherung und den Ausbau der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Die Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes und des DGB bezüglich der Mitbestimmung in der europäischen Aktiengesellschaft müssen durchgesetzt und die deutsche Mitbestimmungsgesetzgebung – vor allem die bewährte Montanmitbestimmung – abgesichert werden.

*Siehe Erledigungsvermerke zu A 36 – 38.*

## **40 (M zu 36)**

Antragsteller: Landesbezirk Saar

### **Interregionaler Gewerkschaftsrat Saarland-Lothringen-Luxemburg – Verstärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und zusätzliche Förderung durch den DGB-Bundesvorstand**

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Saarland-Lothringen-Luxemburg leistet seit seiner Gründung am 10. Juli 1976 durch die vertiefte, grenzüberschreitende Zusammenarbeit in unserer Grenz- und Montanregion Saarland-Lothringen-Luxemburg einen wichtigen Beitrag zur Sicherung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und auf dem Weg der sich zügig vollziehenden europäischen Integration. Dies gilt insbesondere für die wichtigen Bereiche: Schaffung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen und damit zur wirksameren Bekämpfung der hohen Massenarbeitslosigkeit und der schwerwiegenden Strukturprobleme im Montansektor, für ein grenzüberschreitendes, integriertes Entwicklungsprogramm Saar-Lor-Lux, für einen besseren, koordinierten Umweltschutz und mehr Lebensqualität, Ausbau einer modernen Verkehrsinfrastruktur, Forcierung der Berufsqualifizierung mit mehrsprachiger Ausbildung.

Zur stärkeren Konkretisierung der grenzüberschreitenden, gewerkschaftlichen Zusammenarbeit, insbesondere hinsichtlich der Auswirkungen des Binnenmarktes '92 – soziale und vor allem regionale Dimension –, muß die Tätigkeit des Interregionalen Gewerkschaftsrates Saarland-Lothringen-Luxemburg nicht nur ideell, sondern auch materiell kontinuierliche und verstärkte Unterstützung durch den DGB-Bundesvorstand und den EGB erfahren.

Zu fördern ist ebenso ein intensiver, regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch aller Interregionaler Gewerkschaftsräte im Europäischen Gewerkschaftsbund. Dazu ist eine ständige „IGR-Arbeits- und Koordinierungsgruppe“ zu bilden. Die Institutionen der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere die EG-Kommission, das Europäische Parlament, der Wirtschafts- und Sozialausschuß werden aufgefordert, die notwendigen Mittel zur Förderung der Arbeit der Interregionalen Gewerkschaftsräte und insbesondere des 1. Interregionalen Gewerkschaftsrates Saarland-Lothringen-Luxemburg in seiner Vorreiterrolle erheblich zu verstärken.

Gleichzeitig wird der Appell an die Bundes- und Landesregierung bekräftigt, dem IGR Saarland-Lothringen-Luxemburg eine Mitwirkung im Bereich der grenzüberschreitenden, integrierten, regionalen Entwicklungs- und Strukturpolitik zu ermöglichen und eine beratende Funktion gemeinsam mit der interregionalen Arbeitgeberorganisation an den ständigen Arbeiten und Konferenzen der Saar-Lor-Lux-Regionalkommission einzuräumen. Diese Regio-

nalkommission ist in ihrer Aufgabenstellung und ständigen Besetzung entscheidend aufzuwerten.

Die geforderte IGR-Arbeits- und Koordinierungsgruppe zur Stärkung dieser Politik durch verbesserte Koordinierung konnte bisher nicht geschaffen werden.

## **41 (M zu 36)**

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Internationale Beziehungen prägen Arbeit und Alltag**

Arbeits- und Lebensbedingungen werden zunehmend durch internationale Zusammenhänge geprägt.

Handel und Produktion sind schon lange internationalisiert. Damit ist auch der Arbeits- und Erwerbsprozeß von internationalen Wirtschaftsbeziehungen abhängig.

Schwankungen auf den internationalen Märkten machen sich für die Menschen genauso bemerkbar, wie im In- und Ausland erzeugte Umweltverschmutzung, weil auch diese keine Grenzen kennt.

Während international verkabelte Börsen wie Tür an Tür arbeiten, findet gewerkschaftliche Gestaltungsarbeit dagegen auf regionaler oder nationaler Ebene statt.

Nicht erst wegen der Diskussion über die Vollendung des europäischen Binnenmarktes muß deswegen internationale Gewerkschaftsarbeit zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Im Zusammenhang mit der „Europäisierung“ müssen viele Aspekte internationaler Gewerkschaftsarbeit erneut zum Thema gemacht werden.

Auch wenn die Realisierung einer Nationenlosen Völkergemeinschaft nicht in greifbarer Nähe liegt, so bekräftigt die Gewerkschaftsjugend dennoch, daß sie eine menschliche Gesellschaft ohne jede nationale Grenze für anstrebenswert hält, um Nationalismus, Chauvinismus und Rassismus als Form der Verachtung und Erniedrigung zu tilgen.

Der DGB-Bundeskongreß betont, daß damit nicht die Aufgabe regionaler und kultureller Besonderheiten verbunden sein darf.

Geforderte Staatsbürgerrechte, wie sie etwa in der „Charta des europäischen Bürgers“ formuliert wurden, können nicht auf das Gebiet der westeuropäischen Staaten beschränkt werden.

Allein die Gestaltung des europäischen Binnenmarktes nach gewerkschaftlichen Kriterien reicht für die Realisierung der internationalen gewerkschaftlichen Ziele nicht aus.

### **Von der Euphorie zur Kritik**

Die Diskussion über Nationalismus und seine verheerenden Auswirkungen hat die Gewerkschaften nach Ende des zweiten Weltkriegs geprägt.

Insbesondere viele jungen Menschen waren geprägt durch eine „europäische Euphorie“. Bilder vom Niederreißen der Grenzschiebepfähle oder visionäre Entwürfe einer europäischen Staatengemeinschaft gaben die Empfindungen vieler Menschen wieder, die davon überzeugt waren, daß mit dem Beseitigen der nationalen Grenzen auch die Grundlagen weiterer Kriege zerstört würden.

Dem Nationalismus, dem Chauvinismus sollte eine Absage erteilt werden.

Für die Gewerkschaften war in der Nachkriegszeit „Völkerverständigung“ das Gebot der Stunde. Die Menschen der verschiedenen Nationen sollten sich näherkommen und füreinander Verständnis entwickeln lernen.

Insbesondere in den nationalen Parlamenten von Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland wurden politische Grundlagen zur Völkerverständigung diskutiert.

Die Politik des „kalten Krieges“ hat im Laufe der Geschichte unserer Republik wieder politische Feindbilder erzeugt, die viele für längst überwunden glaubten.

### **Wirtschaftliche Ziele dominieren**

Die vielfältigen Versuche gegenseitige Akzeptanz und Völkerverständigung zum Prinzip eines neuen Europa zu machen, blieben ohne Konsequenz.

Mit dem Unterzeichnen der „römischen Verträge“ im Jahre 1957 begannen jedoch wirtschaftliche Aspekte in den internationalen Beziehungen in Europa zu dominieren.

Die wirtschaftlichen Gesichtspunkte wurden dabei allerdings im wesentlichen aus Kapital-sicht definiert: Freier Warenaustausch, Niederlassungsfreiheit, Erleichterung des Zoll- und Grenzverkehrs, Ziele also, die Arbeitnehmerinteressen nicht aufnahmen.

Wirtschaftliche Ziele, die aus Arbeitnehmersicht formuliert wurden, blieben seit den ersten Konstruktionsplänen des europäischen gemeinsamen Marktes weitgehend unberücksichtigt:

- Beteiligung der abhängig Beschäftigten an den Entscheidungen der Wirtschaft
- Interessen der abhängig Beschäftigten (etwa zur Koalitionsfreiheit oder zum Streikrecht)
- Grundsätze über die Rechte der abhängig Beschäftigten auf europäischer Ebene.

Nicht nur diese arbeitnehmerorientierten, wirtschaftspolitischen Zielsetzungen blieben unberücksichtigt. Auch Aspekte wie kulturelle Verständigung, soziales Miteinander oder Akzeptanz der nationalen Vielfalt blieb bei diesen römischen Vertragswerken unberücksichtigt.

Diese Entwicklung der Betonung der ökonomischen Aspekte setzte sich bis heute fort. So wurde im „Weißbuch“ von 1985 und in der „einheitlichen europäischen Akte“ von 1986 diese Betonung der wirtschaftlichen Fragen weiter festgeschrieben.

### **Forderungen zu europäischen Rechten**

Der DGB-Bundeskongreß unterstützt die „Charta des europäischen Bürgers“ als einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer multikulturellen Gesellschaft. Diese Charta ist von der Generalversammlung der europäischen Initiativen gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus in Paris verabschiedet worden und Ausdruck eines internationalen Bedürfnisses, den europäischen Sozialraum menschlich zu gestalten (siehe Anhang).



Um die kulturelle Vielfalt, das soziale Miteinander sowie die gegenseitige Akzeptanz zu gewährleisten, fordert die Gewerkschaftsjugend ferner:

Das gültige nationale Rechtsniveau darf nirgendwo unterschritten und nach unten angeglichen werden.

Veränderungen des nationalen Rechtsniveaus dürfen nur nach oben vorgenommen werden.

Unmittelbare und kurzfristige Anhebung des sozial- und arbeitsrechtlichen Niveaus in allen Ländern der Europäischen Gemeinschaft, in denen der Rechtsstatus relativ niedrig ist.

Europäische Gesetzgebung hat in diesem Zusammenhang Rahmencharakter. Die konkrete Ausgestaltung ist von den nationalen Regierungen vorzunehmen, die die kulturellen oder geschichtlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen haben. Diese Gesetzgebung muß angepaßt sein und darf nicht gewachsene kulturelle Bindungen und Verhältnisse zerstören.

Die Gesetzgebungskompetenz auf EGB-Ebene muß vom EG-Ministerrat auf das Europäische Parlament verlagert werden.

Die Forderungen des DGB-Aufruf zur Wahl des Europäischen Parlaments müssen umgesetzt werden:

- „Ein Recht auf Bildungsurlaub für alle europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Anerkennung beruflicher Bildungsabschlüsse auf dem gesamten europäischen Arbeitsmarkt.“
- Ein europäisches Aktionsprogramm zur Bekämpfung der Armut,
- EG-Richtlinien zur Verankerung von ausreichendem Mindesturlaub, Kündigungsschutz, Jugendarbeitsschutz und Behindertenschutz sowie von täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitsgrenzen.

### **Europa sozial gestalten**

Der DGB kritisiert, daß bislang Mindestnormen für die „soziale Dimension“ des kommenden vereinigten Binnenmarktes Europas nicht oder nicht ausreichend festgeschrieben wurden.

Beispielsweise:

- Mindestnormen der sozialen Sicherheit (etwa EG-Richtlinien zur Verankerung von europäischen Regeln zu Arbeitslosen-, Kranken-, Rentenversicherung, Arbeits- und Unfall-schutz etc., Verankerung des Rechts auf Bildungsurlaub, europäische Aktionsprogramme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Armut),
- Umweltschutz (beispielsweise Verbot der Produktion von krebserzeugenden Stoffen, Umweltverträglichkeitsprüfung für alle privaten und öffentlichen Investitionen, Verbot des Exports gefährlicher Abfälle in die Dritte Welt)
- Arbeitnehmerbeteiligung der zukünftigen europäischen Unternehmen oder fusionierenden Unternehmen (Mitbestimmung, Ausbau des Streikrechts und Verbot der Aussperrung, grenzübergreifende Zusammenarbeit von Belegschaftsvertretern)
- Sozialcharta
  - a) Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist einer der Grundpfeiler der europäischen Staatengemeinschaft. Die EG selber und die Mitgliedsländer müssen darauf achten, daß die Menschenrechte in ihren Staatsterritorien eingehalten werden.

Grundbedingung für jede EG-Mitgliedschaft muß das Akzeptieren der Menschenrechte sein. Jedes Land, das seine Mitgliedschaft in der Europäischen Gemeinschaft beantragt, muß nachweisen, daß die Menschenrechte in seinem Staatsterritorium eingehalten werden. Dazu gehört auch ein Verbot jeglicher Disziplinierung aufgrund der Betätigung für demokratisch-politische Parteien und demokratischen Organisationen.

b) Regeln der internationalen Arbeitsorganisation

Weitere Grundlage der Mitgliedschaft in der Europäischen Gemeinschaft muß die Anerkennung der von der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aufgestellten Regeln sein. So hat beispielsweise die Bundesrepublik Deutschland das von der IAO geforderte Verbot der Aussperrung noch nicht akzeptiert. EG und Mitgliedsländer müssen die Vereinbarungen des europäischen Rates (Sozial-Klauseln beispw. zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen) respektieren.

c) Freizügigkeit im Binnenmarkt

Die arbeitsrechtliche Behandlung von EG-Bürgern in Gastländern ist bislang unregelt. Die gewerkschaftliche Forderung lautet: Das Günstigkeitsprinzip ist anzuwenden, das bedeutet, daß die für den einzelnen Arbeitnehmer bessere Regelung (die des Gastlandes oder die seines Heimatlandes) anzuwenden ist.

d) rechtsverbindliche Normierung der Charta

Die geforderte europäische Sozialcharta muß einklagbares Recht für jedermann werden. Die Ablehnung dieser Charta durch die britische Regierung darf nicht als Alibi dienen, um das Inkraftsetzen dieser Charta zu verhindern.

### **„Europäisch“ lernen**

Um nicht von dem Europäischen Binnenmarkt „übertannt“ zu werden, fordert der Bundeskongreß:

- Integration von qualifizierter Sprachausbildung in die Berufsausbildung,
- Da der zukünftige europäische Arbeitsmarkt vielfältige Qualifikationen verlangt, ist insgesamt eine Anhebung des Bildungs- und Ausbildungsniveaus erforderlich.
- Ein intensiver Austausch und kritischer Vergleich über die Systeme und Bedingungen der Ausbildung in den europäischen Ländern ist dringend geboten.
- Bereits in der Schulausbildung muß eine fundierte Vorbereitung auf alle europäischen Aspekte erfolgen. Neben der sprachlichen Ausbildung sind hier insbesondere kulturelle, politische oder historische Eigenarten zu vermitteln.
- In allen Ländern auch ohne systematische Berufsbildungssysteme ist zu gewährleisten, daß nach Beendigung der üblichen Schulpflicht weitere sprachliche Qualifizierung sowie kontinuierliche allgemeinbildende und berufliche Weiterbildungsangebote erfolgen.

- Auf europäischer Ebene sind Jugendzentren und -begegnungsstätten zu schaffen, an deren Konzeption und Programmgestaltung die nationalen Jugendverbände und -dachorganisationen zu beteiligen sind.
- Verstärkt ist auf europäischer Ebene Jugendaustausch zu organisieren, insbesondere für junge Beschäftigte, die Europäische Gemeinschaft muß dafür ausreichende Finanzmittel zur Verfügung stellen.
- Der Austausch darf sich nicht allein auf berufliche Fragen konzentrieren, sondern soll alle Aspekte des Lebens zum Inhalt haben.
- Die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten, muß mit besonderen Programmen unterstützt und gefördert werden.
- Bei der Beschäftigung im europäischen Ausland ist zu gewährleisten, daß den jungen Leuten ausreichend Gelegenheit eingeräumt wird, sich der jeweiligen Kultur und Mentalität zu nähern.

Um zur Verwirklichung dieser Ziele beizutragen, müssen der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften die internationale Zusammenarbeit weiter verstärken. Dazu ist die Entwicklung gemeinsamer Ziele und Strategien eine notwendige Voraussetzung des gemeinsamen Kampfes für die Sicherung und Erweiterung der Arbeitnehmerrechte und für die Vertretung ihrer Interessen in Europa.

Der DGB-Bundeskongreß fordert daher den DGB-Bundesvorstand auf, die eine breite Zusammenarbeit aller europäischen Gewerkschaften fördert. Dazu können die Pflege bestehender und der Aufbau neuer betrieblicher, städtepartnerschaftlicher und regionaler Kontakte zu ausländischen Gewerkschaften beitragen. Um diese Ziele zu realisieren, müssen organisatorische und weltanschauliche Unterschiede zwischen den Gewerkschaften in den Hintergrund treten.

*Auf Vorschlag des DGB hat der EGB ein Arbeits- und Aktionsprogramm zu „Populismus, Rechtsradikalismus, Fremdenfeindlichkeit“ erarbeitet. Dieses Programm wird alle Arbeitsbereiche des EGB, auch Bildungs- und Forschungsarbeit, einbeziehen.*

*Unter Mitwirkung der EGB-Jugend hat im Frühsommer 1992 ein europaweiter „Zug der EGB-Jugend“ eine Reihe von Themen aufgegriffen, die der Antrag behandelt.*

*Die Programme zur beruflichen Bildung der Europäischen Union wurden in ihrer Umsetzung im Sinne des Antrags bearbeitet.*

*Bei der Richtlinie zur steuerlichen Erleichterung von Unternehmensfusionen konnte zwar eine Sicherungsklausel für Mitbestimmung vereinbart werden, sie ist jedoch bis heute nicht in nationales Recht umgesetzt (vgl. Geschäftsbericht).*

*Im übrigen werden sämtliche Gesetzesakte, die die Mitbestimmung auf Unternehmensebene bzw. Betriebsebene betreffen, auf europäischer Ebene noch beraten.*

*Für einen Ausbau des Streikrechts und ein Verbot der Aussperrung einzutreten, bieten europäische Gesetze zur Mitbestimmung, wie europäische Gesetzgebung überhaupt, keine Veranlassung.*

*Zur geforderten Stärkung der internationalen Zusammenarbeit arbeiten derzeit verschiedene Abteilungen an einem Konzept für internationalen Praktikanten- und Praktikantinnenaustausch (für Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre) und an Sprachförderungsprojekten.*

## 45 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Saar

### **Weitere Vertiefung der deutsch-französischen Zusammenarbeit – Erweiterung des Deutsch-Französischen Freundschaftsvertrages**

Die deutsch-französischen Freundschaftsbeziehungen sind Fundament und zugleich Motor des europäischen Einigungsprozesses. Der Vertiefung und der Erweiterung der bewährten, freundschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland kommt deshalb zentrale Bedeutung zu, insbesondere angesichts der aktuellen europapolitischen Entwicklung.

Der 14. DGB-Bundeskongreß hält deshalb eine Intensivierung und Verstärkung der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit zwischen DGB und den französischen Bruderorganisationen von CFDT und Force Ouvrière für dringend notwendig. Der DGB-Bundesvorstand wird deshalb beauftragt, regelmäßige Begegnungen zwischen den Bundesvorständen von DGB, CFDT sowie Force Ouvrière im Zusammenhang mit den festgelegten Konsultationen der Regierungen beider Länder durchzuführen und gemeinsame, im Interesse der Arbeitnehmer – insbesondere der jungen Arbeitnehmer – beider Länder liegende Vorschläge und Forderungen einzubringen. Dabei ist das Präsidium des Interregionalen Gewerkschaftsrates Saarland-Lothringen-Luxemburg zu beteiligen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt mit Genugtuung fest, daß sich das „Deutsch-Französische Regierungsabkommen über die Durchführung eines Austauschs von Jugendlichen und Erwachsenen in beruflicher Erstausbildung oder Fortbildung“ vom 5. Februar 1980 zu einem beachtlichen Austauschprogramm zwischen beiden Ländern entwickelt und sich damit voll und ganz bewährt hat. Von den beiden Regierungen wird deshalb eine Ausweitung – verbunden mit einer wesentlich verstärkten Finanzausstattung – gefordert. Damit kann die notwendige Berufsqualifizierungsoffensive, insbesondere auch im Hinblick auf die Auswirkungen des gemeinsamen EG-Binnenmarktes '92 massiv gefördert und erfolgreich im Interesse gerade der jungen Menschen entwickelt werden. Gleichzeitig wird der Vorschlag des DGB-Landesbezirk Saar und des Interregionalen Gewerkschaftsrates Saarland-Lothringen-Luxemburg über ein zu schaffendes deutsch-französisches Berufsbildungszentrum unter Beteiligung Luxemburgs mit Standort in Saarbrücken unterstützt, ebenso der Ausbau des deutsch-französischen Gymnasiums sowie des deutsch-französischen Fachhochschulinstituts, die beide als sehr bewährte Modelleinrichtungen zusätzliche Förderung beanspruchen können.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß beauftragt den DGB-Bundesvorstand, sich bei den Regierungen in Bonn und Paris für die baldige Verwirklichung folgender Kernforderungen des DGB-Landesbezirk Saar und des Interregionalen Gewerkschaftsrates Saarland-Lothringen-Luxemburg einzusetzen, und zwar für

- ein deutsch-französisches Gemeinschaftsprogramm zur Sanierung grenzüberschreitender Gewässer, insbesondere die zügige Realisierung des „Saar-Mosel-Programmes“;
- ein Regierungsabkommen über die rechtzeitige, gegenseitige Abstimmung der umweltrelevanten Standortplanungen industrieller Produktionsanlagen, gemeinschaftliche Umweltaktionen und gemeinsame, konkrete Dringlichkeitsmaßnahmen zur Bekämpfung der Umweltverschmutzung, von Altlasten und zur Entsorgung;
- den Ausbau der Kooperation der Universitäten und die Schaffung einer „Kooperationsstelle Hochschulen-Interregionaler Gewerkschaftsrat“.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses sprechen sich gemeinsam mit dem DGB-Landesbezirk Saar für die umgehende Erweiterung des Deutsch-Französischen Freundschaftsvertrages aus mit dem Ziel, einer noch engeren, erfolgreichen Zusammenarbeit in bestehenden und neu zu erschließenden Bereichen. Dabei geht es um die wichtigen Politikfelder Arbeit und Soziales, wirksamere Kooperation zwischen den deutsch-französischen Grenzregionen und in der Infrastrukturpolitik, und zwar insbesondere durch die Einsetzung eines deutsch-französischen Arbeits- und Sozialrats, eines deutsch-französischen Rats für Koordinierung und integrierte Entwicklung für die deutsch-französischen Grenzregionen sowie durch die Schaffung eines paritätisch besetzten deutsch-französischen Wirtschafts- und Sozialrats.

*Die erheblichen Spannungen zwischen den französischen Mitgliedsgewerkschaften im EGB machen es für den DGB schwierig, in der gewünschten Weise Einfluß auf die Gestaltung der deutsch-französischen Beziehungen zu nehmen. Trotz dieser innerfranzösischen Probleme ist es dem DGB jedoch gelungen, seine Beziehungen zu den beiden französischen Gewerkschaftsbündeln CFDT und CGT-FO in positiver Weise fortzuentwickeln. Dies geschah durch Begegnungen auf Vorstands- und Abteilungsebene sowie durch gemeinsame Seminarveranstaltungen.*

*Der DGB wird seine Versuche fortsetzen, gleichrangige und funktionierende Beziehungen zu den EGB-Mitgliedsgewerkschaften aus Frankreich, insbesondere zur CFDT und zur CGT-FO, zu entwickeln.*

## 47 (M zu I 2)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### **Entschließung zur Demokratisierung in Mittel- und Osteuropa und ihre Auswirkungen**

In Polen, in Ungarn, in der Sowjetunion, in der DDR, in der CSSR, in Bulgarien und in Rumänien haben Demokratiebewegungen die bisherigen gesellschaftlichen Ordnungen grundlegend verändert, die Strukturen aufgebrochen und eine Entwicklung zu einem demokratischen System erzwungen.

Vor dem Hintergrund der herausragenden Politik Michail Gorbatschows, seinem ungebrochenen Reformwillen, hat sich die Sehnsucht der Menschen nach Freiheit und Frieden in freier Selbstbestimmung in einer wirklich gelebten Demokratie durchgesetzt. Die sich diesem

Prozeß widerstehenden kommunistischen Staats- und Parteiführungen wurden zu einer radikalen Änderung ihrer Politik gezwungen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß begrüßt diese Entwicklungen und solidarisiert sich mit den Demokratiebewegungen in diesen Ländern.

Insbesondere begrüßt es der DGB-Bundeskongreß, daß freie Gewerkschaften entstanden oder entstehen. Die Interessenvertretung durch unabhängige und selbstverwaltete Gewerkschaften ist ein Stützpfiler für den Demokratisierungsprozeß. Alle Gewerkschaften Osteuropas sind in diesem Zusammenhang aufgefordert, sich von ihrem überholten Rollenverständnis zu trennen und den Demokratisierungsprozeß in ihren Ländern voranzutreiben. Gegenseitige Kontakte auf allen Ebenen dienen dem Aufbau guter Beziehungen, sollten aber nur dann vertieft werden, wenn sich die Gewerkschaften Osteuropas zur demokratischen Umgestaltung ihres Landes in Wort und Tat bekennen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind bereit, sofern dies gewünscht wird, ihre Erfahrungen, ihren Rat und ihre Unterstützung den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa zur Verfügung zu stellen. Auch im eigenen Interesse: durch die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung zwischen West- und Osteuropa ist der Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften in West- und Osteuropa für alle Arbeitnehmer von Bedeutung geworden. Soziales Dumping muß in allen Teilen Europas ausgeschlossen bleiben.

Als Folge der dramatischen Veränderungen in Mittel- und Osteuropa entstehen jedoch für Europa auch Risiken.

Einerseits strebt der DGB in Übereinstimmung mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund u. a. die Vollbeschäftigung in Europa an, verbunden mit dem Abbau von sozialen Ungleichheiten zwischen Menschen und Regionen sowie einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Regionen Europas. Andererseits sieht der DGB durch die ostwestliche Völkerwanderung diese Ziele gefährdet: anhaltend hohe Abwanderungen aus den strukturschwächeren Regionen in die strukturstärkeren werden das Wohlstandsgefälle in Europa vertiefen. Die Einwanderungsregionen werden an Überlastung zu leiden haben, und die Abwanderungsregionen werden in ihrer Entwicklung unaufholbar zurückgeworfen. Im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Europas müssen beide Gefahren abgewendet werden.

Insbesondere haben wir uns in der Bundesrepublik den Problemen, welche sich aus der Zuwanderungswelle ergeben, zu stellen. Vor allem aber wollen wir, daß die Menschen, die zu uns gekommen sind, solidarisch in der Arbeitswelt aufgenommen werden. Wir laden sie ein, aktiv in den DGB-Gewerkschaften mitzuarbeiten zum Wohle aller Arbeitnehmer.

Die uneingeschränkte Solidarität mit den Aus- und Übersiedlern darf nicht zu Lasten der ausländischen Arbeitnehmer und Asylbewerber gehen.

Auch die soziale, wirtschaftliche, ökologische und politische Belastbarkeit der Bundesrepublik ist begrenzt. Eine andauernde unbegrenzte Zuwanderung ist nicht möglich. Schon heute ist die Aufnahmefähigkeit der Bundesrepublik überstrapaziert. Die Unterbringung der Aus- und Übersiedler wird immer unwürdiger.

Trotz Ankurbelung des Wohnungsbaus werden die Aussichten auf eine Wohnung schlecht bleiben. Eine schädliche Unterbietungs- und Verdrängungskonkurrenz um Arbeitsplätze bahnt sich an. Den Herkunftsländern droht der wirtschaftliche Kollaps.

Aufgrund der Veränderungen in den Ostblockländern sind nach Auffassung des DGB-Bundeskongresses inzwischen viele Gründe für Über- und Aussiedlung weggefallen. Der DGB richtet deshalb an alle, die dennoch eine Auswanderung in die Bundesrepublik erwägen, den dringenden Appell, in der Heimat zu bleiben und dort den Demokratisierungsprozeß mitzugestalten.

*Siehe Erledigungsvermerk zu I 2.*

## 48 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Der IBFG und die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes unterstreicht die Bedeutung einer guten und engen internationalen Gewerkschaftszusammenarbeit. Er mißt dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften eine hervorragende Rolle im Rahmen der internationalen Gewerkschaftszusammenarbeit und bei Aufbau und Stärkung unabhängiger und demokratischer Gewerkschaftsstrukturen bei.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt sich hinter die Entschlieûungen und Erklärungen des 14. IBFG-Weltkongresses in Melbourne. Er sieht darin Grundlagen für gewerkschaftliche Strategien in den 90er Jahren und unterstützt die gemeinsamen Forderungen des IBFG:

1. die Arbeit zur Verteidigung der Gewerkschaftsrechte zu verstärken, die Einhaltung der Übereinkommen der IAO durchzusetzen und die Ziele ihrer Empfehlungen und Entschlieûungen zu verfolgen;
2. weitere Schritte zu einer wirksamen und überprüfbaren Abrüstung einzuleiten und regionale Friedensinitiativen unter Achtung des Selbstbestimmungsrechtes der betroffenen Völker zu unterstützen;
3. Aktionen und Kampagnen gegen die Kinderarbeit zu intensivieren, besonders, weil die wachsende Armut in vielen Regionen ein Ansteigen dieser skandalösen Form der Ausbeutung zur Folge hat;
4. ein gemeinsames Vorgehen seitens der internationalen Staatengemeinschaft gegen die ausbeuterischen Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Freien Exportzonen herbeizuführen;
5. und auf die Einführung von Sozialklauseln in das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen (GATT) und andere Handels- und Kooperationsabkommen zu drängen.

*Der DGB hat sich im Sinne des Antrags in allen Gremien des IBFG, aber auch bilateral mit IBFG-Mitgliedsorganisationen sowie im EGB, TUAC, FIET und gegenüber der Bundesregierung für die genannten Ziele eingesetzt. Dabei gilt es, die Menschen- und Gewerkschafts-*

rechte ungeachtet des politischen Systems und des Entwicklungsstandes in allen Gesellschaften zu fördern. Für die regionalen Konflikte, die nach der Beendigung des kalten Krieges in Verbindung mit dem tiefgreifenden und weltweiten Wandel auftreten, müssen neue Friedensinitiativen der Gewerkschaften entwickelt werden. Mit Unterstützung des DGB hat sich der IBFG dafür eingesetzt, daß die Unterstützung der Länder in Mittel- und Osteuropa nicht zu Lasten der Entwicklungsländer gehen darf.

Der IBFG hat heute 174 Mitgliedsorganisationen mit ca. 120 Millionen Mitgliedern in 120 Ländern. Dies stellt einen beachtlichen Anstieg gegenüber 1990 mit 142 Organisationen und 89 Mio. Mitgliedern in 98 Ländern dar. Neben den demokratischen und reformierten Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa haben besonders in Afrika und Lateinamerika mehr und mehr Gewerkschaften ihre oft selbstgewählte Isolierung aufgegeben und sind dem IBFG beigetreten.

Im Berichtszeitraum hat der IBFG infolge des massiven Mitgliederzuwachses in Afrika seine Regionalorganisation AFRO neu strukturiert und damit zunehmend handlungsfähig gemacht. Der gleiche Prozeß hat bei der amerikanischen Regionalorganisation ORIT zu mehr Autonomie für die lateinamerikanischen Gewerkschaften geführt. Eine vergleichbare Entwicklung hat die asiatisch-pazifische Regionalorganisation APRO eingeleitet. Der DGB stützt alle Bemühungen, eine internationale Gewerkschaftsstruktur, die regional aktionsfähig ist, zu stärken.

Der IBFG sieht im Einsatz für Menschen- und Gewerkschaftsrechte einen zentralen Beitrag zur Verteidigung von Demokratie und zur Durchsetzung des Rechts auf Entwicklung. Deshalb hat der IBFG-Vorstand die zahlreichen Aktionen und Handlungsfelder für die Einhaltung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte in den verschiedenen Regionen in dem neugeschaffenen Komitee für Menschen- und Gewerkschaftsrechte zusammengefaßt. In einer jährlichen Übersicht zum 1. Mai berichtet der IBFG über Verletzungen von Gewerkschaftsrechten in aller Welt und koordiniert die Maßnahmen, um diese zu beenden. In dem Bemühen, für diese Aufgabe Bündnispartner bei anderen Nichtregierungsorganisationen zu gewinnen, hat der DGB national wie international eine Vorreiterrolle übernommen.

## 49 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Entwicklungspolitik und Verschuldungskrise**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes stellt fest, daß in den meisten Entwicklungsländern auch weiterhin Armut und Verschuldung steigen. Die enorme und weiter zunehmende Schuldenlast der Länder Lateinamerikas, Afrikas und Asiens belastet insbesondere die Masse der Armen und die Arbeitnehmer, die unter ansteigender Arbeitslosigkeit und einer alarmierenden Verschlechterung des Lebensstandards zu leiden haben. Die Bürde der Schuldentilgung wird so in erster Linie Bevölkerungsgruppen auferlegt, die nicht den geringsten Nutzen aus den vorher bezogenen Krediten ziehen konnten. Die Belastungen der sozial Schwachen wurden vermehrt durch die Politik des Internationalen Währungsfonds, der Regierungen nötigt, soziale Leistungen weiter abzubauen.



Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert:

1. Die Regierungen der Schuldner- und Gläubigerländer müssen gemeinsam die Lösung der Schuldenkrise anstreben. Dazu gehören die Streichung großer Teile der Schulden, eine Reduzierung der Zinsen und die Einbeziehung von sozialen, politischen und wirtschaftlichen Faktoren bei der Festlegung der Tilgungsbedingungen der einzelnen Länder.
2. Die Schuldnerländer müssen auch weiterhin in die Lage versetzt werden, durch Aufnahme neuer Kredite die jetzige Wirtschaftsstagnation zu überwinden. Restriktive Bedingungen bei der Vergabe von Krediten sind solchen Regierungen aufzuerlegen, die Menschen- und Gewerkschaftsrechte mißachten. Sonderkonditionen hinsichtlich Zins- und Tilgungsregelungen sind solchen Ländern anzubieten, die die Kredite gezielt für Umweltschutzprojekte einsetzen.
3. Die Preise der Rohstoffe der Entwicklungsländer müssen stabilisiert und in ein angemessenes Verhältnis zur Preisentwicklung der Investitionsgüter aus den Industrieländern gebracht werden. Dies soll jedoch nicht für Länder gelten, die gegen international anerkannte wirtschaftliche und soziale Grundrechte, wie z. B. grundlegende Sozialnormen der IAO, verstoßen. Handelsvorteile und -präferenzen sollen an eine Sozialklausel gebunden werden, in der Mindestbedingungen für soziale und wirtschaftliche Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften definiert sind.
4. Protektionismus und Handelshemmnisse gegen Importe aus Entwicklungsländern müssen drastisch abgebaut werden. Gleichzeitig ist darauf hinzuwirken, daß die in den grundlegenden Übereinkommen der IAO festgelegten sozialen Mindestnormen durch alle Entwicklungsländer ratifiziert und eingehalten werden, um einer Ausbeutung der dort Beschäftigten entgegenzuwirken.
5. Die Industrieländer – einschließlich der Bundesrepublik Deutschland – müssen endlich die im Rahmen der Vereinten Nationen schon vor zwei Jahrzehnten eingegangene Verpflichtung erfüllen, mindestens 0,7 % Prozent ihres Bruttosozialproduktes für die öffentliche Entwicklungszusammenarbeit bereitzustellen.
6. Multinationale Konzerne müssen dazu verpflichtet werden, bei ihren Investitionen die Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Stellung der Arbeitnehmer und die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze stärker zu berücksichtigen.

*Der Bundesvorstand des DGB hat sich im Berichtszeitraum bei der Bundesregierung, dem Bundestag, den darin vertretenen Parteien und über den IBFG bei internationalen Organisationen wie GATT, OECD, Weltbank und Internationaler Währungsfonds für die im Antrag genannten Ziele eingesetzt. Dabei ist eine wichtige Forderung, daß die Gewerkschaften bei der Entwicklung und Durchführung von Wirtschafts- und Währungspolitiken verstärkt beteiligt und soziale Aspekte besser berücksichtigt werden.*

*Der DGB hat sich bei der Bundesregierung und über den IBFG bei der UN für die umgehende Verabschiedung des UN-Kodex für transnationale Unternehmen eingesetzt.*

*Der UN-Kodex für transnationale Unternehmen steht vor seiner Verabschiedung. Nur wenige Regierungen, darunter die Bundesregierung, versuchen, diesen zu verhindern. Hier ist weiterer Druck nötig.*

*Der DGB begrüßt, daß die Bundesregierung ihre Entwicklungshilfe an die Einhaltung von Menschenrechten und die Beschränkung der Rüstungsausgaben in den Entwicklungsländern binden will.*

*Nach wie vor ist die Bundesrepublik von dem international vereinbarten Ziel, 0,7 % des Brutto- sozialproduktes für öffentliche Entwicklungshilfe bereitzustellen, weit entfernt.*

*Es gilt weiterhin, die Bundesregierung zu drängen, ihre Finanzmittel für Entwicklungshilfe zu erhöhen und zur Überwindung der Verschuldungskrise in den Entwicklungsländern beizutragen.*

## **50 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### **Bessere Wirtschafts- und Sozialordnung**

Der Nord-Süd-Dialog darf nicht nur wirtschaftliche Aspekte berücksichtigen, sondern er muß die sozialen Erfordernisse einer neuen internationalen Zusammenarbeit in den Vordergrund stellen. Mit gezielten Förderungsmaßnahmen sollen die Lebensverhältnisse der breiten Masse der Bevölkerung in den Entwicklungsländern mittel- und langfristig verbessert werden.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert deshalb eine bessere Weltwirtschafts- und Sozialordnung. Er unterstützt eine sinnvolle Entwicklungspolitik, sowie die Ausweitung des Welthandels unter fairen und sozialen Bedingungen für alle Beteiligten.

Eine bessere Weltwirtschafts- und Sozialordnung ist allerdings nur funktionsfähig, wenn sie auch von den Arbeitnehmern in unserem Lande verstanden und mitgetragen wird. Unentbehrliche Voraussetzung dafür ist jedoch, daß die Regierungen in diesen Ländern bestimmte soziale Bedingungen erfüllen.

Insbesondere müssen folgende Ziele und Grundsätze verfolgt werden:

1. Die internationale Handels- und Industrialisierungspolitik muß sich in einem Rahmen vollziehen, der den Menschen in den Entwicklungsländern spürbare Verbesserungen bringt und den Beschäftigten in den Industrieländern keine unzumutbaren und untragbaren Opfer und Lasten auferlegt.
2. Die Entwicklungspolitik muß vor allem die Grundbedürfnisse der Bevölkerung befriedigen und möglichst vielen Menschen Arbeitsmöglichkeiten verschaffen. Eine einseitige arbeitsplatzsparende Industrialisierungspolitik in den Entwicklungsländern steht dem entgegen.
3. Eine sinnvolle Industrialisierungspolitik muß zum Ziel haben, in den Entwicklungsländern aufnahmefähige Märkte und Massenkaufkraft zu schaffen. Weltweit bestehen riesige aufnahmefähige Märkte, deren Bedarf nur deshalb nicht befriedigt werden kann, weil die notwendige Kaufkraft fehlt. Daher ist es falsch, von gesättigten Märkten zu reden.

Eine höhere Kaufkraft in den Entwicklungsländern würde einerseits den Eigenverbrauch dort produzierter Waren steigern, andererseits aber auch die Nachfrage nach Gütern aus

den Industrieländern erheblich erweitern und damit die Absatzmöglichkeiten für unsere Exportwirtschaft in den Entwicklungsländern stark verbessern.

4. Die internationale Handels- und Industrialisierungspolitik muß sozialen Bindungen unterworfen werden, um Ausbeutung in den Entwicklungsländern zu verhindern. Es muß sichergestellt werden, daß hinsichtlich der Arbeits-, Sozial- und Lebensbedingungen in den Entwicklungsländern wenigstens die Mindestnormen der Internationalen Arbeitsorganisation erfüllt werden.
5. Unabdingbare Voraussetzung für den sozialen Fortschritt in den Entwicklungsländern ist die Existenz und das Wirken freier und unabhängiger Gewerkschaften. Arbeitgeber und Regierungen in den Entwicklungsländern dürfen daher der Bildung und der Tätigkeit freier Gewerkschaftsorganisationen nicht entgegenreten.
6. Öffentliche Förderung sollte nur gewährt werden, wenn die Begünstigten ihre sozialen Verpflichtungen auch erfüllen.
7. Ärmere Entwicklungsländer sollen mit ihren Waren leichteren Zugang zu den Märkten der Industrieländer finden als die industriell fortgeschrittenen Entwicklungsländer.
8. Damit die Entwicklungsländer selbst größere Vorteile haben, müßten Teile der Gewinne aus der Produktion und dem Handel mit Importwaren den Entwicklungsländern für die Verbesserung ihrer Infra- und Sozialstruktur zur Verfügung gestellt werden. Konkret könnte dies bedeuten, daß auf Importwaren aus diesen Ländern eine angemessene Sozialsteuer erhoben wird, die wieder in diese Länder transferiert wird.
9. Internationale Handelsabkommen, wie das Welttextilabkommen, können bei durch Wettbewerbsverzerrungen verursachten Ungleichgewichten auch einen entwicklungspolitischen Beitrag leisten, wenn in ihnen soziale Mindeststandards für die Produktion von Exportgütern festgelegt werden. In allen internationalen Handelsverträgen ist deshalb eine Sozialklausel aufzunehmen.

*Der Bundesvorstand des DGB hat sich sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene für die Verbesserung der Weltwirtschafts- und Sozialordnung eingesetzt. Er hat sich dabei von dem Ziel leiten lassen, über eine dauerhafte Entwicklung zu einer Steigerung der Kaufkraft der Bevölkerung, dem Aufbau eines stabilen Binnenmarktes und zu annehmbaren Arbeits-, Sozial- und Lebensbedingungen in den Entwicklungsländern zu kommen.*

*Die Umweltprobleme dürfen nicht außer acht gelassen werden; Umwelt- und Wirtschaftsprobleme stehen in einem Interaktions- und Abhängigkeitsverhältnis zueinander.*

*Der DGB mißt bei der Realisierung dieser Ziele der Internationalen Arbeitsorganisation, der einzigen dreigliedrigen UN-Organisation, besondere Bedeutung bei.*

*Die Forderungen des Antrags standen auch im Mittelpunkt der Diskussion des 15. IBFG-Weltkongresses.*

*Durch intensive Beziehungen mit den neuen Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa drängt der DGB darauf, daß die Arbeitnehmer dieser Länder in die Diskussion einer neuen Weltwirtschafts- und Sozialordnung einbezogen werden.*

*Der DGB-Bundesvorstand hat in seiner Sitzung am 7. September 1993 ein Positionspapier: „Für freien und fairen Welthandel – gegen unfaire und unsoziale Praktiken“ verabschiedet, welches die Intention des Antrags verdeutlicht hat.*

## 53 (A)

Antragsteller: IG Metall

### **Ansätze und Ziele einer europäischen Strukturpolitik**

#### 1. Strukturpolitische Zukunftsaufgaben in der EG

Die Vollendung des EG-Binnenmarkts mit dem Zieldatum 1993 wird die Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung in Westeuropa beleben. Nicht zuletzt der anhaltende Exportboom und die verstärkte Investitionstätigkeit in der Bundesrepublik sind Ausdruck dieser Wachstumskräfte.

Die Situation im Vorfeld des EG-Binnenmarkts ist jedoch durch einen grundlegenden Widerspruch gekennzeichnet:

- durch die beschleunigte Entfaltung der Produktivkräfte und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für private Unternehmen auf der einen Seite,
- durch soziale Fehlentwicklung und europäische Strukturprobleme – insbesondere Massenarbeitslosigkeit und regionale Ungleichgewichte – auf der anderen Seite.

Die falsche gesellschaftliche Weichenstellung, die die Kapitalverwertung ins Zentrum des europäischen Integrationsvorhaben gestellt hat, wird diesen Gegensatz nicht lösen, sondern eher verschärfen.

Notwendig ist daher eine wirtschaftspolitische Alternative, die die Liberalisierung im Zuge des europäischen Binnenmarktes mit einer aktiven Beschäftigungs- und auf Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen gerichteten Politik verbindet.

#### 2. Strukturpolitische Alternativen

Im Zentrum wirtschaftspolitischer Alternativen für Europa steht der Auf- und Ausbau einer europäischen Strukturpolitik, die sich zur Aufgabe macht

- die sozial-ökonomische Kluft zwischen den EG-Ländern zu vermindern und gleiche Entwicklungschancen zu schaffen;
- den wirtschaftlichen Wandel in den traditionellen Industrieregionen sozial zu gestalten.

Europäische Strukturpolitik darf nicht bei der Reparatur von Defiziten und dem Management sozialer, ökonomischer und ökologischer Krisen stehen bleiben. Sie muß aktiv den Strukturwandel fördern und gestalten. Dies schließt die Förderung von Zukunftsin-  
dustrien ebenso ein wie den Ausbau sozialer und kultureller Dienstleistungen. Eine solche Strukturpolitik ist daher aufs engste mit der Forschungs- und Technologiepolitik verknüpft.

## 2.1 Strukturpolitische Ansätze bei der EG-Kommission

Ein Ansatzpunkt für eine auf Beschäftigung und auf Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen gerichtete Strukturpolitik stellt die Reform der europäischen Strukturfonds dar. Danach sollen die Mittel der EG-Strukturfonds auf fünf vorrangige Ziele konzentriert werden:

- Förderung der Entwicklung und strukturellen Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand;
- Umstellung der Regionen, die vom industriellen Niedergang schwer betroffen sind;
- Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit;
- Erleichterung der Eingliederung der Jugendlichen in das Erwerbsleben;
- beschleunigte Anpassung der Agrarstruktur und Förderung der Entwicklung des ländlichen Raumes.

Der DGB-Bundeskongreß begrüßt die von der EG-Kommission formulierten Leitlinien für die Interventionen der Strukturfonds. Er sieht positive Ansatzpunkte für eine europäische regionale Strukturpolitik insbesondere

- in der beabsichtigten Koordinierung zwischen den verschiedenen Finanzierungsinstrumenten der Gemeinschaft;
- im Übergang von der Förderung einzelner Vorhaben zu einem reformierten Programmansatz, der mehrjährige Förderprogramme sowie integrierte und koordinierte Entwicklungsaktionen möglich macht;
- in der Betonung der Zusätzlichkeit der Mittel durch die EG-Kommission, so daß EG-Zuschüsse nicht als Finanzausgleich für den einzelstaatlichen Haushalt benutzt werden dürfen;
- in der von der EG-Kommission angestrebten Zusammenarbeit zwischen der EG und den nationalen, regionalen und lokalen Behörden, wie sie sich auch in der 1988 beschlossenen Gründung eines Beirats der regionalen und lokalen Gebietskörperschaften niederschlägt;
- in der Einforderung von Entwicklungsplänen, die von den betreffenden Regionen zu erstellen sind und in der Einbeziehung von regionalen Entwicklungsgesellschaften bei der Durchführung von Interventionen der Gemeinschaft.

## 2.2 Erweiterte Strukturpolitische Ansätze

Der Bundeskongreß des DGB fordert eine europäische Strukturpolitik, die sowohl die vorhandenen Ansätze der EG-Strukturfonds weiter verbessert und ergänzt wie auch über den regional- und technologiepolitischen Ansatz der EG-Kommission hinausgeht:

### a) Verbesserte Informationsgrundlagen:

Voraussetzung für die Aufstellung von Entwicklungsprogrammen als Leitlinien für eine europäische Strukturpolitik ist der Aufbau einer europäischen Strukturberichterstattung. Sie muß Auskunft über sektorale und über regionale Entwicklungen geben. Dazu

gehört die Offenlegung der Unternehmens- und Konzernplanungen, insbesondere bei europaweit tätigen Unternehmen.

- b) Gesellschaftlicher Bedarf im Zentrum regionaler und sektoraler Strukturpolitik in der EG:

Strukturentwicklungsplanung soll der Tätigkeit der Unternehmen in einem europäischen Markt ohne Grenzen einen Rahmen bieten. Sie soll neben den Marktkategorien von Angebot und Nachfrage gesellschaftliche Zielsetzungen als Parameter für wirtschaftliche Tätigkeit setzen. Ziel ist die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Lebensqualität in allen EG-Mitgliedsstaaten, wobei der Sanierung der Umwelt eine herausragende Bedeutung zukommt. Strukturentwicklungsplanung in der EG muß den gesellschaftlichen Bedarf ins Zentrum rücken. Dies gilt für die sektorale Ebene ebenso wie für die regionale Ebene. Sektor- und Regionalpolitik sind dabei von der Sache her miteinander verknüpft. Dem hat europäische strukturpolitische Planung durch die Koordination von Regionalprogrammen mit sektoraler Strukturpolitik Rechnung zu tragen.

- c) Sektorale Strukturpolitik:

In sektoraler Hinsicht bedeutet dies den Übergang von der Unterstützung notleidender Branchen zu einer Politik der industriellen Umstrukturierung mit der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in gesellschaftlich sinnvollen Bereichen. Industrielle Umstrukturierung ist dabei mit Maßnahmen zum regionalen Beschäftigungsausgleich zu verbinden.

Sektorale Strukturpolitik muß sich darüber hinaus auch auf die Koordination wirtschaftlich starker Branchen wie der Autoindustrie, der Elektroindustrie oder den gezielten Ausbau von Zukunftsindustrien wie der Informations- und Kommunikationstechnologie beziehen. Sektorpolitik in diesem Sinn soll in länderübergreifender europäischer Kooperation den Ausbau, den Erhalt und erforderlichenfalls den Abbau von industriellen Kapazitäten in Übereinstimmung mit beschäftigungspolitischen und umweltpolitischen Erfordernissen regulieren.

- d) Koordination der raumwirksamen Politikbereiche:

Sektorale Strukturpolitik ist von Umweltpolitik, Verkehrspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Forschungs- und Technologiepolitik und Informationsinfrastruktur nicht zu trennen. All diese raumwirksamen Politikbereiche müssen europaweit und in den einzelnen Ländern verstärkt koordiniert werden. So darf die Schaffung moderner Verkehrsinfrastrukturen in den südlichen Regionen Europas die umweltpolitischen Erfordernisse nicht außer acht lassen; so bedarf die vorhandene Verkehrsinfrastruktur der industriellen Kernregionen, umweltpolitischer und verkehrspolitischer Korrekturen.

Die Koordination der genannten Politikbereiche hat zum Ziel, in den europäischen Regionen den gesellschaftlichen Bedarf selbst zum Investitions- und Produktions- und damit auch zum Beschäftigungsfeld zu machen.

- e) Finanzierung der EG-Strukturfonds:

Die Revitalisierung regionaler Industriegebiete und die Entwicklung regionaler Räume erfordert den integrierten Einsatz der vorhandenen Strukturfonds. Die finanzielle Aus-

stattung der europäischen Strukturfonds, die bis zum Jahr 1993 um 14,3 Mrd. ECU aufgestockt werden sollen, ist immer noch viel zu niedrig. Der DGB-Bundeskongreß fordert insbesondere die Bundesregierung auf, sich verstärkt konzeptionell und finanziell an den regionalen Entwicklungsprogrammen für besonders benachteiligte Regionen in der EG zu beteiligen. Die dominierende wirtschaftliche Stellung der Bundesrepublik in Europa ermöglicht ihr den verstärkten Ressourcentransfer in die EG. Der erforderliche Ressourcentransfer von Nord nach Süd darf durch den bevorstehenden Ressourcentransfer von West nach Ost nicht zurückgedrängt werden.

f) Beschäftigungspolitische Auflagen der EG-Strukturpolitik:

Bestandteil regionaler Strukturpolitik ist auch die Förderung dezentraler Beschäftigungsinitiativen. Dazu gehören sowohl lokale Beschäftigungsinitiativen, wie sie insbesondere auch von der EG-Kommission befürwortet werden, als auch betriebliche Beschäftigungsinitiativen.

Die betrieblichen Beschäftigungsinitiativen zielen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen durch gesellschaftlich nützliche Produktion. Damit dienen sie der Beschäftigungssicherung und zugleich der regionalen Entwicklung. Unternehmenspolitik und Regionalpolitik werden miteinander verknüpft. Die EG-Kommission wird aufgefordert, lokale und betriebliche Beschäftigungsinitiativen in Zukunft stärker zu fördern. Hierzu sind spezielle Mittel und konzeptionelle Hilfen bereitzustellen.

Dies heißt zugleich, daß Unternehmenspolitik auch auf Beschäftigung und regionale Entwicklung verpflichtet werden muß. Dies gilt in besonderem Maße für europäische multinationale Unternehmen. Hier ist es mit regionalpolitischen Maßnahmen und dem Einsatz der Strukturfonds nicht getan. Hier ist die Ergänzung durch beschäftigungspolitische Auflagen auf dem Gebiet des europäischen Gesellschaftsrechts, der Technologieförderung und der Wettbewerbspolitik erforderlich.

g) Unterstützung der EG-Strukturpolitik durch die öffentliche Nachfrage:

Mit der Regionalpolitik der EG allein können die regionalen Ungleichgewichte nicht verringert werden.

Der DGB-Bundeskongreß unterstreicht in Übereinstimmung mit der EG-Kommission die Bedeutung der auf nationaler Ebene verfolgten Regionalpolitik, welche – ihrerseits untereinander abgestimmt – die Regionalpolitik der Gemeinschaft ergänzen müssen.

Des weiteren muß öffentliche Nachfrage aus dem EG-Haushalt und den Einzelhaushalten der Mitgliedsstaaten für die Entwicklung einer europäischen Strukturpolitik genutzt werden. Öffentliche Nachfrage ist im Hinblick auf europäisch zu formulierende strukturpolitische Zielsetzungen zu koordinieren.

h) Beteiligung der Gewerkschaften:

Der DGB-Bundeskongreß fordert die Beteiligung der Gewerkschaften an der Entwicklung einer europäischen Strukturpolitik. Dies gilt erstens in konzeptioneller Hinsicht. Dies gilt zweitens in institutioneller Hinsicht insbesondere für die Beteiligung an allen europäischen Strukturfonds. Die EG Kommission wird aufgefordert, darüber hinaus die Beteiligung der Gewerkschaften an allen mit EG-Mitteln geförderten Projekten auf regionaler, lokaler und Betriebsebene zur Bedingung zu machen.

*Eine wesentliche Forderung des Antrags, nämlich die Beteiligung der Gewerkschaften an der Entwicklung der europäischen Strukturpolitik, konnte im Berichtszeitraum nicht durchgesetzt werden. Zwar hat die EU-Kommission auf Vorschlag des EGB die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgebern empfohlen, die Realisierung dieses Vorschlages allerdings liegt in der Verantwortung der Regierungen, die von wenigen Ausnahmen abgesehen, diesen Vorschlägen bislang nicht gefolgt sind. Somit ist eine gewerkschaftliche Einflußnahme nach wie vor nur mittelbar möglich. Dem Antragsbegehren wird in einigen Teilen durch eine Aufstockung der EG-Mittel für aktive Strukturpolitik entsprochen. Das gilt auch für die durch den neugeschaffenen Kohäsionsfonds ermöglichten Maßnahmen, die auf Angleichung der Lebensverhältnisse durch Verbesserung der infrastrukturellen Voraussetzungen ausgerichtet ist.*

*Der Vertrag von Maastricht bekräftigt die regionalpolitische Zielsetzung der EU, nämlich „den Unterschied zwischen dem jeweiligen Entwicklungsstand der verschiedenen Regionen und dem Rückstand der am wenigsten begünstigten Gebiete ... zu verringern“. Die Verdopplung der Fonds (Regional, Agrar, Sozial) kommt allen Regionen zugute, in denen traditionelle Industriegebiete angepaßt werden müssen und/oder Regionen mit einem BSP von weniger als 75 % des Gemeinschaftsdurchschnitts (dazu gehören auch die neuen Bundesländer). Der neu eingerichtete ständige EGB-Ausschuß für Regionalpolitik, an dem auch die Gewerkschaftsausschüsse beteiligt sind, wird weiter daran arbeiten, über die EU-Kommission und das EP Einfluß auf die EG-Strukturpolitik zu nehmen.*

## **54 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Europäische Forschungs- und Technologiepolitik**

Ausgehend von der Praxis der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik stellt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fest, daß die bisher ergriffenen Maßnahmen zur Neuausrichtung der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik den Herausforderungen einer sozialen und ökologischen Zukunftsgestaltung von Arbeit, Technik und Produktion nicht gerecht werden. Die bisher praktizierte Neuausrichtung verlangt eine weitreichende und einseitige Unterordnung sozialer und ökologischer Interessen der Arbeitnehmer sowie der Gesellschaft unter die Innovations- und Wachstumsinteressen der Unternehmen. Wissenschaftlich-technische Erkenntnisinteressen sowie die Vermarktungsinteressen der Unternehmen rücken damit in den Vordergrund des forschungs- und technologiepolitischen Handelns. Der technisch-wirtschaftliche Wandel wird damit einer Gestaltung durch das politische System der EG weitgehend entzogen, die ungenügende demokratische Durchdringung der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik wird auf diese Weise weiter vertieft.

Die gemeinschaftliche Forschungs- und Technologiepolitik sowie wachsende öffentliche Anwendungen zur Forschungs- und Entwicklungsförderung stellen keinen Selbstzweck dar. Ebenso wenig dürfen ihre Maßnahmen ausschließlich auf eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen ausgerichtet werden. Gerade wegen der unbewältigten sozialen und ökologischen Herausforderungen der Gegenwart muß das Ziel europäischer Forschungs- und Technologiepolitik mehr umfassen als die Sicherung der Fähigkeit, mit den USA und Japan um Marktanteile in Feldern vermeintlich zukunftsträchtiger



Schlüsseltechnologien zu konkurrieren. Auch die Forschungs- und Technologiepolitik der EG muß sich den drängenden Fragen nach gesellschaftlichen Grundwerten und den Anforderungen gesellschaftlicher Entwicklung stellen. Deshalb muß die Forschungs- und Technologiepolitik der Gemeinschaft maßgeblich zur ökologischen und sozialen Umgestaltung der europäischen Industriegesellschaft und zu deren Weiterentwicklung beitragen. Dies schließt die Förderung von Spitzentechnologien zum verbesserten Schutz der Umwelt ebenso ein wie zur Schaffung menschengerechter und qualifizierter Arbeitsplätze.

Deshalb fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

1. Die europäische Forschungs- und Technologiepolitik muß darauf ausgerichtet werden, wirksame Beiträge zur sozialen und ökologischen Zukunftsvorsorge in den Ländern der EG zu erbringen. Dazu bedarf es der Ergänzung und Korrektur der technisch-wirtschaftlichen Ziele bereits laufender sowie geplanter Förderprogramme und Maßnahmen um soziale und ökologische Gestaltungsziele. Dies muß die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an der Formulierung forschungs- und entwicklungspolitischer Ziele der EG ebenso einschließen wie ihre Beteiligung an der Durchführung und Weiterentwicklung von Fördermaßnahmen. Dazu sind zu den jeweiligen Programmen Beiräte einzurichten und den Gewerkschaften angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten einzuräumen.
2. Die Information der Öffentlichkeit über Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik bedarf einer nachhaltigen Verbesserung. Zur Schaffung der erforderlichen Transparenz wird die EG-Kommission aufgefordert, im Abstand von jeweils zwei Jahren eine umfassende Technologieberichterstattung vorzulegen und damit Informationen über Trends, Dynamik und Auswirkungen technologischer Entwicklungen zur Verfügung zu stellen.
3. Die forschungs- und technologiepolitische Infrastruktur der EG und des Europaparlaments muß um geeignete und mit ausreichenden Sach- und Personalmitteln ausgestattete Einrichtungen zur Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen ergänzt werden. An der Durchführung von Maßnahmen zur Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen sind Vertreter betroffener gesellschaftlicher Gruppen angemessen zu beteiligen. Ergebnisse der Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen müssen veröffentlicht werden und auf die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Forschung und Entwicklung sowie auf deren Weiterentwicklung zurückwirken.
4. Forschungs- und technologiepolitische Maßnahmen der EG dürfen weder ausschließlich auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen ausgerichtet werden, noch dürfen sie sich allein an deren Vermarktungsinteressen orientieren. Sie müssen zugleich soziale und ökologische Ziele der Gestaltung von Arbeit, Technik und Produktion beinhalten sowie Maßnahmen zu deren Verwirklichung vorsehen. Zu diesem Zweck sind die Bereiche der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der Produktions- und Verfahrenstechnik (Neue Werkstoffe, Biotechnologie) innerhalb des dritten Rahmenprogramms der EG zur Förderung der Forschung und technologischen Entwicklung um geeignete Maßnahmen zur Förderung der Erforschung und Erweiterung von Gestaltungsspielräumen sowie zu deren Ausschöpfung zu erweitern. Mit ihnen müssen die Voraussetzungen für eine die Gesundheit und die Umwelt nicht beeinträchtigende Produktion sowie für eine qualifizierte und persönlichkeitsfördernde Arbeit mit Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten geschaffen werden. Für Maßnahmen zur Abschät-

zung und Bewertung von Technikfolgen sowie zur Erforschung und Erweiterung von Gestaltungsmöglichkeiten und deren modellhafter Ausschöpfung im Zuge betrieblicher Umsetzungs- und Gestaltungsvorhaben müssen sowohl in den Programmen der EG als auch im Rahmen der EUREKA-Initiative 10 v. H. der Gesamtfördermittel bereitgestellt werden. Damit soll das Mißverhältnis zwischen der Bereitstellung von EG-Mitteln zur Förderung technologischer Entwicklungen und Anwendungen einerseits und der Befassung mit deren sozialen und ökologischen Folgen sowie deren Bewältigung andererseits wirksam überwunden werden.

5. Die unzureichende demokratische Durchdringung der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik, die sich in einer maßgeblichen Beteiligung von Wissenschaft und Industrie und dem weitgehenden Ausschluß des Europaparlaments, des Wirtschafts- und Sozialausschusses sowie der Gewerkschaften bei der Erarbeitung und Durchführung von Förderprogrammen niederschlägt, muß ebenso überwunden werden wie die Tendenzen einer technologischen Desintegration zwischen den Regionen der EG. Konzepte, Maßnahmen und Ergebnisse der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik müssen deshalb grundsätzlich im Rahmen der demokratischen Strukturen der EG konzipiert, durchgeführt, bewertet und weiterentwickelt werden. Dabei müssen dem Europäischen Parlament verbesserte Möglichkeiten der Mitwirkung an der Durchführung und Fortentwicklung der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik eingeräumt werden. Bei der Durchführung von öffentlich geförderten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, die in Betrieben und Verwaltungen zu veränderten Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen für die Arbeitnehmer führen, müssen diesen sowie ihren betrieblichen Interessenvertretungen wirksame Möglichkeiten der Beteiligung und Mitbestimmung bei der Projektdurchführung eingeräumt werden.

*Dem Antrag folgend wurde im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) sowie in Gesprächen mit Mitgliedern des Europa-Parlamentes auf die Defizite der bisherigen Förderpraxis der EG-Kommission aufmerksam gemacht. Eine Ergänzung der einseitig angebotsorientierten Technologieförderung durch eine stärkere Betonung von Nachfrageaspekten sowie durch ein Förderprogramm „Innovation und Organisation“ innerhalb des 4. Rahmenprogramms konnte bisher nicht verwirklicht werden.*

*Fragen der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik waren darüber hinaus auch Gegenstand der Informationsarbeit der Abteilung Technologie/HdA. Dazu gehört auch die am 3./4. November 1993 in Brüssel gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Niedersächsischen Landesvertretung durchgeführte Tagung „Forschungs- und Technologiepolitik im Dienste der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Europas“.*

*Im übrigen vgl. Geschäftsbericht.*

## 55 (A)

Antragsteller: Bundes-Beamtenausschuß

### Öffentliche Dienstleistungen in Europa

Der DGB tritt gemeinsam mit den Gewerkschaften des Europäischen Gewerkschaftsbundes für ein vereintes Europa mit demokratischer und sozialer Gesellschaftsordnung ein. Der Beschluß des Europäischen Rates, die Verwirklichung des Europäischen Binnenmarktes zu betreiben, wird begrüßt.

Die EG geht davon aus, daß der Europäische Binnenmarkt auch eine Harmonisierung des Rechts der Mitgliedsstaaten erfordert. Hierzu gehören unstreitig auch die Arbeitnehmerrechte. Eine Harmonisierung der Arbeitnehmerrechte ist nur denkbar auf der Grundlage des von fast allen EG-Mitgliedsstaaten anerkannten internationalen Arbeitsrechts.

Angesichts der Schaffung des EG-Binnenmarktes 1992 wird die Bundesregierung aufgefordert,

- entsprechend dem Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation und dem in der Mehrheit der EG-Mitgliedsstaaten geltenden Recht Beamten im deutschen öffentlichen Dienst und ihren Gewerkschaften nicht länger das Recht vorzuenthalten, über Einkommen und über ihre Arbeitsbedingungen autonom zu verhandeln;
- mit dem DGB und den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Gespräche einzutreten, um eine grundlegende Reform des deutschen Beamtenrechtes einzuleiten mit dem Ziel, für den öffentlichen Dienst ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht zu schaffen, das nicht mehr die herkömmlichen Arbeitnehmergruppen unterscheidet und das Koalitionsrecht aus Artikel 9 Abs. 3 GG uneingeschränkt auf alle Bereiche des öffentlichen Dienstes ausdehnt;
- die „systematische Aktion“ der EG-Kommission vom 18. März 1988 auf der Grundlage der von der EG-Kommission vorgegebenen Abgrenzungen offensiv zu unterstützen;
- den diskriminierungsfreien Zugang von Arbeitnehmern aus EG-Ländern zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst – als Arbeiter, Angestellte oder Beamte – zu gewährleisten;
- auch für die öffentlichen Dienste einen sozialen Dialog auf europäischer Ebene in Gang zu setzen;
- die Politik der Deregulierung, Privatisierung und Ausgliederung öffentlicher Dienstleistungen sowie die seit Jahren bestehende Politik des Stellenabbaus zu beenden; statt dessen müssen unter Einbeziehung der Beschäftigten und der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes verbessert und qualitative Wachstumsfelder für den öffentlichen Dienst erschlossen werden.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern DGB und EGB auf, koordinierte Strategien zu entwickeln, um

- den durch Weiß- und Grünbücher der EG-Kommission entstehenden Privatisierungsdruck auf öffentliche Dienstleistungen abzuwehren;

- den durch die Öffnung der Binnengrenzen zwischen den EG-Staaten entstehenden Wegfall von Arbeitsplätzen sozial abzufedern und neue Arbeitsplätze in bisherigen Defizitbereichen zu schaffen sowie
- die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen bei der Realisierung des Binnenmarktes 1992, gerade unter Berücksichtigung der Rationalisierungsschübe im Bereich der Telekommunikation und Datenverarbeitung, zu bewältigen.

Schließlich fordern die Delegierten des 14. DGB-Bundeskongresses das Europäische Parlament auf, der auf die Interessen der Wirtschaft ausgerichteten Politik von EG-Kommission und EG-Ministerrat eine arbeitnehmerorientierte Politik entgegenzusetzen und seine – wenn auch eingeschränkte – Mitwirkungsmöglichkeiten für eine solche Politik zu nutzen. Die Parteien in der Bundesrepublik wie in allen anderen EG-Staaten werden aufgefordert, politische Initiativen einzuleiten, die die Stellung und Kompetenzen des Europäischen Parlaments stärken.

*Die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit auf EG-Ebene ist nach wie vor durch nicht vollständige autonome EG-Strukturen für die ÖD-Gewerkschaften beeinträchtigt. Der Sozialdialog für den ÖD in der EU wird darüber hinaus durch die Weigerung der Regierungen erschwert, sich als mögliche Gesprächs- und Verhandlungspartner zu konstituieren. Die Bildung autonomer ÖD-Gewerkschaftsstrukturen wird aktiv über den EGB unterstützt.*

*Die im Antrag behandelten Themen, insbesondere das der Privatisierung, werden weiter behandelt.*

## 56 (M zu 55)

Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

### **EG-Binnenmarkt und Freizügigkeit im öffentlichen Dienst**

Der DGB erwartet vom gemeinsamen Binnenmarkt über die Sicherung sozialer Mindeststandards hinaus eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft auch im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern der Mitgliedsstaaten in bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen ist abzuschaffen. Dieser Grundsatz muß auch für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Mitgliedsstaaten gelten.

Der DGB-Bundeskongreß ist der Auffassung, daß mit der Verwirklichung der Freizügigkeit ein einheitliches Personalrecht für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in ganz Europa einhergehen muß. Wirkliche Freizügigkeit setzt voraus, daß alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis den gleichen Status haben. Beamtinnen und Beamte müssen wie Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte das Recht haben, ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen aktiv mitzugestalten und notfalls mit dem Mittel des Streiks durchsetzen zu können.

Die Verwirklichung der Freizügigkeit im Binnenmarkt verändert auch die Tätigkeit der öffentlichen Dienste in den europäischen Ländern. 17 % aller Beschäftigten in Europa, rund 23 Millionen Menschen, arbeiten in öffentlichen Betrieben, Verwaltungen und staatlichen Sozialrichtungen.

Während die EG-Verfahren Mitwirkungsmöglichkeiten für Beschäftigte der Privatwirtschaft und ihre Gewerkschaften vorsehen, gibt es bisher keinerlei Ansätze für die Entwicklung eines sozialen Dialogs im Bereich der öffentlichen Dienste.

Angesichts der Bedeutung des öffentlichen Sektors für die Weiterentwicklung europäischer Strukturen und der Zahl der Beschäftigten in diesem Bereich, wäre es verhängnisvoll, wenn es im öffentlichen Dienst keinerlei Möglichkeiten für soziale Dialoge und für das Hineinwachsen der Beschäftigten im öffentlichen Sektor in gemeinschaftliche europäische Arbeitsprozesse gäbe. Weiße Flecken in der europäischen Mitbestimmungs-Landschaft darf es deshalb nicht geben.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert daher die Bundesregierung auf,

- entsprechend dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation und dem in der Mehrheit der EG-Mitgliedsstaaten geltenden Recht Beamten im deutschen öffentlichen Dienst und ihren Gewerkschaften nicht länger das Recht vorzuenthalten, über Einkommen und über ihre Arbeitsbedingungen autonom zu verhandeln;
- mit dem DGB und den DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Gespräche einzutreten, um eine grundlegende Reform des deutschen Beamtenrechtes einzuleiten;
- die Beschäftigung im öffentlichen Dienst künftig nur noch in einem Status zuzulassen, dessen Beschäftigungsbedingungen die EG-rechtlich garantierten Arbeitnehmerrechte einschließlich des vollen Koalitionsrechtes sichern;
- Arbeitnehmern aus EG-Ländern einen diskriminierungsfreien Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland zu gewährleisten;
- auch für die öffentlichen Dienste einen sozialen Dialog auf europäischer Ebene in Gang zu setzen.

*Im Zusammenhang mit dem 10. Dienstrechtsänderungsgesetz wurden die Beamtengesetze dergestalt geändert, daß der Zugang zu einem Beamtenverhältnis neben Deutschen grundsätzlich auch Angehörigen anderer Staaten der Europäischen Union möglich ist. Damit wollte der Gesetzgeber dem Freizügigkeitsgebot des Artikels 48 EWG- Vertrag Rechnung tragen. Allerdings ist die Konstruktion der Gesetzesänderung so angelegt, daß für „besondere Aufgaben“ nur Deutsche in das Beamtenverhältnis berufen werden können. Inwieweit die einstellenden Behörden die neue gesetzliche Regelung „europafreundlich“ anwenden, muß die Praxis zeigen.*

*Der DGB äußerte sowohl beim Beteiligungsverfahren gemäß § 94 BBG als auch im Verlauf der parlamentarischen Debatte seine Kritik an dieser Gesetzesänderung. Nach Auffassung der Gewerkschaften war es nicht nur richtig, sondern auf Grund internationaler Normen geradezu notwendig, die Beamtengesetze entsprechend zu ändern. Ob die vorgenommenen Änderungen allerdings ausreichen, um das bundesdeutsche Beamtenrecht „europakompatibel“ zu machen, wird vom DGB bezweifelt. Schließlich seien, bedingt durch den europäischen Ei-*

nigungsprozeß, noch weitere beamtenrechtliche Fragen zu klären. Insbesondere zu beamten-, besoldungs-, laufbahn-, versorgungs-, krankenversicherungs- und sozialversicherungsrechtlichen Problemen.

## 57 (A)

Antragsteller: Bundes-Arbeiterausschuß

### **Arbeitszeit in Europa**

Die Politik der Arbeitszeitverkürzung ist der Beitrag der Gewerkschaften zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß unterstützt die Resolution „Wirtschaftspolitik für Vollbeschäftigung“ des EGB-Bundeskongresses 1988 in Stockholm mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung für alle Arbeitnehmer aus beschäftigungspolitischen, gesellschaftspolitischen und humanitären Gründen. Ziel bleibt die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und Erhaltung des arbeitsfreien Wochenendes.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern ein Arbeitszeitgesetz, das den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Rechnung trägt und die absehbaren Entwicklungen des Binnenmarktes berücksichtigt.

Eine europäische Arbeitsschutzgesetzgebung muß Obergrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Einschränkung von Überstunden und Mehrarbeit festlegen und mit dafür sorgen, daß diese durch Freizeit ausgeglichen werden. Dadurch soll vor allem einer Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch nur an Kapitalinteressen orientierter Flexibilisierung entgegengewirkt werden. Ebenso müssen entsprechende EG-Richtlinien zur Teilzeitarbeit schnellstens verabschiedet werden.

„Ungeschützte“ Arbeitsverhältnisse, von denen insbesondere Arbeiterinnen und Arbeiter betroffen sind, müssen beseitigt werden.

Um ein Unterlaufen nationaler Arbeitszeitregelungen durch die Unternehmer zu verhindern, ist eine europäische Gesetzgebung unerläßlich.

*Nach Konsultationen zwischen der EU-Kommission und den Sozialpartnern wurde eine Richtlinie zur Arbeitszeit verabschiedet, die allerdings unter den Forderungen des EGB und des DGB lag. Eine Richtlinie zur Teilzeitarbeit steht noch aus.*

*Die Zahl der „ungeschützten“ Arbeitsverhältnisse hat weiter zugenommen.*

## 58 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **EG: Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt**

Im europäischen Binnenmarkt ist der EG die vorherrschende Rolle in der Rechtsetzung zum Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt zugefallen. Während in der Vergangenheit die EG

oft bedeutsame Impulse für die Arbeitsumweltpolitik in den Mitgliedsstaaten setzte, wie beim Chemikaliengesetz, sind in den letzten Jahren aber verstärkt negative Tendenzen zu beobachten. So nimmt der Verpflichtungsgrad der in den Richtlinien vorgeschriebenen Maßnahmen ab. Es fehlt eine systematische Konzeption zur Schaffung eines einheitlichen Arbeitsschutzrechtes. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Gewerkschaften vor allem im Rahmen der europäischen Normung sind ungenügend.

Neben diesen negativen Tendenzen eröffnet jedoch insbesondere der Artikel 118 a des EWG-Vertrages über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Arbeitsumwelt neue Chancen auch im nationalen Bereich. Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert deshalb die Bundesregierung auf, als Vertreterin des wirtschaftlich stärksten Landes der EG, eine Vorreiterrolle im Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt in Europa zu übernehmen. National muß sie die europäischen Impulse nutzen, um die Schwächen und Defizite des Arbeitsschutzsystems in der Bundesrepublik zu überwinden. Dies muß im Rahmen einer Gesamtreform durch ein Arbeitsschutzgesetz und die Reform des Berufskrankheitenrechtes geschehen. Auf europäischer Ebene muß die Bundesregierung verhindern, daß ein Abbau national erreichter Schutzstandards stattfindet.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB richtet folgende Kernforderungen für eine fortschrittliche Arbeitsumweltpolitik an die Kommission der EG, den Ministerrat und das europäische Parlament:

1. Die arbeitsschutzrechtliche Harmonisierung in der EG muß sich an Fortschritten für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten ausrichten.
2. EG-Richtlinien nach Artikel 100 a EWG-Vertrag, die das Funktionieren des Binnenmarktes zum Ziel haben, enthalten abschließende Regelungen für Sicherheitsanforderungen zur Gestaltung von Maschinen; nationale Aufbesserungen sind im allgemeinen unzulässig.

Um ein Absinken des nationalen Schutzstandards zu verhindern und die Fortentwicklung der Sicherheitstechnik in der EG zu erreichen, muß der Grundsatz gelten, daß das Europäische Regelwerk für den Arbeitsschutz entsprechend dem fortschrittlichen Stand der Technik zu gestalten und ständig fortzuschreiben ist.

3. Auf der Grundlage einer als „Grundgesetz“ des europäischen Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt ausgebauten Rahmenrichtlinie sind die Arbeitgeber zu verpflichten, umfassende Risikobewertungen vorzunehmen und mit den Arbeitnehmervertretungen verbindliche betriebliche Programme zum Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt auszuhandeln.
4. Für Arbeitnehmer in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, so z. B. bei der Leiharbeit, muß ein gleichwertiger Gesundheitsschutz sichergestellt werden.
5. In einer Richtlinie nach Artikel 118 EWG-Vertrag ist eine Europäische Liste der Berufskrankheiten aufzustellen, die regelmäßig zu ergänzen ist.
6. Der Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt ist als Bestandteil eines Konzeptes des „integrierten Umweltschutzes“ zu entwickeln. Arbeitnehmer haben den gleichen Anspruch auf körperliche Unversehrtheit wie die übrige Bevölkerung. An diesem Ziel müssen sich die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen, einschließlich der Festsetzung von Grenzwerten für krankmachende Faktoren in der Arbeitsumwelt, orientieren.

7. Die Mitwirkung und gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen des Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt muß gesichert und ausgebaut werden.
8. Die Beteiligung der Gewerkschaften an der europäischen Normung im Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt muß vor allem durch die Errichtung eines drittelparitätisch besetzten Normungsinstituts gewährleistet werden.
9. Die EG muß durch Aktionsprogramme aktiv die Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen vorantreiben. Besonders vordringlich sind ein arbeitsteiliges Programm zur Prüfung und Bewertung der rund 100.000 Altstoffe in der EG unter Gesundheits- und Umweltgesichtspunkten sowie die umfassend angelegte Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes „Europa gegen den Krebs“.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert den Europäischen Gewerkschaftsbund auf, sich ein offensives Aktionsprogramm zum Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt zu geben. Dieses muß ein Konzept von möglichst konkreten Mindeststandards enthalten.

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, durch eine Kampagne zu Gefahrstoffen und zu arbeitsbedingten Verschleißerkrankungen einen eigenen Beitrag im Rahmen des für 1992 festgelegten europäischen Jahres für „Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt“ zu leisten.

*Die Forderungen des Antrages bildeten eine der entscheidenden Leitlinien für die Arbeitsschutzpolitik des DGB auf europäischer Ebene. Eine Reihe von Forderungen, wie die nach Harmonisierung in der EG bzw. EU bei gleichzeitigem Fortschritt, stellen eine Verpflichtung aus der Einheitlichen Europäischen Akte dar. Auch weitere Einzelforderungen wurden jedenfalls zum Teil berücksichtigt. Andererseits steht z. B. die Einlösung der Forderung nach einer eigenen Richtlinie mit einer europäischen Liste der Berufskrankheiten noch nach wie vor aus.*

*Der DGB-Bundesvorstand hat sich maßgeblich und federführend an den Aktivitäten im Rahmen des Europäischen Jahres für Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt engagiert. So fanden mehrere Tagungen und Veranstaltungen, u. a. in Rostock zur „Reform des Arbeitsschutzes in Deutschland und Europa“ statt. Die im Antrag geforderte Durchführung von zwei Kampagnen zu Gefahrstoffen und zu arbeitsbedingten Verschleißerkrankungen als Beitrag des DGB im Rahmen dieses Europäischen Jahres wurde im Rahmen der Haushaltsberatungen des DGB-Bundesvorstandes für 1992 abgelehnt.*

*Der Arbeitsschutz stellt das erste Feld gewerkschaftlicher Politik mit „Volleuropäisierung“ dar. Von daher stellt die Weiterverfolgung der Forderungen des Antrages größtenteils eine Daueraufgabe der DGB-Arbeitsschutzpolitik dar.*



Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

### Entschließung zur leitungsgebundenen Energieversorgung bei Verwirklichung des Europäischen Binnenmarktes für Energie

#### 1. Ausgangsbedingungen für die leitungsgebundene Energieversorgung

- Die Schaffung des EG-Binnenmarktes für Energie fordert die Berücksichtigung der „besonderen Bedingungen“ für die leitungsgebundene Elektrizitäts- und Gasversorgung. Im besonderen sind dies: Leitungsgebundenheit, hohe Kapitalintensität sowie die Notwendigkeit ständiger Lieferbereitschaft bei mangelnder Speicherefähigkeit. Die leitungsgebundene Energieversorgung muß den Anspruch aller Verbraucher auf eine stets sichere, umweltverträgliche, rationelle, ausreichende und preisgerechte Versorgung gewährleisten. Diese Voraussetzungen führen dazu, daß dieser Wirtschaftszweig nicht dem freien Spiel der Kräfte des Marktes überlassen werden darf.
- Für die Herstellung eines einheitlichen europäischen Binnenmarktes für Energie ist darüber hinaus zu berücksichtigen, daß tiefgreifende Unterschiede in den nationalen energiewirtschaftlichen Systemen der EG bestehen. Sie reichen von Staatsmonopolen über unterschiedliche Mischformen privater und öffentlicher Trägerschaft bis hin zu rein privaten Energiewirtschaften. Bei allen Systemen besteht jedoch Übereinstimmung in der Notwendigkeit abgegrenzter fester Versorgungsgebiete, in denen für die Versorgung jedes Abnehmers nur ein Energieversorgungsunternehmen verantwortlich ist. Deshalb muß bei der Vollendung des Energie-Binnenmarktes beachtet werden, daß sich freier Wettbewerb und Versorgungssicherheit weitgehend ausschließen.
- Die EG-Kommission strebt unter Berufung auf den EWG-Vertrag mehr Wettbewerb in der Energieversorgung an, um darüber den Europäischen Binnenmarkt für Energie zu schaffen. Dies soll langfristig eine billigere Versorgung mit Energie in den EG-Mitgliedsstaaten ermöglichen. Dazu soll das Instrument der „Durchleitungsverpflichtung“ (sogenannte „Common-Carrier“) geschaffen werden, um über die Grenzen der Mitgliedsstaaten hinweg Durchleitungen zu erzwingen.

#### 2. Eine energiepolitische Kurskorrektur der EG-Kommission ist notwendig

- Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen einen einseitig auf Wettbewerb und Kostengünstigkeit ausgerichteten EG-Binnenmarkt für Energie ab. Wettbewerb darf nicht Selbstzweck sein, sondern Mittel zum Zweck. Eine einseitig auf möglichst niedrige Energiepreise gerichtete Politik, die über das Instrument der „Durchleitungsverpflichtung“ erzwungen werden soll, würde insbesondere Großabnehmern erlauben, ihren Energiebedarf kostengünstiger von einem Drittunternehmen zu decken. Diese Politik des „Rosinenpickens“ verletzt das Prinzip der Preisgerechtigkeit und Versorgungssicherheit, führt zum Wegfall geschlossener Versorgungsgebiete, bevorzugt unter Umständen die großen Erzeugerunternehmen, schwächt die Leistungs- und Ertragsfähigkeit der betroffenen Energieversorgungsunternehmen und gefährdet nach jetzigem Recht den Einsatz deutscher Steinkohle bei der Stromerzeugung.

- Bei Umsetzung dieser Politik ist mit erheblich negativen Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit zu rechnen. Eine derartige Politik widerspricht dem Ziel, den Lebensstandard der Bürger in der Gemeinschaft zu verbessern. Um dies zu gewährleisten, müssen für die Elektrizitäts- und Gasversorgung die Wettbewerbsregeln so ausgelegt und angewandt werden, daß Wettbewerbsbeschränkungen zulässig bleiben, die eine sichere und preiswürdige Versorgung für alle Verbraucher ermöglichen und eine umweltverträglichere und rationellere Erzeugung und Verteilung von Energie begünstigen.
- Die EG-Kommission muß von ihrer auf die Aspekte des einseitigen Wettbewerbs und der Energie/Preis-Argumente reduzierten Politik abkehren.

Die Bedeutung der Energiepreise muß in Relation zu anderen Faktoren, z. B. Standortfragen, Lohn- und Transportkosten, Verfügbarkeit und Qualifikation von Arbeitsplätzen, Marktnähe sowie technisch-ökonomischer Verbund betrachtet werden.

Das unterschiedliche Energiepreinsniveau in den EG-Mitgliedsstaaten ist auf national unterschiedliche Einflußfaktoren (Energiepolitiken) zurückzuführen. Um hier zu einer Angleichung zu kommen, müssen energiepolitische Prioritäten nicht beim Wettbewerb, sondern bei der Entwicklung eines gemeinsamen Ordnungsrahmens gesetzt werden. Angesichts der außerordentlich unterschiedlich tatsächlichen und rechtlichen Strukturen der Energiewirtschaft in den Mitgliedsstaaten der Gemeinschaft besteht vor der Herstellung von Wettbewerbsverhältnissen ein erheblicher Harmonisierungsbedarf. Harmonisierung kann aber nur eine Angleichung der Rahmenbedingungen unter Vermeidung benachteiligender Ungleichbehandlungen auf dem höchstmöglichen technischen und sozialen Niveau bedeuten. Dies ist nicht zuletzt für die Sicherung der Arbeitsplätze in der leitungsgebundenen Energieversorgung unabdingbar.

### 3. Gewerkschaftliche Forderungen an eine Energiepolitik der EG

- Die Realisierung des EG-Binnenmarktes für Energie erfordert eine abgestimmte zukunftsorientierte Energiepolitik. Mit ihrer Weiterentwicklung muß unverzüglich begonnen werden. Eine entscheidende Voraussetzung dafür ist die Änderung der Energiepolitik der EG-Kommission. Die bisher praktizierte Politik trägt nicht dazu bei, langfristig eine ausreichende, sichere, preiswürdige und umweltverträgliche Versorgung mit Energie in der EG zu gewährleisten. Der DGB und seine Gewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, im EG-Ministerrat und in der EG-Kommission darauf hinzuwirken, in der EG-Energiepolitik umzusteuern und die Angleichung der Rahmenbedingungen anzustreben.
- Angesichts der globalen Energie- und Umweltprobleme, die durch die Endlichkeit der fossilen Energieträger, die Importabhängigkeit der Gemeinschaft bei Erdöl und Erdgas, die Risiken bei der Nutzung der Kernenergie sowie vor allem durch die neuen Erkenntnisse über den Zusammenhang von Klima und Energie gekennzeichnet sind, ist eine gemeinschaftliche Energiepolitik notwendig, die
- langfristig angelegt ist und die bestehenden Risiken und Abhängigkeiten in der Energieversorgung mindert;
- einer sparsamen und rationellen Energieversorgung höchste Priorität einräumt;

- den Ausbau von Energiedienstleistungen über die gesamte Umwandlungskette (Energieerzeugung, -verteilung und -anwendung) forciert;
- den Einsatz heimischer Energieträger (z. B. deutsche Stein- und Braunkohle) sichert;
- Forschung, Entwicklung und Einsatz regenerativer Energien stärker als bisher koordiniert und fördert;
- hohe Standards bei Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz durchsetzt sowie
- eine sichere Energieversorgung bei Verzicht auf Kernenergie anstrebt.

Eine entscheidende Voraussetzung dafür ist die Schaffung eines auf Gemeinsamkeiten der nationalen Regelungen ausgerichteten europäischen Ordnungsrahmens für die Energieversorgung in der Europäischen Gemeinschaft. Dies trägt zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen bei. Der DGB und seine Gewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, in diesem Sinne auf alle EG-Institutionen einzuwirken.

- Der DGB und seine Gewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,
- alle Anstrengungen im EG-Ministerrat zu unternehmen, um eine Politik zu erreichen, die sich zum Ziel setzt, die Risiken beim Einsatz der Kernenergie soweit wie möglich zu minimieren und auch innerhalb der Gemeinschaft auf den Verzicht dieser Technologie hinzuwirken.
- sich im EG-Ministerrat für ein sicheres, sozialverträgliches und wirtschaftliches Entsorgungskonzept einzusetzen. Die direkte Endlagerung radioaktiver Abfälle ist als rechtlich übergeordnete Entsorgungsstrategie in dieses Gemeinschaftskonzept einzubringen.

Die Entsorgung bedarf der konsequenten staatlichen Regelung und Kontrolle. Sie muß EG-weit festgeschrieben und praktiziert werden. Alle langfristigen Entsorgungsmöglichkeiten sind zu prüfen, um erkennbare Risiken bei der Entsorgung und Endlagerung radioaktiver Abfälle und deren Transport dauerhaft zu verringern. Dabei muß Sicherheit Vorrang vor Wirtschaftlichkeit haben.

#### 4. Anforderungen an eine Integration der leitungsgebundenen Energieversorgung in den EG-Binnenmarkt für Energie

Energiepolitische Leitlinien für die Integration der leitungsgebundenen Energieversorgung in den EG-Binnenmarkt für Energie sind für den DGB und seine Gewerkschaften:

- Erhalt geschlossener Versorgungsgebiete
- Ablehnung von Durchleitungsverpflichtungen unter den derzeit gültigen Rechtsbedingungen
- Gewährleistung einer preiswürdigen und sicheren Versorgung
- Erhalt des Einflusses der öffentlichen Hand in der leitungsgebundenen Wirtschaft
- Sicherung der deutschen Kohle als nationale und europäische Energiereserve
- Harmonisierung der Rahmenbedingungen auf den Gebieten: Umweltschutz, Sicherheitsstandards, Subventionen, Steuerlasten sowie Arbeits- und Sozialpolitik

- Verstärkung der Koordination und Kooperation beim Ausbau der Erzeugungs- und Transportkapazitäten
  - wirksame Förderung der rationellen Energieversorgung und -verwendung und der erneuerbaren Energien
5. Weitere Beobachtung, Koordinierung und Gestaltung der leitungsgebundenen Energieversorgung ist notwendig
- Der DGB und seine Gewerkschaften werden die Energiepolitik national und international weiter sorgfältig beobachten und ihre Positionen entsprechend einbringen. Dies gilt insbesondere für die Energiepolitik der Europäischen Gemeinschaft.
  - Mehr als bisher muß die Energiepolitik im europäischen aber auch im darüber hinausgehenden internationalen Rahmen koordiniert und miteinander abgestimmt werden. Mehr als bisher gewinnt die europäische Energiepolitik für die leitungsgebundene Energiewirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland an Bedeutung. Für den DGB und seine Gewerkschaften ist es deshalb notwendig, ihre Aktivitäten und Kooperationsmöglichkeiten im Bereich der europäischen und internationalen Energiepolitik zu verstärken.

Um im Bereich der europäischen Energiepolitik gegenüber dem Europäischen Parlament, den Regierungen und der EG-Kommission gemeinsame Grundsätze und gleiche Forderungen vertreten zu können, regen der DGB und seine Gewerkschaften die Weiterentwicklung und Konkretisierung des energiepolitischen Programms des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) an, um die Aspekte der leitungsgebundenen Energieversorgung aber auch energie-, umwelt-, verkehrs- und wirtschaftspolitische Erfordernisse enger miteinander zu verzahnen.

*Anfang des Jahres 1992 hat die EG-Kommission Richtlinienentwürfe vorgelegt, die in einem Dreiphasenplan Dritten den Zugang zum Markt eröffnen sollen (TPA), die Rechnungssysteme der einzelnen Stufen der Elektrizitäts- und Gasversorgung voneinander abgrenzen sollen (Unbundling) und weitgehende Investitionsfreiheit im Erzeugungsbereich schaffen sollen.*

*Der DGB hat sich gegen die TPA-Regelung ausgesprochen, weil der leitungsgebundene Elektrizitäts- und Gassektor durch eine Reihe von Besonderheiten gekennzeichnet ist, die bei voller Liberalisierung suboptimale volkswirtschaftliche Ergebnisse erwarten lassen. Auch die praktischen Verwirklichungsmöglichkeiten des Unbundling und der vollen Erzeugungsliberalisierung stoßen auf Bedenken.*

*Die weitere Diskussion innerhalb der Kommission zu diesen Richtlinienentwürfen hat noch zu keinem abschließenden Ergebnis geführt; es scheint aber so, daß die TPA-Regelung auf derart große Widerstände gestoßen ist, daß die Kommission anscheinend ihre ursprüngliche Position zum TPA aufgegeben hat bzw. zumindest vorläufig nicht weiter vorantreibt.*

*Die weiteren Forderungen der Entschließung wurden durch eine Reihe von Aktivitäten der Europäischen Kommission berührt; zu nennen sind hier folgende:*

- *Gemeinschaftsregelung für staatliche Beihilfen zugunsten des Steinkohlenbergbaues.*
- *Nukleare Sicherheit/Energieversorgung in den mittel- und osteuropäischen sowie den Ländern der ehemaligen Sowjetunion.*

- Förderung der erneuerbaren Energieträger in der Gemeinschaft (ALTENER-Programm).
- Begrenzung der Kohlendioxid-Emissionen durch eine effizientere Energienutzung im Rahmen des SAVE-Programms.
- Einführung einer Steuer auf Kohlendioxid-Emissionen und Energie.
- Energie- und Binnenmarkt (Bestandsaufnahme über bestehende Hemmnisse zur Verwirklichung des Energiebinnenmarktes).

DGB und Gewerkschaften haben auf unterschiedlichen Ebenen an der Entwicklung und Bewertung dieser Maßnahmen mitgewirkt. Trotz partieller Fortschritte im Sinne unserer Positionen ist die Gesamtbilanz für den Energiebereich in der Gemeinschaft unbefriedigend.

Generell kann man feststellen, daß sowohl im Bereich der leitungsgebundenen Energieversorgung wie in der gesamten Energiepolitik die Position der Europäischen Kommission durch einen überzogenen Liberalisierungs- und Wettbewerbsglauben gekennzeichnet ist mit der Folge, daß Ziele wie Energieversorgungssicherheit, Umweltverträglichkeit, Energieeinsparung usw. ins Hintertreffen geraten. Für die Zielerreichung im Sinne der Antragstellung wirkt sich dies überwiegend negativ aus.

## 63 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### Fortschritte für ältere Menschen in der EG

Der DGB-Bundeskongreß fordert schnellstmögliche Umsetzung der EntschlieÙung des Europaparlaments aus dem Jahre 1983.

Insbesondere

- Verbesserung der finanziellen Situation älterer Menschen,
- Förderung der Altenverbände und unmittelbare Beteiligung der Alten an allen Entscheidungen zu Altersfragen,
- Berufung Alter in die Verwaltungen und Aufsichtsräte an öffentlichen und privaten Körperschaften, Gesellschaften, Organisationen und Vereinen jeder Art,
- Maßnahmen zur Nutzbarmachung der Erfahrungen Alter in allen Bereichen des öffentlichen Lebens,
- Vermehrung zusätzlicher Maßnahmen, um Alten zu einem würdigen selbständigen Leben zu verhelfen.

Die EU-Kommission stützt die europäische Zusammenarbeit der nationalen Verbände, die sich gesondert um die Interessen älterer, nicht mehr berufstätiger Menschen kümmern. Der EGB hat im Juni 1992 einen eigenen Verband der Rentner und älteren Menschen gegründet. Dieser Verband, dessen Politik mit der des EGB laufend abgestimmt wird, soll auf EG-Ebene spezifische gewerkschaftliche Interessen wahrnehmen. Durch ihn soll eine Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses auf die EG-Politik erreicht werden.

# Wirtschafts- und Strukturpolitik

## 64 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Qualitatives Wachstum für eine bessere Umwelt, gegen Massenarbeitslosigkeit**

Die Bundesrepublik Deutschland ist einer der reichsten Staaten der Erde. Viele Menschen haben sich einen nie dagewesenen materiellen Wohlstand erarbeitet. Gleichzeitig erlebt die Bundesrepublik eine strukturelle Verfestigung der Massenarbeitslosigkeit, eine Verschärfung der Vermögens- und Einkommensunterschiede, eine Auseinanderentwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen in den Regionen und eine zunehmende Belastung der Umwelt.

Vorrangige Aufgabe einer wirtschaftspolitischen Strategie für die Zukunft ist es, das steigende Wohlstandspotential und das zunehmende Produktivitätspotential für die Verwirklichung der Vollbeschäftigung und für die Verbesserung der Lebensqualität zu nutzen.

Das verlangt eine Neuordnung der Wirtschaft mit dem Ziel, die Tätigkeit privater Unternehmen schrittweise auf soziale und gesellschaftliche Belange zu orientieren. Das erfordert außerdem eine Wirtschaftspolitik, die der Schaffung von Arbeit und dem Schutz der Umwelt unbedingte Priorität einräumt.

Ein Abbau der Massenarbeitslosigkeit ist über herkömmliche wachstumspolitische Maßnahmen ohne weitere Gefährdung der natürlichen Umwelt, aber auch ohne Verschärfung der sozialen Unterschiede, nicht möglich.

- Wer nur auf quantitatives Wachstum des Bruttosozialproduktes setzt, riskiert Umweltkatastrophen und beschwört damit die Gefahr herauf, daß um den Preis schwerer ökonomischer Schäden die Notbremse gezogen werden muß.
- Wer auf ein wirtschaftliches Wachstum durch Verbesserung der allgemeinen Angebotsbedingungen für Unternehmer, durch soziale Deregulierung und kapitalorientierte Modernisierung setzt, beschleunigt soziale Gegensätze und regionale Auseinanderentwicklung, vergrößert weltwirtschaftliche Ungleichgewichte und provoziert soziale Spannungen nicht nur im eigenen Land, sondern auch im europäischen und internationalen Umfeld.

Dagegen stellt der DGB seine Vorstellungen vom qualitativen Wachstum:

Qualitatives Wachstum zeigt sich durch jede nachhaltige Zunahme des für die Gesellschaft bzw. für den Einzelnen erreichten Wohlstands. Dies verlangt:

1. die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung, die Verwirklichung menschengerechter Arbeitsbedingungen sowie die Entfaltung der Fähigkeiten aller Arbeitnehmer am Arbeitsplatz;
2. die Schaffung von individueller Chancengleichheit und die bedarfsgerechte Versorgung der Bevölkerung mit staatlicher Infrastruktur und öffentlichen (sozialen) Dienstleistungen, die soziale Gestaltung des wirtschaftlichen und technischen Wandels, den Aufbau von regional gleichwertigen Lebensbedingungen und den Abbau weltwirtschaftlicher Ungleichgewichte;

3. den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen, insbesondere durch den abnehmenden Einsatz nicht vermehrbare oder nicht erneuerbare Ressourcen, die drastische Verringerung des Energieumsatzes (Kernenergie Risiken, Treibhauseffekt), die drastisch abnehmende Umweltbelastung (z. B. gefährliche Abfälle und Gewässereinleitung).

Beim Leitbild vom individuellen und gesellschaftlichen Wohlstand muß Abschied genommen werden vom traditionellen Wachstumsdenken. Die Gewerkschaften unterstützen deshalb die Vorstellung, daß Wohlstand immer die natürliche Umwelt einbeziehen muß. Das Wohlstandsziel darf nicht nur auf die Gegenwart beschränkt werden, sondern muß auch die künftigen Entwicklungen und ökologischen Bedingungen mit einbeziehen.

Ein wirtschaftliches Wachstum, das nicht in diesem Sinne zu Wohlstandssteigerungen beiträgt, wird vom DGB nicht gewollt. Dabei ist dem DGB bewußt, daß Zielkonflikte zwischen dem Abbau von Arbeitslosigkeit und der Erhaltung und Verbesserung der natürlichen Lebensgrundlagen auftreten können. Bei gravierenden ökologischen Risiken ist zu Gunsten der Umwelt zu entscheiden. Dies muß auch zum Schrumpfen umweltgefährlicher Produktion führen.

Qualitatives Wachstum erfordert eine demokratisch legitimierte Politik, die bestimmte Wachstumsfelder begünstigt und den Einfluß auf Investitionsentscheidungen durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Auch die demokratisch legitimierte Politik ist aber nicht gefeit vor falschen Entscheidungen. Es muß deshalb Vorsorge getroffen werden, daß bei langfristig ökologischen Risiken politische Entscheidungen grundsätzlich korrigierbar sind (z. B. rückholbare radioaktive Endlagerung).

Qualitatives Wachstum muß einhergehen mit einer Einkommensumverteilung zugunsten der Arbeitnehmer und einer Verringerung gegebener Einkommensunterschiede zwischen den sozialen Gruppen. Unzureichendes Einkommen schließt eine große Zahl von Personen von der gleichberechtigten Nutzung öffentlicher und privat bereitgestellter Güter und Dienstleistungen aus. Die Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen und Einkommensschichten darf nicht über die Lebenschancen entscheiden.

Im Verlauf der 80er Jahre kam es zu gewaltigen Einkommensumverteilungen zugunsten der Gewinne und der Selbständigen. Es bleibt deshalb die Aufgabe der aktiven Tarifpolitik, den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Ertrag ihrer Arbeit wieder zu erhöhen und für gerechte Einkommensstrukturen zu sorgen. Gleichzeitig muß die staatliche Wirtschafts-, Sozial-, und Steuerpolitik in viel stärkerem Maße als bisher in die Pflicht genommen werden, um dazu beizutragen, daß der gesellschaftliche Wohlstand bedarfs- und sozialgerecht verteilt wird.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß fordert einen Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik. Nicht die kapitalorientierte Angebotspolitik, sondern eine Politik des gezielten qualitativen Wachstums ist erforderlich. Der volkswirtschaftliche Zielkatalog der Wirtschaftspolitik muß deshalb um die Ziele Wiederherstellung und Erhaltung des ökologischen Gleichgewichts und Angleichung der sozialen und regionalen Lebensverhältnisse ergänzt werden.

Einen zentralen Beitrag für das qualitative Wachstum haben die Finanz- und Strukturpolitik zu leisten.

In der Finanzpolitik bekräftigt der 14. Ordentliche Bundeskongreß seine Forderungen nach einer Steigerung und Verstärkung öffentlicher Investitionen und nach einer gezielten Förde-

rung privater Investitionen für qualitatives Wachstum. Ein modernes und leistungsfähiges Angebot an öffentlichen Infrastruktureinrichtungen sowie öffentlichen und sozialen Dienstleistungen ist Grundvoraussetzung für qualitatives Wachstum.

Angesichts wachsender Umwelt- und Infrastrukturdefizite erneuert der 14. Ordentliche Bundeskongreß seine Forderung nach einer staatlichen Investitionsoffensive aus heutiger Sicht in Höhe von mindestens 50 Mrd. DM für eine allgemeine Wiederbelebung der Investitionsfähigkeit von Bund, Ländern und Gemeinden sowie darauf aufbauend von weiteren 50 Mrd. DM für ein auf 5 Jahre angelegtes Zukunftsinvestitionsprogramm. In den von Struktur- und überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit betroffenen Ländern und Kommunen müssen Schwerpunkte dieser Investitionsoffensive gesetzt werden.

Eine solche Finanzpolitik sollte in Abstimmung mit den EG-Staaten koordiniert umgesetzt werden. Angesichts ihrer wirtschaftlichen Bedeutung kommt der Bundesrepublik hierbei eine besondere Verantwortung zu. Der 14. Ordentliche Bundeskongreß fordert eine „Beschäftigungsinitiative Europäischer Binnenmarkt“. Hierzu gehört neben der mit anderen EG-Staaten koordinierten nationalen Investitionsoffensive eine deutliche Steigerung der aus dem EG-Haushalt zu finanzierenden Investitionen für rationelle Energieverwendung, Umweltschutz, neue Schienenverkehrsverbindungen und Telekommunikation.

Die finanzpolitische Prioritätenbildung für gesellschaftliche Zukunftsinvestitionen darf nicht durch eine geldpolitische Strategie der Bundesbank unterlaufen werden, die aus stabilitätspolitischen Gründen beschäftigungspolitische Fehlentwicklungen verschärft. Sie muß durch eine steuerpolitische Strategie der Bundesregierung unterstützt werden, die nicht zusätzliche steuerliche Ungerechtigkeiten schaffen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß fordert, daß die Strukturpolitik endlich zu einem wirksamen beschäftigungs- und umweltpolitischen Instrument entwickelt wird. Hierzu sind über alle politischen Ebenen (einschl. EG) abgestimmte staatliche Lenkungsmaßnahmen in den privatwirtschaftlichen Prozeß erforderlich. Dies kann sowohl über Veränderungen der Rahmenbedingungen als auch über gezielte Beeinflussung von Investitionen (z. B. Katalysatorauto) erfolgen.

- Veränderte Nachfrage- und Produktionsstrukturen müssen im Rahmen einer vorausschauenden Strukturpolitik regional ausgewogen sozialverträglich gestaltet werden. Kahl-schlagsanierungen müssen verhindert und Ersatzarbeitsplätze müssen geschaffen werden. Dabei kommt dem Ausbau der privaten und öffentlichen Dienstleistungen, insbesondere im Sozial- und Umweltbereich, eine immer größere Bedeutung zu.
- Aus Gründen des Umwelt- und Arbeitsschutzes aber auch der militärischen Abrüstung notwendig werdende Strukturveränderungen müssen erleichtert und sozial verträglich gestaltet werden. Produkte und Produktionsverfahren sind ökologischen Zielen anzupassen. Gezielte Umstrukturierung und die Förderung von umweltverträglicher Produktion und Dienstleistungen sind über gesetzliche Vorschriften und finanzielle Maßnahmen durchzusetzen, ohne daß das Verursacherprinzip verletzt wird.
- Die Verkehrs-, Energie- und Wohnungspolitik haben über die gütermäßige Versorgung der Menschen hinaus auch beschäftigungs- und umweltpolitische Zielsetzungen zu erfüllen, die allein über den Marktmechanismus nicht erreicht werden können. Im Einzelfall muß dabei abgewogen werden, inwieweit die gewünschten Ziele über öffentliche Investitionen,



rechtliche Rahmenbedingungen (Vorschriften, Verbote) oder gezielte Beeinflussung von Preisen (Abgaben, Steuern) durchgesetzt werden sollen.

Voraussetzung für eine beschäftigungs- und umweltorientierte Strukturpolitik ist der Aufbau eines qualifizierten Informationssystems. Die vom DGB geforderte regionale und sektorale Strukturberichterstattung sowie die Publizitätspflicht der Unternehmen im Sinne einer gesellschaftsbezogenen Rechnungslegung müssen auch Untersuchungen bzw. Informationen über ökologische Belastungen enthalten.

Voraussetzung dafür ist außerdem erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betroffenen und der Gewerkschaften bei der Entwicklung und bei der Umsetzung von Strukturkonzepten im Interesse der Arbeitnehmer im sektoralen und im regionalen Rahmen. Dazu gehört:

- die Möglichkeit von Branchenausschüssen aus Bund und Ländern, Unternehmen und Gewerkschaften (Einstimmigkeitsprinzip);
- die Notwendigkeit von Wirtschafts- und Sozialräten entsprechend dem DGB-Konzept zur gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung.

Die Einbeziehung ökologischer Ziele und deren Umsetzung in allen Politikbereichen wird zur Bewährungsprobe und wird mit darüber entscheiden, ob die Erde im nächsten Jahrhundert für uns und unsere Kinder noch die notwendigen Lebensgrundlagen bietet. Die Durchsetzung von qualitativem Wachstum in allen Politikbereichen ist für die Bewältigung der Zukunftsaufgaben die entscheidende Voraussetzung.

*Der Grundsatzantrag war Leitschnur für die Wirtschafts- und Strukturpolitik des DGB-Bundesvorstandes, insbesondere im Zusammenhang mit den Forderungen zum wirtschaftlichen Aufbau in den neuen Ländern. Dabei fand stets eine Abwägung der folgenden Erfordernisse statt:*

- Herstellung der Vollbeschäftigung und Verwirklichung menschengerechter Arbeitsbedingungen;
- Schaffung individueller Chancengleichheit und bedarfsgerechter Versorgung der Bevölkerung in allen Regionen;
- dauerhafter Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen.

*Mit der deutschen Vereinigung stellte sich für den DGB eine völlig neue Herausforderung. Die wirtschafts- und strukturpolitischen Aktivitäten konzentrierten sich deshalb auf die Durchsetzung einer ökologisch und sozialverträglichen Entwicklung in den neuen Bundesländern. Vgl. hierzu den Geschäftsbericht.*

*Einige der Forderungen hat die Bundesregierung in ihrem „Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost“ (1991) und dem sogenannten „Solidarpakt für Deutschland“ (1993) umgesetzt. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen zur Stärkung der Finanzkraft der ostdeutschen Bundesländer sowie Finanzhilfen für die regionale Wirtschaftsförderung sowie die Infrastruktur. Leider hat die Bundesregierung eine Vielzahl an qualitativen Forderungen, insbesondere industriepolitischen Natur, nicht umgesetzt. Nicht zuletzt die Debatte um den „Wirtschaftsstandort Deutschland“ und die sogenannte „Kostenkrise“ macht deutlich, daß die Bundesregierung immer stärker in das Fahrwasser der deutschen Unternehmerverbände geraten ist. Diese Haltung der Bundesregierung hat sich auch auf europäischer Ebene dahingehend negativ aus-*

*gewirkt, indem die Bundesregierung versuchte, alle industriepolitischen Initiativen der Europäischen Kommission zu blockieren.*

*Die Massenarbeitslosigkeit in Deutschland hat neben konjunkturellen Ursachen eine Reihe von strukturellen Gründen. Ausgehend von Strukturproblemen in einzelnen Bereichen könnte die künftige Wettbewerbsposition der deutschen Wirtschaft insgesamt gefährdet sein.*

*Die gewerkschaftlichen Forderungen nach stärkerer Beteiligung im Bereich der Strukturpolitik wurden von der Bundesregierung abgewehrt. Trotz dieser Gegenwehr konnte zumindest im Bereich der europäischen Regionalpolitik durchgesetzt werden, daß erstmalig auch in Deutschland bei der Wirtschaftsförderung eine Einbeziehung der Sozialpartner zur rechtlichen Verpflichtung erhoben wurde. Keine Fortschritte gab es bezüglich der regionalen und sektoralen Strukturberichterstattung.*

## **65 (A)**

Antragsteller: IG Metall

### **Neue strukturpolitische Initiativen**

Unter den gewerkschaftlichen Zielen nimmt die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse und die Einheitlichkeit der Lebenschancen in allen Regionen einen hohen Rang ein. In der gesellschaftlichen Wirklichkeit aber führen strukturelle Fehlentwicklungen auf Branchenebene zu regionalen Abkoppelungsprozessen. Dieser Gegensatz ist weder durch eine bedingungslose Zementierung vorhandener Strukturen gegen den Markt, noch über eine ersatzlose Zerschlagung vorhandener Strukturen durch den Markt zu beseitigen. Dieser Gegensatz muß statt dessen durch die gesellschaftliche Gestaltung des wirtschaftlichen Wandels überwunden werden. Neue strukturpolitische Initiativen verlangen eine Prioritätenbildung

- für die Schaffung einer sozialen Lebensperspektive der Arbeitnehmer in Krisenbranchen und die Sicherung einer sozialen Zukunftsperspektive der Bevölkerung in Krisenregionen;
- für offensive strukturpolitische Umstellungskonzepte, bei denen gleichermaßen menschengerechte Arbeitsbedingungen in den Betrieben und menschenwürdige Lebensbedingungen in den Regionen realisierbar werden;
- für die Schaffung produktiver Arbeit vor einer alleinigen sozialen Flankierung von Arbeitsplatzabbau durch die Umstellung vorhandener Betriebe und den Aufbau neuer Betriebe mit zukunftsträchtigen Produkten in gesellschaftlichen Bedarfsfeldern;
- durch von der Öffentlichen Hand initiierte Projekte, die ökologisch, sozial- und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind.

#### **1. Rahmenbedingungen der neuen strukturpolitischen Initiativen**

Den programmatischen Rahmen der neuen strukturpolitischen Initiativen stecken die strukturpolitischen Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes ab:

Notwendig sind erstens verbesserte Informationsgrundlagen. Darunter fällt der Aufbau einer gesellschaftsbezogenen Rechnungslegung der Unternehmen und der Ausbau der staatlichen Strukturberichterstattung mit dem Ziel, beschäftigungs- und gesellschaftspoli-

tische Gefährdungspotentiale und Umstellungserfordernisse rechtzeitig zu ermitteln und zu präzisieren.

Notwendig sind zweitens erweiterte Handlungs- und Hilfsmöglichkeiten der Öffentlichen Hände gegenüber privaten Unternehmen. Dazu gehört

- eine Reform der öffentlichen Finanzierungshilfen und der Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur. Sie müssen auf den Aufbau zukunftsträchtiger Arbeitsplätze und auf den Ausbau der gesellschaftlichen Infrastruktur konzentriert werden. Sie müssen – unter Einbeziehung aktiver arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen – zu einem integrierten Konzept zusammengefaßt werden;
- die Erweiterung von effektiven Erfolgskontrollen und die Erleichterung von öffentlichen Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen der staatlichen Förderpraxis; aber auch eine Neuordnung des Bankenrechts und eine Neuorientierung der Bankenpolitik, die gleichermaßen wettbewerbspolitische und strukturpolitische Ziele berücksichtigt.

Notwendig sind drittens erweiterte Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften und der Betroffenen bei der Entwicklung und Umsetzung von strukturpolitischen Alternativen auf Branchen- und auf regionaler Ebene. Dazu gehört die Möglichkeit zur Einrichtung von Branchenausschüssen und die Bildung von paritätischen Wirtschafts- und Sozialräten gemäß dem DGB-Konzept zur gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung.

## 2. Ansatzpunkte der neuen strukturpolitischen Initiativen

Die prinzipiellen Ansatzpunkte der neuen strukturpolitischen Initiativen zielen gleichermaßen auf Machbarkeit innerhalb der bestehenden Wirtschaftsordnung und auf deren Veränderbarkeit. Sie schließen die schrittweise Problematisierung des Widerspruchs zwischen betrieblichen Gewinninteressen und regionalen Bedarfsinteressen ein. Sie wollen erste Schritte zu einem sozialen Wirtschaften durch solidarisches Handeln einleiten:

Gefordert wird eine Neuorientierung der privaten Unternehmens- und Konzernpolitik. Externer Strukturwandel, der Aufkauf bestehender Unternehmen außerhalb der Region, soll in den Hintergrund treten. Interner Strukturwandel, der Aufbau neuer Produktionsmöglichkeiten innerhalb der Region, soll an Gewicht gewinnen.

Verlangt wird eine Neuorientierung der regionalen Strukturpolitik. Die traditionelle Wirtschaftsförderung kann zwar die Ansiedlungsbedingungen einzelner Unternehmen am Ort verbessern, muß aber zugleich die Konkurrenz um vorhandene Absatzmöglichkeiten und Arbeitsplätze zwischen Kommunen und Regionen verschärfen. Eine zukunftsorientierte Regionalpolitik muß durch die Koordinierung öffentlicher Hilfen und die Mobilisierung gesellschaftlicher Nachfrage neue regionale Beschäftigungs- und Bedarfserfelder miteinander verbinden.

Gewollt ist aber auch eine Neuorientierung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik. Traditionelle Sozialpläne geben der sozialen Flankierung von Arbeitsplatzabbau und Betriebseinschränkungen Priorität. Sie sind durch zukunftsweisende Beschäftigungsinitiativen zu ergänzen, die der Schaffung neuer Arbeitsplätze durch die Erschließung neuer Absatzfelder Vorrang einräumen.

Die inhaltlichen Ansatzpunkte der neuen strukturpolitischen Initiativen konzentrieren sich auf

- die Vermittlung von neuen fachlichen und sozialen Qualifikationen durch berufliche Weiterbildung und emanzipatorische Lernformen (Qualifikation);
- die Ergänzung bestehender Produktionsprogramme und die Entwicklung neuer Produktlinien mit Hilfe von vorhandenen technischen Entwicklungspotentialen und von neuen strukturpolitischen Kooperationsformen (Diversifikation);
- praktische Schritte zur erweiterten Mitbestimmung im Produktionsprozeß und über Produktionsinhalte, aber auch auf eine Politisierung von betrieblichen und regionalen Beschäftigungs- und Umweltkonflikten (Demokratisierung).

Die instrumentellen Ansatzpunkte der neuen strukturpolitischen Initiativen umfassen gleichermaßen die betriebs- und unternehmenspolitische Ebene sowie den kommunal- sowie regionalpolitischen Bereich:

Praktikable und perspektivreiche Konzepte sind mit den Vorstellungen von Beschäftigungsplänen, von Beschäftigungsgesellschaften und von Entwicklungsgesellschaften entwickelt worden. Entscheidend ist aber nicht die schematische Übernahme eines bestimmten Modells. Entscheidend sind praktische Fortschritte und pragmatische Zwischenschritte, die im Rahmen gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Initiativen erreichbar sind. Sie können außerhalb der Betriebe ansetzen, zum Beispiel bei der Zusammenarbeit mit dezentralen Beschäftigungsinitiativen und genossenschaftlichen Selbsthilfeorganisationen. Sie sollen vor allem innerhalb der Betriebe und im Vorfeld von Unternehmens- und Branchenkrisen einsetzen mit dem Engagement von Betriebsräten und Vertrauensleuten, zum Beispiel für die Einrichtung von gewerkschaftlichen Arbeitskreisen „Alternative Produkte“, von paritätischen Projektteams auf Betriebs- und Werksebene, von paritätischen Kommissionen für neue Produkte auf Unternehmens- und Konzernebene, aber auch von Unternehmens- und Konzernbeauftragten für neue Arbeitsplätze.

Betriebspolitische Initiativen bleiben stets auf regionalpolitische Unterstützung angewiesen. Bund und Länder, Kreise und Kommunen müssen mit finanziellen Mitteln und politischer Unterstützung helfen. Dazu gehören nicht nur Modellprojekte und Demonstrationsvorhaben sowie öffentliche Beteiligungen an Beschäftigungs- und Entwicklungsgesellschaften. Das umfaßt auch die Forderungen

- nach regionalen Entwicklungszentren. Sie sollen den gestiegenen Beratungs- und Kooperationsbedarf von Betriebsräten und Unternehmen bei technischen und sozialen Innovationen abdecken;
- nach regionalen Entwicklungsplänen. Sie dienen der strukturpolitischen Prioritätenbildung auf Länderebene, der Abstimmung von regionaler Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik sowie der Koordination kommunaler Projekte;
- vor allem aber nach regionalen Beschäftigungs- und Umweltprogrammen. Sie können sowohl Vorstufe als auch Bestandteil der vom DGB geforderten gesellschaftlichen Offensive für Zukunftsinvestitionen sein.

### 3. Durchsetzungsbedingungen der neuen strukturpolitischen Initiativen

Der DGB-Bundeskongreß bekräftigt die Bereitschaft der organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gemeinsam für eine Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einzutreten, die den solidarischen Interessen der arbeitenden Menschen und der sozialen Gestal-

tung der Zukunft dient. Praktische Erfahrungen der Vergangenheit und prinzipielle Positionen von Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden zeigen, daß selbst Teilerfolge auf dem Weg zu gesellschafts-, wirtschafts- und strukturpolitischen Reformen nur gegen konservativen Widerstand durchzusetzen sind.

Wir setzen darauf, daß sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den gewerkschaftlichen Aktivitäten identifizieren und an den gewerkschaftlichen Aktionen beteiligen. Gewerkschaftliche Alternativen können nur durchgesetzt und umgesetzt werden, wenn sie von den Betroffenen selbst, ihren praktischen Erfahrungen und sozialen Fähigkeiten, mit Leben erfüllt werden.

Wir bleiben darauf angewiesen, daß uns eine demokratische Öffentlichkeit und eine solidarische Wissenschaft unterstützen. Unsere Vorstellungen sind weder Patentrezepte noch Allheilmittel. Unsere Vorschläge gehen einher mit der Aufforderung zur innerorganisatorischen Diskussion und mit dem Angebot zum gesellschaftlichen Dialog.

Wir bauen vor allem auf die Verbindung von Gegenwehr und Gestaltung, von politischem Widerstand und sozialer Phantasie, von gewerkschaftlichen Forderungskonzepten mit gesellschaftlichen Mobilisierungskonzepten.

*In ständigen Kontakten mit den zuständigen Bundes- bzw. Landesregierungen wurde auf die Einführung einer gesellschaftsbezogenen Rechnungslegung und den Ausbau der sektoralen und Strukturberichterstattung (z. B. für Ostdeutschland) auf erweiterte Handlungs- und Hilfsmöglichkeiten für die öffentliche Hand (Industriestandortpolitik) und insbesondere effektiver Erfolgskontrollen in der Wirtschaftsförderung, eine Neuordnung des Bankenrechtes und erweiterte Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften in der Strukturpolitik und insbesondere in der Regionalpolitik gedrungen.*

*Unter besonderer und zusätzlicher Berücksichtigung der Probleme Ostdeutschlands wurde konzeptionell an der Umsteuerung der Unternehmenspolitik (interner Strukturwandel vor externem Strukturwandel) mit dem Schwerpunkt Treuhandunternehmen und industrielle Kerne und einer neuen regionalen Strukturpolitik (Koordination der Hilfen, Integration von Arbeitsförderung, Regionalförderung und Technologieförderung, Mobilisierung der öffentlichen Nachfrage) auch im Kontext mit einer Unterstützung gewerkschaftlicher betriebspolitischer Ansätze gearbeitet.*

*Vgl. im übrigen den Geschäftsbericht.*

## 66 (A)

Antragsteller: IG Chemie-Papier-Keramik

### Industriepolitik

Die Bundesrepublik Deutschland ist ein mit hoher Qualität entwickelter industrieller Standort.

Der Stand der industriellen Produktion, mit all ihren Risiken, verbunden mit der Ausweitung von vielfältigen Dienstleistungen, haben dazu beigetragen, daß sich unsere Gesellschaft human und fortschrittlich entwickeln konnte. Diesen Prozeß gilt es qualitativ fortzuführen.

Es ist das historische Verdienst der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften, daß sie durch ihr gesellschaftliches Engagement diesen Prozeß wesentlich mitgeprägt haben und auch zukünftig mitgestalten wollen.

Kritisch ist festzustellen, daß es trotz aller Anstrengungen und Erfolge bisher nicht gelungen ist, eine auf Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit beruhende humane, solidarische Gesellschaft für alle zu verwirklichen. Das Recht auf Arbeit, eine existentielle Voraussetzung für Arbeitnehmer, konnte trotz des solidarischen Ringens der Gewerkschaften bisher noch nicht verwirklicht werden. Nach wie vor ist die Arbeitslosigkeit von mehr als 2 Millionen Menschen der größte Negativposten in unserer Industriegesellschaft.

Neben den traditionellen Aufgaben der Gewerkschaften in der betrieblichen Interessenvertretung wirken sich die strukturellen, gesellschaftlichen Veränderungen nachhaltig aus und verändern Arbeitsweisen, sie erfordern auch von den Gewerkschaften neue Zielbestimmungen. Dazu gehören heute verstärkt u. a. Fragen der Gestaltung und Nutzung neuer Technologien, der Zweckbestimmung industrieller Forschungspolitik, aber auch der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Mitbestimmung.

Es geht also zukünftig stärker als in der Vergangenheit

- um Erhaltung, Sicherung und den Ausbau von Lebensstandard und Lebensqualität für die Menschen,
- um die Verknüpfung von ökonomischen und ökologischen Zielen.

Das bedeutet:

- Es sind solche Produkte und Dienstleistungen herzustellen und zu entwickeln, die für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft und für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Lebensqualität unverzichtbar, notwendig und wünschenswert sind.
- Sichere, qualifizierte und humane Arbeitsplätze anzubieten, damit die Arbeitnehmer ihren Lebensunterhalt, ihre wirtschaftliche Absicherung und ihre Chance zur Selbstverwirklichung in dieser Gesellschaft erhalten.
- Umwelt- sowie gesundheitsverträgliche und zukunftsorientierte Technologien und Techniken zu entwickeln und nach dem jeweiligen fortschrittlichen Stand einzusetzen, um heutigen und künftigen Generationen Lebensqualität zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Eine zukunftsorientierte, ökonomisch und ökologisch orientierte Industriepolitik muß u. a. zum Ziel haben, unsere natürlichen Lebensgrundlagen Luft, Wasser und Boden zu schonen, zu sichern und, wo erforderlich, wieder herzustellen. Industrielle Produktion und der Erhalt der Natur stehen in einem ständigen Spannungsverhältnis; deswegen müssen Produktionsverfahren entwickelt werden, die ökologische Forderungen berücksichtigen. Der Rohstoff- und Energieeinsparung, der Wiederverwertung von Produkten kommen dabei verstärkte Bedeutung zu. Energiesparende Produktionsverfahren nach dem neuesten Stand der Technik sind anzuwenden, um die Belastung der Umwelt zu reduzieren.

Daneben ist auch der weiteren Entwicklung neuer umweltverträglicher Produktionsverfahren, neuer Verkehrssysteme sowie Freizeit- und Dienstleistungsangeboten besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Eine umweltorientierte Industriepolitik ist ein wichtiges Ziel der Gewerkschaften.

Die Exportchancen der deutschen Industrie sind zukünftig nur zu erhalten, wenn wir in der Lage sind, umweltverträgliche Produktionsverfahren im eigenen Lande zu entwickeln und als Exportgut anzubieten. Daneben ist die Entwicklung von Ersatzstoffen mit Nachdruck dort zu betreiben, wo uns nach dem heutigen Stand der Forschung Erkenntnisse über Gefährdungspotentiale vorliegen.

Der in unserer Gesellschaft an vielen Stellen vorhandene Sachverstand über real vorhandene Risiken im Umgang mit Stoffen und Gütern muß breit zugänglich gemacht werden. Hierzu bedarf es auch neuer Formen der Beratung und Abstimmung, die mit der Politik entwickelt und gemeinsam von Gewerkschaften und Industrie umgesetzt werden müssen.

Die Chancen für eine positive Weiterentwicklung der Industriegesellschaft und des Sozialstaates für die heutige und zukünftige Generation zu nutzen, ist vorrangiges Ziel. Dieses Ziel muß in einer Gesellschaft realisiert werden, in der

- die Gesundheit der Arbeitnehmer geschützt wird,
- Luft, Wasser und Boden von weiteren Belastungen verschont bleiben,
- eine ausreichende Energieversorgung und die Bereitstellung geeigneter Standorte für Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu sichern sind,
- die Entwicklung von regionalen Versorgungskonzepten geklärt ist und ausreichende Abfall- und Entsorgungskapazitäten zur Verfügung stehen.

Das Know-how hierzu ist bereits heute schon weitestgehend vorhanden; es muß auch zum Einsatz gelangen. Wenn Empfehlungen zur Beseitigung von Gefährdungspotentialen nicht aufgenommen werden, müssen durch die Politik den Herstellern und Anbietern von Produkten und Dienstleistungen Vorgaben in engen Fristen gesetzt werden.

Das Aussprechen von Produktionsverboten kann in unserer heutigen Situation immer nur als letzte Möglichkeit in Betracht kommen. Die ständige Weiterentwicklung der Wissenschaften und der Meß- und Analyseverfahren gibt uns heute Erkenntnisse, über die wir in der Vergangenheit nicht verfügten. Diese müssen gepaart mit technologischem Sachverstand genutzt werden, um Gefahrenpotentiale auszuschalten bzw. zu minimieren.

Umweltbelastungen, wie sie z. B. auch durch das Chemieunglück von Sandoz deutlich wurden, haben das Vertrauen der Öffentlichkeit, insbesondere gegenüber der chemischen Industrie, belastet. Es ist festzustellen, daß in der Bundesrepublik Deutschland die Akzeptanz von Industrieproduktion in weiten Bereichen (auch außerhalb der Chemie) verlorengegangen ist. Die unbestreitbar vorhandenen Risiken aller industriellen Produktionsweisen sind mit ein Grund für die sinkende Akzeptanz der Industriegesellschaft durch die Bürger. Die Sicherheit im Umgang mit gefährlichen Stoffen hat höchste Priorität. Dennoch wird es eine Produktion ohne jegliches Restrisiko nicht geben können, da infolge technischer Störungen, menschlichen Versagens oder auch aus Unkenntnis, Unfälle nie ganz zu vermeiden sein werden. Das Erkennen, das Beseitigen bzw. das Reduzieren von Risikopotentialen hat deshalb absolute Priorität. Außerdem ist eine umfassende, ehrliche, öffentliche Information erforderlich. Diese Maßnahmen sind notwendig, um die Akzeptanz zu verbessern.

Ziel gewerkschaftlicher Politik ist es, daß in allen Bereichen umwelt- und gesundheitsverträgliche und zukunftsorientierte Technologien und Produkte entwickelt werden und diese auch jeweils nach dem fortschrittlichsten Stand der Technik zum Einsatz kommen.

Die Akzeptanz der Industrieproduktion bei der Bevölkerung zurückzugewinnen, ist eine Voraussetzung für weitere industrielle Forschung und Produktion. Die innovative Weiterentwicklung unserer Gesellschaft ist ständige Aufgabe von Wissenschaft, Industrie und Gewerkschaften.

Die Industriegesellschaft hat unbestreitbar Lebensstandard und Lebensqualität der Menschen verbessert; auch die Arbeitnehmer haben u. a. durch mehr soziale Gerechtigkeit, bessere Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung davon profitiert.

Die Massenproduktion von Gütern und Dienstleistungen hat aber auch zusätzliche Risiken und Gefahren für Luft, Wasser und Boden sowie für die Menschen in der Arbeitswelt und ihrem Lebensraum deutlich gemacht.

Die Gewerkschaften fordern eine vorausschauende Industriepolitik, die versucht, Risiken und Gefahren rechtzeitig zu erkennen, um unbeabsichtigte Folgen und Nebenwirkungen von Entwicklungen auszuschließen und gegeneinander abzuwägen. Gerade zukunftssträchtige Wirtschaftszweige wie z. B.

- die Medien
- der Kraftfahrzeugbau und das Verkehrswesen
- die Chemie
- die Datenverarbeitung
- die Energieversorgung

bedürfen einer Technikfolgenabschätzung.

Die Gewerkschaften fordern deswegen eine Kommission des Bundestages unter Beteiligung der Industrie, der Gewerkschaften und der Wissenschaft, die frühzeitig die Entwicklungen in allen Wirtschaftszweigen einschätzt und beurteilt. Ziel der Arbeit einer Technikfolgenabschätzung-Kommission muß es sein, Handlungshilfen für die politischen Gremien, d.h. zur ökologischen Modernisierung, zum Ausbau und zur Fortentwicklung der Industriegesellschaft zu entwickeln.

Mögliche Risiken und Gefahren von Entwicklungen sollten frühzeitig verdeutlicht werden, um von Anfang an nachteilige Auswirkungen auf Umwelt und Lebensbedingungen zu vermeiden.

Der Ausbau der Entsorgungs-Infrastruktur ist nicht nur eine umweltpolitische Notwendigkeit, sondern zwischenzeitlich auch eine große wirtschaftliche Chance für Investoren und Betreiber. Die Unternehmen haben neben der Verantwortung für sichere, gesundheits- und umweltverträgliche Produkte und deren schadensfreie Herstellung selbstredend auch für die umweltgerechte Entsorgung dieser Produkte zu sorgen.

Die Umsetzung einer von den Gewerkschaften mitgetragenen Industriepolitik kann nur gelingen, wenn eine entsprechende gewerkschaftliche Beteiligung und Mitbestimmung an wirtschaftlichen und industriellen Planungen erfolgt und sich dieser Prozeß bis in die Betriebe fortsetzt.

Um heutigen und künftigen Generationen Lebensqualität zu erhalten und weiterentwickeln zu können, ist die Realisierung der vorgenannten Zielvorstellungen unerlässlich.



*Im Sinne dieses Antrages wirkte der DGB auf eine positive Weiterentwicklung der Industriegesellschaft und auf eine größere Akzeptanz einer sozial-ökologisch umgestalteten Industrieproduktion hin.*

*Die im Antrag geforderte Technikfolgenabschätzungskommission ist vom Bundestag in veränderter Form eingerichtet worden. Ihre Arbeit entspricht nur teilweise den Forderungen des DGB.*

*Die gewerkschaftliche Beteiligung an wirtschaftlichen und industriellen Planungen ist nach wie vor unzureichend. Die von den Gewerkschaften gewünschte größere soziale Akzeptanz von Industrieanlagen und insbesondere den zugehörigen Ver- und Entsorgungsanlagen konnte deshalb noch nicht wesentlich erhöht werden.*

*Die Forderungen des DGB für eine Vorausschau der Strukturpolitik sind bisher von der Bundesregierung abgelehnt worden, während in einer Reihe von Bundesländern (z. B. Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen) Ansätze in die richtige Richtung erkennbar geworden sind. Der größte Nachholbedarf für eine vorausschauende Strukturpolitik im Sinne des DGB besteht in den neuen Bundesländern. Der DGB hat insbesondere darauf hin gearbeitet, daß die Treuhandanstalt ihrer industriepolitischen Verantwortung (Sicherung industrieller Kerne) gerecht wurde.*

## **67 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Regionalpolitische Leitlinien des DGB**

#### **I. Ziele regionaler Struktur- und Entwicklungspolitik**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB stellt fest, daß sich die Regionen in der Bundesrepublik Deutschland immer weiter auseinanderentwickeln. Das Risiko, arbeitslos oder von Armut betroffen zu werden, ist regional sehr unterschiedlich verteilt. In den meisten Regionen nehmen die Gefahren für die Umwelt deutlich zu. Durch die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes könnten sich die Unterschiede zwischen den Regionen weiter vergrößern, wenn nicht gegengesteuert wird.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert für alle Arbeitnehmer und ihre Familien gleichwertige Arbeits-, Lebens- und Umweltbedingungen in allen Regionen.

Dazu zählen insbesondere:

1. Vollbeschäftigung, gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit und berufliche Chancengleichheit;
2. Versorgung mit preiswertem und bedarfsgerechtem Wohnraum, mit öffentlichen Dienstleistungen und Infrastruktur auf hohem Niveau, Schutz vor Armut;
3. Wiederherstellung und Erhaltung einer lebenswerten Umwelt und Vermeidung ökologischer Risiken.

Die Schaffung, Bewahrung und weitere Entwicklung regional gleichwertiger Arbeits-, Lebens- und Umweltbedingungen muß zu einer gemeinsamen Aufgabe aller raumwirksamen Politikbereiche aller staatlichen Ebenen, der Gemeinden und der Europäischen Gemeinschaft werden.

Deshalb fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß:

1. Die vorhandenen Ansätze für regionale Berichterstattungen müssen zu einem System ständiger, alle Regionen einbeziehende, Strukturbeobachtung und Strukturprognose ausgebaut werden. Die sektorale Strukturberichterstattung des Bundes ist zu regionalisieren.
2. Die Regionen sollten die regionale Struktur- und Entwicklungspolitik auf der Basis integrierter Programme unter Beteiligung der Gewerkschaften durchführen. Regionale Entwicklungsgesellschaften, in denen die Gewerkschaften mitwirken, können ein geeignetes Instrument für die Umsetzung der Regionalpolitik sein.
3. Der Bund muß die finanzpolitischen Voraussetzungen für eine umfassende regionale Struktur- und Entwicklungspolitik schaffen und seine eigenen Ausgaben an regionalen Erfordernissen ausrichten.
4. Den Gewerkschaften muß in der regionalen Struktur- und Entwicklungspolitik ein echtes Informations-, Anhörungs- und Mitwirkungsrecht eingeräumt werden.

## **II. Reform der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“**

Eine neugestaltete Gemeinschaftsaufgabe für die Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur muß das Kernstück einer eigenständigen deutschen Regionalpolitik werden.

Deshalb fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

1. Die GRW sollte sich auf die Mobilisierung des regionsinternen Entwicklungspotentials („dynamische Bestandsentwicklung“) konzentrieren. Die Förderung muß auf ein kleineres Fördergebiet aus strukturschwachen und strukturgefährdeten Regionen mit hoher bzw. absehbar erheblich steigender Arbeitslosigkeit konzentriert werden. Eine Förderung, die den Regionen erhebliche ökologische Risiken aufbürdet, muß unterbleiben. In der Gemeinschaftsaufgabe sollten keine Regionen verbleiben, die diese Bedingungen nicht erfüllen. Die „Zonenrandförderung“ sollte eingestellt werden. Vorhandene und ggf. zusätzliche Mittel sollten gezielt zur Förderung öffentlicher Investitionen (Infrastruktur, Umweltschutz) und der Beschäftigung im Grenzland eingesetzt werden.
2. Die Förderung von Unternehmensinvestitionen ist streng an die Bedingung zu knüpfen, daß qualitativ möglichst hochwertige sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, die tarifvertraglichen Bedingungen unterworfen sind, geschaffen oder erhalten werden. Eine besondere Förderung von Frauenarbeitsplätzen ist vorzusehen. Die Infrastrukturförderung sollte beschäftigungssteigernd und umweltentlastend wirken. Die Gewerkschaften sind in das Verfahren der Förderung und in die Kontrolle der Ergebnisse einzuschalten.
3. Die Finanzmittel für die GRW und für die ergänzende Förderung durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau müssen deutlich erhöht werden. Sie sollten vorrangig für die Finanzierung regionaler Programme und nicht für Einzelprojekte ausgegeben werden.

4. Die Strukturfondsmittel für die EG sollten erheblich aufgestockt werden und vollständig zusätzlich zu anderen Fördermitteln zur Verfügung stehen (echte Zusatzlichkeit). Die Fördermittel der EG für die Bundesrepublik sollten schwerpunktmäßig für die Umstrukturierung traditioneller Industriegebiete verwendet werden. Der wirtschaftliche und soziale Zusammenhalt der Europäischen Gemeinschaft muß durch eine eigenständige deutsche Regionalpolitik unterstützt werden.

### **III. Ausbau des Strukturhilfegesetzes**

Das Strukturhilfegesetz ist zu einem wirksamen Instrument regionaler Struktur- und Entwicklungspolitik auszugestalten.

Deshalb fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

1. Die Förderung ist an regionale Bedarfskriterien zu binden. Mit Vorrang sollten Investitionen der Gemeinden in die wirtschaftliche und soziale Infrastruktur gefördert werden. Die Verbindung mit beschäftigungswirksamen betrieblichen Umstrukturierungen ist anzustreben. Eine deutliche Entlastung der Umwelt sollte möglichst gleichzeitig erreicht werden.
2. Die Vorhaben sollten in mittelfristig angelegte regionale Entwicklungsprogramme integriert sein. An der Auswahl der Vorhaben sollten die Gewerkschaften mitwirken.
3. Gemessen an dem Bedarf für wichtige Infrastrukturinvestitionen der Bundesrepublik Deutschland (z. B. Energie, Wasser, Verkehr, Stadt- und Dorferneuerung etc.) ist das Mittelvolumen zu gering und muß deshalb deutlich erhöht werden.

### **IV. Regionale Verantwortung der Unternehmen**

Die Unternehmen müssen stärker verpflichtet werden, regionale Arbeitslosigkeit zu vermeiden und sich am Abbau regionaler Arbeitslosigkeit aktiv zu beteiligen.

Deshalb fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

1. Regional strukturbestimmende öffentliche wie private Unternehmen, bei denen Arbeitsplätze wegfallen, müssen entsprechend ihren Möglichkeiten Ersatzarbeitsplätze schaffen und insbesondere die Ausbildung von Jugendlichen sicherstellen. Die Schaffung produktiver Arbeit muß Vorrang erhalten vor einer sozialen Flankierung des Arbeitsplatzabbaus.
2. Tarifliche Lohndifferenzierung ist kein geeignetes Instrument für die Regionalentwicklung.

### **V. Kommunale Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung**

Die grundgesetzlich garantierte kommunale Selbstverwaltung berechtigt und verpflichtet die Gemeinden zur Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung in gesamtwirtschaftlicher Verantwortung.

Deshalb fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

1. Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung muß als wesentlicher Bestandteil gemeindlicher Entwicklungspolitik im Rahmen regionaler Entwicklungsprogramme konzipiert und durchgeführt werden.

Die Kommunen dürfen sich nicht einseitig auf die Schaffung optimaler Ansiedlungs- und Entwicklungsbedingungen für Unternehmen konzentrieren. Sie müssen gleichzeitig für

gute Wohnbedingungen, qualitativ hochstehende Verkehrsverbindungen, breitgefächerte Bildungsmöglichkeiten und ein entsprechendes kulturelles Angebot sorgen. Soziale Dienste müssen in umfassender Weise bereitgestellt werden.

2. Die kommunale Finanz- und Haushaltspolitik muß so gestaltet werden, daß lokale Arbeitslosigkeit verringert und die Beschäftigung langfristig stabilisiert wird. Lokale Beschäftigungsinitiativen sollten ein besonderes Anliegen der Kommunen sein. Eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern ist unbedingt erforderlich.
3. Die Kommunen müssen alle ihre Möglichkeiten ausschöpfen, um die Umweltbelastung durch die Unternehmen zu verringern. Die Wiederverwendung bereits genutzter Flächen muß Priorität vor der Inanspruchnahme neuer Flächen für Industrie- und Gewerbenutzung haben.
4. Kommunale Unternehmen und Betriebe müssen in der Einhaltung von Umweltauflagen vorbildlich sein. Sie sollten ökologische Unternehmenskonzepte frühzeitig erproben.
5. Die Investitionspolitik der kommunalen Unternehmen und Betriebe muß sich am zunehmenden gesellschaftlichen Bedarf für öffentliche Dienste, z. B. im Ver- und Entsorgungsbereich und im öffentlichen Verkehrswesen, ausrichten. Privatisierung öffentlicher Aufgaben und der Verkauf von Unternehmen bzw. Unternehmensbeteiligungen an Private sind damit nicht vereinbar und sollen unterbleiben.
6. Die mit den Kommunen verbundenen Institutionen, insbesondere die Sparkassen und die Unternehmen und Betriebe im öffentlichen Besitz, sollten in die Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung von vornherein miteinbezogen werden. Ihre Personal- und Ausbildungspolitik sollte vorbildlich sein.
7. Die Kooperation zwischen den Gemeinden und den Gewerkschaften sollte verstärkt werden.

*Besonders im Hinblick auf die großen Disparitäten zwischen den alten und den neuen Bundesländern hat der DGB wiederholt die Herstellung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in allen Regionen in den raumwirksamen Politikbereichen angemahnt und hierzu auch regelmäßig konzeptionelle Vorschläge entwickelt bzw. gegenüber Bundes- und Landesregierung vertreten.*

*Die regionalen Strukturberichterstattungen sind inzwischen in allen Ländern verstärkt worden, eine besondere Strukturberichterstattung für Ostdeutschland ist eingerichtet worden. Leider ist es bisher nicht zu einer umfassenden Regionalisierung der sektoralen Strukturberichterstattung des Bundes und zu einer Verzahnung der regionalen Strukturberichterstattungen von Ländern und Regionen gekommen.*

*In vielen Regionen, insbesondere der ostdeutschen Länder, wurden Ansätze für eine regionale Struktur- und Entwicklungspolitik auf der Basis integrierter Programme gemacht. Die Voraussetzungen für diese Politik hat sich durch die Verabschiedung der EG-Strukturfondsreform im Jahre 1993 erheblich verbessert – die regionale Beteiligung des DGB und der Gewerkschaften ist unterschiedlich, sie konnte insbesondere in Ostdeutschland insgesamt verstärkt werden. Der finanzpolitische Rahmen des Bundes für eine regionale Struktur- und Entwicklungspolitik hat sich trotz zunehmender Probleme in Westdeutschland verschlechtert (Subventionsabbau, Haushaltskonsolidierung), sie sind für die neuen Bundesländer deutlich*

*ausgebaut worden. Nach wie vor fehlt eine rechtliche Verankerung eines Informations-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechtes des DGB und der Gewerkschaften, wie sie zwischenzeitlich für die EG-Strukturfondsaktionen im Rahmen des sog. Partnerschaftsverfahrens durch die EG vorgeschrieben worden ist.*

*Das Strukturhilfegesetz ist mit einer Übergangsregelung ausgelaufen. Der DGB hat sich angesichts der neuen Lage in Deutschland nicht widersetzt.*

*Die vom DGB geforderte größere Reform der Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur ist in ersten Ansätzen verwirklicht.*

*Das westdeutsche Fördergebiet ist (unter Einfluß der EG) wesentlich verkleinert worden. Leider ging damit zugleich eine erhebliche Reduzierung der Mittel einher, die insbesondere für die Förderung des Strukturwandels in traditionellen Industriegebieten nicht ausreichen. Die Zonenrandförderung ist eingestellt, eine Zweckbindung der Mittel für das Grenzland konnte aber nicht erreicht werden.*

*Die Bindung der Regionalförderung an die Schaffung von Arbeitsplätzen konnte gesichert werden, eine besondere Förderung von Frauenarbeitsplätzen im Einzelfall aber nicht durchgesetzt werden. Für eine stärkere Verknüpfung von Arbeitsmarkt-, Regional- und Technologieförderung, wie vom DGB gefordert, zeichnet sich erstmals in Gesetzesinitiativen ab.*

*Die Gewerkschaften sind immer noch unzureichend in das Verfahren der Förderung und insbesondere der Erfolgskontrolle eingebunden. Über eine Aufnahme von DGB und Gewerkschaften in die Begleitausschüsse für die EG-Strukturfonds wird 1994 entschieden werden.*

*Die Fördermittel für die Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur sind für Ostdeutschland stark aufgestockt, ebenso die Mittel der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Hinzu kommen, insbesondere für die Zeit von 1994 bis 1999, erhebliche Mittel aus den Strukturfonds der EG.*

*Insbesondere in Ostdeutschland, aber auch in Krisenregionen Westdeutschlands, hat der DGB die Selbstverpflichtung der EG zur Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen bei Umstrukturierungen eingefordert. In Ostdeutschland konnte diese Forderung im Rahmen von Maßnahmen zur Sicherung industrieller Kerne, die von der Treuhandanstalt bzw. den Ländern zu finanzieren und durchzuführen waren, teilweise durchgesetzt werden.*

*Ergänzend sind DGB-Forderungen zur Rüstungs- und Standortekonversion erarbeitet worden. Einzelne Aktivitäten zur Umsetzung dieser Forderungen sind sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene unternommen worden.*

## 68 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport  
und Verkehr  
Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### Nationale und europäische Verkehrspolitik

#### I. Rahmenbedingungen

1. Die Beschäftigten im Verkehrssektor sind in zweifacher Hinsicht an der Gestaltung der Verkehrsverhältnisse beteiligt: Zum einen produzieren sie als Arbeitnehmer Verkehrsleistungen, zum anderen fragen sie diese Leistungen nach und sind wie alle Bürger in vielschichtiger Weise von ihnen betroffen. Die Beschäftigten in der Verkehrswirtschaft haben Anspruch auf vernünftige **Arbeitsbedingungen**. In manchen Verkehrszweigen sind heute schon Gesundheitsgefährdungen durch übermäßige physische und psychische Belastungen an der Tagesordnung.

Gleichzeitig sind alle Arbeitnehmer angewiesen auf ein funktionierendes Verkehrssystem, das ihren **Mobilitätsbedürfnissen** im Hinblick auf ihr Arbeitsleben und während ihrer Freizeit gerecht wird.

Schließlich hat jeder Bürger Recht auf eine hohe **Lebensqualität**. Der Verkehr ist ursächlich für viele Faktoren, die diese Lebensqualität erheblich einschränken. Zu ihnen gehören Schadstoffausstoß, Lärmbelästigung, Bodenbelastung, Flächenverbrauch, Energieverschwendung. Die einzelnen Verkehrsträger sind unterschiedlich stark an diesen Auswirkungen beteiligt. Es liegt daher nahe, durch eine vorausschauende Verkehrspolitik die Verkehrsträger in einem Verkehrssystem so miteinander zu verzahnen, daß die jeweiligen positiven Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Schnelligkeit, Verteilgenauigkeit, Sicherheit, Umweltfreundlichkeit und Sozialverträglichkeit maximiert und die genannten negativen Eigenschaften minimiert werden.

Für den DGB und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften stehen die sozialen Faktoren nach wie vor im Vordergrund. Diese können jedoch nicht losgelöst von anderen gesellschaftlichen Interessen betrachtet werden. Sektorielle und betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte müssen hinter gesamtwirtschaftlichen und ökologischen Notwendigkeiten zurücktreten. Angesichts der vorhersehbaren Zuwächse des Transportaufkommens ist neben der Verkehrspolitik auch die Wirtschafts-, Finanz-, Energie und Siedlungspolitik gefordert, sich abzeichnende Fehlentwicklungen zu verhindern und die berechtigten Interessen der Menschen als Arbeitnehmer und Bürger miteinander in Einklang zu bringen. Der DGB-Bundesvorstand wird bis zum nächsten Bundeskongreß ein Konzept für ein integriertes Verkehrssystem unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten erarbeiten, in dem auch der Individualverkehr einzubeziehen ist.

2. Als Instrumente der Verkehrspolitik stehen die Infrastrukturpolitik und die Ordnungspolitik zur Verfügung.

Da das Straßennetz nicht beliebig erweitert werden kann, dürfte der Straßenverkehr schon bald einen Sättigungspunkt erreicht haben. Eine weitere Vermehrung wird dann zunehmend ineffizient und führt über kurz oder lang zum Kollaps. Das gleiche gilt für die

vorhandenen Flughafenkapazitäten. Die Infrastrukturpolitik muß insgesamt endlich die Voraussetzungen dafür schaffen, daß die zu erwartenden Zuwächse im Güterverkehr schon bald verstärkt auf die Binnenschifffahrt und die Bahn verlagert werden. Die Lebensqualität in Städten und Gemeinden kann nur erhalten werden, wenn insbesondere in Ballungsgebieten Bus oder Bahn unverzüglich Vorfahrt erhalten. Zu einer zukunftsorientierten Verkehrsinfrastrukturpolitik gehören auch die Schaffung zeitgerechter Bahnanbindungen für Binnen-, See- und Flughäfen, die Entlastung des Luftraums vom Flugverkehr auf Kurzstrecken, der Bau und Ausbau von Umschlaganlagen für den Kombiverkehr Straße-Schiene und die Modernisierung der Wasserstraßen einschließlich der Schleusenanlagen sowie die umfassende Umstrukturierung der Flugsicherung.

Auch die bestehende Verkehrsmarkordnung ist frei von ideologischer Voreingenommenheit daraufhin zu prüfen, inwieweit sie den prioritären gesellschaftlichen Zielsetzungen dient. Gegebenenfalls ist sie entsprechend zu ändern oder zu ergänzen.

Ord nende Eingriffe des Staates über Mengengrenzungen oder Tarifbindungen können erst dann aufgegeben werden, wenn durch das Anlegen strenger Maßstäbe sichergestellt ist, daß die Transportunternehmer hohe qualitative Anforderungen auch in sozialer Hinsicht erfüllen.

3. Die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung in Europa läßt gerade im Verkehrsbereich, der mit seinen mobilen Produktionsmitteln stärker als andere Sektoren international ausgerichtet ist, isolierte nationale Problemlösungen nicht mehr zu.

Gerade in diesem Bereich wirft daher die Entwicklung zum Europäischen Binnenmarkt zahlreiche sozialpolitische und arbeitsrechtliche Fragen auf. Ursache dafür ist das unmittelbare Aufeinandertreffen unterschiedlicher Marktordnungen und Wettbewerbsvoraussetzungen in den EG-Staaten.

Bei den verkehrsrelevanten Steuern, technischen Vorschriften, Sicherheitsauflagen und Sozialvorschriften bestehen zum Teil gravierende Unterschiede. Es muß verhindert werden, daß niedrigere Standards, insbesondere im Bereich der Arbeitssicherheit, zu Wettbewerbsfaktoren werden. Die weitgehende Angleichung dieser Unterschiede ist daher unabdingbare Voraussetzung für ein europäisches Verkehrssystem, das ohne soziale Verwerfungen funktionieren muß. Auch zwischen den verschiedenen Verkehrsträgern bestehen Wettbewerbsverzerrungen. Zu ihrer Beseitigung ist es unerläßlich, jeden Verkehrsträger mit den Wegekosten zu belasten, die er verursacht. Über den Preismechanismus wird damit eine erwünschte Entwicklung zugunsten umweltschonender Verkehrsträger gefördert. Gleichzeitig können die Emissionsbefastungen für die Arbeitnehmer im Transportbereich auf ein erträgliches Maß reduziert werden. Hierzu gehört auch die konsequente Nutzung sämtlicher Kombinationsmöglichkeiten von Bahn, Lkw, Binnenschiff, Seeschiff und Flugzeug unter verkehrs und umweltpolitischen Gesichtspunkten.

Auf die Bundesrepublik als wichtigem Produzenten von Wirtschaftsgütern entfällt ein erheblicher Anteil des europäischen Verkehrsaufkommens. Sie ist darüber hinaus das bedeutendste Transitland der EG. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, bei der Mitgestaltung eines europäischen Verkehrssystems dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeits- und Lebensbedingungen der im Transportwesen Beschäftigten Berücksichtigung finden. Es wäre eine verhängnisvolle Illusion, zu glauben, daß ein liberalisierter Markt ohne staatliche Eingriffe soziale Zielsetzungen erfüllt. Hierzu ist ein europäischer Ordnungsrahmen erforder-

derlich, der zum Erfolg des einheitlichen Binnenmarktes beiträgt, indem er die sozialen Risiken minimiert. Die Zustimmung der Gewerkschaften zu diesem Binnenmarkt beruht auf der Zielsetzung des EWG-Gründungsvertrages, die Wirtschaft zum Nutzen der Menschen zu organisieren und deren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Soziale Grundrechte in Europa dürfen sich daher nicht auf feierliche Erklärungen beschränken, sondern müssen auch und gerade im Transportsektor konsequent umgesetzt werden.

## **II. Einzelaspekte**

### **1. Öffentlicher Personennahverkehr**

Verkehrslärm, Abgaskonzentration und Unfallgefährdung durch den rasant wachsenden und kaum noch regulierbaren Individualverkehr beeinträchtigen erheblich die Wohnbarkeit unserer Städte und Gemeinden und die Lebensqualität ihrer Bürger.

Die rückläufige Bedienung der Fläche durch öffentliche Verkehrsmittel trägt zur Verkehrsverdichtung in den Städten bei. Künftig ist bei der Planung neuer Baugebiete die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr sicherzustellen. Autogerechte Städte und unbegrenzte Mobilität durch Autos sind eine Illusion. Erleichterung schaffen sofort eingeleitete Maßnahmen zur Verkehrsberuhigung und schließlich die Befreiung der Innenstädte vom Individualverkehr, die nur noch einen Anwohner- und Wirtschaftverkehr zulassen. Gleichzeitig muß das Angebot zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs erweitert und attraktiver gemacht werden. Dem ÖPNV ist durch bevorzugte Ampelschaltung, Vorrecht an Kreuzungen und gesonderte Busspuren und Gleiskörper absoluter Vorrang einzuräumen. Anstatt auf einen zunehmend automatisierten Fahrbetrieb ist auf eine benutzerfreundliche Fahrzeugbedienung und Fahrgastbetreuung auch an Haltestellen zu setzen. Nur so können möglichst viele Bürger von seinem gesellschaftlichen und ökologischen Nutzen überzeugt werden.

Finanziert werden können solche Maßnahmen – wie von den Gewerkschaften seit Jahren gefordert – ohne zusätzlichen bürokratischen Aufwand durch eine Umschichtung der Mittel nach dem Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz zugunsten des öffentlichen Personennahverkehrs. Die von der Regierung verordnete Begrenzung dieser Mittel ist rückgängig zu machen.

### **2. Privater Personenverkehr**

Schon heute gibt es im nationalen, besonders aber im grenzüberschreitenden Omnibusverkehr einen harten Unterbietungswettbewerb. Seine Auswirkungen zeigen sich an Versuchen der Unternehmer, Lenk- und Ruhezeitvorschriften zu umgehen und Sicherheitsauflagen nicht einzuhalten. Aus dem gleichen Grunde werden oft Aushilfsfahrer eingesetzt, die bereits einer Hauptbeschäftigung nachgehen und deren Qualifikation als Fahrer häufig fragwürdig ist. Diesem Trend muß Einhalt geboten werden. Bestehende Berufszugangsvoraussetzungen für Unternehmer müssen endlich ernsthaft angewandt und restriktiv ausgelegt werden. Bei schweren oder wiederholten Verstößen gegen Sozial- oder Sicherheitsvorschriften ist konsequent die Genehmigung zu entziehen. Dies ist um so notwendiger, als durch die Öffnung der Märkte in der EG bei erheblich voneinander abweichenden Wettbewerbsvoraussetzungen der Mitgliedsstaaten ruinöse Konkurrenzver-



hältnisse drohen. Eine rigorose Anwendung der Berufszugangsbedingungen sowie strenge Kontrollen und Sanktionen in der ganzen EG liegen im Interesse der Beschäftigten im privaten Personenverkehr aller Mitgliedsstaaten.

### 3. Straßengüterverkehr und Speditionen

Der Straßengüterverkehr stößt zunehmend an durch die vorhandene Straßenkapazität und Umweltinteressen gezogene Grenzen. Bereits jetzt ist die Bundesrepublik das wichtigste Transitland der EG und über ein Drittel aller Straßengütertransporte der Gemeinschaft haben hier ihren Ursprung oder ihr Ziel. Das über die Straße abgewickelte Gütertransportaufkommen und damit die heute schon teilweise unerträgliche Arbeitsbelastung der Fahrer und der Angestellten im Lager- und Speditionsbereich über sieben Tage in der Woche werden sich mit der Einführung der Dienstleistungsfreiheit und der geringeren Produktionstiefe im Zuge des Europäischen Binnenmarktes noch wesentlich erhöhen. Die spezifischen Vorteile des Lkw, nämlich Schnelligkeit, Pünktlichkeit und Verteilgenauigkeit in der Fläche, drohen damit verlorenzugehen.

Eine ökologisch und ökonomisch sinnvolle Aufteilung der zusätzlichen Transportmengen auf andere Verkehrsmittel ist daher auch im wohlverstandenen Interesse der Beschäftigten dringend geboten.

Die bisherige Untätigkeit von Kommission und Rat der EG machen es notwendig, erneut die Herstellung von Wettbewerbsgleichheit im Straßengüterverkehr zu fordern, bevor der einheitliche Binnenmarkt Wirklichkeit wird. Dazu gehört neben den transportspezifischen steuerlichen und technischen Kriterien auch die rechtlich verbindliche Einführung sozialer Grundnormen einschließlich maximaler Arbeitszeiten und die Regelung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Fusionen und Konzernbildungen. Insbesondere die im Gang befindliche Konzentration großer Speditionen, teilweise mit Sitz außerhalb der EG, gibt hier zu Sorge Anlaß. Die geltenden Lenkzeiten sind dabei auf ein erträgliches Maß zurückzuführen. Verstöße der Unternehmer gegen Sozial- und Sicherheitsvorschriften und sonstige betrügerische Praktiken müssen vor allem durch wirksame Betriebskontrollen, strenge Sanktionen und gegebenenfalls Genehmigungsentzug unterbunden werden. Desgleichen hat die EG-Kommission für die strikte Anwendung der bestehenden Berufszugangskriterien für Güterkraftverkehrsunternehmer in den Mitgliedsstaaten Sorge zu tragen.

### 4. Eisenbahnen

Angesichts der immer mehr erlangenden ökologischen, sicherheitstechnischen und energiewirtschaftlichen Vorteile öffentlicher – und hierbei vor allem schienengebundener – Verkehrsmittel muß neben dem öffentlichen Personennahverkehr den Eisenbahnen auch im Regional- und Fernverkehr einschließlich des grenzüberschreitenden Verkehrs Vorrang zugeordnet werden.

Trotz unbestreitbarer Vorzüge von Bundesbahn und nichtbundeseigenen Eisenbahnen ist in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt immer noch eine zu sehr gegen die Schiene gerichtete Verkehrs- und Finanzpolitik zu verzeichnen: Schienenstrecken werden stillgelegt, Bahnhöfe geschlossen, Fahrpläne ausgedünnt, Gepäck- und Güterbeförderungen eingeschränkt, Service- und Produktionsleistungen der Bahnen eingestellt.

Erforderlich sind weitere und verstärkte Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Eisenbahnen im Personenverkehr wie bei den Güterbeförderungen. Hierzu zählen vor allem: Die Bahnen dürfen ihre Verkehrsleistungen nicht auf Ballungsgebiete beschränken, sondern sind verpflichtet, die Bedienung der Fläche von Grund auf zu verbessern. Ein umfassendes Eisenbahnangebot für alle Bürger und alle Regionen muß zum verkehrspolitischen Ziel werden. Auch der Ausbau des Fern- und Hochgeschwindigkeitsnetzes ist planmäßig fortzusetzen, wobei alle bereits im Bundesverkehrswegeplan 1985 bezeichneten Neu und Ausbaustrecken zu realisieren sind.

Die ständig wachsenden Belastungen vieler Beschäftigter in den Eisenbahnbetrieben müssen wieder zurückgeführt werden. Humanisierung der Arbeitsbedingungen, Neueinstellungen, ausreichende Personalausstattung und leistungsgerechte Bezahlung müssen zu verbindlichen Richtwerten für die Unternehmenspolitik werden.

Der Bund muß endlich seinen Verpflichtungen als Eigentümer gerecht werden. Die Deutsche Bundesbahn ist deshalb von den finanziellen Lasten ihrer Altschulden zu befreien. Sie braucht eine moderne Unternehmensverfassung und den vollen finanziellen Ausgleich für die von ihr zu erbringenden gemeinwirtschaftlichen Transportleistungen. Das Bundesbahngesetz ist außerdem vordringlich zu reformieren durch Umgestaltung des Verwaltungsrates in einen Aufsichtsrat bei paritätischer Mitbestimmung und durch Übernahme der finanziellen Verantwortung für den Fahrweg durch den Bund. Große Gefahren drohen dem Verkehrsträger Schiene auf europäischer Ebene durch eine zügellose Liberalisierung der Verkehrsmärkte. Eine Überschwemmung bundesdeutscher Straßen mit ausländischen Lkws und ein weiterer Niedergang der Bahnen sind zu befürchten. Deshalb ist die Harmonisierung der vornehmlich zu Lasten der Schiene verzerrten Wettbewerbsbedingungen zwischen den einzelnen Verkehrsträgern sowohl national als auch EG-weit unerlässlich.

## 5. Luftverkehr

Engpässe in der Luft, am Boden und bei der Flugsicherung führen zu Verspätungen und Ausfällen und damit zu einer Verschwendung von Ressourcen. Leidtragende sind nicht nur die Passagiere oder die Fluggesellschaften, sondern in besonderem Maße auch die Beschäftigten bei den Fluggesellschaften, den Flughäfen und der Flugsicherung.

Die von der EG-Kommission propagierte Liberalisierung, das heißt der erleichterte Marktzugang bei gleichzeitiger Lockerung von Mengen und Tarifabsprachen trägt nicht zur Lösung dieser Schwierigkeiten bei, sondern verschärft sogar noch die bestehenden Probleme. Der richtige Weg ist, die vorhandene Infrastruktur besser zu nutzen, die Flugsicherung national und europaweit neu zu strukturieren und dem zivilen Luftverkehr mehr Luftraum zur Verfügung zu stellen.

Die Gewerkschaften des DGB unterstützen die Bemühungen der EG-Kommission, eine Vereinheitlichung der Ausbildungsstandards und die Anerkennung der Lizenzen für alle Beschäftigtengruppen anzustreben, die mittelbar oder unmittelbar für die Sicherheit zuständig sind und gleichzeitig für höhere Qualitätsstandards ihrer Arbeit Gewähr bieten. Das schließt ein, daß es beim Arbeitsschutz durch europäische Harmonisierung keine Abstriche vom gegenwärtigen hohen deutschen Niveau geben darf.

## 6. Binnenschifffahrt

Die Binnenschifffahrt ist ein leistungsfähiger, umweltfreundlicher und energiesparender Verkehrsträger. Sie muß daher im Rahmen des Verkehrssystems die ihr gebührende Stellung einnehmen. Voraussetzung hierfür ist der Ausbau der Infrastruktur, wobei erhöhte Anforderungen an den Sicherheitsstandard der Wasserstraßen zu stellen sind.

Die Einhaltung der neuen Mindestbesatzungsvorschriften der Zentralkommission für die Rheinschifffahrt muß durch einheitliche, europaweite Kontrollmaßnahmen sichergestellt werden. Der von der EG-Kommission geplanten gegenseitigen Anerkennung der Zertifikate und Patente der Binnenschiffer muß eine Harmonisierung der Berufsausbildung auf europäischer Ebene vorangehen. Bei der Umsetzung der EG-weiten Abwrackaktion zur dringend erforderlichen Beseitigung der bestehenden Überkapazitäten muß zur Vermeidung sozialer Härten der EG-Sozialfonds eintreten. Nach dem Vorbild des Abkommens über die soziale Sicherheit der Rheinschiffer ist eine entsprechende Regelung für die europäischen Binnenschiffer im Rahmen der EG anzustreben.

## 7. Seeschifffahrt und Häfen

Mit der Einführung eines zweiten deutschen Schiffsregisters in der Bundesrepublik erfolgte ein verhängnisvoller Eingriff in deutsches Arbeits- und Tarifrecht. Auf Schiffen unter deutscher Flagge können danach ausländische Seeleute zu den Heuer- und Arbeitsbedingungen ihrer Heimatländer beschäftigt werden. Es bestehen erhebliche Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des entsprechenden Gesetzes. Ein Normenkontrollverfahren vor dem Bundesverfassungsgericht steht an. Der Austausch von Seeleuten gegen Billigbesatzungsmitglieder hat bereits begonnen. Die entschiedene Ablehnung dieser gegen den Grundsatz: „Gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ verstoßenden Regelung durch den DGB und seine Gewerkschaften erstreckt sich auch auf entsprechende Tendenzen in der europäischen Schifffahrtspolitik.

Eine Flotte unter deutscher oder anderer europäischer Flagge mit Besatzungen zu entsprechenden Konditionen kann nur durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erhalten werden. Dazu gehören sowohl angebots- als auch nachfragemodifizierende Maßnahmen wie beispielsweise fiskalische Verbesserungen und die bevorzugte Zuweisung von Regierungs- und Entwicklungshilfeladung. Nur so wird sich wieder eine akzeptable berufliche Perspektive für europäische Seeleute ergeben. Wird der Niedergang der Seeschifffahrt nicht gestoppt, wird auch die Auszehrung der maritimen Verbundwirtschaft mit ihren negativen Folgen für die gesamte Küstenregion fortschreiten.

Der Hafengewirtschaft kommt in einer koordinierten Güterverkehrspolitik der Gemeinschaft eine wichtige Rolle zu. Durch geeignete Maßnahmen zum Ausgleich der unterschiedlichen Belastungen bei den Binnenverkehrsträgern ist für die Seehäfen und ihre Zu- und Ablaufverkehre übergangsweise und im Rahmen des Binnenmarktes Wettbewerbsgleichheit herzustellen. Ein seehafenpolitisches Konzept mit küstenweiter Dimension ist von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaft zu erstellen. Dabei sind sozial-, umwelt-, regional- und finanzpolitische Aspekte zu berücksichtigen. Der Transparenz der Rahmenbedingungen kommt eine besondere Bedeutung zu. Diese Gesichtspunkte müssen einfließen in eine gemeinsame europäische Hafenpolitik, zu deren Formulierung die EG-Kommission unverzüglich einen paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzten Ausschuß für die Seehafengewirtschaft einsetzen soll.

*Das integrierte Verkehrskonzept unter ökologischen und sozialen Kriterien wird dem Bundesvorstand und dem Bundeskongreß zugeleitet werden.*

*Zum gesamtdeutschen Bundesverkehrswegeplan, zum Planungsbeschleunigungsgesetz für die neuen Bundesländer und zum FOCUS-Projekt vgl. den Geschäftsbericht.*

## **69 (M zu 68 bis einschl. Nr. 7; A von Nr. 8)**

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Bahnpolitik**

Eine leistungsfähige und moderne Bundesbahn ist für Bürger, Wirtschaft und Umwelt unerlässlich. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt der Mobilität, zur Gewährleistung gleichwertiger Lebensbedingungen in Stadt und Land, zum Umweltschutz und zur Schonung nicht erneuerbarer Rohstoffe.

Trotz aller dieser Vorzüge, die die Bahn unbestreitbar hat, gerät sie zunehmend ins Hintertreffen. Mit wachsender Sorge beobachtet der Deutsche Gewerkschaftsbund, wie die Deutsche Bundesbahn Stück für Stück demontiert wird. Schienenstrecken werden stillgelegt, Bahnhöfe werden geschlossen, Züge aus dem Fahrplan gestrichen, der Gepäckdienst eingeschränkt und Güterannahmestellen aufgelöst. Gleichzeitig geht der Ausverkauf der Bahn weiter. Ausbesserungswerke und Gleisbauhöfe werden geschlossen, andere Dienstzweige sollen privatisiert und die Aufgaben der Bahn als öffentliches Dienstleistungsunternehmen weiter beschnitten werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist nicht gewillt, diese Entwicklung tatenlos hinzunehmen. Er wehrt sich gegen den Ausverkauf der Bahn, gegen zunehmende Privatisierung, den Verlust weiterer Arbeitsplätze und eine gegen die Schiene gerichtete Verkehrs- und Finanzpolitik. Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern rasche Schritte zur Verbesserung der Lage der Bahn und der Situation der Bahnbeschäftigten.

Im Vordergrund müssen dabei insbesondere folgende Maßnahmen stehen:

#### **1. Den Ausverkauf der Bahn stoppen**

Zu verurteilen ist die sich seit Jahren abzeichnende Entwicklung bei der DB, öffentliche Dienstleistungen einzuschränken, nur weil durch Verweigerung von Neueinstellungen rigoros Personalengpässe geschaffen wurden. Der Einsatz betriebsfremder Subunternehmen bei der Bahn bedeutet lediglich, eigene Personalkosten der DB durch Sachkosten für angemietete Personal- und Dienstleistungen zu ersetzen. Auf diese Weise dürfen keine weiteren Arbeitsplätze vernichtet werden.

#### **2. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen**

Die sich steigernden, gesundheitsgefährdenden Belastungen im Eisenbahnbereich können nicht länger hingenommen werden. Es müssen unverzüglich Neueinstellungen erfolgen, um gravierende Personalengpässe, insbesondere in Dienstzweigen mit hohen Tauglichkeits- und Leistungsanforderungen, zu überwinden.

### **3. Umfassendes Verkehrsangebot der Bahn für alle**

Die Deutsche Bundesbahn muß als umfassendes öffentliches Transportunternehmen erhalten bleiben. Die Bahn darf sich nicht auf das Verkehrsangebot für die Ballungszentren beschränken, sondern ist verpflichtet, die Bedienung der Fläche von Grund auf zu verbessern. Ein umfassendes Verkehrsangebot der Bahn für alle Bürger und alle Regionen muß das Ziel der Verkehrs- und Unternehmenspolitik sein.

### **4. Ausbau des Schienennetzes planmäßig fortsetzen**

Die Deutsche Bundesbahn braucht ein zusammenhängendes Hochgeschwindigkeitsnetz, das sich über die ganze Bundesrepublik erstreckt und mit den Nachbarländern verknüpft ist. Es genügt nicht, nur die beiden im Bau befindlichen Neubaustrecken Hannover-Fulda-Würzburg und Mannheim-Stuttgart fertigzustellen. Alle im Bundesverkehrswegeplan 1985 der Bundesregierung als notwendig bezeichneten Neu- und Ausbaustrecken müssen gebaut werden.

### **5. Entlastung der Deutschen Bundesbahn von ihrer überhöhten Verschuldung**

Bedingt durch ihre hohe Verschuldung, die auf finanzpolitische Versäumnisse in der Vergangenheit zurückzuführen ist, muß die DB jährlich mehr als 3 Mrd. DM Zinsen zahlen. Diese Belastung kann im Wettbewerb auf dem Verkehrsmarkt nicht über den Preis von den Nutzern der Bahn hereingeholt werden.

Eine langfristige Sanierung der DB ist daher nur möglich, wenn eine Lösung des Schuldenproblems insgesamt gefunden wird. Die von der Bundesregierung am 1. Februar 1989 beschlossene Übernahme der Altschulden im Rahmen des Bundeshaushalts 1991 ist ein erster wichtiger Schritt auf diesem Wege.

### **6. Bundesbahngesetz novellieren**

Die DB braucht eine moderne Unternehmensverfassung und eine gerechte Entlastung für die von ihr erbrachten gemeinwirtschaftlichen Leistungen. Eine umfassende Reform des Bundesbahngesetzes, das in seinem Kern aus dem Jahr 1951 stammt, ist daher dringend erforderlich.

Hauptpunkte dabei müssen sein:

- Stärkung der Rechtsstellung des Verwaltungsrates;
- Übernahme der finanziellen Verantwortung für den Fahrweg der DB durch den Bund, wie das auch bei der Straße und bei der Wasserstraße der Fall ist;
- für die von der Bundesbahn erbrachten gemeinwirtschaftlichen Leistungen übernimmt der Bund die inhaltliche und finanzielle Verantwortung und trägt alle ungedeckten Mehrkosten.

### **7. Harmonisierung der Wettbewerbsbedingungen auf nationalem und europäischem Gebiet**

Die Wettbewerbsbedingungen zwischen Bahn, Straße und Binnenschifffahrt sind zu Lasten der Schiene verzerrt. Hierdurch sind die Entfaltungsmöglichkeiten der Bahn in unerträglicher

Weise eingengt. Dies muß endlich beseitigt werden. Große Gefahren drohen von einer zügellosen Liberalisierung des Verkehrsmarktes auf europäischer Ebene. Eine Überschwemmung bundesdeutscher Straßen durch ausländische Lkws und ein Niedergang der Bahn sind zu befürchten, wenn nicht endlich eine Harmonisierung der Wettbewerbsbedingungen EG-weit erfolgt.

## **8. Ausbau des Ost-West-Schieneverkehrs**

Im deutsch-deutschen Schienenverkehr ist eine Verdichtung des Fahrplanangebots vordringlich. Mittelfristig ist zwischen der DDR und der Bundesrepublik die Infrastruktur im Bereich der Schienenverbindungen, des Waggonparks und des Güterverkehrs erforderlich.

Auf längere Sicht müssen sowohl die DDR als auch die Staaten Osteuropas in das entstehende europäische Hochgeschwindigkeitsnetz der Bahnen einbezogen werden. Hierzu ist bereits jetzt eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Vertretern der Bundesregierung, der Regierung der DDR, der DB und der DR zu bilden, die die notwendigen Untersuchungen technischer und wirtschaftlicher Art durchführen.

Der deutsche Gewerkschaftsbund warnt davor, grundsätzliche Fehlentwicklungen der Verkehrsinfrastruktur in der Bundesrepublik Deutschland und den anderen westeuropäischen Staaten im Hinblick auf die Verkehrsverflechtung von West- und Osteuropa zu wiederholen. Gefordert sind jetzt vornehmlich schnelle und komfortable Schienenverbindungen für den Güter- und Personenverkehr, die ganz Europa miteinander vernetzen.

*Siehe Ziffer 1 – 7 zu Erledigungsvermerk A 68.*

*Dominierendes strukturbestimmendes Ereignis im Sinne der Ziffer 8 des Antrages ist der Vollzug der Bahnreform. Am 2. Dezember 1993 hat der Deutsche Bundestag und am 17. Dezember 1993 hat auch der Bundesrat die Gesetze zur Bahnreform jeweils mit großer Mehrheit gebilligt. Damit ist die neue Bahn am 1. Januar 1994 gestartet.*

*Die Notwendigkeit einer Bahnreform war seit Jahren unbestritten. Heftige Debatten gab es jedoch um ihre konkrete Ausgestaltung.*

*Viele von der Opposition im Bundestag, den Bundesländern, den Gewerkschaften, den Interessenverbänden sowie den Umwelt- und Fahrgastorganisationen aufgezeigte Mängel des Regierungsentwurfs sind im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens beseitigt oder tragfähigen Kompromissen zugeführt worden.*

## **70 (M zu 68)**

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Neue Verkehrssysteme (Magnetbahn)**

1. Die Eisenbahnen als Rad-Schiene-System stellen eine ausgereifte, anerkannte Technologie dar. Sie bieten ein mit anderen bestehenden Verkehrsträgern abgestimmtes und verknüpfbares Verkehrsnetz sowohl für die Personenbeförderung als auch zugleich für den Gütertransport an. Schienenneu- und -ausbaustrecken sowie die Bereitstellung von Hoch-

geschwindigkeitszügen sollen in der Bundesrepublik Deutschland angesichts der Kapazitätsgrenzen im Straßenverkehr und in der Luftfahrt auch zeitlich eine wettbewerbsfähige Alternative zu Auto und Flugzeug im Mittelstreckenbereich ermöglichen. Im Verbund mit anderen europäischen Staaten baut die Bundesrepublik Deutschland ein europäisches Hochgeschwindigkeits-Schiennetz auf, das auf europaweit eindeutiger politischer Willensbildung beruht.

2. Diese Entscheidungen für Investitionen in das Eisenbahnnetz und zugunsten der Bereitstellung entsprechender Finanzierungsmittel dürfen nicht konterkariert werden durch vorzeitige Zukunftsfestlegungen auf eine neue Verkehrstechnologie wie die Magnetschwebbahn „Transrapid“, deren technische Einsatzreife für einen Dauerbetrieb sowohl vom System als auch vom Material und Fahrweg her noch nicht voll gewährleistet erscheint, deren Sicherheitskonzept noch nicht genügend geprüft ist und die derzeit noch keine in Praxistests hinreichend qualifizierte Technikfolgen-Abschätzung im Hinblick auf Umwelt, Gesundheit, Verkehrs- und Siedlungsstrukturen vorweist. Ein substitutives Verkehrsmittel, durch das überwiegend Verkehrsaufkommen von den Eisenbahnen verlagert und abgezogen würde und das somit den Bahnen Deckungsbeiträge entzöge, wäre volks- wie betriebswirtschaftlich verhängnisvoll. Politische Planungs- und Investitionsruinen – hier wie da – kommen unnötiger Vergeudung von Steuermitteln gleich.
3. Der in der Magnetbahn-Technologie weltweit bestehende Know-how-Vorsprung der Bundesrepublik Deutschland sollte andererseits nicht verspielt werden. Weiterhin sollte die Möglichkeit erforscht werden, das „Transrapid“-System in einen künftigen europäischen Verkehrsverbund technisch kompatibel einzufügen; nicht integrations- und koordinationsfähige „Inselösungen“ im Verkehrsangebot dürfen nicht entstehen.

Auch sollten Exportchancen für Anwendungsmöglichkeiten in Ländern, die über keine ausgebaute Verkehrsinfrastruktur verfügen und einer gegenüber dem Binnenflugverkehr umweltadäquateren schnellen Überwindung großer Distanzen bedürfen, nicht behindert werden. Eine Bedienung und Verbindung von Flughafenknotenpunkten durch den „Transrapid“ ist auch im europäischen Bereich – Ersatz von europäischen Regionalflugverkehren – denkbar.

Eine international aussagekräftige Referenzstrecke in der Bundesrepublik für die Demonstration des „Transrapid“ im Linieneinsatz wird für die Verbindung zwischen den Flughäfen Köln und Düsseldorf befürwortet. Sie hat der Aussage der Magnetbahnhersteller zu entsprechen, daß „Transrapid“ auf Problemlösungen gegen Straßenverkehrsstaus und überfüllte Lufträume abstellt, aber nicht bei Zweiteilung von Reiseströmen den Langstrecken-Schiennenverkehr auskonkurrieren darf.

4. Zur Gewährleistung eines an ökologischen Erfordernissen und zunehmend an freizeit- und reiseorientierten Bevölkerungsbedürfnissen ausgerichteten zukunftsweisenden und integrierten Verkehrssystems ist eine öffentliche Trägerschaft durch Bund und Deutsche Bundesbahn des gesamten spurgebundenen Verkehrs erforderlich. Nur ein öffentlich abgestimmtes und getragenes Konzept, das Ressourcenverschwendung und Parallelinvestitionen vermeidet, kann eine umweltpolitisch motivierte Umlenkung von Verkehrsströmen bewirken. Auch ein privatfinanzierter Bau einer Transrapidanlage hat in der Betreiberphase in öffentlicher Hand zu liegen, muß der Deutschen Bundesbahn zu Nutzung und Betrieb zur Verfügung gestellt werden.

Eine Weiterförderung des Magnetbahnsystems als aussichtsreiche Zukunftstechnik ist um so sinnvoller, je stärker die Erwartungen realisiert werden können, daß Schienen- und Magnetbahnverkehr gemeinsam mehr Anteile des Verkehrsaufkommens auf sich ziehen als jedes der beiden Systeme für sich allein.

*Zur Magnetschwebebahn speziell wurden im Rahmen des Möglichen technische, verkehrstechnische sowie Umweltverträglichkeits- und Sozialverträglichkeitsbewertungen durchgeführt.*

*Es ergibt sich folgender Bewertungsstand:*

- *Über die technischen Möglichkeiten des Transrapid ist die Expertendiskussion noch nicht abgeschlossen.*
- *Die Umweltverträglichkeit ist umstritten.*
- *Verkehrssicherheitsprobleme sind noch nicht ausdiskutiert.*
- *Probleme der Trassengestaltung erscheinen nicht endgültig gelöst.*
- *Gütertransport in größerem Ausmaß wird vermutlich ausscheiden.*
- *Rentabilität unter Status-quo-Bedingungen eher unwahrscheinlich.*
- *Referenzstrecke umstritten, letzter Stand: Vorschlag Hamburg-Berlin.*

*Entscheidungen werden erst in den nächsten Jahren fallen. Grundsätzlich ist die Suche nach zukunftsorientierten Verkehrssystemen notwendig. Die diesbezügliche Bewertung im Antrag incl. der angegebenen Bewertungskriterien und Nebenbedingungen ist nach wie vor zutreffend.*

## **72 (A)**

Antragsteller: Deutsche Postgewerkschaft

### **Zukunft der öffentlichen Kommunikationsversorgung**

Auch nach Inkrafttreten des Poststrukturgesetzes hat die Deutsche Bundespost die Aufgabe, die umfassende Versorgung von Bürgern und Wirtschaft mit körperlichen und elektronischen Nachrichten, mit Kleingut- und Postbankdiensten zu für alle erschwinglichen Bedingungen sicherzustellen.

Der DGB fordert, daß

- sich die Deutsche Bundespost vorrangig am Gemeinwohl orientiert und ihren sozialstaatlichen Auftrag auch im Wettbewerb erfüllt,
- die Deutsche Bundespost insgesamt – Post-, Fernmelde- und Postbankwesen – eigenwirtschaftlich lebensfähig bleiben kann und nicht durch weitere Aushöhlung ihrer verbliebenen Monopolrechte sowie durch private „Rosinenpickerei“ oder ordnungspolitische Einschränkungen zu einer „Schumpfpost“ degradiert wird,



- die Teilunternehmen der Deutschen Bundespost, POSTDIENST, POSTBANK und TELEKOM, konsequent alle Möglichkeiten des organisatorischen, finanziellen und Dienstleistungsverbands im Interesse einer flächendeckenden und bürgernahen Kommunikationsversorgung ausschöpfen und die Einheit durch Ausbau des Verbundes gestärkt wird,
- die Deutsche Bundespost von ihren Beschäftigten paritätisch mitbestimmt und demokratisch kontrolliert wird und die gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte ausgebaut werden.

Die diesen Zielsetzungen widersprechenden Eckpunkte des Poststrukturgesetzes müssen spätestens bei veränderten politischen Mehrheiten korrigiert, die gegen die Interessen von Bürgern und Arbeitnehmern gerichtete Deregulierungs- und Privatisierungspolitik der Bundesregierung im Post- und Fernmeldewesen darf nicht fortgesetzt werden.

Im europäischen Rahmen ist die Post- und Fernmeldepolitik der EG-Kommission einer demokratisch-parlamentarischen Kontrolle zu unterwerfen und dem öffentlichen Auftrag der staatlichen Post- und Fernmeldeunternehmen eindeutiger Vorrang vor gewinnwirtschaftlichen Interessen einzuräumen.

Der DGB unterstützt dabei das Europaparlament in seiner Auffassung, daß das Post- und Fernmeldewesen „eine Einrichtung im Dienste der Öffentlichkeit ist, die das Hauptziel verfolgen muß, daß alle Bürger der Gemeinschaft unabhängig vom Wohnort Zugang zu guten und modernen Kommunikationsdienstleistungen zu vertretbaren Tarifen haben“ (Entschließung vom 14. Dezember 1988).

*Viele Befürchtungen bezüglich der Folgen der Deregulierungs- und Privatisierungspolitik der Bundesregierung im Post- und Fernmeldewesen haben sich leider bestätigt.*

*Die wirtschaftliche Lebensfähigkeit der drei DBP-Unternehmen und die öffentliche Kommunikationsversorgung, als grundgesetzlich garantierte Infrastrukturaufgabe, sind dadurch weiterhin gefährdet.*

*Vgl. hierzu den Geschäftsbericht (Abt. Strukturpolitik).*

## **73 (M an BV)**

Antragsteller: Landesbezirk Saar

### **Bestandssicherung der Oberpostdirektion (OPD) Saarbrücken**

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, bei der Bundesregierung und den Vorständen der Unternehmen der Deutschen Bundespost dafür Sorge zu tragen, daß die Oberpostdirektion (OPD) Saarbrücken als einheitliche Behörde der Mittelstufe der Unternehmen DBP POSTDIENST und DBP TELECOM auf Dauer gesichert wird.

*Im Zuge der Umstrukturierung der DBP-Unternehmen sind aus der Oberpostdirektion Saarbrücken Direktionen der DBP-Postdienst und Telekom entstanden. Weitergehende Neuordnungen sind noch zu erwarten. Im übrigen siehe Erledigungsvermerk zu A 72.*

## 74 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Grundsätze der Energiepolitik

Die immer deutlicher erkennbaren globalen Bedrohungen unserer Umwelt erfordern neben kurzfristigen Einzelmaßnahmen zwingend ein energiepolitisches Gesamtkonzept, das weltweit die Erhaltung der ökologischen Gleichgewichte gewährleistet und zugleich die Versorgung mit notwendigen Energiedienstleistungen sichert.

Zur Abwendung dieser Bedrohungen sind weltweit rationale Einsicht und solidarisches Handeln unumgänglich.

Angesichts der ökologischen Nachteile der ohnehin knapper werdenden fossilen Energieträger und der auf die Dauer unvermeidbaren Risiken der Kernenergienutzung wird die Zukunft unserer Energieversorgung langfristig entscheidend von unserer Fähigkeit abhängen, die notwendigen Energiedienstleistungen auf sparsamste und rationellste Weise – vorrangig mit Hilfe regenerativer Energiequellen in Verbindung mit heimischen Energieträgern – bereitzustellen.

Die grundsätzliche Notwendigkeit dieser energiepolitischen Prioritätensetzung war seit langem bekannt; die aktuellen Ergebnisse der Umweltforschung bestätigen sie in erschreckendem Maße. Der DGB hat in seinen Beschlüssen seit Ende der 70er Jahre den Zielen der Energieeinsparung und verstärkter Nutzung regenerativer Energiequellen zum Teil gegen erhebliche äußere Widerstände energiepolitischen Vorrang zugeordnet.

Vor diesem Hintergrund und auf der Grundlage der vom 13. Ordentlichen Bundeskongreß beschlossenen Anträge 113 und 115 stellt der 14. Ordentliche Bundeskongreß fest, daß die folgenden Grundsätze unverändert gültig sind:

1. Es sind alle Möglichkeiten zur Einsparung und rationelleren, effizienteren Verwendung von Energie auszuschöpfen und die dazu notwendigen Maßnahmen zu beschleunigen.
2. Entwicklung, Weiterentwicklung, Markteinführung und Einsatz regenerativer Energiequellen müssen durch politischen Druck und finanzielle Förderung energisch vorangetrieben werden.
3. Der Einsatz fossiler Energieträger ist weiterhin nur unter strengen Umweltmaßstäben akzeptabel; um die Energieversorgungssicherheit – auch in der EG – zu gewährleisten, bedarf es der Sicherung der europäischen Energieressourcen, insbesondere der Kohle.
4. Der Einsatz der Kernenergie ist grundsätzlich nur noch für einen begrenzten Zeitraum verantwortbar. Dabei sind eine sichere Entsorgung, die Sicherheit der im Kernenergiebereich tätigen Arbeitnehmer und der Schutz der Bevölkerung sowie der Ausschluß der Verwendung spaltbaren Materials zu Zwecken der atomaren Rüstung zu gewährleisten. Notwendig ist eine Energiepolitik, die es uns ermöglicht, so rasch wie möglich auf den Einsatz der Kernenergie zu verzichten.

Darüber hinaus fordert der DGB die Bundesregierung auf, darauf hinzuwirken, daß diese für die Bundesrepublik Deutschland entwickelten Grundsätze auch international wirksam werden.

Angesichts der beiden Ölkrisen Mitte und Ende der 70er Jahre und der durch sie mitverursachten Massenarbeitslosigkeit und der großen Herausforderungen durch Umweltbedrohung und Ressourcenverknappung, die die Energiepolitik in Zukunft zu bewältigen hat, betont der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß die Notwendigkeit, unverzüglich und energisch mit der Verwirklichung einer zukunftsorientierten Energieversorgungsstruktur zu beginnen. Folgende Kriterien sind entscheidend:

- Drastische Reduzierung des Energieverbrauchs,
- Erhaltung der Energieversorgungssicherheit,
- Vermeidung existenzbedrohender Umweltbelastungen,
- Verringerung der weltweiten energiewirtschaftlichen Spannungen und Ungleichgewichte,
- Verwirklichung eines auf die Gemeinsamkeiten der nationalen Regelungen ausgerichteten Ordnungsrahmens für die Energieversorgung und allmähliche Integration in eine vom Europäischen Parlament verantwortete Energiepolitik der Europäischen Gemeinschaft.

Der Energiepolitische Arbeitskreis des DGB und die DGB-Gewerkschaften mit ihren Energiekommissionen haben im Oktober 1987 Handlungsempfehlungen zur praktischen Verwirklichung der Hamburger Grundsatzbeschlüsse vorgelegt; dieses Umsetzungskonzept beschreibt die Grundlinien einer den obigen Kriterien entsprechenden Energieversorgungsstruktur.

Angestrebt wird eine energiewirtschaftliche Mischstruktur, in der sich zentrale (Großzeuger) und dezentrale (Kleinanlagen) Planungen und Strukturen sinnvoll ergänzen. In diesem Zusammenhang kommt insbesondere unter den Aspekten der Umweltbelastung und Ressourcenschonung dem Ausbau von Fern- und Nahwärmeversorgungsnetzen auf der Grundlage von Kraftwärmekoppelung unter Einsatz von Steinkohle, Braunkohle und Gas heimischer Herkunft erhöhte Bedeutung zu.

Notwendig sind weiterhin:

- a) Die generelle Einbeziehung des Umweltschutzzieles in alle energiewirtschaftlichen Planungen, eine Überprüfung und gegebenenfalls Reform des gesamten Energierechts und
- b) die verstärkte Berücksichtigung der zu erwartenden Beschäftigungswirkungen bei energiewirtschaftlichen Strukturrentscheidungen.

Die zur Verwirklichung dieser Energieversorgungsstruktur notwendigen Investitionen sind im wesentlichen privatwirtschaftlich zu finanzieren. Finanzhilfen der öffentlichen Hände sind notwendig, um Umweltentlastung und Strukturverbesserung zu beschleunigen. Auch durch zweckentsprechende Ausgestaltung von Steuern und Abgaben können – bei zielgerechter Verwendung der daraus erwachsenden Mehreinnahmen – wesentliche Strukturverbesserungen erreicht werden. Die damit teilweise verbundenen wirtschaftlichen Belastungen sind solidarisch von allen gesellschaftlichen Gruppen und Schichten gemäß ihrem Leistungsvermögen zu tragen; einseitige Belastungen der Arbeitnehmer oder sozial schwacher Gesellschaftsschichten können nicht akzeptiert werden.

Jede Zukunftsplanung erfordert Entscheidungen unter Ungewißheit über die Entwicklung der kommenden Jahre und Jahrzehnte. Die Unsicherheit und damit das Risiko von Fehlentscheidungen wachsen mit der Länge der Planungsfristen. Gerade in der Energieversorgung sind

aber sehr langfristige Planungen – und als deren Voraussetzung ein Mindestmaß an Planungssicherheit und Kontinuität – notwendig.

Deshalb ist es geboten, allen gesellschaftlichen Sachverstand anzubieten, der eine sozial- und umweltverträgliche Planungsgrundlage ermöglicht, die Umkehrbarkeit technologischer Entscheidungen sichert und die energiewirtschaftliche Struktur auf eine vorsorgende und zukunftsorientierte Grundlage stellt.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert den Deutschen Bundestag auf, eine Enquête-Kommission „Zukünftige Energiepolitik“ einzusetzen. Diese wird wesentlich zur Absicherung der Planungs- und Entscheidungsgrundlagen beitragen und kann wichtige Voraussetzungen für einen gesellschaftlichen Grundkonsens in der Energiepolitik schaffen. Die energiepolitische Beschlußlage des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften bietet für das Zustandekommen eines solchen Konsenses eine sachgerechte und zieladäquate Ausgangsorientierung.

*Diese Grundsätze wurden bei allen einschlägigen Bearbeitungsvorgängen im Berichtszeitraum streng beachtet. Insoweit kann nicht von einer Antragserledigung in strengem Sinne gesprochen werden; beschreibbar sind allenfalls Entwicklungstendenzen bezüglich der angestrebten Ziele.*

*Bei der **angestrebten Reduzierung des Energieverbrauchs** sind Erfolge zu verzeichnen; Novellierung der Bundestarifordnung Elektrizität, Novellierung der Wärmeschutzverordnung und der Heizungsanlagenverordnung. Noch nicht abgeschlossen ist die Entwicklung einer Wärmenutzungsverordnung.*

*Zur **Erhaltung der Energieversorgungssicherheit** sind die Tendenzen sehr negativ. (Rapid der Abbau der Braunkohlenförderung in den neuen Bundesländern, Anwachsen der OPEC-Abhängigkeit in Zukunft; bei statistischen Reichweiten der Energieträger Öl und Gas von vier – sechs Jahrzehnten und weiterem Abbau der deutschen Steinkohlenförderung erscheint die langfristige Energieversorgungssicherheit der Bundesrepublik Deutschland stark gefährdet.)*

*Umweltschutzziele, insbesondere CO<sub>2</sub>-Reduzierung, sind zu einem wichtigen Kriterium für fast alle energiepolitischen Einzelentscheidungen geworden. Das Gesamtergebnis ist aber völlig unbefriedigend, denn sowohl national wie vor allem international sind die Wachstumstrends der Umweltbelastung ungebrochen. Die Bundesregierung hat sich zwar bis zum Jahre 2005 anspruchsvoll CO<sub>2</sub>-Minderungsziele gesetzt. Allerdings ist keine hinreichend energische Politik in Richtung auf diese Zielsetzungen erkennbar, so daß die Zielerreichung eher unwahrscheinlich ist. Aber wenn sie auch nur zu einem erheblichen Teil erreicht würden, wäre das schon ein Erfolg.*

*Zur **Verringerung der weltweiten energiewirtschaftlichen Spannungen** und Ungleichgewicht ist keinerlei Fortschritt zu verzeichnen. Die in Zukunft wachsende OPEC-Abhängigkeit deutet in die entgegengesetzte Richtung.*

*Zum **Ordnungsrahmen für die Energieversorgung** standen national und im europäischen Rahmen die Diskussion um neue Gesetze, insbesondere Entwurf eines Energiegesetzes der SPD, Novellierung des Energiewirtschaftsgesetzes und des GWB, Deregulierung im Energiebereich und diverse Richtlinienentwürfen der Europäischen Kommission zum Transit von Öl und Erdgas im Vordergrund. Diese Entwicklungen sind noch nicht abgeschlossen und nicht*

endgültig beurteilbar. Es besteht die Gefahr der Überbetonung des Wettbewerbsprinzips durch die Europäische Kommission und im nationalen Bereich durch die Deregulierungsbeauftragten.

**Energiewirtschaftliche Mischstruktur:** Hier stand die Entwicklung einer Energieversorgungsstruktur für die neuen Bundesländer im Vordergrund.

Hinsichtlich einer auf Energie-Konsens ausgerichteten Politik wurde unsere Forderung nach einer Energie-Enquete-Kommission nicht erfüllt; allerdings befaßte sich seit einigen Jahren schon die Klima-Enquete-Kommission des Bundestages auch sehr stark mit energiewirtschaftlichen Fragen; eine vom Bundeswirtschaftsminister geplante Energie-Konsens-Kommission unter der Leitung von Reinhard Überhorst kann nicht zustande.

Ende 1992/Anfang 1993 führten dann aber Initiativen der Energiewirtschaft und der IG Chemie-Papier-Keramik zur Einleitung von „Gesprächen zur Erzielung eines energiepolitischen Konsenses“ auf der Ebene der politischen Parteien und der gesellschaftlichen Gruppen. Diese beiden Ebenen waren miteinander verzahnt und wurden durch Unterarbeitsgruppen ergänzt. Die Gewerkschaften waren auf der Ebene der gesellschaftlichen Gruppierungen vertreten durch den DGB, die IG Bergbau und Energie und die Gewerkschaft ÖTV.

Die Energie-Konsens-Gespräche blieben letztlich erfolglos. Trotz der Kritik hieran bedauerten DGB und Mitgliedsgewerkschaften das Scheitern der Energie-Konsens-Gespräche und hielten die Fortsetzung – gegebenenfalls auch nach längerer Unterbrechung – grundsätzlich für notwendig. Allerdings müßten in der Zwischenzeit einige Fragen eindeutig und verbindlich beantwortet werden, nämlich erstens, auf welche langfristige energiepolitische Zukunft ein solcher Konsens hinsteuern solle. Wenn die deutsche Steinkohle keine langfristig dauerhafte Bestandsgarantie mit entsprechender finanzieller Absicherung erhalte, wenn eine alternative Energieversorgung nicht ernsthaft betrieben werde, dann werde unsere Energieversorgung in drei bis vier Jahrzehnten zu 80 % von aus dem Ausland importierter Steinkohle abhängen, denn die gesicherten wirtschaftlichen Reserven bei Öl, Gas und Uran reichten weltweit nur noch für 40 bis 60 Jahre mit zunehmender Knappheit. Eine Vierfünftel-Import-Kohlebasis sei aber als langfristige Energieversorgungsperspektive eine fragwürdige Zielsetzung. Überdies sei angesichts der begrenzten zeitlichen Reichweite kostengünstiger Uranvorkommen zu fragen, welche Reaktorlinien – LWR; HTR oder BRÜTER – denn die von der Koalitionseite so nachdrücklich geforderte Kernenergieoption langfristig mit einbeziehen solle. Diese Grundsatfrage müsse klar und verbindlich beantwortet werden, damit die Verhandlungsposition der Kernenergiebefürworter beurteilbar sei; hinter dem Streit um den „Rexrodt'schen“ Fadenabrißverhinderungsreaktor stehe die viel wichtigere Frage, wohin denn der „Faden“ letztlich führen solle. Unabhängig von all dem sei die Lösung des Entsorgungsproblems vordringlich. Energiepolitik müsse langfristig angelegt sein, so Michael Geuenich. Wer energiewirtschaftliche Anlagen mit technischen Standzeiten von bis zu 60 Jahren baue, müsse bereit sein, energiepolitisch mindestens ebenso lange vorauszu-denken. Klare Zielperspektiven und verlässliche Rahmendaten seien wichtig. Da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vielfacher Weise von energiepolitischen Entscheidungen betroffen seien, hätten sie ein Recht auf langfristige Versorgungssicherheit und Mitgestaltung der notwendigen energiepolitischen Entscheidungen. Deshalb drängt der DGB auch weiterhin auf einen parteien- und gruppenübergreifenden energiepolitischen Konsens.

## 75 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Notwendige energiepolitische Sofortmaßnahmen**

Aktuelle Ungewißheiten und Probleme im Energiebereich, vor allem

1. niedrige Weltmarktpreise fossiler Energieträger bei Gewißheit über zukünftige Knappheiten,
2. Unwägbarkeiten bezüglich der Rückwirkungen der Umweltdiskussion auf die künftige Energiepolitik und
3. Unsicherheit über zukünftige energiepolitische Grundsätze und Maßnahmen der Kommission der Europäischen Gemeinschaft

begründen die Gefahr energiepolitischer Untätigkeit bzw. des unververtretbaren Hinauszögerns notwendiger energiepolitischer Einzelmaßnahmen auch dort, wo in den Grundzielen Konsens herrscht.

Dies wäre angesichts der existenznotwendigen Funktion der Energieversorgung nicht zu verantworten. Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert deshalb die Bundesregierung, die Landesregierungen, aber auch die EG-Kommission zu raschem energischem Handeln in folgenden energiewirtschaftlichen Bereichen auf:

#### **I. Umwidmung der Forschungsmittel**

In den Bereichen Energieeinsparung, rationellere Energieverwendung, Nutzung regenerativer Energiequellen und umweltverträgliche Nutzung fossiler Energieträger sind neben Forschung und Entwicklung vor allem Demonstration, Marketingstrategien, Markteinführungsförderung und internationale Forschungs-, Entwicklungs- und Marketing-Kooperation notwendig. Zukünftig sind die Forschungsmittel, die für den Energiebereich eingesetzt werden, vorrangig zur Förderung dieser Maßnahmen zu verwenden.

Die Umschichtung der finanziellen Mittel muß ergänzt werden durch eine zielgerichtete Systematisierung und Koordinierung der gesamten Forschung und Entwicklung zur Erreichung obigen Zielkataloges. Dazu sind die gesamten bisherigen Forschungsergebnisse in diesen Bereichen, vor allem die nationalen, aber auch die internationalen umfassend aufzuarbeiten, zu dokumentieren und der Öffentlichkeit in übersichtlicher Informationsform zur Verfügung zu stellen. Wichtige Einzelstudien sind hinsichtlich der Auftragsformulierung, der finanziellen Dotierung und hinsichtlich ihrer Ergebnisse mit Randbedingungen und Quellenangaben darzustellen und in einem weiteren Schritt miteinander vergleichbar zu machen.

#### **II. Energieeinsparung, rationellere Energieverwendung und Nutzung regenerativer Energiequellen**

Über die bereits im Forschungsbereich dargelegten Maßnahmen hinaus ist folgendes notwendig:

1. Information, Bewußtseinsbildung, Beratung und Demonstration betreffend Gesamtproblematik der zukünftigen Energieversorgung und bereits verwertbarer Lösungsmöglichkeiten

sowie flächendeckende Erarbeitung von örtlichen und regionalen Energieversorgungskonzepten;

2. insbesondere die unverzügliche breite Information und Beratung über die derzeit bestehenden technischen Möglichkeiten, Einsatzbereiche, Kosten, Qualitätsbeurteilungen schon erprobter technischer Systeme und Systemkombinationen für typische Anwendergruppen (Alt- und Neubauwohnungen, Ein- und Mehrfamilienhäuser, repräsentative Produktionsprozesse und Gewerbestrukturen). Dazu ist eine umfassende, katalogmäßig angelegte Dokumentation des vorliegenden Erkenntnis- und Erfahrungsstandes in aktueller Fortschreibung notwendig, mindestens ein technisches Entwicklungszentrum, wie es als Alternative für den Standort Wackersdorf vom DGB vorgeschlagen wird, spezialisierte leistungsfähige Beratungsinstitutionen an Universitäten und Hochschulen und eine Reihe regionaler Demonstrationszentren für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland sowie internationale Demonstrationszentren in Zusammenarbeit mit der EG-Kommission und darüber hinaus auch den Entwicklungsländern.

Die Zusammenarbeit mit allen Organisationen, die Energieeinsparung und rationelle Energieverwendung im weitesten Sinne fördern, ist zu verstärken.

Außerdem sind die Erarbeitung qualifizierten Schulungsmaterials betreffend energiesparende, umweltschonende Bauweisen und Techniken sowie Nutzung regenerativer Energiequellen für Handwerker, Techniker, Architekten und die Einrichtung von umfassenden Prüf- und Beratungsdiensten im Energiebereich erforderlich sowie die Überprüfung der Berufsbilder im Hinblick auf die obigen Qualifizierungsziele.

Eine verstärkte Förderung aller geeigneten Maßnahmen durch die öffentliche Hand ist nicht nur aus energiepolitischen, sondern auch aus ökologischen, beschäftigungs- und regionalpolitischen Gründen zweckmäßig. Als erste Schritte sind zielgerichtete finanzielle Förderungen zu verstärken, die Demonstration im Bereich der öffentlichen Gebäude durch entsprechende Auflagen großflächig zu intensivieren und die administrativen Rahmenbedingungen für entsprechende Investitionen zu verbessern.

Die Steuerung der durch die örtlichen Energieversorgungskonzepte ausgelösten lokalen Planungen und deren Koordinierung mit energiewirtschaftlichen Gesamtzielsetzungen muß durch zielorientierte finanzielle Förderungsrichtlinien, durch entsprechende Gestaltung des administrativen Bedingungsrahmens sowie durch regionale Planungsgremien nach dem Muster der vom DGB geforderten Wirtschafts- und Sozialräte unterstützt werden.

Unter Gesamtzielsetzung rationellerer Energieverwendung kommt – insbesondere zur spürbaren Verringerung der Umweltbelastungen durch Energieumsätze – der Verringerung der gewaltigen Umwandlungsverluste durch rasche und umfassende Intensivierung der Kraft/Wärme/Koppelung größte Bedeutung zu. Die Umweltbelastung durch eine Vielzahl unnötiger Einzelfeuerstellen bei gleichzeitiger Verschwendung riesiger Abwärmemengen, z. T. in deren unmittelbarer Nachbarschaft, ist angesichts des Ernstes der Umweltproblematik ökologisch unvertretbar und zumindest in den wohlhabenden Industriegesellschaften mit dem Hinweis auf Kostenargumente allein nicht zu rechtfertigen.

Für den Bereich der Nutzung regenerativer Energiequellen gelten im Grundsatz die zur Energieeinsparung und rationelleren Energieverwendung dargelegten Prinzipien und ge-

forderten Maßnahmen. Neben der Intensivierung und Forschung und Entwicklung kommt es hier vor allem auf Information, Beratung, Marketingkonzepte, Demonstrationszentren und Markteinführungshilfen an. Die Einschätzung zukünftiger Beiträge regenerativer Energiequellen zur Gesamtenergiebilanz auf der Basis ihres derzeitigen Kostenstandes und der derzeitigen Weltenergiepreise ist methodisch unzulässig und offenkundig ebenso falsch, als hätte man um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert die Zukunftschancen des Automobils nach dem damaligen Stand der Fertigungskosten und dem damaligen Einkommensstandard breiter Verbraucherschichten vorausgeschätzt. Realistischerweise kann man zwar nicht davon ausgehen, daß schon kurz- und mittelfristig regenerative Energiequellen die traditionellen Energieträger in großem Umfang ablösen können; ökologisch und ressourcenpolitisch unverantwortlich aber wäre es, mit Hilfe fragwürdiger Schätzmethode den langfristig möglichen Beitrag regenerativer Energiequellen auf marginale Größenordnungen betrachtet vielleicht lebenswichtigen Energieversorgungsoption unnötig Hindernisse in den Weg zu legen.

### **III. Nutzung heimischer Energiequellen**

Der Einsatz fossiler Energieträger ist weiterhin nur unter strengen Umweltmaßstäben akzeptabel; um die Energieversorgungssicherheit – auch in der EG – zu gewährleisten, bedarf es der Sicherung der europäischen Energieressourcen.

Sicherung der heimischen Energieversorgung bedeutet vor allem Nutzung der heimischen Braun- und Steinkohle. Sowohl heimische Steinkohle als auch Braunkohle sind dafür unverzichtbar.

Zwar kommt der deutsche Steinkohlenbergbau z. Z. nicht ohne öffentliche Hilfen aus, um die gegenwärtige Phase niedriger Energiepreise zu überbrücken, doch wird auch er langfristig nicht nur zu einer sicheren, sondern auch zu einer preiswerteren Energieversorgung beitragen können. Der deutsche Braunkohlenbergbau versorgt unsere Volkswirtschaft sicher und zuverlässig mit dem preiswertesten Primärenergieträger und kann aus eigener Leistungsfähigkeit gegen importierte Energieträger und Kernenergie konkurrieren.

Zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des deutschen Kohlenbergbaus ist langfristige Planungssicherheit erforderlich. Nur so kann der Steinkohlenbergbau seine Bergwerke in allen deutschen Steinkohlenrevieren kontinuierlich entwickeln und seine Kapazitäten erhalten und langfristig sichern. Vor allen Dingen der Nordwanderung an der Ruhr kommt dabei besondere Bedeutung zu. Der Braunkohlenbergbau muß rechtzeitige Vorsorge für kapazitätserhaltende neue Tagebaue treffen und dabei insbesondere den Tagebau im rheinischen Revier soweit aufschließen, damit eine Fördermöglichkeit von 120 Mio. t pro Jahr erhalten bleibt. Dabei ist – selbstverständlich – die Sicherung der Trinkwasserversorgung zu gewährleisten.

Auch weiterhin sind langfristige Absatzverträge und öffentliche Hilfen für Absatz, Investitionen, Forschung und Entwicklung notwendig.

Für die Zeit nach 1995 muß eine Anschlußregelung gefunden werden, die auf dem gegenwärtigen Vertragswerk aufbaut. Leitlinie für eine solche Regelung muß sein, daß die gesamte Verstromungsmenge der Sicherung der Stromversorgung dient und daß die Steinkohle langfristig an der Entwicklung des Strommarktes teilhaben kann. Der Hüttenvertrag sichert eine zuverlässige Versorgung der Stahlindustrie durch den deutschen Steinkohlenbergbau. Versorgungsstörungen sind für sie selbst dann ausgeschlossen, wenn sich die Stahlindustrie



weltweit in einer Hochkonjunktur befindet und Koks knapp wird. Die finanzielle Sicherung dieser Regelung muß langfristig erhalten bleiben und auch innerhalb der Europäischen Gemeinschaft durchgesetzt werden. Einer verdeckten Investitionskontrolle durch die EG-Kommission im Rahmen der Vergabe von EGKS-Darlehen oder anderer Verwaltungsaufgaben der EG-Kommission muß entschieden entgegengetreten werden.

Der Einsatz von Steinkohle im Wärmemarkt muß insbesondere durch den Ausbau der umweltfreundlichen Kraftwärmekoppelung gefördert werden. Der Ausbau der Kraftwärmekoppelung kann im Rahmen von Demonstrationsobjekten oder Bauausstellungen mit neuen architektonischen Gestaltungselementen und Energiesparmaßnahmen verbunden werden. Kraftwärmekoppelung öffnet aber nicht nur den Weg für umweltschonende Heizmethoden, sondern kann auch Strom für zukunftsweisende, energetisch sinnvolle Verkehrskonzepte liefern, so daß ein doppelter umweltpolitischer Erfolg verbucht werden kann.

Neben der Kraftwärmekoppelung ist aus rohstoff- und umweltpolitischen Gesichtspunkten insbesondere die Wirkungsgradverbesserung durch Anwendung neuer Kohletechnologien geboten. Forschung und Entwicklung sind öffentlich zu fördern. Erdgas aus heimischen Quellen leistet einen nennenswerten, heimisches Erdöl einen ebenfalls bedeutsamen Beitrag zur deutschen Energieversorgung. Um deren Anteil zu erhalten, sind wirtschaftlich sinnvolle staatliche Rahmenbedingungen erforderlich. Es muß verhindert werden, daß Erdgas aus deutschen Quellen im Rahmen der Liberalisierung des europäischen Gasmarktes durch langfristige und relativ unflexible Bezugsquellen unsicherer Herkunft verdrängt und zur Restgröße wird.

Immer wieder auftretende Störungen im französischen Elektrizitätsversorgungsnetz bestätigen, daß europäische Verbundlieferungen zwar unter Sicherheitsgesichtspunkten sehr bedeutsam sind, aber kein Ersatz sein können für die dauerhafte Deckung des Stromverbrauchs durch deutsche Kraftwerke. Sicherheit im Versorgungsnetz und Sicherheit der Primärenergiebasis sind untrennbar miteinander verbunden. Deshalb dürfen EG-weite Stromimporte nur als Stromtausch zwischen Versorgungsunternehmen und nur zur Verdrängung unsicherer Drittlandsenergien erfolgen. Dies dient der nationalen und zugleich europäischen Versorgungssicherheit.

#### **IV. Kernenergie**

Der 13. Ordentliche DGB-Bundeskongreß hat im Mai 1986 beschlossen, daß nach einer aus Gründen der Energieversorgungssicherheit und der Sozialverträglichkeit notwendigen Übergangsfrist auf den Einsatz der Kernenergie zur Energiegewinnung verzichtet werden muß. Auf der Grundlage dieser Grundsatzentscheidung fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß für den Kernenergiebereich folgende Sofortmaßnahmen:

##### **1. Erhöhung der Sicherheit kerntechnischer Anlagen für die Übergangszeit:**

Zur sofortigen Überprüfung der Kernreaktoren in der Bundesrepublik Deutschland ist eine unabhängige Sachverständigenkommission einzusetzen. In diese Kommission sind auch Befürworter und Kritiker der Kernenergie zu berufen. Die Besetzung sollte so erfolgen, daß unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen beteiligt werden. Um demokratische Legitimationen und gesellschaftliche Breite zu gewährleisten, sollten die Berufungen durch die Fraktionen des Bundestages erfolgen.

Die sich im Verlauf der Prüfung ergebenden sicherheitsfördernden Konsequenzen und Maßnahmen sind unter der absoluten Gültigkeit des Grundsatzes „Sicherheit vor Wirtschaftlichkeit“ unverzüglich zu verwirklichen ebenso wie die sofortige sicherheitstechnische Auswertung der Deutschen Risikostudie Kernkraftwerke, Phase B, entsprechende Anpassung und Offenlegung der Katastrophenschutz-Planungen.

## **2. Entsorgung:**

Der DGB unterstreicht folgende Forderungen:

- 2.1 Die rückholbare Direkteinlagerung ist für eine begrenzte Zahl der in der Bundesrepublik anfallenden Brennelementtypen umgehend zu demonstrieren.
- 2.2 Es müssen Kriterien für ein Endlager in öffentlicher Diskussion und multidisziplinärer Beteiligung erstellt werden.
- 2.3 Es muß mindestens ein weiterer Standort für ein Endlager erkundet werden.
- 2.4 Verantwortung und Aufsicht des Staates im gesamten Brennstoff-Kreislauf müssen verstärkt werden.
- 2.5 Es müssen alle denkbaren langfristigen Entsorgungsmöglichkeiten nochmals geprüft und Verfahren entwickelt werden, die die Langfristhypothek nuklearer Abfallagerung gegenüber dem Niveau der jetzt geplanten Techniken verringern.

## **3. Weitere nationale Maßnahmen:**

Der DGB fordert:

- 3.1 Verbesserung des Arbeitsschutzes durch rasche Umsetzung der Unfallverhütungsvorschriften für Kernkraftwerke, durch Verbesserung der Schutzbestimmungen der Strahlenschutzverordnung, Verbesserung der Meßtechnik und der Strahlenschutzorganisation sowie Verminderung des Fremdpersonaleinsatzes.
- 3.2 Gewährleistung der Betriebsverfassungs- und sonstigen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer im Kernenergiebereich.
- 3.3 Weitere Optimierung der Fachkunde und der Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten in Kernkraftwerken und im Brennstoffkreislauf unter maßgeblicher Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften und Wahrung ihrer Grund- und Mitbestimmungsrechte.
- 3.4 Rigorose Anwendung des Verursacherprinzips bei der Schadenshaftung; die Betreiber von Kernreaktoren sowie von Einrichtungen des Brennstoffkreislaufes haben für alle verursachten Schäden ohne Haftungsbegrenzungen der Anlagen betreibenden Tochtergesellschaften gegenüber ihren Mutterkonzernen ist gesetzlich auszuschließen. Eine umfassende Deckungsvorsorge auf der Basis privater Versicherungsverträge, die der Größenordnung der im Falle eines schweren Kernereignisses zu erwartenden berechtigten Schadenersatzforderungen entspricht, ist als Voraussetzung für die Betriebsgenehmigung nachzuweisen.

#### **4. Verbesserung der internationalen Sicherheit:**

Im internationalen Bereich sind unverzüglich folgende Schutzmaßnahmen durchzuführen:

- 4.1 Festschreibung höchster internationaler Sicherheitsstandards für alle Nuklearanlagen nach dem Stand von Wissenschaft und Technik. Ihrer Sicherheit muß absolute Priorität vor Wirtschaftlichkeitsüberlegungen eingeräumt werden. Es ist anzustreben, den Euratom-Vertrag entsprechend zu ändern.
- 4.2 Regelmäßige Überprüfung aller Nuklearanlagen und deren Betriebsgenehmigungen durch eine unabhängige internationale Sachverständigenkommission.
- 4.3 Einrichtung von Überwachungssystemen für den Fall nuklearer Unfälle; Harmonisierung und Offenlegung der Katastrophenschutzpläne.
- 4.4 Einführung und Überwachung von einheitlichen Normen für radioaktive Immissionen, Reaktorsicherheit, Strahlenschutz, Logistik und Entsorgung. Insbesondere Arbeits- und Strahlenschutznormen sind auf hohem Niveau einheitlich und entwicklungsfähig festzulegen.
- 4.5 Rigorose Anwendung des Verursacherprinzips bei der Schadenshaftung, wie im nationalen Bereich gefordert.
- 4.6 Regelmäßiger, weltweiter Informationsaustausch und Zusammenarbeit auf dem Gebiet der technischen Anlagensicherheit, des Strahlenschutzes, der Logistik und der Entsorgung sind anzustreben.

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, den Europäischen Gewerkschaftsbund aufzufordern, darauf zu drängen, daß die hier dargelegten Grundsätze und geforderten Maßnahmen im Bereich der Europäischen Gemeinschaft beachtet und verwirklicht werden.

#### **V. Rechtliche Maßnahmen:**

Im Rahmen der vom DGB geforderten Überprüfung des gesamten Energierechtes sind folgende Maßnahmen sofort durchzuführen:

1. Revision des Atomgesetzes mit dem Ziel, die Voraussetzung für die Stilllegung der Kernkraftwerke in der Bundesrepublik Deutschland durch Gesetz festzulegen. Dabei ist von einer zeitlich begrenzten Geltung der Betriebsgenehmigungen für Kernkraftwerke auszugehen; dies ergibt sich schon allein aus dem sicherheitstechnischen Bezug des Atomgesetzes auf den Stand von Wissenschaft und Technik. Die öffentliche Forschungsförderung der Kerntechnik zur Stromerzeugung muß entfallen; die Förderung der Sicherheits- und Entsorgungsforschung inclusive der Aufrechterhaltung einer entsprechenden Forschungs- und Demonstrationsinfrastruktur ist aufrechtzuerhalten.
2. Die Überprüfung des Energiewirtschaftsgesetzes mit dem Ziel der Förderung der Umstellung auf rationellere, sparsame und umweltverträgliche Energieversorgung sowie Stärkung der kommunalen Energieversorgungsstrukturen.

#### **VI. Struktur der Energiewirtschaft:**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekennen sich zu einer Energiepolitik, die auf die Verwirklichung einer Energieversorgungs-Mischstruktur abzielt, in der sich zentrale

(Großerzeuger) und dezentrale (Kleinanlagen) Planungen und Elemente sinnvoll ergänzen. Der DGB hat Grundsätze und Kriterien zur Entwicklung solcher Strukturen in seinen energiepolitischen Beschlüssen konkretisiert. Die Entwicklung eines steuerpolitischen Instrumentariums, dessen Aufkommen zum Teil zur Entlastung einkommensschwacher Schichten von unverträglich hohen zusätzlichen Energiekostenbelastungen, zum anderen Teil aber zur gezielten Förderung energiewirtschaftlicher Investitionen verwendet wird, erscheint geeignet und notwendig, um die erforderlichen Verhaltens- und Strukturänderungen im Energiebereich zu fördern.

Um den unverzüglich notwendigen umfassenden Ausbau von Kraftwärmekoppelungs-Strukturen zu ermöglichen, ist eine erheblich erweiterte staatliche Förderung durch langfristige Finanzprogramme des Bundes und der Länder sowie die Befreiung der Anlagen und Leitungssysteme von der Gewerbesteuer unverzüglich notwendig.

## **VII. Internationale Zusammenarbeit – notwendige nationale Beiträge:**

Viele Entwicklungsländer verfügen über große, zeitlich unerschöpfliche Ressourcen an regenerativen Energiequellen. Daher kommt der Forschung, Entwicklung und Markteinführung solcher Systeme besondere entwicklungspolitische und industriepolitische Bedeutung zu. Allerdings muß die Technik den Bedarf- und Sozialstrukturen der Entwicklungsländer angepaßt werden. Deshalb ist für diesen Bereich die Förderung der internationalen Zusammenarbeit besonders wichtig.

Die Länder der Dritten Welt werden aufgefordert, aus ihren eigenen gesamtpolitischen Entwicklungsvorstellungen und -zielen abgeleitete Energiekonzepte unter Beachtung von Umweltschutzziele und Ressourcenknappheit zu entwickeln und zu koordinieren. Dies kann aber nur erwartet werden, wenn die hochentwickelten Industrieländer unverzüglich beispielhaft selbst alle Möglichkeiten zum verantwortlichen Umgang mit Energie nutzen und damit einen spürbaren Solidarbeitrag zur weltweiten Umwelt- und Ressourcenschonung leisten. Ein dazu sofort notwendiger Schritt ist die Verringerung der riesigen Verluste im Energieumwandlungsbereich, vor allem durch umfassende Kraftwärmekoppelungs-Strukturen.

Es liegt angesichts der Umweltproblematik und zukünftiger weltweiter Ressourcenverknappung im ureigensten Interesse der Industrieländer, die Entwicklungsländer bei der Entwicklung solcher Konzepte und bei ihrer Verwirklichung tatkräftig und uneigennützig zu unterstützen.

*Eine umfassende und differenzierte Beschreibung aller Zwischenergebnisse in den diversen Einzelmaßnahmebereichen würde den Rahmen eines Erledigungsvermerks bei weitem sprengen. Im folgenden deshalb kurze Beurteilungen zu den wichtigsten Positionen:*

**Ziffer I Umwidmung der Forschungsmittel:** *Sie hat keine wesentlichen Fortschritte gemacht. Die Forschungs- und Entwicklungspolitik im Energiebereich zeichnet sich nach wie vor dadurch aus, daß im Bereich der reinen Forschung viele gute Ergebnisse vorliegen, von denen viel zu wenig umgesetzt wird.*

**Ziffer II Energieeinsparung, rationellere Energieverwendung und Nutzung regenerativer Energiequellen:** *Die Tendenzen sind hier positiv, aber die erreichten Erfolge unzureichend. Theoretisch möglich sind wesentlich größere Energieeinsparungen. Hemmungen: Vor allem unzureichende Information, niedriges Energiepreisniveau, unzureichende finanzielle*

*Förderung wegen leerer Kassen des Bundes, aber zumindest auf der Ebene der Kommunen und Länder wachsende Einsicht. Die diesbezüglichen Diskussionen im Rahmen der Energie-Konsens-Gespräche waren allerdings eher frustrierend.*

*Aktuelle Initiativen: Neue Stromtarife, Wärmeschutzverordnung, Heizungsanlagenverordnung, in Entwicklung ist eine Wärmenutzungsverordnung.*

*Auf Länderebene gibt es eine Vielzahl guter Initiativen von Gesetzen und Verordnungen bis hin zur Errichtung von Energieagenturen, auf kommunaler Ebene gibt es viele gute Ansätze und zum Teil mustergültige Vorgehensweisen, die Energie-Enquete-Kommission des schleswig-holsteinischen Landtages hat unter Mitwirkung des DGB ein gutes Umsetzungsprogramm für Energieeinsparung und regenerative Energiequellen entwickelt.*

**Ziffer III Nutzung heimischer Energiequellen** ging es darum, den zukünftigen Absatz für die deutsche Steinkohle zu sichern und im Rahmen der neuen Bundesländer erhebliche Teile der Braunkohlenförderung als Rückgrat dortiger Energieversorgung zu erhalten (auch mit beschäftigungspolitischen und strukturpolitischen Rücksichten). Die Ergebnisse sind nicht besonders ermutigend. Nach langen Verhandlungen zwischen IG Bergbau und Energie und dem Bundesministerium für Wirtschaft auch im Rahmen einer eigens dafür eingesetzten Kommission und anschließend zwischen Bundesregierung und EG-Kommission war eine Entwicklung geplant, die zwar eine Reduzierung des deutschen Steinkohlenbergbaues vorsah, aber immerhin noch eine relativ erträgliche Perspektive beinhaltete. Im Rahmen der Konsens-Gespräche wurde dann allerdings die Verbindlichkeit dieser Vereinbarungen seitens der Bundesregierung erstens in Frage gestellt und zweitens diese politische Zusage mit einer zusätzlichen Bedingung versehen, nämlich dem Konsens über eine zukünftige Kernenergieoption. Nach dem Scheitern der Konsens-Gespräche hat die Bundesregierung eine Gesetzgebungsinitiative ergriffen (Artikelgesetz), daß nach dem jetzigen Stand nach einer Übergangsregelung bis 1996 für die Jahre 1997 bis 2000 eine Steinkohlesubvention von DM 7 Milliarden jährlich vorzusehen, deren Finanzierungsgrundlage allerdings noch in einem speziellen Gesetz geregelt werden müßte. Eine endgültige Beurteilung dieser Initiative wird möglicherweise erst nach Ablauf des Wahljahres möglich sein.

*Sehr ungünstig sieht die Entwicklung in den neuen Bundesländern bezüglich der dortigen Braunkohlenförderung aus. Ursprünglich waren dort weit über 100.000 Menschen im Braunkohlenbergbau beschäftigt. Bis vor kurzem erschien es wahrscheinlich, daß zumindest 15.000 bis 20.000 von ihnen auf die Dauer ihren Arbeitsplatz würden behalten können. Letzte Entwicklungen lassen befürchten, daß diese Zahlen um die Jahrtausendwende noch weiter schrumpfen könnten.*

#### **Ziffer IV Kernenergie**

- *Sicherheit der Anlagen: Keine wesentlichen Änderungen, Sicherheitsgewinne aber durch Stilllegung des HTR in Schmehausen.*
- *Entsorgung: Das Entsorgungsproblem ist grundsätzlich weiterhin ungelöst. Es spielte im Rahmen der Konsens-Gespräche eine erhebliche Rolle. Möglicherweise war es eine Triebfeder beim Zustandekommen der Konsens-Gespräche.*

*Positiv zu vermerken ist der endgültige Verzicht auf nationale Wiederaufarbeitung mit der Folge, daß am Standort Wackersdorf auch im Sinne der DGB-Forderung zumindest ansatzweise alternative Energietechnologien gefördert werden.*

Die Novellierung des Atomgesetzes hat während der Energie-Konsens-Gespräche geruht, sie wird jetzt wohl weiterbetrieben werden. Sie sieht insbesondere die Gleichberechtigung der direkten Endlagerung neben der Wiederaufarbeitung vor; damit würde eine Forderung des DGB, die seit 1978 immer wieder erhoben wurde, zumindest teilweise erfüllt.

Gewisse Verbesserungen im Arbeitsschutz wurden durch Änderung der Strahlenschutzverordnung (Einführung von Lebensarbeitszeitdosen u. a.) erreicht. Das gleiche gilt für den Bereich der Fachkunde und der Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten in Kernkraftwerken.

Im Berichtszeitraum stand im Vordergrund die Problematik der Kernkraftwerke in den Ländern des ehemaligen COMECON. Der DGB hat sich an intensiven Beratungen mit dem BMU zu diesem Problembereich beteiligt. Allerdings ist der internationale Sicherheitsstandard von Kernkraftwerken auch im EG-Bereich nicht wesentlich verbessert worden; die Situation in den ehemaligen COMECON-Ländern hat sich tendenziell verschlechtert.

**Ziffer V. Rechtliche Maßnahmen sollen** Atomgesetz, Energiewirtschaftsgesetz und energierelevante Bereiche des Kartellgesetzes novelliert werden. Der DGB versucht, seine Positionen so weit wie möglich durchzusetzen.

**Ziffer VI. Struktur der Energiewirtschaft** wurden Handlungsempfehlungen gegeben, vgl. Geschäftsbericht.

Die Gesamtenergieversorgungsstruktur wurde ansatzweise in den „Energie-Konsens-Gesprächen“ andiskutiert.

**Ziffer VII. Internationale Zusammenarbeit notwendige nationale Beiträge** dürfte sich durch die Position der wirtschaftlich schwachen Entwicklungsländer in den nächsten Jahrzehnten drastisch verschlechtern. Ansätze, einer solchen Entwicklung wirklich effektiv zu begegnen, sind jedenfalls in nennenswertem Umfang nicht erkennbar.

## 76 (M zu 75)

Antragsteller: Landesbezirk Saar

### **Energiepolitik – Vorrang für die heimische Steinkohle**

Das Saarland gehört wie Nordrhein-Westfalen zum Energiezentrum der Bundesrepublik Deutschland. Gewinnung, Umwandlung und Anwendung von Energie sind ein herausragendes Merkmal der wirtschaftlichen Tätigkeit im Saarland. Die Vorräte an Steinkohle und die Nutzung dieser heimischen Energiequellen tragen zu einer gesicherten Versorgung mit Energie bei, die weit über die Landesgrenzen des Saarlandes reichen. Ohne die Nutzung dieser heimischen Steinkohle ist weder das Energiezentrum Saar und die damit verbundene Wirtschaftskraft noch die Sicherheit der Energieversorgung in der Bundesrepublik Deutschland denkbar. Die Energieerzeugung aus heimischer Steinkohle schützt vor Versorgungskrisen, mindert die Importabhängigkeit und sichert Arbeit und Wohlstand.

Energiepolitik zu gestalten ist Aufgabe des Staates. Im förderaktiven System der Bundesrepublik Deutschland ist die Aufgabe der Bundesregierung. Eine – konkurrierende – Gestaltung

der Energiepolitik in den Grenzen der einzelnen Bundesländer gefährdet die Sicherheit der Energieversorgung und verschwendet erreichbaren Wohlstand.

Zur Gestaltung von Energiepolitik müssen folgende Grundsätze gelten:

1. Es sind alle Möglichkeiten zur Einsparung und rationellen Verwendung von Energie auszuschöpfen.
2. Die Bemühungen zur Entwicklung und Weiterentwicklung nichtnuklearer vor allem regenerativer Energiequellen sind wesentlich zu verstärken.
3. Die Nutzung heimischer Energiequellen, vor allem der Kohle, hat Vorrang.
4. Der schnellstmögliche, beschäftigungs- und sozialverträgliche Ausstieg aus der Atomenergie – wie auf dem 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß 1986 mit überwältigender Mehrheit beschlossen.
5. Der Einsatz der Kernenergie ist folglich nur noch für einen begrenzten Zeitraum verantwortbar. Dabei ist eine sichere Entsorgung, die Sicherheit der im Kernenergiebereich tätigen Arbeitnehmer und der Schutz der Bevölkerung sowie der Ausschluß der Verwendung spaltbaren Materials zu Zwecken der atomaren Rüstung zu gewährleisten.
6. Es ist sicherzustellen, daß Atomstromimporte, insbesondere von dem hochsubventionierten Monopol-Staatskonzern EDF (Electricité de France), verhindert werden.

Gefordert wird der unverzügliche Ausbaustopp für die Atomkraftzentrale „Gattenom“ und die betreiberunabhängige Fernüberwachung sowie höchste Sicherheitsauflagen und wirksame Kontrollen.

Für alle Formen der Energiegewinnung, -verarbeitung und -nutzung sind strenge Maßnahmen zum Schutz der Umwelt erforderlich, um Schäden, Gefahren und Belastungen für Mensch und Natur soweit wie möglich zu vermeiden, zu vermindern und erträglich zu gestalten.

Damit der heimische Steinkohlenbergbau im Rahmen dieser Grundsätze seine Funktion zur Sicherung der Energieversorgung erfüllen kann, bedarf er einer langfristig sicheren Perspektive.

Dazu ist es erforderlich, daß

- der Jahrhundertvertrag und das ihm zugrunde liegende Dritte Verstromungsgesetz als tragfähige und stabile Grundlage der Versorgung zwischen heimischem Steinkohlenbergbau und Elektrizitätswirtschaft bis 1995 erhalten und nach 1995 in einer Anschlußregelung mit wachsenden Mengen fortgesetzt wird;
- die Leistungsfähigkeit der Steinkohlenreviere ausgeschöpft wird;
- die Lagerstättenentwicklung des Steinkohlebergbaus möglich bleibt;
- das Verbundbergwerk Ost schnellstmöglich errichtet wird;
- ein auf die Versorgungsmöglichkeiten des heimischen Steinkohlenbergbaus ausgerichteter inländischer Kraftwerkspark vorhanden bleibt;

- und nachhaltige Anstrengungen unternommen werden, die gewonnene Energie so sparsam und rationell wie möglich einzusetzen.

Die Gewinnung von Steinkohle in unserem Land ist wie überall auf der Erde mit Eingriffen in die Umwelt verbunden. Zugleich eröffnet die Gewinnung heimischer Steinkohle in unserem Land die Möglichkeit, durch vorsorgende Umweltpolitik eine Minimierung der daraus entstehenden Umweltbelastung zu erreichen. Bergbau greift oft tief in die Lebensverhältnisse der in den Abbaubereichen lebenden Menschen ein. Dieser tiefgreifende Einschnitt erfordert eine ganz besondere Sorgfalt im Umgang mit daraus erwachsenen Problemen und den sichtbaren Nachweis, daß Unzumutbares vermieden und Zumutbares geleistet wird.

Umgekehrt bedeutet dies, daß der Verzicht auf die Gewinnung heimischer Steinkohle in unserem Land den Verzicht auf die Gestaltung der ökologischen, sozialen Bedingungen bedeutet, unter denen die notwendigen Energieträger in der Welt gewonnen werden.

Nicht nur die gesicherte Versorgung der Elektrizitätswirtschaft mit heimischer Steinkohle, die ebenso wie die Stahlindustrie durch die Versorgung mit dem Rohstoff Koks und Koks-kohle gegen Versorgungsstörungen weitgehend gesichert ist, ist Funktion des heimischen Steinkohlenbergbaus. Die Versorgung mit Wärme muß zukünftig in weitaus stärkerem Umfang die Versorgungschancen durch heimische Steinkohle nutzen. Insbesondere der Ausbau von Fernwärmenetzen, die aus mit heimischer Kohle gefeuerten kraftwärmegekoppelten Heizkraftwerken versorgt werden, ist erforderlich. Der so erreichbare Schutz der Umwelt durch eine bessere Ausnutzung der eingesetzten Energie schützt auch diesen Sektor der Energieversorgung zugleich vor unzumutbaren Risiken durch einen steigenden Einsatz importierter Energieträger. Nahwärmeinseln auf der Basis heimischer Steinkohle können einen solcherart gestalteten Ausbau der Kraftwärmekopplung wirksam unterstützen. Das gilt insbesondere für den Einsatz in öffentlichen Gebäuden. Dazu gehören auch eine zielgerichtete und zügige Entwicklung und Praxiserprobung neuer Kraftwerks- und Verbrennungstechnologien, um so eine noch effizientere Nutzung der eingesetzten wertvollen Energierohstoffe und eine weitere Verringerung der Belastung unserer Umwelt zu erreichen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 75.*

## **77 (M zu 74 und 75)**

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### **Kernenergie**

Der DGB wird aufgefordert, sich verstärkt dafür einzusetzen, daß die Beschlüsse zur Kernenergie – Bundeskongreß 1986 Antrag Nr. 113 – in die gewerkschaftliche Willensbildung hineingetragen und gesamtpolitisch vertreten werden. Im Hinblick auf den EG-Binnenmarkt muß die Beschlußlage des DGB in die Europapolitik eingebracht werden. Insbesondere muß auf einen EG-weiten Baustopp aller Kernenergieanlagen hingearbeitet werden.

Gleichfalls setzt sich der DGB dafür ein, daß die Milliardenbeträge, die bisher als offene und verdeckte Mittel ins Atomgeschäft fließen, so umgeleitet werden, daß Energieeinsparung und alternative Energiequellen vorangebracht werden.



*Siehe Erledigungsvermerk zu A 74 und A 75.*

*Als konkrete Erfolge im Sinne der Zielrichtung des Antrages sind zu verzeichnen:*

*Die Stilllegung der Kernkraftwerke in den neuen Bundesländern.*

*Die Stilllegung des Hochtemperatur-Reaktors in Hamm-Schmehausen.*

*Zumindest tendenziell die jetzige, wenn auch späte, Bereitschaft der Bundesregierung, die Direkteinlagerung von Brennelementen als gleichrangigen Entsorgungsweg zu deklarieren.*

*Negativ im Sinne der Antragszielsetzung ist die Willensbildung der Bundesregierung, die auf eine Fortsetzung der Kernenergienutzung abzielt.*

## **78 (A)**

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Energiepolitik**

#### **1. Verzicht auf Kernenergie nötig und möglich**

- a) Der DGB-Bundeskongreß fordert eine Umorientierung der Energiepolitik, die eine Energieversorgung ohne Kernenergie ermöglicht und beschleunigt.
- b) Unter Berücksichtigung der Reaktorkatastrophe von Tschernobyl, der bisher ungelösten Entsorgungsfrage, des verbleibenden Restrisikos bei der Stromerzeugung durch Kernspaltung sowie nach Abwägung ökonomischer, ökologischer und ethischer Aspekte stellt die Bundesjugendkonferenz fest: Ein Umsteuern ist nötig, damit der Verzicht auf Kernenergie so rasch wie möglich realisiert werden kann.

#### **2. Energiepolitische Kurskorrektur einleiten**

Der Bundeskongreß fordert den DGB und seine Einzelgewerkschaften auf, eine politische Offensive einzuleiten, damit politische und unternehmerische Entscheidungen zur Umsetzung einer neuen Energiepolitik ohne Zeitverzug getroffen werden können. Sie fordert die Bundesregierung, die Ministerpräsidenten der Länder und die Parteien auf, unter Beteiligung der Gewerkschaften, gemeinsam Grundlagen und Bedingungen für eine sichere und sozialverträgliche Energieversorgung ohne Kernenergie festzulegen.

Je konsequenter die Kurskorrektur in der Energiepolitik von allen Beteiligten, vor allem aber von den politisch Verantwortlichen umgesetzt wird, desto frühzeitiger kann auf den Einsatz von Kernenergie verzichtet werden. Bei der Abwägung von konkreten Schritten zur Einleitung einer neuen Energiepolitik haben deshalb Maßnahmen Vorrang, die einen Verzicht auf Kernenergie begünstigen.

#### **3. Interessen der Beschäftigten in der Energiewirtschaft aktiv einbringen**

Der notwendige Strukturwandel in der Energiewirtschaft ist für die dort beschäftigten Arbeitnehmer durch aktive Tarif-, Betriebs- und Berufsbildungspolitik sozialverträglich zu gestalten.

Die Sicherung der Weiterbeschäftigung im eigenen Unternehmen oder in anderen Bereichen der Energiewirtschaft hat Vorrang. Der Ausbau von Beratungskapazitäten der Energieversorgungsunternehmen und ihre Weiterentwicklung zu Energiedienstleistungsunternehmen, die Nutzung des hochqualifizierten Arbeitskräftepotentials in Forschung und Produktion sind wichtige beschäftigungspolitische Ziele. Regionale Strukturpolitik sowie Fort- und Weiterbildungspolitik haben diesen Prozeß zu unterstützen.

#### 4. Neue Energiepolitik erfordert konsequentes Handeln und breite Verständigung

- a) Bund, Länder und Gemeinden sowie die Energiewirtschaft werden aufgefordert, die Vorschläge der Gewerkschaften konstruktiv aufzugreifen und unverzüglich in ein offenes Gespräch einzutreten.

Die Umgestaltung des Energieversorgungssystems erfordert legislaturperioden- und parteiübergreifendes Denken und Handeln.

Die im Bundestag vertretenen Parteien und alle gesellschaftlichen Kräfte sind aufgerufen, eine breite Verständigung über die notwendige Umorientierung der Energiepolitik herzustellen.

- b) Der Bundeskongreß fordert die Bundesregierung auf, einer Energiepolitik ohne Kernenergienutzung auch international, insbesondere in der Europäischen Gemeinschaft, Geltung zu verschaffen.

Mit Verwirklichung des Europäischen Binnenmarktes bis zum Jahre 1992 dürfen keine Risiken der Versorgungssicherheit durch Verdrängungswettbewerb eintreten. Eine Vernichtung von Arbeitsplätzen in den einzelnen EG-Mitgliedsstaaten muß verhindert werden.

Die Durchsetzung optimaler und gleicher internationaler Sicherheitsstandards für Kernkraftwerke und gemeinsame Initiativen zum Abbau nuklearer Stromerzeugungskapazitäten müssen höchste Priorität haben.

#### 5. Grundsätze und Forderungen für eine neue Energiepolitik

Es sind unverzüglich weitere Maßnahmen zu ergreifen, um einen sparsamen Umgang mit Energie zu fördern, verstärkt regenerative Energiequellen zu nutzen, den Vorrang der Kohle zu stärken und die nuklearen Stromerzeugungskapazitäten durch Stilllegung bestehender und Nichtinbetriebnahme in Bau befindlicher Kernkraftwerke zu begrenzen und schrittweise zu reduzieren.

Die Forderungen zu den genannten Bereichen sind Kern eines energiepolitischen Gesamtkonzepts. Die erforderlichen Maßnahmen müssen zeitgleich eingeleitet und mit gleichem Nachdruck verfolgt werden.

- a) Sparsamer Umgang mit Energie

Alle Möglichkeiten der Energieeinsparung und der rationellen Energieverwendung müssen ausgeschöpft werden.

Die Forschungs-, Finanz- und Wirtschaftspolitik haben Energiesparmaßnahmen höhere Priorität einzuräumen.

Bund, Länder und Gemeinden müssen verstärkt eine an den Zielen des Umweltschutzes, der Beschäftigungssicherung und des qualitativen Wachstums orientierte Energieversorgungsstruktur fördern, z. B. durch die Entwicklung örtlicher und regionaler Versorgungskonzepte in Zusammenarbeit mit den Energieversorgungsunternehmen. Der DGB und die Gewerkschaften sollen sich an der Ausarbeitung regionaler bzw. kommunaler Konzepte beteiligen, die kommunale Energiedienstleistung zum Ziele haben.

Als Sofortmaßnahmen verlangt der DGB:

Änderung des Energiewirtschaftsgesetzes mit dem Ziel der rationellen, sparsamen und umweltverträglichen Energieversorgung.

Weiterentwicklung der Bundestarifordnung, mit dem Ziel der Einführung eines linearen Stromkreistarifes und der Möglichkeit der variablen Abschaltvereinbarungen. Die Stromtarife müssen einen rationelleren und sparsameren Elektrizitätsverbrauch fördern.

Aufstellung verbindlicher technischer Verbrauchsnormen für die Entwicklung und Herstellung energiesparender Haushaltsgeräte und Maschinen, Förderung ihrer beschleunigten Einführung in Haushalten, Industrie und Gewerbe.

Finanzielle Förderung der Wärmedämmung an Gebäuden.

Gezielte Forschungsförderung zur Entwicklung neuer Techniken zur energiesparenden und umweltverträglichen Erzeugung sowie zum rationelleren Transport von Strom.

Bessere, kostenfreie und unabhängige Beratung der Verbraucher über Möglichkeiten zur Energieeinsparung. Schaffung leistungsfähiger Beratungsstellen durch Kommunen und Versorgungsunternehmen.

Entwicklung neuer Unternehmenskonzepte für Energiedienstleistungsunternehmen durch die Energieversorgungswirtschaft. Neue Aufgabenfelder sind dabei vor allem die ökonomisch und ökologisch sinnvolle Förderung des Energiesparens und umweltverträglicher nichtnuklearer Energieträger.

Verbesserung der stromwirtschaftlichen Kooperation zwischen Energieversorgungsunternehmen, kommunalen Stromerzeugern, industrieller Kraftwirtschaft und Kleinerzeugern.

Verstärkte Förderung des Kohleheizkraftwerks- und Fernwärmeausbaus.

#### b) Verstärkte Nutzung regenerativer Energiequellen

Die Nutzung regenerativer Energiequellen muß bei einer Umorientierung der Energiepolitik einen höheren Stellenwert erhalten.

Notwendig sind insbesondere vermehrte Investitionsförderung durch Finanzierungshilfen und Beseitigung energie- und baurechtlicher Hemmnisse sowie die Entwicklung robuster wartungsfreundlicher Kleinanlagen und Aggregate.

Die Sonne als Energiequelle muß verstärkt nutzbar gemacht werden, insbesondere die Erzeugung von Wasserstoff über Elektrizität aus Sonnenenergie.

Als Sofortmaßnahmen verlangt der DGB-Bundeskongreß:

Stärkere Förderung von Maßnahmen zur Erfassung, Erprobung und umfassende Nutzbarmachung regenerativer Energien.

Mehr Information und Beratung über die Einsatzmöglichkeit regenerativer Energieträger.

c) Stärkung der Kohle-Vorrang-Politik

Heimische Steinkohle und Braunkohle sind die Grundlage für eine sichere und zuverlässige Energieversorgung. Unter Berücksichtigung ökologischer Gesichtspunkte, z. B. Sicherung der öffentlichen Wasserversorgung, muß der deutsche Stein- und Braunkohlebergbau verstärkt gefördert werden. Vor allem der Jahrhundertvertrag zwischen Elektrizitätswirtschaft und Steinkohlebergbau muß erfüllt und über 1995 hinaus verlängert werden.

Soweit heimische Energiequellen den Energiebedarf nicht decken, sind die Bezugsquellen für Öl und Gas nach geographischen und politischen Gesichtspunkten zu streuen, damit einseitige Auslandsabhängigkeiten vermieden werden.

Als Sofortmaßnahmen verlangt der DGB-Bundeskongreß:

Unverzögliche Einleitung von Unternehmensplanungen und dazu notwendiger Standort-Planungsverfahren zum Bau von umweltverträglichen, dem neuesten Stand der Technik entsprechenden Kraftwerken auf Kohlebasis.

Intensivierung und Beschleunigung der Forschung, Erprobung und Nutzbarmachung der Kohletechnik, auch zur Kohleveredelung. Eine Kohleveredelung durch Kernkraftanlagen wird abgelehnt.

d) Begrenzung und schrittweise Reduzierung der nuklearen Stromerzeugungskapazitäten

Der Einsatz der Kernenergie zur Stromerzeugung ist grundsätzlich nur noch für einen begrenzten Zeitraum verantwortbar. Energieerzeugung auf der Basis der Kernspaltung ist eine Übergangstechnologie, die so rasch wie möglich durch nichtnukleare Stromerzeugungskapazitäten ersetzt werden muß. Voraussetzung für die vorübergehende Nutzung der Kernenergie ist die Gewährleistung höchstmöglicher Sicherheit der im Kernenergiebereich tätigen Arbeitnehmer, der umfassende Schutz der Bevölkerung und der Umwelt, der Ausschluß der Verwendung spaltbaren Materials zu Zwecken der atomaren Rüstung sowie eine sichere Entsorgung.

Der Anteil der Kernenergie an der Stromversorgung ist zu begrenzen und schrittweise zu reduzieren.

Als Sofortmaßnahmen fordert der DGB-Bundeskongreß:

Revision des Atomgesetzes mit dem Ziel, durch Gesetz die Voraussetzungen für die Stilllegung von Kernkraftwerken festzulegen. Die Förderung der Kerntechnik zur Stromerzeugung muß entfallen.

Begrenzung und schrittweise Verringerung der nuklearen Stromerzeugungskapazitäten durch Stilllegung bestehender und Nichtinbetriebnahme in Bau befindlicher Kernreaktoren.

Verschärfung der Sicherheitskriterien und auf dieser Basis Sicherheitsprüfung aller in Betrieb befindlichen Kernkraftwerke durch eine unabhängige Sachverständigenkommission. Nachrüstung der bestehenden Kernkraftwerke auf den jeweils höchsten Sicherheitsstand von Wissenschaft und Technik. Weiterer Ausbau der Sicherheitsforschung.

Sicherheitstechnisch nicht verantwortbare Kernkraftwerke sind unverzüglich stillzulegen.

Intensivierung von Forschungsprogrammen und praktische Gewährleistung einer funktionsfähigen, rückholbarer Endlagerung radioaktiver Abfälle.

#### 6. Weitere Beobachtungen der Energiepolitik notwendig

Der DGB und seine Gewerkschaften müssen die Energiepolitik national und international weiter sorgfältig beobachten und ihre Position entsprechend einbringen. Dies gilt insbesondere auch für die Energiepolitik in der Europäischen Gemeinschaft.

Die Auslagerung der Wiederaufarbeitung von Kernbrennstäben in anderen europäischen Staaten stellt keine Lösung dar.

*Siehe Eriedigungsvermerk zu den Anträgen 74, 75 und 77.*

## 79 (M zu 78)

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Kommunalisierung des Energiesystems**

Der DGB und die Einzelgewerkschaften werden aufgefordert, die Dezentralisierung und Kommunalisierung des Energiesystems anzustreben. Ziel muß ein Energiesystem sein, das flexibel auf regionale und kommunale unterschiedliche energiesparpotentiale und regenerative Energiequellen reagieren kann und die am Ort vorhandenen Möglichkeiten von Industrieabwärme nutzt.

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften sollen sich an der Ausarbeitung regionaler bzw. kommunaler Konzepte beteiligen, die kommunale Energiedienstleistungen zum Ziele haben. Gefordert ist damit eine Umorientierung der Unternehmenskonzeptionen; Ziel soll die Daseinsvorsorge durch rationelle Bedarfsdeckung mit Energiedienstleistungen statt Umsatzmaximierung mit der Ware Energie sein. Die gemachten Erfahrungen bei dem Versuch der Schaffung eines Energiedienstleistungssystems, am Beispiel der Stadt Saarbrücken, sind ebenso wie Erfahrungen mit Konzepten in Rottweil und Flensburg bei der weiteren Arbeit zu berücksichtigen. Die durch die Novellierung des Gesetzes gegen „Wettbewerbsbeschränkungen“ von 1980 in den nächsten Jahren abzuschließenden neuen Gebietsschutzverträge sind dazu zu nutzen, daß die Kommunen einen eigenen Entscheidungsspielraum über die Energiepolitik in ihrem Bereich erhalten. Es geht um die Zurückgewinnung der kommunalen „Energieautonomie“ in den sogenannten „B-Gemeinden“ und die Schwächung der Verbundenergieversorgungsunternehmen durch Nichtverlängerung und/oder Aufkündigung beste-

hender Konzessionsverträge. Ziel muß sein, eigene kommunale Energiedienstleistungsunternehmen einzurichten.

*Probleme der Dezentralisierung und Kommunalisierung des Energiesystems standen im Berichtszeitraum vor allem in den neuen Bundesländern, zumindest zeitweise, im Vordergrund der politischen Diskussion. Die Vertragsgestaltungen der überregionalen Energieversorger führten zu einer Vielzahl von Verfassungsbeschwerden ostdeutscher Kommunen mit der Zielsetzung, eine größere kommunale Eigenständigkeit in der Energieversorgung zu erhalten bzw. zu erreichen. Diese Verfassungsbeschwerden endeten mit einem Kompromiß, der doch merkliche Verbesserungen gegenüber dem Zustand quo ante erbrachte.*

*Der DGB hat in Zusammenarbeit mit dem Institut Wohnen und Umwelt zwei Arbeitshilfen entwickelt, die sich schwerpunktmäßig mit der Kommunalisierung der Energieversorgung in den neuen Bundesländern befassen. Diese Arbeitshilfen sind in hoher Auflage gezielt verteilt worden. Zum Teil auch direkt an die kommunalen Entscheidungsträger.*

*Risiken bestehen darin, daß viele Kommunen sich einseitig auf Gas verlegen, was angesichts der auf lange Sicht nicht gesicherten Gasversorgung nicht unbedenklich ist, und im Extremfall zu einer völligen Stilllegung der Braunkohlentagebaue in den neuen Bundesländern führen könnte.*

## 80 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Städtebaupolitik

In der Vergangenheit war die Entwicklung der Städte und Gemeinden weitgehend von wirtschaftlichen Faktoren bestimmt; die Erfordernisse der Wirtschaft und des ständig wachsenden Verkehrs sowie die funktionalen Anforderungen an Infrastruktur sowie Versorgungs- und Entsorgungsfunktionen haben vielfach zu Stadt- und Dorfstrukturen geführt, die heutigen und zukünftigen Anforderungen an menschen- und umweltgerechte Stadt- und Dorfentwicklung nicht mehr entsprechen.

Die Verschlechterung der Wohn- und Umweltbedingungen, Defizite in der Wohnumfeldgestaltung erfordern zwingend neue Zielsetzungen und Handlungsmuster bei gleichzeitiger Bewahrung von Identität, Tradition und Funktionsfähigkeit der städtischen und dörflichen Lebens- und Wohnformen.

Städtebaupolitik muß darum heute in erster Linie auf menschenfreundliche und umweltverträgliche Gestaltung, auf erhaltende Erneuerung ausgerichtet werden.

Zentraler Ausgangs- und Bezugspunkt allen städtepolitischen Handelns sind die in den Städten und Gemeinden selbst lebenden Menschen; sie sind Betroffene und Nutznießer. Vorrangige Leitbilder solchen Handelns müssen sein:

1. Ein umweltverträgliches Nebeneinander von Wohnen und Arbeit,
2. Umweltentlastung und Ressourchenschonung – einschließlich energiesparendem Bauen und sparsamer Flächennutzung –,

### 3. Erhaltung der Funktionsfähigkeit unter Wahrung soziokultureller Vielfalt, Ästhetik und Tradition.

Eine so orientierte Städtebaupolitik erfordert in hohem Maße die Einbeziehung der betroffenen Bürger und Bürgerinnen und der mitgestaltenden Teilnahme. Nur unter engagierter Mitarbeit der Bürger und Bürgerinnen lassen sich elementare Lebensfunktionen, wie Wohnen, Arbeit und Freizeit, Produktion, Handel, Verwaltung und Verkehr in menschen- und umweltgerechten Lösungen vereinen.

Auf der Grundlage dieses umfassenden Handlungsmusters konkretisiert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß für folgende Teilbereiche Zielsetzungen und Handlungsempfehlungen:

#### **I. Wohnumfeldverbesserung**

Zur Verbesserung der Wohnumwelt fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß kleinräumige Sanierungen und Verbesserungsmaßnahmen zu bevorzugen. Notwendig sind insbesondere

1. Verkehrsberuhigung (Tempo 30 flächendeckend in Wohngebieten),
2. Bau von Radwegen,
3. Ausdehnung von Grünflächen,
4. Lärmschutz an Straßen und Gebäuden,
5. Auslagerung von Gewerbebetrieben mit hohen Lärm-, Luft- und Abwasserbelastungen,
6. Sicherung der natürlichen Umwelt,
7. Kindergärten und familienergänzenden Einrichtungen

#### **II. Umweltentlastung**

Neben umweltentlastenden Maßnahmen in den Bereichen Verkehr und Energie fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß insbesondere die Bewältigung des Abfallproblems, die Sanierung der Altlasten, die Minderung der Lärmbelastung und umweltgerechtes Bauen. Wichtig sind:

1. Die Verwirklichung eines kommunalen abfallwirtschaftlichen Gesamtkonzeptes mit den Rangfolgen „Vermeidung, Verwertung und Entsorgung“ bei klarer Geltung des Verursacherprinzips,
2. Einbeziehung des Sondermülls in das abfallwirtschaftliche Gesamtkonzept,
3. Anforderungen an kommunale Abfalllager: Kontrollierbarkeit, Reparierbarkeit, Rückholbarkeit,
4. Kontrolle und Sanierung von Altdeponien und verseuchter Industriestandorte; Vorrang für Sanierung und Wiederbenutzbarmachung von Industriebrachen vor der Ausweisung neuer Gewerbeflächen,
5. Stärkere Berücksichtigung stadtökologischer Kriterien bei Baumaßnahmen und Siedlungsstrukturplanung, Einführung einer Umweltverträglichkeitsprüfung auf kommunaler Ebene,

6. Vermeidung von Schallentstehung durch den Einsatz geräuscharmer Konstruktionen und Produktionsverfahren (Verwendung schalldämmender und schallschluckender Baumaterialien, Bevorzugung von Antrieben und Anlagen mit geringem Geräuschpegel usw.)
7. Nachträgliche Reduktion des Lärms durch den Einsatz lärmdämmender und -absorbierender technischer Hilfsmittel.

### **III. Verkehr**

Im innerstädtischen Bereich ist das Kraftfahrzeug der stärkste Verursacher der Luftbelastungen; aber auch in Kleinstädten und Dörfern ist die Luft- und Lärmbelastung an Knotenpunkten und Durchgangsstraßen teilweise unverträglich hoch. Deshalb fordert der DGB eine Neuorientierung der Verkehrspolitik in Städten und Gemeinden.

Dies erfordert:

1. Vorrang des Öffentlichen Personennahverkehrs in der kommunalen Verkehrswegeplanung,
2. Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs mit aufeinander abgestimmten kundenfreundlichen Fahrplänen und verbesserten Taktzeiten sowie entsprechenden tariflichen Anreizen zum Umstieg auf dieses Verkehrsmittel,
3. Ortsumgehungen unter Berücksichtigung von Umwelt- und Lärmkriterien, genereller Übergang auf lärm- und abgasarme Fahrzeuge,
4. Innerstädtische Verkehrslenkung durch flächenhafte Verkehrsberuhigung, Ausbau des Fahrradwegnetzes, Verlagerung des LKW-Fernverkehrs auf die Schiene oder auf Umgehungsstraßen zur Entlastung der Ortsdurchfahrten.

### **IV. Trinkwasserschutz und Abwasserwirtschaft**

Zunehmende Trinkwasserknappheit und steigende Kosten der Trinkwassergewinnung erfordern neben einem sparsamen Umgang mit der Ressource Maßnahmen gegen die Überdüngung in der Landwirtschaft und die steigende Schadstoffbelastung der Gewässer. Notwendig ist auch eine Verminderung der Schadstofffrachten im Bereich öffentlicher Kanalisation. Beim Umgang mit wassergefährdenden Stoffen ist der Stand der Technik vorzuschreiben und einzuhalten. Ergänzend fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongress folgende Einzelmaßnahmen:

1. Sanierung kommunaler und betrieblicher Abwassernetze und Kläranlagen sowie Verbesserungen der Reinigungstechnik in kommunalen und betrieblichen Kläranlagen nach dem Stand der Technik,
2. Verstärkte Einführung getrennter Trink- und Brauchwasserkreisläufe in Industrie und Gewerbe,
3. Zusätzliche öffentliche Investitionen für Trinkwasserschutz, zur Regenwasserrückhaltung sowie zum Grundwasserschutz und zur Renaturierung von Fluß- und Bachläufen im Gemeindebereich,



4. Maßnahmen zur Verringerung der industriellen Abwassermengen, verschärfte Kontrolle und Überwachung der Abwassereinleitungen. Verursachergerechte Gebührenpolitik bei den kommunalen Wasserentsorgungsbetrieben,
5. Verstärkte Einbeziehung der kommunalen Wasserversorgungsbetriebe in den Zielsetzungen des Trinkwasser- und Grundwasserschutzes und in den gesamten wasserwirtschaftlichen Aufgabenbereich der Kommunen incl. erweiterter Kontrollbefugnisse,
6. Einbau von Anreizen zum Wassersparen in die Wassertarife.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 81.*

## 81 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### „Wohnen ein Grundbedürfnis“

Für alle Menschen ist Wohnen der wichtigste Lebensraum. Wohnraum ist die Grundlage und Sicherheit für Arbeits- und Lebensbedingungen in allen Lebensabschnitten der Menschen.

Der Rückzug des Staates aus dem sozialen Mietwohnungsbau und falsche Prognosen über die zukünftige Wohnungsnachfrage haben zu einer katastrophalen Lage auf dem Wohnungsmarkt geführt. In einer sozial verpflichteten Marktwirtschaft kann die Wohnungsversorgung nicht allein dem Markt überlassen werden. Für alle Menschen muß es ein sozialstaatlich garantiertes Recht auf Wohnraum geben. Der Weg der Deregulierung und der Privatisierung des Wohnungsmarktes ist verantwortlich für die Misere in der Wohnraumversorgung und für die existenzielle Notlage vieler Menschen.

Die Politiker haben bei ihren Entscheidungen die veränderten Lebens- und Haushaltsformen der Menschen verkannt. Die Notlage benachteiligter Gruppen auf dem Wohnungsmarkt wurde gelehnet. Der sprunghafte Anstieg der Zahl von Aus- und Übersiedlern hat diese Situation nicht verursacht aber zusätzlich verschärft. Für viele Mieter und Wohnungssuchende verschlechtern sich die Wohn- und Lebensverhältnisse bei steigender Mietbelastung.

Soziale Wohnpolitik muß in erster Linie Bestandspolitik sein. Neubaupolitik muß sich auf die vielfältigen Anforderungen von Lebensqualität, Ökologie und Wohnkultur ausrichten. Unter dem Druck des aktuellen Versorgungsnotstandes darf die Wohnpolitik nicht allein die Wiederaufnahme von quantitativ ausreichenden Förderprogrammen sein. Die soziokulturelle Vielfalt, Ästhetik und Tradition müssen unter gleichzeitiger Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Wohnumfeldes gewahrt werden.

Als Ziele einer zukünftigen Wohnungspolitik fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß:

- a) Preiswerter Wohnraum ist für breite Schichten der Bevölkerung zu schaffen und zu sichern. Es müssen ca. 400.000 Wohnungen pro Jahr gebaut werden. Angesichts des hohen Fehlbestandes von Wohnungen muß der Staat in erster Linie Wohnraum für wirtschaftlich und sozial benachteiligte Gruppen bereitstellen. Deshalb müssen auch im Neubau mind. 100.000 soziale Mietwohnungen jährlich errichtet werden, die mit dauerhaften Belegungsbindungen zu versehen sind. Durch die Verbesserung der staatlichen Rahmen-

bedingungen für den freifinanzierten Mietwohnungsbau sind zusätzliche Anreize zu schaffen. In der Neubauförderung müssen diese allerdings an langfristige Belegungsbindungen gekoppelt sein.

- b) Gemeinnützige Wohnungsunternehmen mit mehrheitlicher kommunaler Beteiligung sollten verpflichtet werden, zur Erfüllung sozialpolitischer Aufgaben Belegungsbindungen zu erwerben. Neben dieser Sicherung des Bestandes im Rahmen sozial verantwortlicher Wohnpolitik müssen auch Bestandspflege betrieben und spekulationsbedrohte Altbauten gesichert werden. Luxusmodernisierungen müssen in diesem Zusammenhang erschwert werden.
- c) Wohnungseigentumsförderung muß auf das selbstgenutzte Wohneigentum konzentriert werden. Insbesondere den unteren und mittleren Einkommensgruppen ist der Zugang zum Wohnungseigentum zu erleichtern.
- d) Die staatliche Gleichbehandlung des genossenschaftlichen Wohnungseigentums analog der steuerlichen Förderung beim selbstgenutzten Wohnungseigentum, muß geschaffen werden. Die Wiederbelebung genossenschaftlicher Ideen mit den Prinzipien der Selbstverwaltung, Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Solidarität bieten die Möglichkeit über die mengenmäßige Versorgung hinaus auch eine neue Qualität in der Wohnungsver-sorgung zu verwirklichen.

Vor dem Hintergrund der bedrückenden Lage auf dem Wohnungsmarkt und im Bewußtsein der zukünftigen Anforderungen und Erwartungen an bessere Arbeitsbedingungen in einer lebenswerten Umwelt fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß folgende Maßnahmen:

- a) Die langfristig ausgerichtete verstärkte Förderung des sozialen Mietwohnungsbaus durch den Bund, mit einer entsprechenden Beteiligung der Bundesländer und unter Berücksichtigung einer besonderen Entlastung für finanzschwache Kommunen.
- b) Die Festlegung von Bedarfsschwerpunkten des Mietwohnungsneubaus durch die Kommunen, einschließlich einer Ergänzungsfinanzierung,
- c) Im Sinne der sozialen Gerechtigkeit und zur zweckgebundenen Finanzierung des sozialen Mietwohnungsbaus ist die Fehlbelegungsabgabe bundesweit zu erheben,
- d) Die dauerhafte Absicherung des sozialen Mietwohnungsbestandes von ca. 3.5 Mio. Wohnungen mit Belegungs- und Mietpreisbindung,
- e) Umfassende Modernisierungsmaßnahmen sollten nur mit Zustimmung der Mieter durchgeführt werden dürfen,
- f) Die Geltendmachung von Eigenbedarf nach Umwandlung von Miet- und Eigentumswohnungen sollte erheblich erschwert werden,
- g) Bundesweite Ausdehnung des Zweckentfremdungsverbotes und schärfere Überwachung,
- h) Das soziale Mietrecht muß gegenüber allen Versuchen der Abschaffung in seinen Eckwerten gesichert werden,
- i) Der Mietanstieg muß gebremst werden, deshalb müßte die heute in einem Zeitraum von 3 Jahren gesetzlich zulässige Mieterhöhung von 30 % deutlich gesenkt werden.

- j) Das Wohngeld bleibt trotz notwendiger Objektförderung eine notwendige sozialpolitische Ergänzung. Es muß an die Einkommens- und Mietentwicklung angepaßt werden.
- k) Die steuerliche Eigentumsförderung sollte einen einheitlichen Abzugsbetrag von der Steuerschuld vorsehen, damit die heutige Begünstigung hoher Einkommen ausgeschaltet wird.
- l) Die Kommunen müssen im Rahmen einer vorausschauenden Bodenpolitik zur notwendigen Mobilisierung von Baulandreserven z. B. über Erbpacht beitragen. Ebenso müssen die Städte und Gemeinden durch „Baulückenprogramme“ und einer Verschärfung des Baugebotes mit Sanktionen Engpässe beseitigen.
- m) Kurzfristig muß die Gewinnung von Bauland durch entsprechende Aufbereitung altindustrialisierter Flächen gegebenenfalls durch eine Vorfinanzierung des Bundes beschleunigt werden. Das Verursacherprinzip muß gewahrt bleiben.

Der einschneidende Verlust preiswerten Wohnraums stellt vor allem die Städte vor große Probleme. Ganze Wohnviertel drohen ihre bisherige Identität zu verlieren. Nachdem die Wohnungsgemeinnützigkeit im Rahmen der Steuerreform weggefallen ist und somit auch die damit verbundenen öffentlich-rechtlichen Bindungen können die gemeinnützigen Wohnungsunternehmer nicht mehr zur Übernahme quasi öffentlicher Leistungen verpflichtet werden. Es findet ein Verdrängungswettbewerb statt, sodaß sich in schlechten Lagen in Zukunft einkommensschwache Randgruppen sammeln werden.

Neue Wohnungsnot ist für Hunderttausende von Menschen bittere Wirklichkeit. Wohnungsnot im Wohlstand ist die Folge einer zu weitgehend dem freien Wohnungsmarkt überlassenen Wohnungsversorgung. Wohnungspolitische Tatenlosigkeit und falsche Weichenstellungen sind für diese katastrophale Lage verantwortlich und lassen sich nicht kurzfristig beseitigen. Bauwirtschaft, Arbeitnehmer und Investoren brauchen langfristige verlässliche Rahmenbedingungen, nur so ist die notwendige Ausweitung der Baukapazitäten möglich und vertretbar.

Sachlich falsch und politisch gefährlich wäre es, die Wohnungsnot dem Zustrom an Aus- und Übersiedlern anzulasten. Die staatliche Verantwortung für angemessenen Wohnraum aller Bürger ist unteilbar. Sonderprogramme und sachlich nicht gerechtfertigte Vorteile für bestimmte Gruppen darf es nicht geben. Der innere Frieden darf nicht aufs Spiel gesetzt werden.

*Für die neuen Länder wurde bereits zu Beginn zu wohnungspolitischen Fragen Bausteine und Arbeitshilfen erstellt und Tagungen durchgeführt. Zu dem HBS-Projekt „Soziale Sicherung und ökologische Gestaltung des Wohnens und Lebens in den neuen Bundesländern“, das innerhalb von vier Pilotgemeinden ein Frühwarnsystem zu Fragen der Wohnungspolitik, der Energierversorgung und der Verkehrspolitik erarbeitet hat, wurden in jeder der vier Gemeinden entsprechende Veranstaltungen zu den aufgeführten Themen durchgeführt, z. B. in Frankfurt/Oder zum Thema Wohnen.*

*Im Rahmen des Projektes wurden mit Hilfe von neun Rundbriefen Umsetzungsstrategien für die DGB-Kreise, -Bezirke und für die Verwaltungsstellen der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern erarbeitet. Die Vorbereitung durch die Rundbriefe und die in den Gemeinden durchgeführten Tagungen sollten sowohl den gewerkschaftlichen als auch den kommunalen*

*Akteuren Gelegenheit geben, zu gemeinsamen Gesprächen und konkreten Aktionen im Rahmen der Infrastrukturmaßnahmen im Aufbau der neuen Bundesländer zu kommen.*

*Im März 1992 wurde auf Beschluß des Bundesvorstandes ein Wohnungspolitischer Arbeitskreis errichtet, der sowohl an der Erarbeitung der wohnungspolitischen Forderungen für die neuen Bundesländer mitgewirkt hat, wie auch an der Diskussion zur Einführung neuer Instrumente im sozialen Mietwohnungsbau. Das hier erarbeitete Programm zur Erneuerung des sozialen Wohnungsbaus wurde sowohl der Öffentlichkeit vorgestellt, wie auch dem Bundesbauministerium zur Diskussion überreicht und wird in den nächsten Jahren die Grundlage für unsere Vorstellung zur Weiterentwicklung und Flexibilisierung des sozialen Wohnungsbaus sein.*

## 82 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Wohnungspolitik und Gemeinnützigkeit**

Mit dem Steuerreformgesetz 1990 wurde das Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz aufgehoben. Die Abschaffung des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes hat u. a. zur Folge:

- Der Staat entzog sich einer seiner wichtigsten sozialen Aufgaben, nämlich preiswerten Wohnraum schaffen zu helfen und ihn zu erhalten.
- Der Staat gab ohne Not ein bewährtes Instrument zur aktiven sozialen Wohnungspolitik preis.
- Der Staat verschleuderte ein in mehr als einem Jahrhundert angesammeltes Sozialkapital von über 400 Mrd. DM an Immobilienspekulanten.
- Die Aufhebung der gemeinnützigkeitsrechtlichen Mietpreisbindung hat zu erheblichen Mieterhöhungen gerade für einkommensschwache Mitbürgerinnen und Mitbürger geführt.
- Die Mietpreissteigerungen führten zu erheblichen Mehrbelastungen der Kommunen durch höhere Wohngeldzahlungen und Sozialhilfeleistungen.
- Der über andere gesetzliche Bestimmungen hinausgehende Schutz der Mieter bei Gemeinnützigen Wohnungsunternehmen (Dauermietverträge) ist entfallen.

Die Delegierten des DGB-Kongresses fordern daher die Bundesregierung auf, das Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz wieder in Kraft zu setzen.

Es ist nicht einzusehen, daß durch die Auflösung der Gemeinnützigen Wohnungsunternehmen Mietpreiserhöhungen in Milliardenhöhe durch die Mieter gezahlt werden müssen. Ferner wenden sich die Delegierten gegen die Zerschlagung der Wohnungsgemeinnützigkeit, weil dadurch für die Städte und Gemeinden enorme Mehrbelastungen entstehen. Es ist davon auszugehen, daß mit einer jährlichen Steigerung von 90 – 130 Mio DM an Wohngeldzahlungen gerechnet werden muß, die dann durch höhere Kommunalgebühren von den Bürgerinnen und Bürgern aufgebracht werden müssen.

*Die im Antrag dargestellten wohnungspolitischen Probleme existieren unverändert. Die Bundesregierung ist aber nicht bereit, die mit dem Steuerreformgesetz 1990 aufgehobene Woh-*

*nungsgemeinnützigkeit wieder einzusetzen. Die durch die Aufhebung dieses sozialpolitischen Pfandes eingetretenen zusätzlichen Belastungen auf dem Wohnungsmarkt müssen daher in unseren wohnungspolitischen Forderungen mit anderen Möglichkeiten behoben werden (z. B.: Belegungsbindung für die Gemeinden, Umgestaltung und Verbesserung des sozialen Wohnungsbaus sowie Verstärkung des Genossenschaftsgedankens).*

## 83 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### „Arbeit und Leben auf dem Lande“

Ländliche Räume sind:

1. Lebens- und Wirtschaftsraum für ungefähr die Hälfte der Bevölkerung und für ein Drittel aller Arbeitnehmer,
2. sie sind Grundlage für die Agrarproduktion und somit für ausreichende und qualitative Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln,
3. sie sind Schutzraum und Gradmesser für unsere natürlichen Lebengrundlagen, wie Wasser, Boden und Luft,
4. sie sind wichtiger Erholungsraum für Menschen und unverzichtbarer Lebensraum für Pflanzen und Tiere.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert **einen neuen vernetzten Politikansatz** zur Sicherung und Entwicklung der ländlichen Lebens- und Arbeitswelt und der natürlichen Umwelt.

Ein wesentliches Element einer **neuen Politik für die ländlichen Räume muß eine durchgreifende Reform der europäischen Agrarpolitik** sein. Die Gewerkschaften bekräftigen ihre Forderungen nach einer schrittweisen Annäherung an eine Marktpreisorientierung, der Einführung direkter produktionsneutraler und personenbezogener Einkommenshilfen mit Auflagen für Landwirte, der mengenmäßigen Eingrenzung der Überschüsse durch Garantieschwellen und befristete Mitverantwortungsabgaben, der Einbeziehung des Umweltgedankens und die beschäftigungs- und strukturpolitische Flankierung der Agrarreform. Die Begrenzung der Kostenexplosion des Agrarhaushaltes hat zu einer gewissen Konsolidierung des Gemeinschaftshaushaltes geführt. Sie sollte aber nicht darüber hinweg täuschen, daß nach wie vor reformpolitischer Handlungsbedarf besteht.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert:

1. Die Verwirklichung einer umweltverträglichen Landwirtschaft muß zum Schutze von Boden, Wasser, Luft und zur Erhaltung der Tier- und Pflanzenwelt beitragen und zugleich die Grundlage der Produktion gesunder Lebensmittel bilden. Bedenkliche oder schädliche Stoffe, die durch die landwirtschaftliche Produktion (Dünger, Pflanzenschutzmittel, Futter und Tierarzneimittel) oder durch die Weiterverarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse (Zusatzstoffe, Verarbeitungsverfahren, Hygiene und Kontrollproblem) in die Nahrungskette gelangen, müssen beseitigt werden.

2. Qualitativ hochwertige Lebensmittel im Interesse der Verbraucher zu sichern und so zugleich neue Arbeitsplätze zu schaffen.
3. Die Erhaltung und Förderung einer Vielfalt von Unternehmensformen, damit vielen Menschen die Möglichkeit der Verwirklichung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen in der Landwirtschaft geboten wird. Denn umweltverträgliche Landwirtschaft und humane Arbeitsbedingungen sind nicht an bestimmte Betriebsformen, wie z. B. den bäuerlichen Familienbetrieb, gebunden.

Für staatliche Umwelt- und Naturschutzaufgaben sollten nach entsprechender Überprüfung im Rahmen definierter Zielkataloge zusätzliche staatliche Mittel bereitgestellt werden. Eine „ordnungsgemäße Landwirtschaft“ sollte nicht durch zusätzliche Einkommensübertragungen belohnt werden.

Die Reform der Agrarpolitik wird über eine veränderte Landwirtschaft auch die ländlichen Räume beeinflussen. Andere Politikbereiche, wie die Regionalpolitik, Energiepolitik, Forstpolitik, Umweltpolitik und die Verkehrspolitik müssen ebenfalls ihren Beitrag zur Entwicklung der ländlichen Räume, insbesondere einer ökologischen Neugestaltung, leisten.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongress fordert, daß die Erhaltung und Entwicklung ländlicher Gebiete auch in Zukunft eine Daueraufgabe der Europäischen Gemeinschaft, der Bundesrepublik Deutschland und der Bundesländer sein muß. Sie alle tragen Verantwortung für die Verwirklichung gleichwertiger Lebensbedingungen der Menschen auf dem Lande und in den Städten. Auch in einem vereinigten Europa müssen sich die Menschen in einer Vielfalt von Kulturen und Landschaftstypen wiederfinden und leben können.

Daher sind folgende Forderungen durchzusetzen:

1. Die **Bekämpfung der Arbeitslosigkeit** muß auch in ländlichen Räumen eine zentrale Aufgabe bleiben. Ein wichtiger Faktor zur Stabilisierung ist neben der Erhaltung von Vollzeitarbeitsplätzen für Landwirte und Arbeitnehmer auch die Weiterentwicklung und Förderung von Nebenerwerbslandwirtschaften. Ein breites Arbeitsangebot außerhalb der Landwirtschaft muß den Arbeitnehmern und ihren Familien gute Zukunfts- und Lebensperspektiven bieten. Dennoch werden die Arbeitsmarktprobleme der ländlichen Räume durch die ausscheidenden Kräfte aus der Landwirtschaft weiter verschärft werden. Es bedarf hier einer aktiven Politik zur Erhaltung und Schaffung außerlandwirtschaftlicher Arbeitsplätze. Zusätzliche Umwelt- und Infrastrukturmaßnahmen bilden die Basis zur Erhaltung der ländlichen Räume und zur Schaffung dieser Arbeitsplätze.
2. Eine **zukunftsorientierte, umweltschonende Tourismuspolitik** soll zur Entwicklung der betroffenen Wirtschaftsbereiche beitragen, die Beschäftigungsmöglichkeiten fördern und ausbauen, die Einkommen der Arbeitnehmer erhöhen und die Arbeitsbedingungen verbessern. Die Grundlage einer fortschrittlichen Fremdenverkehrspolitik ist eine intakte Umwelt. Mißbrauchen wir weiterhin die Natur, so zerstören wir Erwerbsmöglichkeiten und Arbeitsplätze in diesen Räumen. Durch Umweltschutz, landschaftsgerechtes Bauen und Planen im Bereich Lärmschutz, Gewässersanierung, Anlage von Lehr- und Wanderwegen in Naturlandschaften, Restaurierung von historischen Ortschaften sowie Erhaltung und Pflege von Naturschutzgebieten. Insbesondere in strukturschwachen Feriengemeinden, werden zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen. Der Tourismus braucht eine

in sich geschlossene Konzeption, die der sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung dieses Wirtschaftsbereiches und seiner ökologischen Folgewirkungen Rechnung trägt.

3. Die **Aus- und Weiterbildungsangebote** in ländlichen Räumen müssen auf die neuen technologischen Entwicklungen ausgerichtet sein. Die beruflichen Qualifikationskriterien und außerbetrieblichen Ausbildungsangebote müssen so gestaltet sein, daß die Menschen in ländlichen Räumen dort auch eine Chance haben, einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Insbesondere für junge Menschen sollte ein so weit gefächertes berufliches Ausbildungsangebot bestehen, daß dadurch die Ansiedlung öffentlicher und privater Unternehmen und Behörden gefördert wird.

Die Weiterbildungsmaßnahmen der Landwirtschaftskammern für Landwirte und Arbeitnehmer müssen so gestaltet werden, daß diese die notwendigen Umstrukturierungen und Veränderungen zur Erreichung einer umweltverträglichen Landwirtschaft konkret umsetzen können.

4. Als unerläßliche Voraussetzung für die weitere Entwicklung der ländlichen Räume muß eine ausreichende **verkehrsmäßige Erschließung** erfolgen und ein entsprechendes Angebot in der Beförderung von Personen und Gütern bereitgestellt werden. In Zukunft muß die Eisenbahn auch in der Fläche des Landes weiter zur Verfügung stehen. Öffentlicher Personennahverkehr in der Fläche ist ein wichtiger Beitrag zur Stärkung ländlicher Räume. Die Verbindungen zwischen den ländlichen peripheren Räumen und den großen Wirtschaftszentren müssen verbessert werden.
5. Finanzielle Mittel für **Stadt- und Dorferneuerungen** müssen nachhaltig aufgestockt werden. Eine ganzheitliche Dorfentwicklung ist ein langfristiger Prozeß, der nur erfolgreich sein kann, wenn die zuständigen Einrichtungen zusammenwirken und die Bewohner beteiligt werden. Ein ausreichendes Dienstleistungs- und Warenangebot privater und öffentlicher Unternehmen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Lebens- und Wohnqualität und für die gewerbliche Standortwahl ländlicher Räume. Der anhaltende Konzentrationsprozeß im Handel und in der Landwirtschaft verändern die Funktion der Dörfer. Dörfer dürfen nicht auf wenige Lebensfunktionen beschränkt werden.
6. Die **Energiepolitik** muß auch im ländlichen Raum unter dem Gesichtspunkt Umweltentlastung und Ressourcenschonung einschließlich sparsamer **Flächennutzung** betrieben werden. Die Förderung von Energieeinsparmaßnahmen, insbesondere Wärmedämmung und sonstige Maßnahmen zur Energieverbrauchsoptimierung sind auch für die ländlichen Räume außerordentlich bedeutsam. Im Rahmen der energiepolitischen Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes wird den Besonderheiten der ländlichen Räume Rechnung getragen.
7. Die Versorgung mit sozialer Infrastruktur und **sozialen Diensten** bleibt eine wichtige Entwicklungsaufgabe für die ländlichen Räume. Ein umfangreicher Aufgabenkatalog, der z. B. bei vorschulischen Einrichtungen beginnt und über schulische Angebote, medizinische Versorgung, kulturellen Programmen bis hin zur Jugendarbeit und Frauenförderung ebenso die Versorgung älterer Menschen einschließt, bildet hierfür den Rahmen.

Die umfassenden Aufgaben für die Zukunftsplanung der ländlichen Räume erfordern einen breiten Finanzierungsspielraum, der in vielen ländlichen Gemeinden nicht gegeben ist. Die Forderungen des DGB für die Sicherung der eigenständigen Finanzierungsquellen der Ge-

meinden und einer regional gezielten Ausgabenpolitik des Bundes und der Länder sind deshalb besonders wichtig für die ländlichen Räume.

Politik für den ländlichen Raum kann sich nicht auf bestimmte Sektoren begrenzen, sondern ist nur möglich im Zusammenspiel und in der Entwicklung aller notwendigen Politikbereiche. Eine eigenständige und ausgewogene Entwicklung der ländlichen Räume, ohne eine einseitige Funktionszuweisung, wie etwa für den ökologischen Ausgleich, kann nur durch die Erarbeitung abgestimmter Entwicklungskonzepte erreicht werden.

*Grundanliegen des Antrages ist die Durchsetzung eines vernetzten Politikansatzes für die ländlichen Räume im Rahmen einer umfassenden regionalpolitischen Konzeption. Ein solches Konzept muß u. a. berücksichtigen, die Schaffung außerordentlicher Arbeitsplätze, umweltschonende Tourismuspolitik, Aus- und Weiterbildung, Verkehrserschließung gemäß DGB-Grundsätzen, Stadt- und Dorferneuerung, Energiepolitik, soziale Infrastruktur und soziale Dienstleistungen, Erhaltung von Finanzspielräumen für die ländlichen Gemeinden.*

*Die europäische Agrarpolitik ist eine wichtige Rahmenbedingung für eine solche vernetzte Politik für die ländlichen Räume.*

*Im Rahmen der reformierten EG-Strukturfondspolitik können in sogenannten 5-B-Gebieten die gewerkschaftlichen Vorschläge nunmehr explizit berücksichtigt werden.*

*Spezifisch agrarpolitische Ziele wurden nicht mehr weiterverfolgt – es sei denn, sie konnten in regionalpolitische Ansätze eingebracht werden (z. B. für Vorschläge zur Regionalentwicklung in sogenannten 5-B-Gebieten der Europäischen Gemeinschaft in der Bundesrepublik Deutschland).*

*Der DGB konzentrierte die Umsetzung der Ziele dieses Antrages bzw. seiner Vorschläge auf die neuen Bundesländer. Dies war insbesondere deshalb geboten, weil sich in den neuen Bundesländern Probleme „echter“ ländlich-peripherer Räume mit hoher Arbeitslosigkeit und sozialer Verelendung in einem Maße stellen, wie sie in der alten Bundesrepublik Deutschland zumindest in den letzten 20 Jahren unbekannt waren.*

## **84 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Steuerpolitik**

Die Beseitigung der bestehenden Arbeitsplatz-, Umwelt- und Infrastrukturdefizite muß Vorrang in der Steuer- und Finanzpolitik haben. Deshalb sind Steuersenkungen prinzipiell enge Grenzen gesetzt. Auf Steuersenkungen, die von ihrer Art und ihrem Umfang her die Bereitstellung der notwendigen Finanzierungsmittel gefährden würden, muß verzichtet werden.

Im einzelnen fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

#### **1. Ökologische Ansatzpunkte der Steuerpolitik**

Auch in der Steuerpolitik müssen vorhandene Möglichkeiten für qualitatives Wachstum und Schonung der natürlichen Umwelt genutzt werden. Dabei bleiben strenge ordnungs-



politische Rahmenbedingungen in Form von Auflagen, Geboten, Verboten und Abgaben weiterhin notwendig. Ansatzpunkte sind:

- 1.1 Die Erzielung einer deutlichen Schadstoffreduzierung im Kfz-Verkehr durch ein System von Steuern und Anreizen zur Kfz-Umrüstung auf sauberere Motoren, das folgende Bestandteile enthält und – soweit damit steuerliche Mehrbelastungen verbunden sind – nur in Verbindung mit einem bedarfsgerechten Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrsnetzes umzusetzen ist:
  - Verbrauchsaufgaben für Personen- und Lastkraftwagen nach amerikanischem Vorbild, damit sparsamere Motoren produziert werden;
  - die Umlegung der Kfz-Steuer auf die Mineralölsteuer, damit sparsamer und weniger gefahren wird;
  - die Einführung einer befristeten, am tatsächlichen Schadstoffausstoß orientierten Abgassteuer/Schadstoffabgabe für alle Kraftwagen, die nicht die US-Schadstoffgrenzwerte einhalten;
  - ein an den tatsächlichen Kosten orientierter sofort auszahlaber Zuschuß zur Nachrüstung von Altfahrzeugen mit Katalysatoren, damit die neu eingeführte Abgassteuer/Schadstoffabgabe ohne größeren Eigenaufwand vermieden werden kann. Zur Finanzierung dieses Nachrüstungszuschusses bietet sich ein zusätzlicher Zuschlag auf die Mineralölsteuer, insbesondere bei verbletem Benzin an, soweit das Aufkommen aus der Abgassteuer dazu nicht ausreicht.
- 1.2 Eine Entfernungspauschale von 50 Pfg. je Entfernungskilometer für den Weg zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte unabhängig von dem benutzten Verkehrsmittel, damit Anreize zur Bildung von Fahrgemeinschaften und zur Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel geschaffen werden;
- 1.3 Für besonders weite Wege zur Arbeitsstätte ist bei ggf. noch bestehenden Defiziten im öffentlichen Personennahverkehr eine besondere Fernpendlerpauschale für Pkw-Benutzer einzuführen;
- 1.4 Die Beibehaltung und der Ausbau der Förderung von Energiesparinvestitionen an Gebäuden gemäß § 82 a EStDV;
- 1.5 Die Beibehaltung und der Ausbau erhöhter Absetzungen von Investitionen, die dem Umweltschutz dienen (7 d EStG);
- 1.6 Befreiung der Anlagen und Leitungsnetze für Kraft-Wärme-Kopplung von der Gewerbesteuer.

Wegen der erforderlichen Anpassungszeiträume (technische Umrüstung, Kapazitätsprobleme bei Lieferanten umweltfreundlicher Technik u. a.) sollte die Verschärfung von Steuersätzen oder Bemessungsgrundlagen prinzipiell mit einem angemessenen Vorlauf angekündigt und ggf. schrittweise durchgeführt werden. Dabei legen Aspekte der möglichen Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Lösungen nahe, die im grenzüberschreitenden Verkehr keine gravierenden Benachteiligungen erzeugen. Allerdings ist zu berücksichtigen, daß die Notwendigkeit des Umweltschutzes international

unteilbar ist und daß Vorteile beim Umweltschutz sich zumeist auch zu Wettbewerbsvorteilen entwickeln.

Bei der Verfolgung ökologischer Ziele mit Hilfe steuerlicher Maßnahmen ist grundsätzlich zu berücksichtigen, daß indirekte Steuern die Bezieher kleiner Einkommen stärker belasten als die Bezieher hoher Einkommen. Deshalb sind Ausgleichs- bzw. Rückgabemodelle gezielt zu Gunsten der Empfänger kleiner Einkommen unter Einbeziehung von Rentnern, Arbeitslosen sowie Empfängern von Sozialhilfe, BaföG und Wohngeldleistungen auszugestalten. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Mehreinnahmen aus ökologisch orientierten Lenkungssteuern um so geringer ausfallen, je besser es gelingt, das Verhalten der Menschen in die angestrebte Zielrichtung zu lenken.

## **2. Besteuerung der Unternehmen**

Die Besteuerung der Unternehmen muß mit dazu beitragen, daß beschäftigungswirksame Sachinvestitionen lohnender sind als Geldmarktanlagen. Deshalb müssen wieder investierte Gewinne im Verhältnis zu ausgeschütteten Gewinnen steuerlich begünstigt werden. Investitionen von Gewinnen und Eigenkapital in Bereichen mit besonders positiver Auswirkung auf das qualitative Wachstum, wie z. B. zur Energieeinsparung, Abwasser- und Luftreinigung, Abfallbeseitigung und zum Lärmschutz sind gezielt zusätzlich zu begünstigen.

Änderungen der Unternehmenssteuern sind zumindest aufkommensneutral durchzuführen.

Die Aufkommensneutralität muß nach dem Vorbild ausländischer Unternehmenssteuerreformen durch eine Verbreiterung der Steuerbemessungsgrundlage und/oder durch Umwandlung des Vollarrechnungsverfahrens bei der Körperschaftsteuer in ein Teilarrechnungsverfahren strikt gewährleistet sein. So könnte z. B. eine Herabsetzung des Körperschaftsteuersatzes für investierte Gewinne auf 35 Prozent (Steuerausfall = 6 800 Mio. DM) durch eine nur 50prozentige statt bisher 100prozentige Anrechnung der Körperschaftsteuer auf ausgeschüttete Gewinne bei der Einkommensteuer voll ausgeglichen werden (Steermehreinnahmen = 7 000 Mio. DM).

Personenunternehmen können bei der Besteuerung investierter Gewinne für den niedrigeren Körperschaftsteuersatz optieren, während Gewinnentnahmen und hohe Managergehälter dem unveränderten und zur Wahrung der Aufkommensneutralität ggf. zu erhöhenden Spitzensteuersatz unterliegen.

Weitere Netto-Steuersenkungen für Unternehmen werden vor dem Hintergrund eines jahrelangen Gewinnbooms bei Rekord-Exportüberschüssen gerade auch unter dem Gesichtspunkt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit abgelehnt. Sie würden den Wettbewerbsvorsprung der deutschen Wirtschaft auf vielen Gebieten noch erweitern und damit die internationalen Ungleichgewichte mit all ihren Risiken vergrößern. Es kommt hinzu, daß die Reformen der Unternehmenssteuern in den wichtigsten Industrieländern ebenfalls aufkommensneutral durchgeführt wurden.

Die Möglichkeit der Bildung von Rückstellungen für präzise definierte Beschäftigungspläne, die der Erschließung neuer Absatzfelder Vorrang vor Betriebseinschränkungen einräumen, ist zu prüfen.

Im übrigen ist die Substanzerhaltung und Modernisierung der vom Staat bereitgestellten Infrastruktur ein wichtiger Standortfaktor, zu dessen Sicherung die Unternehmen mit angemessenen Steuerleistungen selbst beitragen müssen. Auch deshalb müssen Unternehmen und Selbständige ihren Abgabepflichten nach geltendem Steuerrecht vollständig nachkommen. Dies ist durch die Intensivierung der Betriebsprüfung und der Beitreibung von Steuerrückständen sowie durch Einschränkung von Steuerprivilegien und Gestaltungsmöglichkeiten bei Gewerbetreibenden und Spitzenverdienern sicherzustellen.

### 3. Gemeindefinanzreform

Im Mittelpunkt einer Gemeindefinanzreform muß ein Ausbau der Gewerbesteuer stehen, der folgenden Zielsetzungen entspricht:

- 3.1 Ausreichende, d. h. bedarfsgerechte Finanzausstattung der Gemeinden;
- 3.2 Verstetigung, d. h. vor allem Glättung der Konjunkturschwankungen in den kommunalen Steuereinnahmen;
- 3.3 Abbau des Steuerkraftgefälles zwischen strukturstarken und strukturschwachen Kommunen;
- 3.4 Erhaltung und Stärkung der kommunalen Finanzautonomie.

Diese Zielsetzungen können am besten von einer Gewerbesteuer neuer Art mit einer starken ertragsunabhängigen Komponente in der Bemessungsgrundlage erfüllt werden.

Der Kreis der Steuerpflichtigen ist insbesondere durch Einbeziehung der freiberufliche Tätigen in die Gewerbesteuerpflicht zu erweitern.

Die Gemeindesteuerreform darf nicht zu einer weiteren Verschärfung der unsozialen Steuerlastverteilung führen. Deshalb verbieten sich alle Konzepte, die eine Erhöhung der Mehrwertsteuer bei teilweiser Abschaffung der Gewerbesteuer beinhalten.

### 4. Arbeitnehmerfreundliche Steuerpolitik

Eine arbeitnehmerfreundliche Steuerpolitik muß auch durch folgende Maßnahmen für mehr Steuergerechtigkeit sorgen:

- 4.1 Eine familienfreundliche Steuerpolitik muß zur Sicherung der finanziellen Grundlagen der Familien beitragen. Deshalb fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

Die Einführung eines Kindergeldes von mindestens 200 DM pro Kind mit einem Familienzuschlag für kinderreiche Familien. Beides ist durch folgende Maßnahmen zu finanzieren:

Bisheriges Kindergeld (15 500 Mio. DM);

Wegfall der unsozialen steuerlichen Kinderfreibeträge (8 650 Mio. DM);

Begrenzung des Vorteils beim Ehegattensplitting auf Jahreseinkommen von etwa 100.000 DM (5.850 Mio. DM). Perspektivisch ist das Ehegattensplitting abzuschaffen, weil es allein die Ehe begünstigt, unabhängig davon, ob Kinder zu versorgen sind. Sozial- und Familienpolitik müssen sich aber auf die Förderung von Kindern konzentrieren und nicht länger auf die Förderung der Ehe.

- 4.2 Aufkommensneutrale Umstellung der steuerlichen Förderung des Wohnungseigentums von Sonderabschreibungen mit ihren Sondervorteilen für hohe Einkommen auf eine einkommensunabhängige Förderung durch Einführung eines Eigenheimabzugsbetrages, der in Höhe von 6 000 bis 7 000 DM von der Steuerschuld abgesetzt werden kann;
- 4.3 Wiedereinführung eines Weihnachtsfreibetrages von 600 DM (Steuermindereinnahmen = 3 300 Mio. DM);
- 4.4 Steuerfreiheit für Streikunterstützungen (Steuermindereinnahmen = unbestimmt);
- 4.5 Abschaffung des Progressionsvorbehaltes für Lohnersatzleistungen wie beispielsweise Arbeitslosen- und Schlechtwettergeld (Steuermindereinnahmen = 1 000 Mio. DM);
- 4.6 Wiederherstellung der Steuerfreiheit für tarifvertraglich vereinbarte Zuschläge bei unumgänglicher Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (Steuermindereinnahmen = 200 Mio. DM);
- 4.7 Abschaffung des „Dienstmädchenprivilegs“, bei dem Ausgaben von 12 000 DM für eine Haushaltshilfe steuerlich abgesetzt werden können, stattdessen Förderung von Tagesstätten, Ganztagschulen und Ganztagskindergärten.

#### **5. Finanzierung der arbeitnehmerfreundlichen Steuersenkungen**

Sofern die in Ziffer 4 dieses Antrages geforderten Maßnahmen nicht in sich finanziert werden, sind verbleibende Steuermindereinnahmen wie folgt zu finanzieren:

- 5.1 Sicherstellung einer effektiven Besteuerung von Kapitaleinkünften durch Einführung stichprobenweiser Kontrollmitteilungen bei gleichzeitiger Erhöhung des Sparerfreibetrages auf 3 000/6 000 DM (Ledige/Verheiratete) und EG-weiter Einführung dieser Maßnahme (Steuermehrereinnahmen = 5 000 Mio. DM);
- 5.2 Absenkung der Werbungskostenpauschale von 2 000 DM auf 800 bis 1 000 DM (Steuermehrereinnahmen = 2 500 Mio. DM);

Eine neuerliche Erhöhung der Mehrwertsteuer – auch im Zuge der europäischen Harmonisierung – wird abgelehnt.

*Der zu Beginn des Antrages ausgesprochene Verzicht „auf Steuersenkungen, die von ihrer Art und ihrem Umfang her die Bereitstellung der notwendigen Finanzierungsmittel gefährden würden“, gewann durch die umfangreichen Finanzerfordernisse im Zusammenhang mit der deutschen Einheit besondere Aktualität. Vor diesem Hintergrund hat der DGB einerseits jede Initiative für Netto-Unternehmenssteuersenkungen abgelehnt und das Prinzip der Aufkommensneutralität von Unternehmenssteuersenkungen mit besonderem Nachdruck gefordert. Andererseits hielt sich der DGB mit eigenen Forderungen nach arbeitnehmerbezogenen Steuersenkungen zurück. Im einzelnen:*

*„Ökologische Ansatzpunkte der Steuerpolitik“ wurden realisiert durch Einführung einer Steuerbegünstigung für Katalysatoren und sonstige Kfz-Schadstoffreduzierungen, die etwa in Höhe der damit verbundenen tatsächlichen Kosten lagen, wie es im Antrag gefordert wird. Mineralölsteuererhöhungen erfolgten insbesondere zur Finanzierung verkehrspolitischer Investitionen in Ostdeutschland sowie der Bahnreform und haben insofern einen neuen, aus dem deutschen Einigungsprozeß herrührenden ökologischen Akzent bekommen. Dieser Antrag*

spielte – ebenso wie Antrag Nr. 87 – bei der Durchführung eines Workshops zu Öko-Steuern im WSI eine wichtige Rolle zur Formulierung gewerkschaftlicher Positionen zur ÖKO-Steuer.

Die ursprünglich sehr umfangreichen Pläne zur Senkung von Unternehmenssteuern schon in der laufenden Legislaturperiode wurden nicht nur unter dem Druck der allgemeinen Finanzprobleme im Zusammenhang mit der deutschen Einheit, sondern auch auf politischen Druck u. a. des DGB hin stark reduziert, und zwar im wesentlichen auf Freibetrags erhöhungen bei der Gewerbesteuer und der betrieblichen Vermögensteuer. Im Hinblick auf die schon seit langem angekündigte große Reform der Unternehmensbesteuerung wurde schon frühzeitig seitens der Bundesregierung ebenfalls das vom DGB geforderte Prinzip der Aufkommensneutralität propagiert. Im Standortsicherungsgesetz sollte es auch realisiert werden. Politische Konflikte über die Art der Gegenfinanzierung der Steuersenkungen führten schließlich im Vermittlungsausschuß dann doch zu einer – allerdings nur befristeten – Netto-Steuersenkung.

Eine systematische Gemeindefinanzreform ist zur Zeit nicht in Sicht. Mit der Senkung der Gewerbeertragssteuer über Freibetrags erhöhungen und dem Verzicht auf die Einführung der Gewerkekapitalsteuer in den neuen Bundesländern wurde der der Zielsetzung des Antrages widersprechende Abbau der Gewerbesteuer gegen den Protest des DGB fortgesetzt. Die Bemühungen um eine diesbezügliche Umsetzung des Antrages werden dadurch erschwert, daß die bislang im Grundsatz vorhandene Übereinstimmung der Positionen von DGB und Deutschem Städtetag zur Reform des Gemeindesteuersystems nicht mehr besteht, da der Städtetag offiziell seine Forderung nach einer „Revitalisierung“ der Gewerbesteuer aufgeben und den Forderungen der Wirtschaftsverbände nach einem Abbau der Gewerbesteuer im Austausch gegen eine Beteiligung der Kommunen am Umsatzsteueraufkommen nachgegeben hat. Bei den Umsetzungs Bemühungen zum kommunalen Teil dieses Antrages wurden die Anträge 85 und 86 stets berücksichtigt.

Unter „Arbeitnehmerfreundlicher Steuerpolitik“ wurde die Steuerfreiheit für Streikunterstützungen aufgrund eines BFH-Urteils eingeführt und das Erstkindergeld erhöht, wenngleich die Regierungskoalition weiterhin die Kinderfreibeträge als Ansatzpunkt eines Ausbaus des Familienlastenausgleichs favorisiert. Der Familienlastenausgleich steht ebenso wie der Grundfreibetrag für das Existenzminimum unter dem Gebot des Bundesverfassungsgerichtes für eine Neuregelung. Der DGB wird zum Familienlastenausgleich die im Antrag formulierte Position bei der Umsetzung des Verfassungsgebotes weiterverfolgen. Der Progressionsvorbehalt für Lohnersatzleistungen wurde ebenfalls beim Bundesverfassungsgericht anhängig gemacht. Eine effektive Besteuerung von Kapitaleinkünften und ihre Sicherstellung in der Praxis durch geeignete Kontrollmöglichkeiten konnte durch das Zinsabschlagsgesetz nicht realisiert werden. Nach wie vor gibt es keinerlei praktische Handhabe zur Erfassung von Zinsen aus Auslandsanlagen. Die DGB-Forderung nach Aufhebung des Steuergeheimnisses wurde ebenso wenig realisiert wie bisher eine Harmonisierung der Zinsbesteuerung in Europa erreicht werden konnte. Unter Berufung auf eine EG-Steuerharmonisierung ab 1993 wurde die Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt erhöht. Die Belastung der privaten Haushalte in Abhängigkeit von ihrer Einkommenshöhe durch die Mehrwertsteuer wird gegenwärtig im Auftrage des DGB in einem Projekt untersucht.

Eine aufkommensneutrale Umstellung der steuerlichen Förderung des Wohnungseigentums sowie die Abschaffung des „Dienstmädchenprivilegs“ konnte trotz gemeinsamen Eintretens mit der SPD-Bundestagsfraktion nicht durchgesetzt werden.

## 85 (M zu 84)

Antragsteller: Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

### **Kommunale Finanzautonomie wiederherstellen**

Die kommunale Politik trägt entscheidend zur Bestimmung der Lebensqualität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei. Die kommunale Selbstverwaltung braucht deshalb als dritte Säule im föderativen System der Bundesrepublik auch die materiellen Grundlagen, um die Zukunftsaufgaben bewältigen zu können.

Die Finanzsituation der Städte und Gemeinden ist abhängig von den steuer- bzw. finanzausgleichspolitischen Gesetzesentscheidungen von Bundes- und Landesgesetzgeber. In der Vergangenheit wurde der Finanzspielraum der Städte und Gemeinden permanent in einem kaum noch zu ertragenden Maße eingeschränkt, während andererseits die Aufwendungen für die Leistungen der Sozialhilfe rapide anstiegen.

Der Bundesgesetzgeber hat die Gewerbesteuer, eine der Haupteinnahmequellen der Kommunen, durch die Abschaffung der Lohnsummensteuer, die Einräumung von Freibeträgen und die Kürzung ertragsunabhängiger Bestandteile auf eine Großbetriebs-Gewinnsteuer reduziert. Ein beträchtlicher Teil der Unternehmer ist von der Gewerbesteuer befreit (z. B. freie Berufe wie Rechtsanwälte, Arztpraxen u. a.). Die von den Branchenkrisen betroffenen Industriezweige zahlen kaum noch spürbare Steuerbeträge an die kommunalen Haushalte.

Durch die wiederholten Einkommensteuerreformen in den Jahren 1986, 1988 und 1990 hat der Bundesgesetzgeber die Basis der Besteuerung permanent reduziert und damit auch den Anteil der kommunalen Einnahmen aus der Einkommensteuer weiter geschmälert.

Die drei Schritte der Steuerreform belasten die kommunalen Kassen mit jährlichen kalkulatorischen Mindereinnahmen von netto 6,5 Mrd. DM, die sich mit den indirekten Folgen der Refinanzierungsmaßnahmen zu einer Belastung von 10 Mrd. DM erhöhen.

Im Ergebnis führen die Maßnahmen von Bundes- und Landesgesetzgeber zu

- Absenkung der Steuerquote,
- zusätzlichen strukturbedingten Steuerverlusten der Kommunen und
- bundesweiter Verschlechterung des kommunalen Finanzausgleichs.

Einer solchen Belastung der Städte und Gemeinden müssen dringend Maßnahmen entgegengestellt werden:

1. Durchführung einer Gemeindefinanzreform mit folgenden Maßnahmen:

- Die Gewerbesteuer muß durch eine Verbreiterung des Kreises der Steuerpflichtigen – insbesondere der Freiberufler wie Ärzte und Rechtsanwälte –, durch die drastische Reduzierung der Freibeträge und die Einschränkung der Abschreibungsmöglichkeiten in ihrem Aufkommen erhöht werden. Zudem ist es notwendig, eine Bemessungsgrundlage zu entwickeln, die den kommunalen Haushalten ein langfristig zu kalkulierendes kontinuierliches Aufkommen ermöglicht.
- Als Sofortmaßnahme zum Ausgleich der durch die Steuerreform bedingten strukturellen Verschlechterungen der kommunalen Einnahmesituation muß der Einkommens-

steueranteil der Städte und Gemeinden von 15 auf 16 % erhöht werden, wobei in der Verteilung Städte mit hohen Arbeitslosenzahlen, die in Krisenregionen liegen, durch zusätzliche Bundesergänzungszuweisungen an die Länder gesondert berücksichtigt werden.

- Langfristig muß der Bund die Kosten der Sozialhilfe übernehmen, die mittlerweile zu einer Regelfinanzierung geworden ist. Kurzfristig ist die Übernahme des Teiles der Sozialhilfe, der als Folge der Arbeitslosigkeit die Städte und Gemeinden belastet, durch den Bund zu gewährleisten.
  - Der Gemeindefinanzausgleich muß in der Mittelausstattung verbessert und bedarfsgerecht gestaltet werden.
2. Die Länder müssen im jeweiligen Finanzausgleich der heutigen Situation entsprechende Verteilungsmechanismen entwickeln, die die Aspekte der Arbeitslosigkeit und der Strukturkrise deutlicher berücksichtigen.
- Im kommunalen Finanzausgleich muß der Arbeitslosenansatz zu Lasten des Flächenansatzes verstärkt werden.
  - Zur Wiederherstellung der Aktionsfähigkeit kommunaler Selbstverwaltung muß der Anteil der allgemeinen Zuweisungen zu Lasten der Zweckzuweisungen erhöht werden.
3. Zur Beseitigung der beschäftigungspolitischen, ökologischen und sozialen Defizite in den Städten und Gemeinden müssen neue Handlungsspielräume schon heute ausgelotet werden:

- Einbeziehung des (positiven) Rechnungsergebnisses des Vorjahres.

Das System der Veranschlagungspraxis, nach dem für unvorhersehbare Mehrausgaben Deckungsreserven geschaffen werden, vorhersehbare Minderausgaben dagegen im Etat nicht ausgewiesen werden, muß zu einer Einbeziehung der Minderausgaben in beschäftigungspolitisch sinnvolle und gesellschaftlich notwendige Investitionen führen.

- Finanzierungsreserven für eine aktive Beschäftigungs- und Umweltpolitik müssen neu erschlossen werden.

Auch periphere kommunale Steuern (z. B. Hundesteuer) müssen regelmäßig auf Finanzierungsreserven überprüft werden. Refinanzierungsmöglichkeiten durch Maßnahmen wie das Landesprogramm „Arbeit statt Sozialhilfe“ sind aus fiskalischer wie beschäftigungspolitischer Sicht notwendig, zwingend erforderlich ist bei solchen Programmen eine sozialpolitische Ausrichtung.

Eine Erhöhung der Gewerbesteuer kommt in Frage, wenn mit dem höheren Hebesatz eine höhere Standortqualität finanziert wird und damit eine Abwanderung in Kommunen mit niedrigen Hebesätzen, aber mit geringerer Standortqualität unwahrscheinlich wird.

- Zusätzliche Einnahmequellen erschließen und den Verwaltungshaushalt entlasten.

Die Abführung der Gewinne der Stadtparkasse in den Verwaltungshaushalt, soweit sie den für die gesetzlich vorgeschriebene Gewinnverwendung erforderlichen Betrag

übersteigen, kann dem kommunalen Haushalt zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen. Die Überführung der Sparkassengewinne in stille Reserven muß zugunsten einer Erweiterung des Spielraumes für beschäftigungswirksame Kreditfinanzierung eingeschränkt werden.

Energieeinsparinvestitionen im Vermögenshaushalt führen direkt zur Senkung von Ausgabepositionen im Verwaltungshaushalt.

– Kreditfinanzierung von Investitionen

Die Beseitigung gesellschaftlicher Defizite im Umweltbereich, namentlich bei der Abfall- und Abwasserbeseitigung, aber auch im Energiesektor, bedürfen massiver Investitionen. Da auch die Kapitalkosten Bestandteil der durch Gebühren zu deckenden Betriebsausgaben sind, ist eine Finanzierung über Kredite entsprechend folgender grundsätzlicher Positionen sinnvoll:

Kreditaufnahmen zur Finanzierung von Umweltschutzinvestitionen in den Bereichen Abfall- und Abwasserbeseitigung sind haushaltswirtschaftlich unbedenklich, da die Refinanzierung über Gebühren zu erbringen ist.

Kreditaufnahmen zu weiteren rentablen Zwecken wie sozialer Wohnungsbau, Wohnungsmodernisierung und Energieeinsparmaßnahmen führen zu städtischen Mehreinnahmen bzw. Ausgabenminderung.

Die Finanzierung des städtischen Eigenanteils an Investitionsprogrammen ist unter Abwägung der Beschäftigungswirkung und erhöhten Steuereinnahmen kommunal verkraftbar, wenn damit notwendige Investitionen realisiert und Beschäftigungspotentiale aktiviert werden können.

Die Gebühren- und Beitragsfinanzierung von kommunalen Investitionen muß durch sozialpolitische Maßnahmen und eine soziale Tarif- und Beitragsgestaltung begleitet werden. Hierzu gehört die stärkere Einbeziehung der Großverbraucher und die Berücksichtigung des Belastungsgrades.

*Dieser Antrag wurde bei dem Versuch der möglichst weitgehenden Umsetzung von A 84 Ziffer 3 „Gemeindefinanzreform“ miteinbezogen.*

## 86 (M zu 84)

Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

### **Forderungen an eine soziale Finanz- und Steuerpolitik**

Voraussetzung für die Weiterentwicklung des Sozialstaates in der Bundesrepublik ist die Sicherung seiner finanziellen Basis. Die Steuer- und Finanzpolitik muß sicherstellen, daß dem Staat jederzeit ausreichende Einnahmen zur Verfügung stehen, um die öffentlichen Aufgaben wahrzunehmen.

Dies gilt gerade angesichts der sozialen Strukturveränderungen, der wachsenden ökologischen Probleme und des politischen Wandels in Osteuropa.



Die bisherige Steuer- und Finanzpolitik der Bundesregierung ist nicht geeignet, dafür angemessene Lösungen zu ermöglichen. Die Steuerreform, die mit der 3. Stufe 1990 in Kraft getreten ist, ist zutiefst unsozial. Sie beschränkt sich in ihrem Schwerpunkt auf Veränderungen in der Einkommensteuer und bietet steuerliche Erleichterungen für Spitzenverdiener und Unternehmer. Die Handlungsspielräume von Bund, Ländern und besonders Gemeinden werden dadurch weiter eingeschränkt.

Mit der Reform der Unternehmensbesteuerung in der nächsten Legislaturperiode will die Bundesregierung die Unternehmen vornehmlich auf Kosten der Gemeinden weiter entlasten. Dabei ist erwiesen, daß die Steuerlast der deutschen Wirtschaft der Belastung der Unternehmen in den anderen Industrieländern vergleichbar ist.

Bei steuerpolitischen Maßnahmen gegen die Bedrohung der Umwelt ist die Regierungskoalition viel zu zögerlich. Ansatzpunkte für eine radikale Umkehr sind nicht zu erkennen.

Der DGB fordert deshalb grundlegende Änderungen bei der Arbeitnehmerbesteuerung, bei der Bekämpfung der Umweltbelastungen und bei der Finanzausstattung der Gemeinden. Beschäftigungssicherung muß bei allen steuerlichen Maßnahmen Vorrang haben. Zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung sind gezielte private und öffentliche Investitionen zu mobilisieren. Die Investitionsbereitschaft der Wirtschaft ist durch eine erhöhte steuerliche Belastung nichtinvestierter Gewinne zu stärken.

Als Grundsätze dafür gelten.

1. Veränderungen bei der Unternehmensbesteuerung dürfen nicht zur Verschlechterung der Einnahmesituation bei den öffentlichen Haushalten führen. Bei einer Umgestaltung des Gemeindefinanzsystems muß eine möglichst gewinnunabhängige Steuer auf die örtliche Produktion und Dienstleistung im Mittelpunkt stehen.

Die Finanzausstattung der Gemeinden muß ausreichend, d. h. bedarfsgerecht sein. Das Steuerkraftgefälle zwischen strukturschwachen und strukturstarken Kommunen ist auszugleichen. Die kommunale Finanzautonomie ist zu erhalten und zu stärken.

Die bestehende Gewerbesteuer ist zu einer „Gewerbesteuer neuer Art“ auszubauen unter:

- Einbeziehung der Freiberufler
- Absenkung der Freibeträge bzw. Einführung gleitender Freigrenzen
- voller Einbeziehung der fremdfinanzierten Kapitalbestandteile und Schuldzinsen
- Verlagerung der Gewichte auf die ertragsunabhängigen Steuerbemessungsgrundlagen, d. h. von der Gewerbeertrags- auf die Gewerkekapitalsteuer
- Wiedereinführung einer allgemeinen Lohnsummensteuer geringeren Umfangs.

Der kommunale Einkommensteueranteil soll nach der Zahl der Einwohner – nicht der Einkommensteuerzahler – auf die Gemeinden verteilt werden. Gleichzeitig ist der kommunale Finanzausgleich durchgreifend zu reformieren. Bei allen Reformansätzen ist sicherzustellen, daß die Autonomie der Gemeinden nicht eingeschränkt oder infragegestellt wird.

2. Die Erhaltung und Wiederherstellung der natürlichen Umwelt gehört zu den wichtigsten gesellschaftspolitischen Aufgaben. Der DGB hält Abgaben für das geeignete Mittel der Fi-

nanzpolitik, Verhaltensänderungen im Hinblick auf den Schutz der Umwelt zu erzielen. Die Abgaben, d.h. Steuern, Gebühren und Beiträge sollten dabei den einzelnen Maßnahmen im Umweltbereich sowohl auf der Erhebungsseite als auch auf der Verwendungsseite eindeutig zugeordnet werden.

Das Ziel von Öko-Abgaben, Umweltbelastungen zu vermeiden und Umweltschäden zu beseitigen, bedeutet, daß Bund, Länder und Gemeinden die Erhebung von Umweltabgaben nicht unter Ertragsgesichtspunkten sehen und zur Deckung von Haushaltsdefiziten heranziehen dürfen.

Voraussetzung für steuerliche Maßnahmen im Umweltbereich, die die Benutzung des PkW belasten, ist ein attraktives Nahverkehrskonzept, das eine Alternative zum Individualverkehr bietet. Die Erhebung von Öko-Abgaben muß sozial ausgewogen sein und darf nicht zu einer Bestrafung der Schlechterverdienenden führen.

3. Die Lohn- und Einkommensteuer ist so umzugestalten, daß bestehende Ungerechtigkeiten abgebaut werden und dem Grundsatz der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit gefolgt wird. Nur ein Steuersystem, das Steuergerechtigkeit praktiziert, ist ein arbeitnehmerfreundliches Steuersystem.

Bestehende Diskriminierungen, besonders der Frauen, im Steuerrecht, sind abzubauen, die Berufstätigkeit der Frau ist zu fördern.

Die derzeitige Ehegattenbesteuerung ist neu zu regeln, denn sie fördert allein den Tatbestand der Ehe und knüpft nicht an den finanziellen Lasten an, die Familien mit Kindern entstehen. Das Ehegattensplitting ist deshalb grundlegend zu reformieren.

Die Kinderfreibeträge sind durch ein erhöhtes gleichmäßiges Kindergeld zu ersetzen.

Die Berücksichtigung von Freibeträgen im Einkommensteuerrecht begünstigt einseitig die Bezieher höherer Einkommen. Die Freibeträge sind durch Abzugsbeträge zu ersetzen, die nicht vom steuerpflichtigen Einkommen, sondern von der Steuerschuld abgezogen werden.

Der progressionsbedingte Anstieg der Steuerbelastung bei Einkommenserhöhungen ist durch die Anpassung des Steuertarifs auszugleichen. Der Tarif ist so zu gestalten, daß sich der Progressionsanstieg im unteren und mittleren Bereich abflacht. Der Spitzensteuersatz ist auf 56 % anzuheben.

Die Arbeitnehmer benachteiligenden Maßnahmen des Steuerreformgesetzes sind zurückzunehmen, insbesondere die Streichung des Arbeitnehmer- und Weihnachtsfreibetrages und die Aufhebung der Steuerfreiheit für Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit

Steuerückstände sind zeitnah beizutreiben. Die Finanzämter sind personell und materiell so zu verstärken, daß Betriebsprüfungen regelmäßig und gründlich stattfinden können.

*Dieser Antrag wurde bei dem Versuch der möglichst weitgehenden Umsetzung von Antrag 84 mitberücksichtigt.*

## 87 (M zu 84)

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### Verbrauchs- und Produktsteuern

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß bekräftigt den Vorrang einer beschäftigungssichernden Finanzpolitik bei allen steuerlichen Maßnahmen.

Da Verbrauchssteuererhöhungen nachweislich die Empfänger niedriger Einkommen überproportional belasten, lehnt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß im Hinblick auf die Vollendung des EG-Binnenmarktes eine Erhöhung der bundesdeutschen Verbrauchssteuer und Mehrwertsteuer-Sätze entschieden ab.

Im Interesse des Umweltschutzes sind allerdings Steuern auf umweltschädliche Produkte zu erheben und gleichzeitig Steuerentlastungen bei umweltfreundlichen Produkten zu gewähren. Sogenannte Öko-Steuern werden zwar beim Hersteller erhoben, sie wirken sich aber wie Verbrauchssteuern aus und verteuern damit umweltschädliche Produkte. Umweltfreundliche Alternativprodukte werden damit für den Konsumenten attraktiver, mit der Folge, daß Hersteller gezwungen werden, umweltfreundliche Produkte zu entwickeln und herzustellen, damit sie die verlorenen Wettbewerbsvorteile wieder zurückgewinnen. Steuerentlastungen bei den umweltfreundlichen Produkten verstärken diesen Prozeß. Hinsichtlich einer Öko-Steuer ist aber zu berücksichtigen, daß sie nur als ein zusätzliches flankierendes Steuerungsinstrument der Umweltpolitik im Rahmen des gesamten umweltpolitischen Steuerungsinstrumentariums und nur im Einzelfall anzuwenden ist.

*Dieser Antrag spielte insbesondere bei der Durchführung eines Workshops zu ÖKO-Steuern eine wichtige Rolle. Konkret wurde er berücksichtigt bei dem Versuch der Umsetzung von Antrag 84, Ziffer 1.*

## 88 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### Altersfreibetrag im Einkommensteuergesetz

Der DGB-Bundesvorstand soll sich dafür einsetzen, daß der steuerliche Altersfreibetrag, der mit dem Steuerreformgesetz ab 1990 abgeschafft wurde, wieder eingeführt wird. Wenn das nicht möglich ist, soll der Versorgungsfreibetrag um mindestens 720,- DM bei Ledigen bzw. um 1.440,- DM bei Verheirateten erhöht werden.

Es gibt keinen sachlichen Grund, der die Abschaffung dieses langjährig gewährten Freibetrages rechtfertigt.

Während bei Sozialversicherungsrentnern die Abschaffung des Alterfreibetrages in der Regel nicht zu einer tatsächlichen Steuerbelastung der Rente führt, erhöht sich bei einem Großteil der Versorgungsempfänger und Hinterbliebenen nach dem Beamtenversorgungsrecht die steuerliche Belastung.

Dadurch werden die bestehenden Unterschiede in der Besteuerung von Renten und Pensionen – die bereits 1980 Gegenstand einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts waren – noch weiter verstärkt.

Die Wiedereinführung des Altersfreibetrages konnte nicht erreicht werden. Seine Abschaffung wurde begründet mit dem Hinweis, daß die Einführung dieses Freibetrages spezifisch erfolgt war, um Steuerpflichtigen, die durch die Kriegs- und Nachkriegszeit beim Aufbau einer angemessenen Altersversorgung behindert worden waren, eine Erleichterung zu gewähren. Immerhin wurde der Versorgungsfreibetrag für Pensionen ab 1993 um DM 1.200 auf DM 6.000 maximal angehoben.

## **89 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Vermögenspolitik/Sparförderung**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß stellt fest, daß die heutige Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand nicht im Einklang mit den vermögenspolitischen Vorstellungen der Gewerkschaften und mit den Erfordernissen der vermögenswirksamen Tarifpolitik steht:

1. Die von der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer bevorzugte Förderung des Konten- und Versicherungssparens wurde aus dem Vermögensbildungsgesetz gestrichen. Die Wahlfreiheit der Anlageform wurde damit faktisch aufgehoben.
2. Die Förderung risikobehafteter Vermögensbeteiligungen, insbesondere betrieblicher Vermögensbeteiligungen, wurde immer stärker ausgebaut. Die Forderung des DGB, betriebliche Beteiligungen umfassend gegen das sogenannte „doppelte Risiko“ (gleichzeitiger Verlust von Arbeitsplätzen und Beteiligung bei Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens) abzusichern, wurde jedoch nicht erfüllt.
3. Überbetriebliche Einrichtungen der Tarifparteien zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen (Tariffonds) wurden nicht in den Anlagekatalog des Vermögensbildungsgesetzes einbezogen und bleiben somit nach wie vor von der Förderung ausgeschlossen.

Zur Korrektur dieser Fehlentwicklungen fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß:

1. Gemäß dem Prinzip der Wahlfreiheit müssen das Konten- und Versicherungssparen und verwandte, risikoarme Anlageformen im Vermögensbildungsgesetz wieder mit einer Sparzulage gefördert werden.
2. Tariffonds müssen mit gleichen Realisierungschancen wie betriebliche Vermögensbeteiligungen in die Förderung der Vermögensbildung einbezogen werden.
3. Die Anlage vermögenswirksamer Leistungen in betrieblichen Vermögensbeteiligungen muß auf Kosten des Arbeitgebers bürgschafts- und versicherungsrechtlich umfassend gegen Insolvenzrisiken abgesichert werden, wie es für die Anlageformen des Mitarbeiterdarlehens im Vermögensbildungsgesetz bereits vorgeschrieben ist.

Angesichts der offenkundigen Wohnungsnot und im Interesse der Bildung von Wohneigentum in Arbeitnehmerhand muß die staatliche Förderung des Bausparens erheblich verbessert werden.

*In der vermögenspolitischen Diskussion haben sich durch die Deutsche Einheit die Akzente verschoben. Im Mittelpunkt stehen Vorschläge, die auf die Einführung eines Investivlohns zur Finanzierung von Investitionen in den neuen Ländern abzielen. Der DGB hat hierzu kritisch Stellung bezogen, da unzureichende Investitionen im Osten in erster Linie nicht auf Kapitalmangel, sondern auf andere Investitionshemmnisse wie z. B. Infrastruktur- und Planungsmängel sowie ungeklärte Eigentumsverhältnisse zurückzuführen sind. In diesem Zusammenhang hat der DGB jedoch im Sinne von Punkt 3 des Forderungskatalogs in Antrag 89 vorgeschlagen, Anleihen zur Finanzierung von Infrastrukturinvestitionen in den neuen Ländern in die Förderung des Vermögensbildungsgesetzes einzubeziehen.*

*Bei der Einführung betrieblicher „Mitarbeiterbeteiligungen“ bei der Privatisierung ostdeutscher Unternehmen ist die Risikoabsicherung (Punkt 3 des Forderungskatalogs) von besonderer Dringlichkeit. Der DGB hat seine darauf abzielenden Forderungen verstärkt, u. a. in Gesprächen mit dem federführenden Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, auf der Ebene vermögenspolitischer Expertengespräche sowie in Artikeln und Stellungnahmen. Intensiviert hat sich in diesem Zusammenhang auch die Beratung von Betriebsräten bei der Einführung betrieblicher Beteiligungsmodelle. Es gibt Anzeichen, daß die Bundesregierung die Notwendigkeit einer Risikoabsicherung einsieht. Außerdem haben einige ostdeutsche Landesregierungen eine Risikoabsicherung von „Mitarbeiterbeteiligungen“ durch Landesbürgschaften eingeführt oder auf den Weg gebracht.*

*Im Rahmen der genannten Aktivitäten hat der DGB auch stets auf die Notwendigkeit einer überbetrieblichen Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen durch Tariffonds hingewiesen und im Sinne von Punkt 2 des Forderungskatalogs die Einbeziehung von Tariffonds in die Förderung der Vermögensbildung gefordert. Durch die Vorschläge der IG Bau-Steine-Erden, der IG Chemie-Papier-Keramik und der IG Bergbau und Energie zur Konkretisierung von Tariffondsmodellen hat diese Forderung an Aktualität gewonnen.*

*Im Sommer 1993 beschloß die Bundesregierung, als Beitrag zur Haushaltskonsolidierung u. a. auch die Arbeitnehmersparzulage des Vermögensbildungsgesetzes abzuschaffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben dagegen mit Hinweis protestiert, daß dadurch der vermögenswirksamen Tarifpolitik die Grundlage der staatlichen Förderung entzogen würde. Mit dem Änderungsbeschluß der Bundesregierung, die Sparzulage nicht abzuschaffen, sondern nur zu kürzen, hat dieser Protest teilweise zum Erfolg geführt.*

# Umweltpolitik

## 90 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Umweltpolitik – Für eine bessere Umwelt, in der es sich auch in Zukunft lohnt, zu leben und zu arbeiten.**

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß beobachtet mit großer Besorgnis, daß die Zerstörung der Umwelt Ausmaße angenommen hat, die die Gesundheit und die Lebensgrundlagen der Menschheit bedrohen.

#### **I. Umweltbedrohung und Ursachen**

Ernst zu nehmende Signale für die Umweltbedrohung sind:

- Das Klima droht sich zu verändern,
- die Wälder sterben weiter,
- das Trinkwasser ist in Gefahr,
- die Müllberge wachsen weiter,
- viele Böden sind von giftigen Stoffen verseucht, und
- umweltbedingte Erkrankungen nehmen zu.

In der Umweltpolitik geht es längst nicht mehr um die spektakulären Skandale, sondern um die „Normalität“ des tagtäglich genehmigten Zerstörungsprozesses.

Immer deutlicher wird, daß höhere wirtschaftliche Wachstumsraten allein keinen sozialen Fortschritt für die Menschen bedeuten, wenn damit noch größere Zerstörung und Gefährdung von Umwelt, Gesundheit und allgemeiner Lebensqualität verbunden sind. Deshalb müssen die Inhalte des Wachstums im Sinne eines qualitativen Wachstums verändert werden. Qualitatives Wachstum heißt dann: Umweltverträgliches und sozialverträgliches Wachstum, das Wohlstand und Beschäftigung vermehrt, die Arbeits- und Lebensbedingungen, sowie die Umweltqualität verbessert, den Rohstoff- und Energieeinsatz verringert und dazu beiträgt, die Kosten im Gesundheits- und Umweltbereich langfristig zu senken. Dazu ist eine drastische Kurskorrektur in vielen Politikbereichen erforderlich. Das ökologisch Schädliche muß teurer und das ökologisch Richtige muß auch ökonomisch vorteilhafter werden.

Wachstum ist zu fördern, wenn es die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert, Zukunftschancen eröffnet und die natürlichen Lebensgrundlagen erhält. Wachstum ist einzuschränken, wenn es die Arbeits- und Lebensbedingungen verschlechtert, Zukunftschancen verbaut und die natürlichen Lebensgrundlagen zerstört. Es ist Aufgabe der Politik, dafür die erforderlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen festzusetzen. Damit Umweltverträglichkeit auch auf sozialverträglichem Wege hergestellt wird, sollten branchenübergreifende Konzepte, regionale und strukturpolitische Konzepte sowie eine Harmonisierung auf europäischer Ebene angestrebt werden.

Die Chancen und Möglichkeiten eines konsequent durchgesetzten qualitativen Wachstums sind jedoch bisher nicht ausgeschöpft worden. In der Umweltpolitik waren die getroffenen Maßnahmen angesichts der zu lösenden Probleme nicht angemessen. Ursachen hierfür sind:

1. Die Verursacher der Umweltschäden werden nur teilweise zur Verantwortung und Haftung herangezogen.
2. Bei dem Versuch, jeden Einzelfall zu regeln, stößt die Umweltgesetzgebung wegen der dabei erforderlichen Regelungsdichte an ihre Grenzen.
3. Die ökonomischen Anreize zum richtigen umweltpolitischen Verhalten der Unternehmen, der öffentlichen Hand und der Verbraucher sind unzureichend.
4. In den umweltpolitischen Rahmenbedingungen und im Umweltrecht wird das Vorsorgeprinzip und Verursacherprinzip nicht im erforderlichen Umfang durchgesetzt.
5. Die Umweltkontrolle, die Umweltüberwachung und die Umweltplanung haben erhebliche Mängel. Dies gilt insbesondere für die Vollzugsdefizite.
6. Der freie Zugang zu Umweltinformationen ist nur sehr eingeschränkt möglich.
7. Die Demokratisierung von umweltpolitischen Entscheidungsverfahren und die Beteiligung der betroffenen Bevölkerung ist unzulänglich oder zum Teil nicht vorhanden.
8. Die europäische und internationale Koordination und Arbeit auf dem Gebiet des Umweltschutzes findet in der Praxis meist auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner statt.

Zur Durchsetzung und Umsetzung der Ziele gewerkschaftlicher Umweltpolitik verweist der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongress auf die Entwicklung der Umweltpolitik der Gewerkschaften. Sie findet ihren Ausdruck in dem vom Deutschen Gewerkschaftsbund 1985 beschlossenen Umweltprogramm „Umweltschutz und qualitatives Wachstum“ auf nationaler Ebene, in dem vom Europäischen Gewerkschaftsbund 1986 verabschiedeten Umweltprogramm „Arbeit und Umwelt“ auf europäischer Ebene und in der vom Internationalen Bund Freier Gewerkschaften 1986 verabschiedeten Erklärung zu „Umwelt und Entwicklung“ auf weltweiter Ebene. Ausgehend von diesen Umweltprogrammen fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongress die Weiterentwicklung der nationalen, europäischen und weltweiten Umweltpolitik im Interesse der Arbeitnehmer.

## **II. Intensivierung der europäischen und internationalen Umweltpolitik**

Angesichts der europäischen und globalen Umweltprobleme ist in der Umweltpolitik eine internationale Zusammenarbeit, die auch weit über Europa hinausgeht, erforderlich. Die Notwendigkeit internationaler Zusammenarbeit darf indessen nicht zum Vorwand für nationale Untätigkeit werden. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongress fordert daher eine Intensivierung der europäischen und internationalen Umweltpolitik, die ein hohes Schutzniveau anstrebt, das Vorsorge- und Verursacherprinzip durchsetzt und die Schaffung von Arbeitsplätzen und den Umweltschutz miteinander verbindet. Weiter zu entwickelnde Schwerpunkte sind:

### **A) Vereinheitlichung europäischer Umweltrahmenbedingungen**

1. Die Festlegung von Umweltnormen nach dem Stand der Technik und ihre Umsetzung für alle Neuanlagen; die Festlegung eines Sanierungsplans für Altanlagen mit konkreten Fri-

sten und ohne Durchbrechung des Verursacherprinzips sowie die ständige Anpassung des Standes der Technik an die besten verfügbaren Technologien.

2. Bei Investitionen und beim Betrieb von Anlagen mit grenzüberschreitenden Auswirkungen auf die Umwelt ist eine umfassende Information betroffener Bürger und Mitgliedsländer und ihre Einbeziehung in das Genehmigungsverfahren erforderlich.
3. Einführung von verbindlichen Beteiligungsrechten und Konsultationen in allen Fragen des Umweltschutzes. Dafür sind in Europa Einstellungen von Umweltbeauftragten und die Berichterstattung über den Stand des betrieblichen Umweltschutzes der Unternehmensleitungen gegenüber den gewerkschaftlichen oder betrieblichen Interessenvertretungen erforderlich.
4. Zur drastischen Verminderung der grenzüberschreitenden Luftverschmutzung sind Richtlinien zur Schadstoffbegrenzung nach dem Stand der Technik festzulegen
  - bei Kraftwerken durch eine europäische Großfeuerungsanlagenverordnung,
  - bei Industrieanlagen durch eine europäische TA-Luft,
  - beim Kraftfahrzeugverkehr durch EG-Grenzwerte, die mindestens den US-Grenzwerten entsprechen
  - und bei Abfallentsorgungsanlagen.

#### **B) EG-Umweltprogramme mit folgenden Zielsetzungen und Orientierungen**

1. In Europa sind regionale Sanierungsprogramme wegen unterschiedlicher Umweltprobleme in den einzelnen Ländern erforderlich, die die Umweltbelastungen verringern und durch eine vorausschauende Beschäftigungspolitik die Konsequenzen von Produktionsumstellungen für die Beschäftigten sozialverträglich gestalten. Solche Umstellungspläne sollen gemeinsam mit den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften erarbeitet werden. Sie sollen eine Produktionsumstellung ermöglichen, in den betroffenen Regionen neue Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, eine Umschulung und Weiterqualifizierung erlauben sowie die Existenz der Arbeitnehmer sichern.
2. Aufstellung und Umsetzung eines Programms zum Schutz von Nordsee, Ostsee und Mittelmeer, durch Begrenzung der Schadstoffeinleitungen, durch bessere Kläranlagen und Beendigung der Seeverbrennung und Verklappung in die Meeresgewässer.
3. Aufstellung und Durchführung eines europäischen Altlastensanierungsprogrammes, das die Altlasten flächendeckend erfaßt, nach einheitlichen Maßstäben bewertet, kontrolliert und durch den Verursacher saniert. Für die Sanierung von Altlasten, bei denen die einzelnen Verursacher nicht mehr festzustellen sind, ist ein Altlastensanierungsfonds unter Beteiligung der Wirtschaft einzurichten.

#### **C) Internationale Umweltpolitik, Umweltprobleme und Maßnahmen**

1. Die Industrieländer müssen ihre Verantwortung gegenüber der Dritten Welt wahrnehmen. Produkte, die in Europa verboten sind, und gefährliche Abfälle dürfen nicht in die Dritte Welt exportiert werden. Die Produktion von umwelt- und gesundheitsgefährdenden Stoffen darf nicht in die Dritte Welt verlagert werden. Die Länder der Dritten Welt müssen bei



ihren Bemühungen unterstützt werden, möglichst hohe Normen nach dem Stand der Technik festzulegen.

2. Gegen die drohende Klimakatastrophe durch den Treibhauseffekt ist weltweit der Energieumsatz drastisch zu verringern. Dazu gehören alle Formen der Energieeinsparung, rationellen Energieverwendung und die vermehrte Nutzung und Anwendung regenerativer Energiequellen sowie die bessere Energienutzung, z. B. durch Wirbelschichtfeuerung mit Kraft-Wärme-Auskopplung. Der Energieverbrauch im Verkehr muß drastisch reduziert werden, notwendig ist ein integriertes und umweltfreundliches Verkehrssystem, das den Ausbau von öffentlichen Verkehrsmitteln fördert. Überall dort, wo klimaverändernde Stoffe zum Treibhauseffekt beitragen, sind Gegenmaßnahmen zu treffen.
3. Um der Zerstörung der Ozonschicht entgegenzuwirken, sind sofortige Maßnahmen einzuleiten. Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FKKW) und andere dafür verantwortliche Stoffe sind durch umwelt- und gesundheitsverträgliche Stoffe zu ersetzen.
4. Zum Schutz des tropischen Regenwaldes ist ein Bündel von Maßnahmen einzuleiten. Erforderlich ist eine Entschuldungskampagne gegenüber der Dritten Welt, die Einrichtung von Tropenwaldfonds, die Erhebung einer Tropenholzabgabe, deren Mittel der Dritten Welt zur Verfügung gestellt werden und die Durchführung von Maßnahmen der nachhaltigen Forstwirtschaft in der Dritten Welt.

#### **D) Institutionelle und finanzielle Stärkung der europäischen und internationalen Umweltpolitik**

1. Eine neue, vorsorgende Umweltpolitik in der EG bedarf der demokratischen Legitimation und Kontrolle. Europäische Umweltpolitik darf nicht hinter den verschlossenen Türen im Ministerrat entschieden werden. Deshalb muß vor allem das Europäische Parlament gestärkt werden und auch Kompetenzen in der Umweltpolitik erhalten.
2. Erforderlich ist auch eine weitgehende europaweite Kontrolle über die Einhaltung der Umweltnormen und eine klare Regelung über die grenzüberschreitende Umweltgerichtsbarkeit, einschließlich des Haftungsrechts und der Ausweitung der direkten Rechtsprechung durch den Europäischen Gerichtshof.
3. Einrichtung eines EG-Umweltfonds, zur Finanzierung von Umweltprojekten in Regionen, mit schwächerer Infrastruktur und hoher Arbeitslosigkeit, um damit einen Beitrag zur Erprobung und Anwendung von neuesten Umweltechnologien und zum Abbau der Arbeitslosigkeit europaweit zu leisten.
4. Durch Abschluß von internationalen und bilateralen Umweltabkommen müssen die Voraussetzungen für eine verstärkte Anwendung von Umweltschutztechnologien und eine weltweite Reduzierung von Umweltbelastungen geschaffen werden. Hierzu gehören auch Maßnahmen zur Reduzierung grenzüberschreitender Emissionen aus osteuropäischen Ländern durch finanzielle und technische Hilfe und die Ausweitung der begonnenen Kooperation mit diesen Ländern und der UdSSR durch bilaterale Abkommen.
5. Um zur Aufstellung und Umsetzung von notwendigen umweltpolitischen Maßnahmen auf europäischer und internationaler Ebene die organisatorischen Voraussetzungen zu verbessern, ist eine EG-Umweltagentur und ein UN-Umweltrat einzurichten. Dabei sind diese Organisationen zur Information, Kontrolle und Überwachung sowie der Durchsetzung

von Umweltprogrammen mit den entsprechenden Kompetenzen auszustatten und die Gewerkschaften daran zu beteiligen.

6. Durch den EG-Binnenmarkt mit seinen erheblichen Umweltauswirkungen kommt dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) zukünftig eine größere Rolle in der Umweltpolitik zu. Die umweltpolitische Arbeit und Koordination im Umweltausschuß des EGB ist zu verstärken und die Umweltpolitik des EGB gegenüber der EG-Kommission wirksam zu vertreten. Bei der Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Dublin ist die Umweltpolitik stärker zu integrieren und zu bearbeiten.

Mit der Verankerung der Umweltpolitik im EG-Vertrag hat die europäische Umweltpolitik eine neue perspektivische Grundlage erhalten. Die nationalen Regierungen bestimmen aber nach wie vor mit ihrer jeweiligen nationalen Umweltpolitik wesentlich die Umweltpolitik der Europäischen Gemeinschaft. Deshalb muß die Bundesrepublik Deutschland, die zu den Ländern in Europa mit dem höchsten Anteil an den Umweltbelastungen gehört, ihre nationale Umweltpolitik vorbildlich gestalten.

### **III. Instrumente zur ökologischen Umgestaltung der Industriegesellschaft**

Die Industriegesellschaft ist so zu gestalten, daß sie weltweit Umweltschäden vermeidet, die Gesundheit der Bevölkerung schützt und eine sparsame und ressourcenschonende Verwendung der Rohstoffe erreicht. Umweltschäden oder Gesundheitsschäden, die bisher auf die gesamte Gesellschaft abgewälzt wurden, sind zukünftig in der betrieblichen Kalkulation auch ökonomisch dem Verursacher zuzurechnen. Dies kann mit strengen umweltpolitischen Rahmenbedingungen erreicht werden, sie können jedoch eine konsequente Umweltgesetzgebung nicht ersetzen. Insbesondere dann, wenn es um den Schutz von Mensch und Umwelt geht, sind durch das Umweltrecht Mindestanforderungen festzulegen und einzuhalten. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert daher eine ökologische Umgestaltung der Industriegesellschaft sowie die Entwicklung und Einführung umwelt- und sozialverträglicher Techniken.

Zur stärkeren Durchsetzung des Vorsorge- und Verursacherprinzips sind das Ordnungsrecht, die Steuer- und Abgabepolitik, die Tarifgestaltung und Gebührenpolitik sowie das Umweltrecht wie folgt weiterzuentwickeln und auszugestalten:

#### **A) Grundsätze**

1. Den privaten und öffentlichen Unternehmen ist vorrangig durch bundeseinheitliche Auflagen, Abgaben, Gebote und Verbote ein umweltpolitischer Rahmen zu setzen.
2. Gebote, Verbote und Auflagen sind an den Stand der Technik anzupassen und mit ökonomischen Anreizen, die an einem Vorsorgewert orientiert sind, zu kombinieren. Dies führt zu einer ständigen technischen Innovation und damit zu einer gewünschten Dynamisierung des Standes der Technik.

#### **B) Steuer- und Abgabepolitik sowie Tarifgestaltung und Gebührenpolitik**

1. Zur Durchsetzung des Verursacherprinzips und zur Förderung umweltfreundlicher Produktionsverfahren und Produkte sind bestehende Abgabenlösungen weiterzuentwickeln und neue einzuführen. Hierdurch werden umweltschädliche Produkte und Produktionsweisen teuer und damit betriebswirtschaftlich unrentabel, die Unternehmen zu anderen

Produktionsformen veranlaßt und eine Umgestaltung der Konsumstrukturen und Umwelt-schutzinvestitionen angeregt. Auf Grund der zugespitzten Situation in vielen Bereichen werden folgende Abgabenlösungen in Betracht gezogen:

- Verbesserung des Gewässerschutzes:

Die nach dem bestehenden Abwasserabgabengesetz zu entrichtenden Abgaben sind stufenweise zu erhöhen. Außerdem ist eine Phosphat- und Ammonium-Stickstoff-Abgabe in das Gesetz aufzunehmen. Zur Begrenzung bzw. zur Reduzierung des Nitratreintrags in das Grund- und Oberflächenwasser ist darüberhinaus eine Stickstoffabgabe erforderlich. Die Notwendigkeit einer Pflanzenbehandlungsmittel- und Grundwasserentnahmeabgabe ist zu prüfen.

- Energieeinsparung und Luftreinhaltung:

Zur Energieeinsparung ist die Einführung einer Abwärmeabgabe zu prüfen, mit deren Aufkommen Investitionen zur Kraft-Wärme-Kopplung und zum Ausbau der Fernwärmenetze zu finanzieren sind. Durch die Einführung einer die Umwelt- und Unfallkosten berücksichtigenden Schwerverkehrsabgabe ist eine stärkere Verlagerung der Gütertransporte von der Straße auf die Schiene und damit eine Verringerung von Energieverbrauch und Luftbelastung durchzusetzen. Darüberhinaus ist die Einführung einer Schadstoff-Abgabe ( $\text{CO}_2/\text{SO}_2/\text{NO}_x$ ) zum Schutz der Erdatmosphäre zu prüfen.

- Müllvermeidung

Zur Verringerung der Abfallprobleme ist eine Einwegverpackungsabgabe einzuführen.

2. Ähnlich wie mit Abgaben kann auch mit einer gezielten Steuerpolitik eine ökologische Umgestaltung erreicht werden. So ist zur Altlastensanierung eine befristete Zwecksteuer erforderlich.

3. Die Erzielung einer deutlichen Schadstoffreduzierung im Kfz-Verkehr durch ein System von Steuern und Anreizen zur Kfz-Umrüstung auf sauberere Motoren, das folgende Bestandteile enthält und – soweit damit steuerliche Mehrbelastungen verbunden sind – nur in Verbindung mit einem bedarfsgerechten Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrsnetzes umzusetzen ist:

- Verbrauchsaufgaben für Personen- und Lastkraftwagen nach amerikanischem Vorbild, damit sparsamere Motoren produziert werden;
- die Umliegung der Kfz-Steuer auf die Mineralölsteuer, damit sparsamer und weniger gefahren wird;
- die Einführung einer befristeten, am tatsächlichen Schadstoffausstoß orientierten Abgassteuer/Schadstoffabgabe für alle Kraftwagen, die nicht die US-Schadstoffgrenzwerte einhalten;
- ein an den tatsächlichen Kosten orientierter sofort auszahlaber Zuschuß zur Nachrüstung von Altfahrzeugen mit Katalysatoren, damit die neu eingeführte Abgassteuer/Schadstoffabgabe ohne größeren Eigenaufwand vermieden werden kann.

4. Einführung einer Tarifgestaltung bei den kommunalen Versorgungsunternehmen, die den umweltbewußten Verbraucher bei der Energieeinsparung und Wassereinsparung begünstigt.
5. Einführung einer Gebührenpolitik bei den kommunalen Entsorgungsunternehmen, die eine verursachergerechte Ausgestaltung der Entsorgungsentgelte für Abwasser und Abfall beinhaltet.

### **C) Weiterentwicklung des Umweltrechtes**

1. Eindeutige Aufnahme des Umweltschutzes ins Grundgesetz, ohne Gesetzesvorbehalt. „Die natürlichen Lebensgrundlagen stehen unter dem besonderen Schutz des Staates.“
2. Erstellung eines eigenständigen Gesetzes, nach dem jeder Bürger ein Recht auf freien Zugang zu umweltrelevanten Informationen erhält. Dies dient der Verwaltungstransparenz und der Verbesserung umweltpolitischer Entscheidungsfindung auf sachlicher Grundlage.
3. Veränderung des Umwelthaftungsrechtes im Sinne einer Gefährdungshaftung und damit gekoppelte Einführung einer Umwelthaftpflichtversicherung ohne Deckungsgrenzen, um die ökologischen Folgekosten sowie die Kosten für Gesundheitsschäden durch Umweltbelastungen den Verursachern zu übertragen. Zur Erleichterung der Entschädigung ist eine Beweislastumkehr vorzusehen. Zur Entschädigung von Umweltschäden (Summations- und Distanzschäden) und Gesundheitsschäden, die dem einzelnen Verursacher nicht zurechenbar sind, ist ein Umweltschadensersatzfonds einzurichten.
4. Das Umweltstrafrecht und das Ordnungswidrigkeitenrecht ist durch eine Erhöhung der Bußgelder, Strafen und Durchsetzung des Strafvollzuges zu verschärfen. Darüberhinaus ist die Umweltüberwachung zu verbessern und die Umweltkriminalität entschieden zu bekämpfen, unter anderem durch eine gesetzliche Anzeigepflicht der Verwaltungsbehörden bei Umweltverstößen.
5. Einführung eines eigenständigen Gesetzes zur Durchführung von Umweltverträglichkeitsprüfungen, das die vorsorgende Umweltpolitik und die Bürgerrechte im Umweltschutz stärkt, die Rechts- und Planungssicherheit für Investoren erhöht, Investitionen verstetigt und Arbeitsplätze auf Dauer umweltfreundlicher und damit sicherer gestaltet.
6. Die Substitution von gesundheitsgefährdenden und umweltschädigenden Substanzen sowie die zügige Erfassung und Überprüfung der Altstoffe, insbesondere durch die Novellierung des Chemikaliengesetzes. Bei der Feststellung von gesundheitsgefährdenden und umweltschädigenden Substanzen sind zur sozialverträglichen Produktionsumstellung definierte, zeitlich abgestimmte und kontrollierbare Stufenpläne zu erarbeiten.
7. Erstellung eines Produkthaftungsgesetzes für eine verschuldensunabhängige Haftung von Schäden durch fehlerhafte Produkte, in die auch landwirtschaftliche Produkte einzubeziehen sind, durch die Umsetzung der EG-Produkthaftungsrichtlinie in nationales Recht.
8. Die Lärmbelästigung durch Maschinen, Anlagen und Fahrzeuge ist drastisch zu reduzieren. Eine der Voraussetzungen, dies zu erreichen, ist eine Novellierung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes.

9. Zur Verbesserung des Gewässerschutzes und zur Sicherung der Trinkwasserversorgung sind alle wasserrechtlichen Vorschriften und die dazugehörigen Verwaltungsvorschriften zu novellieren, wobei die Einleitungsgenehmigungen auf die Einhaltung des Standes der Technik zu überprüfen und anzupassen sind. Die EG-Trinkwasserrichtlinie ist ohne Ausnahmen in nationales Recht umzusetzen und einzuhalten.
10. Novellierung des Abfallgesetzes mit der eindeutigen Priorität der Abfallvermeidung und der stofflichen Verwertung vor der thermischen Verwertung. Die Technische Anleitung Abfall ist so zu erstellen, daß die Abfall- und Sonderabfallentsorgung geschlossen im Rahmen des Abfallrechtes geregelt wird. Die Sonderabfallverbrennung sollte nur dann genehmigt werden, wenn nachgewiesen wurde, daß andere Methoden der Verwertung und Beseitigung nicht möglich sind. Die Müllverbrennung und Verklappung auf See ist zu beenden und durch Wiederaufarbeitung soweit wie möglich eine Rückführung der Stoffe in den Stoffkreislauf anzustreben.
11. Novellierung des Bundesnaturschutzgesetzes, unter Streichung der Landwirtschaftsklausel, da die im bisherigen Gesetz vermutete Zielharmonie zwischen ordnungsgemäßer Land- und Forstwirtschaft nicht vorhanden ist. Weiterhin ist ein Maßnahmenkatalog zur Durchsetzung einer umweltverträglichen Landwirtschaft sowie die Einführung einer Verbandsklage im Naturschutz für anerkannte Naturschutzverbände vorzusehen.

#### IV. Umweltschutz im Betrieb

Zu einer umfassenden Umweltpolitik gehören umweltverträgliche Produktionsverfahren und Produkte sowie die Schaffung gesundheitsgerechter und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Deshalb muß der „integrierte Umweltschutz“, die Verbindung von Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz, für alle den bestmöglichen Schutz gewährleisten. Häufig sind die gleichen Stoffe verantwortlich für die Zerstörung der Umwelt, die Gefährdung der Gesundheit und die gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz. Für die Gewerkschaften beginnt daher der Umweltschutz im Betrieb. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt daher fest, die Umstrukturierung der Produktion auf energiesparende, umweltfreundliche, abfallarme Produktionsverfahren kann nur mit Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen. Hinzu kommen muß eine ökologische Unternehmensplanung. Folgende Ansatzpunkte ergeben sich für einen integrierten betrieblichen Umweltschutz:

1. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz sind zu novellieren, damit die Arbeitnehmer, Betriebsräte und Personalräte dort, wo sie unmittelbar von Umwelt- und Gesundheitsbelastungen betroffen sind, informiert werden und die Möglichkeit erhalten, dafür zu sorgen, daß diese Belastungen beseitigt werden.
2. Ein eigenständiges Umweltbeauftragtengesetz ist zu erstellen, das die Rechte und Aufgaben der Umweltbeauftragten, deren Unabhängigkeit, den Kündigungsschutz, die Verpflichtung zur Information und Zusammenarbeit mit den Betriebs- und Personalräten sowie die Einführung von paritätisch besetzten Umweltausschüssen vorsieht.
3. Im Bereich umweltrelevanter Daten und Entscheidungen sind umfassende Informations- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere für Betriebs- und Personalräte einzuführen.

4. Zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben beim betrieblichen Umweltschutz müssen über das bisher gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus zusätzliche Betriebsräte freigestellt werden.
5. Für Betriebsangehörige soll ein Beschwerderecht über innerbetriebliche Umweltschutzvorgänge gegenüber der Aufsichtsbehörde – nach Ausschöpfung der betrieblichen Möglichkeiten (z. B. Betriebsrat) – rechtlich abgesichert werden.
6. Jeder Arbeitnehmer muß ein Arbeitsverweigerungsrecht haben, wenn Arbeitgeber gegen bestehende Gesetze und Verordnungen verstoßen.
7. Einführung eines betrieblichen Umweltkatasters, das alle ökologischen Daten im Betrieb dokumentiert und Maßnahmen zur Änderung beinhaltet.
8. Zur Sicherung einer vorausschauenden Umweltpolitik ist ein Umweltplan auf Ebene der Unternehmen einzuführen und zu finanzieren, der zur Sicherung der Arbeitsplätze dient, beim Ersatz umweltbelastender Stoffe und Produkte, bei Änderungen von Produktionsverfahren und bei umweltbedingten Betriebsstilllegungen.
9. Einführung eines umfassenden Umweltmanagement; dies schließt ein, daß ein Mitglied der Geschäftsführung für Umweltfragen verantwortlich ist.
10. Einführung einer umfassenden ökologischen Unternehmensplanung, die beispielsweise die Bewertung von Investitionen und Produkten auf deren Umweltverträglichkeit und die Einführung von ökologischen Kriterien bei der Bilanzierung und beim Controlling enthält.
11. Nutzung des Innovationspotentials der Beschäftigten durch Aufnahme des Umweltschutzes in die Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Vorschlagswesen.
12. Ausbildung und Einsatz von Umweltberatern im Betrieb, Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten im Umweltschutz und Aufnahme des Umweltschutzes in die Ausbildungsverordnungen.

Zukünftig werden Investitionsentscheidungen mehr als bisher an den Kriterien der Umweltverträglichkeit gemessen werden. Umweltpolitik muß daher mehr als bisher zum integrierten Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb und in der Organisation werden. Zur Umsetzung seiner umweltpolitischen Vorschläge werden der DGB und seine Gewerkschaften die umweltpolitische Arbeit intensivieren, zur Förderung des Umweltbewußtseins beitragen, die Bildung von Arbeitskreisen „Arbeit und Umwelt“ fördern, die Zusammenarbeit mit Wissenschaft, Hochschulen und Verbänden verstärken und die Durchführung von Bildungsveranstaltungen zur Umweltpolitik auf allen Ebenen ausweiten. Die internationale Koordination und Arbeit auf dem Gebiet des Umweltschutzes ist zu verstärken und zwischen den Gewerkschaften zu fördern. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß beauftragt den DGB-Bundesvorstand mit der Erarbeitung eines ökologischen Gesamtprogrammes, in dem alle für die Umweltpolitik wichtigen Bereiche integriert sind. Darüberhinaus sollte die historische Bedeutung der Ökologiefrage innerhalb der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung wissenschaftlich untersucht werden.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß setzt sich dafür ein, daß das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf bessere Arbeits- und Lebensbedingungen und auf eine gesunde Umwelt durch die nationale, europäische und internationale Umweltpolitik gewährleistet wird. Dies ist nicht nur aus Sicht der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen und

der Gesundheit sinnvoll, sondern im Interesse der Gesellschaft ökonomisch vernünftig, Wachstumsvoraussetzung für zukünftige industrielle Tätigkeit und für die zukünftigen Generationen Voraussetzung zur Bewältigung der Überlebensfragen.

*Der DGB hat über die Einflußnahme auf Gesetzesvorhaben, durch Stellungnahmen, Gespräche, verstärkte Bildungsarbeit und sein Umweltberatungsprogramm in den neuen Bundesländern zur Fortentwicklung der nationalen, europäischen und weltweiten Umweltpolitik im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beigetragen. Dabei wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:*

*Zum Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes 1991 wurde vom DGB ein Antrag zur Europäischen Umweltpolitik eingebracht, der vom Exekutivausschuß des EGB 1992 mit den wesentlichen Aussagen des DGB beschlossen wurde.*

*Darüber hinaus hat der DGB auf zahlreiche Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Gemeinschaft über den Wirtschafts- und Sozialausschuß bzw. über den Umweltausschuß des EGB Einfluß genommen. Im Rahmen der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung (UNCED) 1992 in Rio de Janeiro gelang die Verabschiedung der Konventionen zum Klimaschutz und zur biologischen Vielfalt, der Walderklärung, der Rio-Deklaration, des Aktionsprogramms „AGENDA 21“ sowie die Einrichtung einer UN-Kommission für nachhaltige Entwicklung (CSD). Über die Mitarbeit im Umweltausschuß des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften hat der DGB seine Vorstellungen in die Positionsbeschreibung des IBFG zum Thema „Umwelt und Entwicklung“ eingebracht.*

*Im Hinblick auf eine ökologische Umgestaltung der sozialen Marktwirtschaft sowie die Entwicklung und Einführung umwelt- und sozialverträglicher Techniken hat der DGB seine Positionen in zahlreichen Anhörungen des Bundesumweltministers und der zuständigen Ausschüsse des Deutschen Bundestages eingebracht.*

*Hinsichtlich der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen DGB und Verbänden ist in den letzten Jahren insbesondere die bessere Kooperation mit Umweltverbänden hervorzuheben. In diesem Zusammenhang wird an die gemeinsame Durchführung des Deutschen Umwelttages erinnert, der als fünftägige Aktionswoche im September 1992 in Frankfurt stattfand.*

*Im Zusammenhang mit der Wiedervereinigung hat der DGB mit Nachdruck auf die Gestaltung der Umweltunion im Einigungsvertrag und bei der Entwicklung des Umweltrahmengesetzes der DDR Einfluß genommen. Wesentliches Ziel war die Übernahme des bundesdeutschen Umweltrechtes, was mit einigen wenigen Ausnahmen auch erreicht worden ist.*

*Im Rahmen der Aktivitäten zur Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes ist in erster Linie das Umweltberatungsprogramm der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern zu nennen, das auf Initiative des DGB entwickelt und umgesetzt wurde sowie von einer eigens hierzu eingerichteten Koordinierungsstelle im DGB organisiert wird. Über den DGB kam eine Anschubfinanzierung für die ersten drei Jahre in Höhe von über 12 Mio. DM durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt zustande. Neben dem DGB sind bei diesem bedeutsamsten Vorhaben gewerkschaftlicher Umweltpolitik in den neuen Bundesländern die Gewerkschaften IG Bau-Steine-Erden, Handel, Banken und Versicherungen, Nahrung-Genuss-Gaststätten, Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie die Stiftung „Arbeit und Umwelt“ der IG Chemie-Papier-Keramik.*

*Hinsichtlich der Erarbeitung eines ökologischen Gesamtprogrammes wird auf die Debatte zur DGB-Programmatik, hier Leitfrage 9 (Umwelt, Frieden und Entwicklung), verwiesen. Im übrigen vgl. Geschäftsbericht.*

## **91 (M zu 90)**

Antragsteller: Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft

### **Umweltpolitik – Waldsterben**

**1. Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Kongresses nehmen die Situation des Waldes zur Kenntnis. Sie verbinden Ihre Sorge um den Erhalt der Wälder mit Forderungen zur Entlastung der Umwelt.**

### **2. Grundlagen Wald**

#### **2.1 Umfang des Waldes und Leistungen**

Rund 29 % (7,4 Mio Hektar) der Fläche der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin sind mit Wald bedeckt. Der Wald trägt wesentlich zur Sicherung unserer Lebensgrundlagen bei und fördert darüber hinaus die Lebensqualität erheblich.

#### **Wald**

- wirkt sich günstig auf das Klima aus,
- schützt vor Erosion,
- mindert Hochwassergefahren,
- dämpft Lärm,
- vermag verschiedene andere Emissionsbelastungen abzumildern,
- garantiert die Stetigkeit des Wasserangebotes und der Wasserqualität,
- ist Lebensraum für eine große Zahl von Tier und Pflanzenarten,
- ist Rückzugsgebiet für bedrohte Tiere und Pflanzenarten,
- ist Erholungsraum,
- prägt das Landschaftsbild positiv,
- liefert Rohstoffe,
- bietet Arbeitsplätze.



## 2.2 Zahlen

Der Wald der Bundesrepublik Deutschland unterliegt folgenden Eigentumsverhältnissen:

Besitzart	Prozent
Staatswald (Bundesländer)	30
Körperschaftswald (Gemeinden)	24
Privatwald	46

Die Baumartenzusammensetzung ergibt folgendes Bild:

Baumart	Prozent
Eiche	8
Buche und andere Laubhölzer	23
Kiefer und Lärche	27
Fichte und anderes Nadelholz	42

## 2.3 Fehlentwicklung Forstpolitik

Die heutigen Wälder sind größtenteils vom Menschen gestaltet und werden überwiegend unter dem Gesichtspunkt der Holzproduktion bewirtschaftet. Sie stellen dennoch weiterhin die wichtigsten naturnahen Landschaftsteile dar. Eine auf Erhaltung und Pflege des Waldes bedachte Forstwirtschaft erfüllt wie keine andere Bodennutzungsform Aufgaben zum Schutz der natürlichen Ressourcen. Die unter der Zielsetzung der ordnungsgemäßen Forstwirtschaft bewirtschafteten Wälder sind eine einzigartige, sich immer wieder erneuernde Rohstoffquelle und ein wichtiger Bestandteil unserer Wirtschaft, dabei wurden aber oft die ökologischen Sozialfunktionen des Waldes nur nachrangig berücksichtigt. Der Wald gibt mehr als 90.000 Arbeitnehmern einen Arbeitsplatz. 800.000 Arbeitsplätze hängen direkt oder indirekt von der Forst- und Holzwirtschaft ab.

Um den Wald kommt es immer wieder zu Zielkonflikten. Die Auffassung, daß mit der ordnungsgemäßen Bewirtschaftung alle anderen Leistungen des Waldes kostenlos mitgarantiert werden können (Kielwassertheorie), hat sich als falsch herausgestellt. Die vorrangige Bewertung des Waldes nach dem Holzertrag führt zu Fehlentwicklungen in der Forstpolitik und gefährdet damit die zukünftige Sicherung der Funktionen des Waldes. Grundsätzlich ist die Gesamtheit der Funktionen des Waldes in allen Besitzarten zu sichern. Die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen müssen so gestaltet sein, daß die Zielvorgaben des Bundeswaldgesetzes (Nutz-, Schutz- und Erholungsfunktion) von den Betrieben erreicht werden können, dazu gehört die Einbeziehung der Schutz- und Erholungsfunktion in die betriebswirtschaftliche Rechnung.

Die Forstwirtschaft muß ihr Ziel einer verstärkten Berücksichtigung der Böden bei der Wahl der Baumarten und der waldbaulichen Verfahren energischer als bisher in der Praxis umsetzen<sup>1</sup>.

## 3. Waldzustand

### 3.1 Pflegerückstände

Durch die relativ langen Zeiträume, die mit der Planung für den Wald zu erfolgen haben (70 bis 240 Jahre), ergeben sich in unserer schnellebigen Zeit erhebliche Probleme. Auf-

grund der schlechten Ertragssituation der Betriebe gibt es z. T. Pfliegerückstände, die der waldbaulichen Zielsetzung entgegenstehen.

### 3.2 Waldsterben

Hervorgerufen durch die seit Beginn der Industrialisierung erheblich gestiegenen Umweltbelastungen, insbesondere durch die Luftverschmutzung, kam es zu einem weltweit schleichenden Waldsterben. Erst Anfang der 80iger Jahre begann man sich diesem Problem zu stellen.

Entwicklung der Waldschäden:

Jahr	Schadstufen in %
1983	34,4 <sup>2</sup>
1984	50,2
1985	51,9
1986	53,7
1987	52,3
1988	52,4
1989	52,9

## 4. Ursachen des Waldsterbens

### 4.1 Allgemein

Witterungsschwankungen, Pilzbefall, Insektenfraß, Windwurf, Schneedruck und Viruskrankheiten – dies alles erträgt der Wald schon seit Jahrzehnten. Aber die Emissionen sind seit Jahrzehnten ständig gestiegen und haben sich angereichert. Alle ernstzunehmenden Wissenschaftler sind sich einig in der Auffassung, daß die Luftverschmutzung der auslösende Faktor für das Waldsterben ist.

### 4.2 Quellen der Schadstoffe

Verursacher Schadstoffe 1986

	Schwefeldioxid	Stickoxid	Kohlenmonoxid
Kraftwerke/ Fernheizw.	60,8 %	24,7 %	0,5 %
Industrie	19,2 %	8,8 %	3,3 %
Haushalte/ Kleinverbr.	10,6 %	4,8 %	10,6 %
Verkehr	4,8 %	61,0 %	73,6 %
Sonstige	4,6 %	0,7 %	12,0 %

## 5. Gegenmaßnahmen Waldsterben

### 5.1 Luftbelastung reduzieren

#### 5.1.1 Allgemein

Die jahrzehntelange Emission von Schwefeldioxid, Stickoxiden und anderen Schadstoffen haben zur Versauerung der Böden und damit zu chemischen Boden verände-

rungen durch Auswaschung von Nährstoffen geführt. Das durch das erhöhte, einseitige Stickstoffangebot einsetzende zusätzliche Wachstum ruft Mangelerscheinungen an den Pflanzen hervor<sup>9</sup>. Durch die Veränderung in den Böden sind zahlreiche Tiere und Pflanzen im Boden betroffen. Durch zusätzliche Düngemaßnahmen wird das Bodenleben weiter gestört. Die Auswirkungen der Forstschutzmaßnahmen durch den Einsatz chemischer Mittel sind in seiner Auswirkung auf das Bodenleben weitgehend unbekannt.

### 5.1.2 Energie

Eine deutliche Verteuerung der Energie würde am schnellsten einen sparsamen Umgang mit der Energie und eine bessere Ausnutzung herbeiführen. Regenerative Energien sind stärker zu fördern und zur Deckung des Energiebedarfs einzusetzen.

### 5.1.3 Verkehr

Die Versuche der letzten Jahre, allein durch die Förderung von Fahrzeugen mit geregelterm Dreiwegekatalysator die Luftverschmutzung durch den Straßenverkehr zu verringern, sind fehlgeschlagen. Höhere Jahreskilometerfahrleistungen sowie schnellere Durchschnittsgeschwindigkeiten als auch höhere Zulassungszahlen haben bisher große Erfolge verhindert. Die Ausweitung des Gütertransportes mit LKW gibt zur weiteren Sorge Anlaß.

## 6. Neue Forstpolitik

Nur ein konsequenter naturnaher Waldbau ist in der Lage, Schadursachen von außen zu mildern. Eine derart intensive Waldpflege setzt auf allen Ebenen qualifiziertes eigenes Personal in ausreichendem Umfang voraus.

## 7. Forderungen

### 7.1 Allgemeine Forderungen zur Umwelt

- Einführung einer Öko-Steuer, die umweltbelastende Maßnahmen und Produkte verteuert
- Ausbau des Personals für eine wirkungsvollere Überwachung der Umwelt und Ausweitung der Kompetenzen der zuständigen Behörden
- Anpassung der Behördenstrukturen an gesetzliche Aufgabenstellungen und die Umwelterfordernisse
- Verschärfung der Umweltstrafgesetze

### 7.2 Umweltfreundliche Verkehrspolitik

- verstärkter Ausbau des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs zu einem erschwinglichen Fahrpreis, z. B. durch Einführung eines Halbp reis-Passes für den Bereich der Deutschen Bundesbahn,
- eine spürbare Verlagerung des LKW-Verkehrs, insbesondere des Transports gefährlicher Güter auf die Schiene,

- Einführung von Geschwindigkeitsbegrenzungen,
- Neufahrzeuge dürfen grundsätzlich nur noch zugelassen werden, wenn sie die Abgaswerte nach US-Norm (geregelter 3-Wege-Kat) erreichen – Einbau von Rußfiltern bei Dieselfahrzeugen. Schnellstmöglicher Einsatz von umweltfreundlichen Treibstoffen für Verbrennungsmotoren,
- die Belange der Fußgänger und Radfahrer müssen bei der Verkehrsplanung mehr als bisher berücksichtigt werden,
- umgehende und drastische Reduktion der Stickoxid- und Rußemission durch den LKW-Verkehr und alle Arbeitsmaschinen mit Dieselantrieb einzusetzen (US-Grenzwerte). Altfahrzeuge müssen in Gesetzesneuregelungen einbezogen werden.
- eine Schwerkverkehrsabgabe für LKW einzuführen, die Abgabe ist europaweit für alle LKW einzuführen und so hoch zu bemessen, daß die durch LKW-Verkehr verursachten Umweltschäden ausgeglichen werden können und die Wettbewerbsfähigkeit der Bahn erhöht wird.
- ein Untersuchungsprogramm, um zu klären, welche Auswirkungen der zunehmende Flugverkehr auf die Luftbelastung hat bzw. inwieweit der Flugverkehr zum Waldsterben beiträgt.

### 7.3 Energiepolitik

- Schnellstmöglicher Ausstieg aus der Kernenergie und sofortiger Baustop aller Atomanlagen
- Verstärkte Förderung dezentraler und regenerativer Energien
- Einführung linearer Strompreistarife

<sup>1</sup> Umweltgutachten 1987 des Sachverständigenrates für Umweltfragen der Bundesregierung Nr. 591

<sup>2</sup> Die Erhebung 1983 ist nur bedingt vergleichbar mit den späteren Erhebungen

<sup>3</sup> Umweltgutachten des Sachverständigenrates für Umweltfragen der Bundesregierung 1987 Nr. 589

*Hauptursache für das Waldsterben ist die hohe Luftverschmutzung. Der DGB hat sich daher nachhaltig für die Reduzierung der Schwefeldioxid- und Stickoxid-Emissionen eingesetzt.*

*Im Kraftwerksbereich wurden entsprechende Erfolge erzielt. Durch die Entwicklung im Verkehrsbereich drohen diese Erfolge, nach Aussage des Berichtes der EG-Kommission über die „Auswirkungen des EG-Binnenmarktes auf die Umwelt“, im Bereich der Stickoxid-Belastung kompensiert zu werden. Hinzukommende Faktoren sind der Vereinigungsprozeß in Deutschland und die Öffnung der Grenzen nach Osteuropa. Die umweltpolitische Notwendigkeit, das Wachstum der weniger umweltverträglichen Verkehrsmittel zu begrenzen und einen Kapazitätsausbau vorrangig bei den relativ umweltfreundlichen Verkehrsträgern vorzunehmen, stellt in Anbetracht dieser Entwicklung eine der Hauptforderungen des DGB in seiner Stellungnahme zum gesamtdeutschen Verkehrswegeplan dar. Der DGB fordert eine grundsätzliche Neuorientierung der Verkehrspolitik mit Priorität von Verkehrsvermeidung und Verkehrsverringering und Erfüllung der notwendigen Mobilitätsbedürfnisse vor allem von Verkehrsverlagerung auf Verkehrsträger mit hoher Massenleistungsfähigkeit.*

## 92 (M zu 90)

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### Arbeit/Ausbildung und Umwelt

Der DGB-Bundeskongreß möge beschließen:

Wir wollen eine Welt, in der Menschen, Tiere und Pflanzen leben können, ohne daß unsere Gesundheit und Existenz ständig durch giftige Gase, verseuchtes Wasser, verdreckte Luft und Boden gefährdet wird. Gesundheit ist für uns nicht die Abwesenheit von Krankheit, sondern körperliches, geistiges und seelisches Wohlbefinden.

Arbeitnehmer/innen sind von Umweltbelastungen und Schädigungen in besonderem Maße betroffen. Planungen und Entscheidungen in der Arbeitswelt haben zugleich immer Auswirkungen auf die Umweltbelastung. Die dort beschäftigten Arbeitnehmer/innen sind somit zusätzlich auch an ihren Arbeitsplätzen diesen gesundheitsgefährdenden Emissionen ausgesetzt. Arbeitnehmer/innen sind auf den Erhalt ihrer Arbeitskraft als der einzigen Einkommensquelle angewiesen und haben daher nicht zuletzt wirtschaftliche Interessen am Schutz ihrer Umwelt. Außerdem sind nur sozial und ökologisch vertretbare Arbeitsplätze auf Dauer auch sichere Arbeitsplätze.

Im kapitalistischen System, mit dem ihm immanenten Konkurrenzdruck, wird Umweltschutz im Produktionsbereich vor allem unter Kostengesichtspunkten betrachtet. Die „ungezügelte“ technisch-industrielle Entwicklung hat mit ihren Eingriffen in den Naturkreislauf eine in der Vergangenheit nicht für möglich gehaltene Dimension der Umwelterstörung und -gefährdung erreicht.

Die bisherige Politik zum Schutz der Umwelt war weder ausreichend noch erfolgreich, die Umweltprobleme zu lösen. Bisher konnten sich die regierenden Parteien weder auf eine Verankerung des Umweltschutzes im Grundgesetz, noch auf die von den DGB-Gewerkschaften geforderten strengen bundeseinheitlichen Auflagen, Gebote, Verbote und Abgaben, unter gleichzeitiger Beachtung des Verursacherprinzips, einigen. Nach wie vor besteht der bundesdeutsche Umweltschutz aus einem „Flickwerk“ unzureichender Reparaturen eingetretener Umweltschäden bzw. dem Einsatz nachsorgender Umwelttechnik, deren Kosten fast ausschließlich von Steuergeldern getragen werden.

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses unterstützen in diesem Zusammenhang alle demokratischen Kräfte, die mit ihren Ideen und Vorstößen ökologisches Verhalten konsequent fördern wollen.

Ziel dieser Initiativen muß es sein, umweltgerechtes Verhalten von Klein- und Großverbrauchern zu fördern bei gleichzeitiger konsequenter Anwendung des Verursacherprinzips. Ökologisch ausgerichtete Initiativen müssen darüber hinaus soziale- und arbeitsmarktpolitische Komponenten enthalten.

Wir setzen uns für eine Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen und eine wirksame, konsequente Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen ein. Dabei lassen wir uns nicht den oft formulierten Gegensatz in der einzelbetrieblichen Unternehmerlogik zwischen Umweltschutz und Arbeitsplätzen aufzwingen!

Mit unseren Forderungen zum qualitativen Wachstum und unseren Beispielen zu Beschäftigungsalternativen, zu regionalen Investitionsfeldern, die zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen vor allem im Umweltbereich führen, haben wir die Argumente der Unternehmer und Politiker längst widerlegt.

In großem Maße ist das gestiegene Umweltbewußtsein dem Engagement vieler Umweltschutzorganisationen, die sich von einst belächelten Organisationen zu politischen und moralischen Instanzen entwickelt haben, zu verdanken. Die Bereitschaft zu umweltbewußtem Handeln, die sie bei breiten Teilen der Bevölkerung, vor allem der Jugend, geweckt haben, muß von den Gewerkschaften aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

Junge Menschen engagieren sich heute zu Recht gegen Luft- und Gewässerverschmutzung, aber engagieren wir uns auch in gleichem Maße gegen Stäube, Ölnebel, Säuren, Kleber und Lösungsmittel in den Betrieben? Wir kämpfen zu Recht gegen den Lärm der Düsentriebwerke, aber engagieren wir uns im gleichen Maße gegen den ohrenbetäubenden Lärm der Maschinen in den Betrieben?

Viele Produkte und Produktionsverfahren werden von uns als Bedrohung unserer Lebensgrundlage erkannt, aber verkennen wir nicht oft, daß wir selbst die Produzenten und Konsumenten all dieser Produkte sind, und daß wir uns in den Betrieben und in der Gesellschaft für Veränderungen einsetzen müssen. Positive Ansätze auf der Konsumentenseite zeigen uns, daß viele Menschen bereit sind, für umweltfreundliche Produkte, sofern sie angeboten werden, Mehraufwand und zusätzliche Kosten zu übernehmen. Auch die Bereitschaft, sich an einer getrennten Müllentsorgung (Papier, Glas, Giftmüll, organische Abfälle etc.) zu beteiligen, wächst.

Solange aber die Produktion läuft, solange Arbeitskräfte ersetzbar sind und der Profit stimmt, haben die Kapitalisten kein Interesse daran, Rücksicht auf die Umwelt bzw. die Menschen zu nehmen.

Unser Engagement ist gefordert, deshalb erklären die Delegierten des DGB-Bundeskongresses:

- Wir wollen unsere Aktivitäten für den Gesundheitsschutz im Betrieb verstärken und darunter nicht nur die Verhütung von Unfällen verstehen, sondern auch das Erkennen, Bewerten und Abstellen von täglich auftretenden Gefahren für Leib und Seele. Dieses setzt ein vollkommen neues und weitergehendes Verständnis des Begriffes Arbeitssicherheit einschließlich Jugendarbeitsschutz voraus!
- Wir werden uns verstärkt damit beschäftigen, was in den Betrieben produziert wird. Wir wollen nicht irgend etwas produzieren, sondern wollen mitentscheiden, was, wo, wann und unter welchen Bedingungen produziert wird.

In den Betrieben muß die Diskussion über die hergestellten Produkte sowie die Produktionsverfahren im Hinblick auf ihre ökologischen Auswirkungen und gesellschaftlichen Notwendigkeiten überprüft werden. Dieses beginnt bei der Überprüfung der Gefahrenstoffe, z. B. Schmiermittel, und bezieht auch die Forderung nach Produktkonversion, Veränderung von Produktionsverfahren und Produktionsstilllegung mit ein.

Gerade in der Ausbildung haben wir die Chance, junge Erwachsene für das Thema „Arbeit und Umwelt“ zu sensibilisieren, Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren und umzuset-

zen. Ein Ansatz ist, den in den neu geordneten Berufen (z. B. Metall- und Elektroberufe) formulierten Anspruch auf Vermittlung von ökologischer Kompetenz nach unseren Vorstellungen in der Ausbildung zu verwirklichen. Dazu müssen wir auf diesem Feld weitaus aktiver werden, als wir es bisher waren. Dies heißt konkret:

- eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema in der Ausbildung;
- sich praktisch mit den Themen Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz über das traditionelle Maß hinaus zu beschäftigen;
- Qualifizierung und Einbeziehung der Ausbilder/innen bzw. Ausbilderarbeitskreise;
- konsequente Ausnutzung aller gesetzlichen Möglichkeiten (Berufsbildungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Gefahrstoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung);
- Anwendung von Checklisten und Emissionswerten zur Überprüfung von Arbeitsmitteln.

Die in einigen Betrieben bereits durchgesetzte projektorientierte Ausbildung soll unter ökologischen und sozialen Gesichtspunkten weiterentwickelt werden. Wir können in der Ausbildung Projekte realisieren, die die Nutzung von regenerativen Energien (z. B. Windkraft, Solartechnik, Biogas usw.) mit einbeziehen. Dazu gehört auch der Bereich Arbeits- und Umweltschutztechniken. Schon heute gibt es erste Beispiele für die Verwirklichung solcher Ideen in der Berufsausbildung.

Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf:

- die Entwicklung solcher ökologischer Projekte in den Ausbildungsstätten durch die Bereitstellung geeigneter Materialien zu fördern,
- Tagungen, Zukunftswerkstätten, Seminare, Workshops etc. zu Ausbildung, Arbeit und Umwelt durchzuführen,
- Berufsschulmaterialien, einschließlich Unterrichtshilfen, zu erstellen,
- in den gewerkschaftlichen Publikationen regelmäßig und ausführlich darüber zu berichten und auf umweltfreundliche Produkte und Produktionsbeispiele hinzuweisen,
- verstärkt mit Umweltschutzinitiativen bzw. Organisationen, unter anderem Greenpeace, Hochschulgruppen, Wissenschaftlern/innen, Öko-Instituten zusammenzuarbeiten,
- auf den Gesetzgeber verstärkt einzuwirken, das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze in der Hinsicht zu verändern, daß Betriebsrat und Personalrat in allen Fragen des Umweltschutzes ein Mitbestimmungsrecht erhalten.

Im Organisationsbereich des DGB fordern wir alle Kolleginnen und Kollegen auf, darauf einzuwirken, daß:

- zukünftig die Verwendung von Recyclingprodukten verstärkt wird;
- auf überflüssiges Verpackungsmaterial, z. B. auf Einwegverpackungen bei den Mahlzeiten in den Bildungsstätten und Gewerkschaftshäusern verzichtet wird;
- die Beteiligung an getrennter Müllentsorgung verstärkt wird;

- die Anwendung von energie- und wassersparenden Techniken; z. B. Brauchwasseraufbereitung, Solartechnik in Gewerkschaftshäusern und Bildungsstätten genutzt wird, auch wenn diese positive Vorreiterrolle finanziellen Mehraufwand bedeutet;
- in allen Bereichen des DGB künftig – wenn technisch möglich – Umweltschutzpapier für die Abwicklung des gesamten Schriftverkehrs, Druckerzeugnisse, Kopien, Flugblätter und Plakate verwendet werden. Bei Neuanschaffung von technischen Geräten, sind umweltverträgliche Geräte zu kaufen;
- der DGB-Bundesvorstand, die DGB-Landesbezirke und DGB-Kreise und alle Bildungsstätten sowie alle Referenten bei Seminaren aufgefordert werden, alle verwendeten Arbeitsmaterialien auf ihre Umweltverträglichkeit zu überprüfen und evtl. Alternativen zu verwenden.

Wir wollen mit der Welt von morgen schon heute anders umgehen, dazu müssen wir uns heute befähigen!!!

*Im Rahmen der Weiterentwicklung des Bildungsschwerpunktes Umweltpolitik, der im Rahmen des Europäischen Umweltjahres 1987/88 im DGB-Bildungszentrum Bad Kreuznach eingerichtet worden ist, wurden neben der Durchführung von Umweltseminaren auch kleinere Umweltprojekte gefördert und umgesetzt, wie z. B. im Naturschutzbereich die Anlage eines Biotops und im Energiebereich die Errichtung einer Windkraft- und Solaranlage. Darüber hinaus wurde ein Fahrrad-Workshop durchgeführt. Zum Erfahrungsaustausch wurde das „Treffen der betrieblichen Umweltschutzkreise“ eingerichtet. Eine erste Bilanz dieser betrieblichen Umweltschutzkreise wurde 1993 veröffentlicht.*

*Zum Thema betrieblicher Umweltschutz wurde ein Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen herausgegeben.*

*Mehrere Projekte der Hans-Böckler-Stiftung, wie z. B. „Umweltbewußtsein von Beschäftigten in der Automobilindustrie“ oder die Entwicklung eines Computerprogrammes „UVP-Expert-Betrieb“ wurden erfolgreich abgeschlossen.*

*Unter dem Stichwort „Ökologie im Büro“ hat es auch in der Bundesvorstandsverwaltung positive Schritte hin zu einer umweltfreundlichen Beschaffung gegeben. So werden z. B. Batterien nur noch im Austauschverfahren ausgegeben und damit alte Batterien eingesammelt und einer Sondermülldeponierung zugeführt. Nach mehreren Anläufen gelang es, Umweltschutzpapier für die verschiedensten Bereiche als Schreib-, Kopier- und Druckerpapier einzuführen. Schon seit langem werden Briefumschläge, die zu 100 % aus Altpapier bestehen, verwendet. Die PC-Kartuschen werden recycelt und die Farbbänder eingesammelt. Die Korrekturflüssigkeiten wurden auf CKW-freie Alternativen umgestellt. Auch bei den Druckerzeugnissen wird mehr und mehr auf umweltverträglichere Alternativen geachtet, wie z. B. die Umstellung beim DGB-Kalender zeigt. Hier wurde der bisherige Plastikeinband durch einen Kartoneinband ersetzt.*



## 95 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
IG Bau-Steine-Erden  
IG Bergbau und Energie  
IG Chemie-Papier-Keramik

### Vorsorgende Abfallpolitik

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt fest, daß die bisherigen Maßnahmen zum Schutz der Umwelt – trotz einiger Erfolge – insgesamt weder ausreichend noch geeignet waren, die bestehenden Umweltprobleme zu lösen. Diese Feststellung gilt auch für die Abfallpolitik. Die Verwirklichung des gesetzlichen Vorranges der Abfallvermeidung wird nicht intensiv genug betrieben. Der Bereitstellung neuer Entsorgungsanlagen und -technologien wird mehr Aufmerksamkeit gewidmet als der Vermeidung, Verminderung und Verwertung von Reststoffen und Abfällen.

Eine solche falsche Schwerpunktsetzung ist auch verantwortlich dafür, daß die Schaffung neuer Entsorgungskapazitäten auf den Widerstand der betroffenen Bevölkerung trifft. Eine solche Politik führt nicht zu der gewünschten langfristig sicheren, umwelt- und gesundheitsverträglichen Abfallentsorgung, sondern mündet häufig in politischen Aktionismus und birgt letztlich die Gefahr politischer Handlungsunfähigkeit in sich.

Für eine planvolle Abfallpolitik sind deshalb im öffentlichen wie im privaten Bereich neue politische und unternehmerische Schwerpunktsetzungen notwendig. Wer Akzeptanz für die auch zukünftig noch in wachsendem Maße erforderlichen Entsorgungseinrichtungen erhalten will, muß alle verfügbaren politischen und technischen Mittel zur Vermeidung, Verminderung und Verwertung von Reststoffen und Abfällen einsetzen und verbessern. Anderenfalls drohen nicht absehbare Gefährdungen für den Industriestandort Bundesrepublik Deutschland und/oder für Bevölkerung und Umwelt.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß hält folgende Grundsätze einer vorsorgenden Abfallpolitik für unverzichtbar:

1. Die Vermeidung und Verminderung von Abfällen hat Vorrang vor der Entsorgung. Produktionsverfahren und Produkteigenschaften müssen diesem Ziel entsprechend gestaltet werden.
2. Die Verwertung von Abfällen hat Vorrang vor Deponierung und Verbrennung. Die Entwicklung und Vervollkommnung von Verwertungsverfahren sowie die Schaffung eines umfassenden Recycling-Marktes sind durch öffentliche und private Maßnahmen zu beschleunigen.
3. Deponierung und Verbrennung der trotz weitestgehender Vermeidung und Verwertung anfallenden Abfälle müssen so erfolgen, daß ein Höchstmaß an Umwelt und Gesundheitsverträglichkeit gewährleistet ist.
4. Die Durchführung der Abfallentsorgung ist Teil der staatlichen Daseinsvorsorge. Rein marktwirtschaftliche Grundsätze reichen für eine zielorientierte vorsorgende Abfallpolitik nicht aus. Genehmigung und Überwachung von Entsorgungsanlagen dürfen nicht privaten Dritten überlassen werden.

5. Eine umweltverträgliche Abfallentsorgung benötigt qualifiziertes und ausreichendes Personal. Dies gilt sowohl für Genehmigung und Überwachung als auch für die Durchführung der Abfallentsorgung selbst. Eine gesundheitsverträgliche Durchführung der Abfallentsorgung erfordert einen bestmöglichen Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsgefahren im Betrieb.

Ausgehend von diesen Grundsätzen fordert der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

- Abfallbehandlung und Entsorgung müssen im Inland erfolgen, dazu ist die Festlegung von Standorten erforderlich;
- insbesondere für jene Abfälle, die nach Menge und Gefährdungspotential besonders relevant sind, sind Zielgrößen für die Vermeidung vorzuschreiben und deren Einhaltung zu kontrollieren. Diese Zielgrößen müssen sich an dem fortschreitenden Stand der Technik orientieren;
- unter Beteiligung der Öffentlichkeit sind auf Länderebene Abfallwirtschaftspläne zu erstellen;
- die Abfallberatung für Haushaltungen, Gewerbe, Industrie und öffentliche Einrichtungen ist mit dem vorrangigen Ziel der Abfallvermeidung zu intensivieren;
- die Errichtung von Abfallwirtschaftszentren ist voranzutreiben. Abfallwirtschaftszentren sollen dabei neben der Verwertung von Reststoffen und Abfällen vor allem neue Möglichkeiten der Abfallvermeidung und Stoffrückgewinnung entwickeln und erproben, Verfahren zur Abfallbehandlung weiterentwickeln sowie Prüf- und Bewertungsverfahren zur sachgerechten Behandlung der Abfälle erarbeiten;
- die Entsorgungsgebühren für Siedlungs- und Sonderabfälle müssen von der Struktur und Höhe her so gestaltet sein, daß davon ein Anreiz zur Abfallvermeidung ausgeht;
- für Sonderabfälle ist ein Anschluß- und Benutzungszwang an die Entsorgungseinrichtungen festzuschreiben. Die Bundesregierung ist aufgefordert, die bestehenden politischen Handlungsspielräume zu nutzen, auch nach der Vollendung des EG-Binnenmarktes eine nationale Entsorgung auf möglichst hohem Niveau sicherzustellen;
- beim Bundesministerium für Forschung und Technologie ist ein Forschungsschwerpunkt „Abfallvermeidung“ einzurichten. Hier geht es insbesondere um die Erforschung weniger umweltgefährdender Ersatzstoffe und Verfahren;
- die Genehmigung von Produktionsanlagen darf zukünftig nur erfolgen, wenn Informationen über Abfallmengen, Abfallarten und Abfallströme vorliegen sowie ein Konzept zur Vermeidung, Verminderung und Verwertung der entstehenden Abfälle und ein Nachweis über die Entsorgung bereitgehalten werden; für Bauschutt ist ein Recycling-Gebot zu erlassen;
- die Genehmigung aller Abfallentsorgungsanlagen ist mit einer Dynamisierungsklausel auszustatten, um die laufende Anpassung an den Stand der Technik zu gewährleisten;
- alle Entsorgungsanlagen sind permanent auf ihre Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit zu überprüfen. Die Kosten dieser Überprüfung sind verursacherbezogen in die Gebührengestaltung einzubeziehen;

- die Genehmigungs- und Überwachungsbehörden sind personell und technisch so auszustatten, daß ein sachgerechter Vollzug der gesetzlichen Auflagen und staatlichen Vorschriften erfolgen kann;
- der Umweltminister ist aufgefordert, jährlich über den Stand der Abfallvermeidung und -verwertung öffentlich zu berichten.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß bekräftigt, daß der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften mit allen Beteiligten an der Umsetzung einer vorsorgenden Abfallwirtschaft zusammenarbeiten will.

Er spricht sich für einen organisierten Dialog zwischen Bund, Ländern, Kommunen, Industrieverbänden, Gewerkschaften und Umweltverbänden aus. Voraussetzung dafür ist aber, daß vor abfallpolitischen Entscheidungen alle beteiligten Gruppen rechtzeitig und umfassend einbezogen werden. Zudem ist die Bereitschaft zur Kooperation davon abhängig, ob und inwieweit Staat und Unternehmen glaubwürdig für eine zukunftssichere, umwelt- und gesundheitsverträgliche Entsorgung eintreten.

*Der DGB hat die grundsätzlichen Ziele des Vorranges von Vermeidung, Verminderung und Verwertung von § Abfällen vor der Deponierung und Verbrennung bei allen Stellungnahmen und Anhörungen vertreten. Dies gilt z. B. für die DGB-Stellungnahmen zur 4. und 5. Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Abfallgesetz (TA Abfall, Teil 3 und Teil 4), zur 6. Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Abfallgesetz (TA Siedlungsabfall), zur Batterieverordnung, zur Altpapierverordnung und insbesondere zum Rückstands- und Abfallwirtschaftsgesetz.*

Im Rahmen der „Konzertierten Aktion Sonderabfall“, an der der DGB und mehrere Gewerkschaften beteiligt waren, wurde inzwischen als ein Beschluß der Konzertierten Aktion der Schlußbericht eines Forschungsvorhabens zur „Optimierung abfallrechtlicher Zulassungsverfahren“ vorgelegt.

*Hinsichtlich der ungelösten Probleme im Zusammenhang mit der Altlastensanierung in den neuen Bundesländern hat der DGB seine Zustimmung zu einem Entwurf eines Gesetzes zur Verlängerung der Verwaltungshilfe gegeben. In diesem Gesetz soll die Frist zur Beantragung der Freistellung von der Verantwortlichkeit für Altlasten bis zum 31. Dezember 1994 verlängert werden. Dabei stellt die ungeklärte Frage, ob der Bund oder die Länder für die Sanierung von Altlasten aufzukommen haben, aus Sicht des DGB den eigentlichen Grund für die große Zahl unbeschiedener Anträge privater Investoren auf Freistellung von der Haftung für vorhandene Altlasten dar.*

*Für den Bereich der Abfallentsorgung aus genehmigungsbedürftigen Anlagen wird das Abfallgesetz durch das Bundesimmissionsschutzgesetz flankiert. Dieses regelt die Reststoffvermeidung und Reststoffverwertung. Als marktwirtschaftliches Instrument ist von der Bundesregierung flankierend die Einführung einer Abgabe auf bestimmte Abfälle in der Diskussion. Die Abgabe soll Mengen- und Schadstoffkriterien berücksichtigen und einen Anreiz zur Vermeidung und Verwertung schaffen. Das Abgabenaufkommen soll zweckgebunden verwendet werden. Zwischen den Gewerkschaften bestehen unterschiedliche Positionen zur Einführung einer Abfallabgabe.*

Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

### Transport gefährlicher Güter

Durch den Transport gefährlicher Güter werden die Anwohner von Verkehrs wegen, die Verkehrsteilnehmer und namentlich das Transportpersonal in besonderer Weise gefährdet.

Die bisher auf nationaler und internationaler Ebene ergriffenen Maßnahmen zur Verringerung dieses Gefahrenpotentials müssen verstärkt werden. Dabei müssen folgende Grundsätze gelten:

- Grundsätzlich muß die Ursache der Gefährdung abgebaut werden, indem schon bei der Güterproduktion weitgehend auf die Verwendung gefährlicher Substanzen verzichtet und deren Entstehung vermieden wird.
- Die Verwendung, Lagerung und Entsorgung gefährlicher Stoffe möglichst nahe am Produktionsort muß grundsätzlich Vorrang vor langen Transportwegen erhalten.
- Gefahrguttransporte müssen soweit wie möglich von den systembedingt sichersten Verkehrsträgern durchgeführt werden.
- Der Transport gefährlicher Güter darf nicht – auch nicht zeitweilig – als Ersatz für deren Lagerung dienen.
- Sicherheitsaspekte müssen bei der Ausgestaltung und Anwendung der Vorschriften den absoluten Vorrang gegenüber betriebswirtschaftlichen Kostengesichtspunkten haben. Die Einhaltung der Vorschriften muß europäisch und international sichergestellt werden.
- An die mit Gefahrguttransporten beauftragten Unternehmen und Personen müssen besonders hohe qualitative Anforderungen gestellt werden.
- Arbeitsschutz- und Sozialvorschriften müssen zu einem sicheren Transport des Gefahrgutes beitragen.

Der DGB-Bundeskongreß fordert die Bundesregierung auf, im Sinne dieser Grundsätze einen Maßnahmenkatalog aufzustellen und dessen Verwirklichung national und international durchzusetzen.

Dabei sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Gefährliche Stoffe dürfen nicht verwendet werden, sofern entsprechende Stoffe mit geringerer Gefährlichkeit existieren.
- Unternehmen, die Gefahrgüter produzieren, müssen dazu verpflichtet werden, deren Weiterverwendung, Lagerung und Entsorgung an einem unter Umwelt- und Gefahrengesichtspunkten günstigen Ort vorzunehmen, der möglichst nahe am produzierenden Betrieb liegt.
- Die Erlaubnis zur Beförderung gefährlicher Güter wird nur dann erteilt, wenn der Nachweis einer ordnungsgemäßen Weiterverarbeitung oder Entsorgung am Ende der Transportkette vorliegt.

- Nach einer Übergangsfrist müssen alle Unternehmen, die in erheblichem Umfang Gefahrgüter empfangen oder versenden, über einen Gleis-, Wasserstraßen- oder Pipelineanschluß verfügen.
- Die mit dem Transport befaßten Personen müssen ausreichend qualifiziert sein.
- Für den Transport von Gefahrgut muß eine spezielle Genehmigung Voraussetzung werden, die nur dann erteilt werden darf, wenn ein besonders hohes Maß an Zuverlässigkeit nachgewiesen wird. Das Unternehmen muß sicherstellen, daß das Transportpersonal die nötige Sachkenntnis über die Behandlung der Gefahrgüter im Falle von Unfällen und anderen problematischen Situationen besitzt.
- Hierzu ist ein umfassender Gefahrenkataster mit ausreichenden Handlungsanweisungen an das Fahrpersonal unabdingbar.
- Die geltenden Arbeitsschutz- und Sozialvorschriften sind daraufhin zu überprüfen ob sie einen sicheren Transport gewährleisten. Nötigenfalls sind sie zu verbessern.
- Die Kontrollen müssen verstärkt werden. Zu diesem Zweck sind die Kontrollbehörden personell und technisch besser auszustatten.
- Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Kontrollbehörden muß intensiver und wirkungsvoller werden.
- Strafen und Bußen müssen mindestens den wirtschaftlichen Vorteil des Verstoßes übersteigen sowie den ökologischen und sonstigen gesellschaftlichen Schaden berücksichtigen. Wiederholte Ordnungswidrigkeiten oder ein schwerer Verstoß haben zum Entzug der Gewerbeerlaubnis zu führen.
- Es ist ein Meldesystem zu installieren, mit dem sichergestellt wird, daß Polizei, Gewerbeaufsicht, Feuerwehr und andere zuständige Behörden alle wichtigen Daten jederzeit abrufen können. Insbesondere müssen die Eigenschaften des Gefahrgutes, die Beförderungsvorschriften und die Fahrtrouten enthalten sein.
- Die Haftung der Transportunternehmen muß der Höhe nach unbegrenzt sein und sich aus der verschuldensunabhängigen Haftung aus Betriebsgefahr ergeben. Die Haftung der Arbeitnehmer ist auf Fälle des Vorsatzes zu beschränken.

*Mit der am 1. Oktober 1991 in Kraft getretenen „Verordnung über die Bestellung von Gefahrgutbeauftragten und die Schulung der beauftragten Personen in Unternehmen und Betrieben (Gefahrgutbeauftragtenverordnung, GbV)“ wurde bereits ein Teil der Forderungen des 14. Ordentlichen Bundeskongresses an die Bundesregierung umgesetzt.*

## 97 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Transport gefährlicher Güter und radioaktiver Stoffe**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB bekräftigt die Forderung des 13. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses nach einer Politik in der Bundesrepublik Deutschland, die den Ver-

zucht auf den Einsatz von Kernkraft auch für Zwecke der Energieversorgung so rasch wie möglich durchsetzt.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß unterstützt das Konzept der Bundesregierung zur Trennung der unternehmerischen Verantwortung in der Kernenergiewirtschaft in die Bereiche

- Transport von radioaktiven Abfällen und Brennelementen,
- Verarbeitung und Zwischenlagerung des Atommülls,
- Herstellung von Kernbrennstoffen,
- Betrieb von Kernkraftwerken und Wiederaufarbeitung.

Er fordert zugleich die größtmögliche Reduzierung der Zahl der Nukleartransporte, bis die Nichtverwendung von Kernkraft in der Energiewirtschaft verwirklicht ist.

Solange jedoch Transporte radioaktiver Stoffe noch nicht vermieden werden können, muß der Schutz der Bevölkerung und der betroffenen Beschäftigten im Verkehrsgewerbe vor entsprechenden Strahlenrisiken oberste Priorität haben. Sie dürfen vor radioaktiver Strahlung bei Nukleartransporten nicht weniger geschützt sein als die Beschäftigten in kerntechnischen Anlagen. Sicherung aller Menschen und der Umwelt vor Unfällen und Strahlenbelastungen muß auch in der Transportphase von radioaktiven Gütern eine hoheitliche Aufgabe sein.

Generell muß das Risiko von Gefahrguttransporten auf das nach der heutigen Technologie mögliche Minimum reduziert werden. Die immer stärkere Zunahme des Straßentransports gefährlicher Güter muß im Interesse der Bevölkerung und des Umweltschutzes gestoppt werden. Die Sicherheitsvorteile des Schienenverkehrs sind stärker als bisher zu nutzen. Eine Verlagerung der Beförderung gefährlicher und gefährdender Güter vom Verkehrsträger Straße auf die Schiene ist dringend geboten, um einen nennenswerten Sicherheitsgewinn im Verkehrssektor zu erreichen. „Mehr Güter von der Straße auf die Schiene“ ist volkswirtschaftlich sinnvoll, umweltpolitisch vernünftig und zudem ein spürbarer Zuwachs an Freizeitnutzen für die autofahrenden Arbeitnehmer.

*Zum Thema „Gefahrguttransporte“ wird auf Antrag 96 verwiesen.*

*Die Forderung, den Verzicht auf den Einsatz von Kernkraft für Zwecke der Energieversorgung so rasch wie möglich durchzusetzen, wurde stetig weiterverfolgt, z. B. in der DGB-Stellungnahme zum CO<sub>2</sub>-Maßnahmenkatalog der Bundesregierung.*

*Die Forderung nach Verlagerung der Beförderung gefährlicher und gefährdender Güter vom Verkehrsträger Straße auf die Schiene wurde insbesondere durch die DGB-Stellungnahme zum gesamtdeutschen Verkehrswegeplan bekräftigt.*

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Umweltschutz und Verkehrspolitik**

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt fest:

#### **Bedeutung des Umweltschutzes**

Umweltschutz wird in den politischen Wertvorstellungen der Bewohner der Bundesrepublik Deutschland und der europäischen Nachbarbevölkerungen immer bedeutsamer. Eine Verantwortlichkeit auch der Industriepolitik, für einen ökologischen Aus- und Umbau einzutreten, wird zunehmend stärker anerkannt. Zu befürchtende Klimakatastrophen, Entsorgungsnotstände, Waldsterben, weltweite Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzungen, menschliche Gesundheitsgefährdungen sowie eine massive Verarmung von Flora und Fauna zeigen die Grenzen eines buchstäblich ungefilterten industriellen Wachstums auf. Im Rahmen weiterer wirtschaftsstruktureller Umschichtungen von der Industrie- zur dienstleistungsorientierten Gesellschaft sind sanfte, naturverträgliche Technologien gefordert.

#### **Zentralfunktion des Verkehrssektors**

Der Verkehrssektor hat seit jeher eine ökonomische Zentralfunktion als Grunddienstleistungsbereich für das Wirtschaften. Diese Rolle wird im sich entwickelnden Kommunikationszeitalter, bei Zunahme individueller Freizeit des Arbeitnehmers, starkem Wachstum von Freizeitindustrien und infolge einer künftigen ökologiebetonten Industrieentwicklung eher noch zunehmen. Moderne Lagerhaltungs- und Logistiksysteme in der Produktion benötigen mehr Verkehrsleistung bei größter Zeitgenauigkeit und Liefergarantie. Der gemeinsame europäische Markt wird mit dem Wegfall nationaler Binnengrenzen für Handel, Transfer und Niederlassung weitere Aufschließungseffekte haben, die die internationale Kommunikation, die Mobilität von Personen und den Warenaustausch vervielfachen werden.

#### **Kapazitätsausbau bei umweltfreundlichen Verkehrsträgern**

Da die natürliche Umwelt in Europa nicht mehr zusätzlich belastbar erscheint, sondern sich auch in den nationalen Politikentscheidungen die Einsicht durchzusetzen beginnt, daß Luft, Wasser, Boden, Natur und Mensch in ökologischer Hinsicht der Entlastung bedürfen, ist die Mitwirkung gerade des in Umfang und Bedeutung noch wachsenden Verkehrsbereichs bei der Bewältigung von Umweltproblemen zwingend erforderlich. Es kommt darauf an, das Wachstum der weniger umweltverträglichen Verkehrsmittel zu begrenzen und einen Kapazitätsausbau vorrangig bei den relativ umweltfreundlichen Verkehrsträgern vorzunehmen.

#### **Umweltbedingte Förderung der Schiene**

Die Eisenbahnen, insbesondere das elektrifizierte Rad-Schiene-System, haben neben dem Wasserweg als Massentransporteinrichtung unbestreitbare ökologische Systemvorteile. Ihr spezifischer Energie- und Landschaftsverbrauch ist gering, ihre Unfallträchtigkeit niedrig, das Ausmaß ihrer Luftverschmutzung, Lärmbelästigung, Boden- und Gewässerbelastung ist vergleichsweise tragbar. Nicht zuletzt aus diesen Gründen sollten die Kapazitäten der Eisenbahnen im Güter- wie im Personenverkehr am ehesten erweiterungsfähig sein. Während ein be-

reits überfüllter europäischer Luftraum grundsätzlich nicht vermehrbar ist und das immer stärker durch Staus und Unfälle belastete Straßennetz insbesondere in der dichtbesiedelten, stark überbauten Bundesrepublik Deutschland ohne schwerwiegende Eingriffe in Umwelt und Natur nicht mehr nennenswert ausbau- oder steigerungsfähig ist, lassen Investitionen in das Schienennetz, schienenbezogene Umschlaganlagen und Kooperationseinrichtungen der Schiene mit anderen Verkehrsmittel eine Optimierung umweltschonender Kapazitätserweiterungen erwarten.

*Die umweltpolitischen Forderungen des Antrages haben Eingang gefunden in das „integrierte, ökologisch und sozial orientierte Gesamtverkehrskonzept des DGB“, das dem 15. Ordentlichen Bundeskongreß vorgelegt wird.*

*Die Forderung nach Verlagerung des Verkehrs von der Straße auf die Schiene wurde außerdem durch die DGB-Stellungnahme zum gesamtdeutschen Verkehrsweegeplan untermauert.*

## **99 (M an BV)**

Antragsteller: Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft

### **Umweltpolitik – Nachwachsende Rohstoffe**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Kongresses lehnen die Erzeugung nachwachsender Rohstoffe und Energie grundsätzlich nicht ab. Sie knüpfen ihre Zustimmung jedoch an folgende Forderungen:

- umweltverträgliche Produktions- und Verarbeitungssysteme;
- Erhaltung und Ausweitung von Arbeitsplätzen;
- keine Beschleunigung des Strukturwandels im ländlichen Raum zu Ungunsten von Arbeitnehmern;
- Erhalt der Lebensfähigkeit des ländlichen Raumes;
- diese Bodennutzungsformen sind nicht ausschließlich nach einzelbetrieblicher Rentabilität, sondern vor allem nach dem gesellschaftlichen Bedarf auszurichten, d.h. insbesondere: Reduktion von fossiler und Kernenergie sowie synthetisch-chemischer Produktion;
- diese Produktionssysteme dürfen die dringende Reform der Weltwirtschaftsordnung nicht behindern, sondern sollen sie unterstützen.

Zur Förderung dieser Ziele müssen u. a. in der Anlaufphase öffentliche Mittel für Forschung, Produktion und Verwertung gewährt werden.

*Der Forderung nach mehr öffentlichen Mitteln für Forschung, Produktion und Verwertung wurde zum Teil durch neue Förderprogramme des BMFT und der EU entsprochen.*

*Die Bundesregierung hat 1993 eine Fachagentur „Nachwachsende Rohstoffe“ eingerichtet, in der z. Z. 22 Mitarbeiter beschäftigt sind.*

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 100.*



## 100 (M an BV)

Antragsteller: IG Chemie-Papier-Keramik

### Nachwachsende Rohstoffe

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß mißt der Gewinnung und der industriellen Nutzung der nachwachsenden Rohstoffe einen hohen Stellenwert bei. Auf der Grundlage einer ökologisch ausgerichteten Bodenbewirtschaftung und zur Lösung noch offener Fragen sollte eine enge Zusammenarbeit zwischen Landwirtschaft und chemischer Industrie angestrebt werden. Hierdurch könnte ein positiver Beitrag zum Erhalt der europäischen Landwirtschaft und der Arbeitsplätze im ländlichen Raum sowie eine Reduzierung der Importabhängigkeit erreicht werden.

Zum künftigen Anbau und zur industriellen Nutzung der nachwachsenden Rohstoffe werden folgende Forderungen erhoben:

1. Der Anbau nachwachsender Rohstoffe muß zu einer Entlastung der Ökosysteme führen. Voraussetzung ist u. a. aus Umwelt- und Naturschutzgründen ein bedarfsorientierter Einsatz von Dünge- und Pflanzenbehandlungsmitteln. Weitere Bedingung ist die Vielfalt der genetischen Variabilität Innerhalb einzelner Nutzpflanzen, die Erweiterung der Fruchtfolge und die Vermeidung von Bodenerosion.
2. Durch den verstärkten Anbau von Holz in naturnaher Waldbewirtschaftung – als einer der wichtigsten nachwachsenden Rohstoffe – kann ein Beitrag zur Wiederaufforstung landwirtschaftlich nicht genutzter Flächen geleistet werden.
3. Die Produktion nachwachsender Rohstoffe halten die Gewerkschaften nur für sinnvoll, wenn sie sich am industriellen Bedarf orientiert und neben den ökonomischen Erfolgen auch ökologische Verbesserungen mit sich bringt.
4. Für die Weiterentwicklung der nachwachsenden Rohstoffe sind nationale und internationale Forschungs- und Entwicklungsprogramme unter der Federführung der öffentlichen Hand und unter Beteiligung der Industrie, der Landwirtschaft und der Gewerkschaften erforderlich.
5. Aktuelle strukturelle Probleme, wie z. B. Agrammarktüberschüsse bzw. Einkommensentwicklungen, lassen sich durch den verstärkten Anbau nachwachsender Rohstoffe nicht lösen, höchstens reduzieren.
6. Die Nutzung der nachwachsenden Rohstoffe als Treibstoff muß ökonomisch und ökologisch vertretbar sein. Die Entwicklung des Eisbettmotors bietet gegenwärtig eine sinnvolle wirtschaftliche Nutzung des Treibstoffes, da er direkt in landwirtschaftlichen Betrieben erzeugt und verbraucht werden kann.
7. Die Pflanzenzüchtung muß soweit entwickelt werden, daß die Produktion von Ölen, Fetten und Stärken quantitativ und qualitativ verbessert wird.
8. Die wirtschaftliche Nutzung nachwachsender Rohstoffe bedarf gegenwärtig des Einsatzes öffentlicher Fördermittel, insbesondere die Klein- und Mittelbetriebe sollten hierdurch unterstützt werden.

9. Bei dem Anbau und bei der Nutzung nachwachsender Rohstoffe müssen alle Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden.

*Zur wirtschaftlichen Nutzung nachwachsender Rohstoffe wird darauf verwiesen, daß in der Bundesrepublik Deutschland reine Biokraftstoffe bereits von der Mineralölsteuer befreit sind. Auch die EG-Kommission hat einen Vorschlag zur weitgehenden Befreiung von Biotreibstoffen von der Mineralölsteuer unterbreitet.*

*Die Frage nach dem Nachweis einer positiven Gesamt-Ökobilanz nachwachsender Rohstoffe in einzelnen Sektoren wird z. Z. von verschiedenen Seiten erforscht.*

*Siehe auch Erledigungsvermerk zu A 99.*

## 101 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft der Polizei

### **Bekämpfung der Umweltkriminalität**

Die Produktion von Gütern und Dienstleistungen belastet die natürliche Umwelt. Daher ist es notwendig, Verfahren zu entwickeln und anzuwenden, die Boden, Luft, Wasser, Fauna und Flora so gering wie möglich in Anspruch nehmen. Wenn Eingriffe notwendig werden, müssen diese ökologisch vertretbar sein; entstandene Schäden müssen beseitigt und durch den Einsatz umweltverträglicher Materialien muß Vorsorge getroffen werden, daß den Menschen eine gesunde Umwelt erhalten bleibt.

Dem Schutz der Umwelt dienen bereits heute eine Reihe von Umweltschutzgesetzen wie Bundesimmissionsschutzgesetz, Abfallgesetz, Wasserhaushaltsgesetz, Naturschutzgesetz, Lebensmittelrecht. Mangelndes Verantwortungsbewußtsein und hohe Entsorgungskosten haben aber schon frühzeitig erkennen lassen, daß die Umweltschutzvorschriften einer strafrechtlichen Ergänzung bedürfen, um gefährlichen Eingriffen in die Umwelt gezielt begegnen zu können. Die Umwelt ist vor Schäden zu bewahren und Verstöße gegen die Umwelt sind zu verfolgen. Die Polizei ist gefordert, sich dieser gesellschaftlichen Aufgabe zu stellen.

Insbesondere fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß:

- Die originär zuständigen Behörden haben die Vollzugspolizei im Rahmen der Gefahrenabwehr (z. B. Produktionsumstellungen, Bau von Tankzwischenlagern) zu informieren. Das Kooperationsprinzip darf nicht dazu mißbraucht werden, daß Verwaltungsbehörden die Polizei wegen der Einhaltung von Geheimhaltungsvorschriften nicht über die Nutzung der Umwelt durch Anlagenbetreiber oder Gewerbebetriebe in Kenntnis setzen.

Umweltgerechtes Verhalten und schonender Umgang mit den Umweltgütern darf nicht am Fabriktor enden. Da der Polizei Kontroll- und Betretungsrechte zur Abwehr abstrakt drohender Gefahren im Umweltbereich hier fehlen, muß die Verwaltung durch die Einführung einer gesetzlichen Anzeigepflicht gebunden werden, bei Verdacht auf umweltkriminelles Handeln die Strafverfolgungsbehörden zu benachrichtigen.

- Durch intensive Aufklärungsarbeit und Berichterstattung in den Medien über die Notwendigkeit der Einhaltung der Rechtsvorschriften zum Schutz der Umwelt ist das Anzeigever-

halten der Bevölkerung zu wecken. Im Rahmen der vorsorgenden Umweltpolitik ist die Bevölkerung über die bei den Verwaltungsbehörden beantragten Genehmigungen über die Nutzung der Umweltgüter zu informieren.

Der Polizei ist Kenntnis zu geben vom Inhalt der Genehmigungsbescheide, d. h. es bedarf einer entsprechenden Kommunikation mit den Umweltverwaltungsbehörden über das Ausmaß der erlaubten Verschmutzung mit ihren Grenz- und Höchstwerten.

- Es ist notwendig, die fachspezifische Aus- und Fachbildung umgehend qualitativ und quantitativ zu verbessern, um umweltschädliche Betriebsabläufe erkennen zu können. Ziel muß es sein, jeden Polizeivollzugsbeamten für die Bekämpfung von Umweldelikten heranziehen zu können.

Zur Effektivierung der Bekämpfung der Umweltkriminalität bedarf es auch einer Straffung der Zuständigkeiten. Der derzeitige Kompetenzwirrwarr in der Umweltverwaltung erschwert gezieltes Vorgehen gegen umweltkriminelles Handeln. Es muß eine Konzeption zur länderübergreifenden Zusammenarbeit entwickelt werden, die neben der Einengung der Ermessensspielräume der Verwaltungsbehörden auch das Ziel haben muß, Aufsichts- und Genehmigungsbehörden strikt voneinander zu trennen. Darüber hinaus sollten die Umweltbehörden aufgefordert werden, Listen zu erstellen, aus denen hervorgeht, welche Stoffe generell verboten sind und welche nur in bestimmten Konzentrationen abgeleitet werden dürfen. Gefährliche Stoffe sollten nicht mehr über ungeeignete Summenparameter wie AOX, CSB eingeleitet werden dürfen. Flankierend ist dafür Sorge zu tragen, daß die Erlaubnisinhaber eigenverantwortlich mitwirken bei der Gewährleistung einer wirksamen Betriebsüberwachung. Analoges gilt für Gefahrguttransporte.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß fordert eine Fortentwicklung des Umweltschutzrechts. Das gleiche gilt für das Umweltstrafrecht. Um die Bekämpfung der Umweltkriminalität intensiver betreiben zu können, bedarf es der Schaffung eines „Organisationsdeliktes“ im Umweltbereich. Werden Mißstände bei Produktion, Transport und Lagerung umweltgefährlicher Stoffe bekannt, müssen diese der Unternehmensleitung durch dazu beauftragte Personen mitgeteilt werden. Das Delegationsprinzip darf nicht dazu führen, daß sich Unternehmensleitungen ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung und Beachtung von Umweltvorschriften entledigen. Daher ist die Aufsichtspflicht der Unternehmensleitung über die berichtspflichtigen Beauftragten erheblich zu verschärfen. Es reicht nicht aus, Pflichtverletzungen von Betriebsbeauftragten wegen der sozial schädlichen Folgen mit Freiheitsstrafe zu bedrohen. Vielmehr muß durch Verschärfung des Ordnungswidrigkeitengesetzes für eine gehörige Aufsicht durch die Unternehmensleitung gesorgt werden. Kommt der Berichtspflichtige seinen Aufgaben nach und meldet Verletzungen und Verstöße gegen die Umwelt, ist ein unterlassenes Handeln der Unternehmensleitung durch Ergänzung der Strafbestimmungen gegen die Umwelt strafbewehrt mit Geldstrafe zu ahnden.

Um ein möglichst umfassendes Lagebild zur Bekämpfung von Umweldelikten zu erhalten, bedarf es der Verbesserung der Informationsgewinnung. Die Auswertung von allgemein zugänglichen Medieninformationen reicht nicht aus, vielmehr muß das polizeiliche Meldesystem erheblich verbessert werden. Dies trifft insbesondere auf Gefahrguttransporte zu. Im Rahmen der Gefahrenabwehr ist ein datenverarbeitungsunterstütztes Meldesystem zu installieren, bestehend aus einem

- Identifizierungssystem (Stoffname, Gefahren, Erscheinungsbild, erlaubnispflichtige Stoffe, Gefährdungsfaktor)
- Befolgungssystem (Verpackungs- und Zusammenpackvorschriften, Kennzeichnung und Beförderungspapiere, Beförderungsvorschriften wie Zusammenladeverbote, Ausrüstung und Kennzeichnung der Fahrzeuge, Anhänger und Sattelaufleger sowie Bußgeldvorschriften)
- Überwachungssystem (Erfassung der Fahrzeuge, die Gefahrgüter transportieren dürfen (Stückgutfahrzeuge, Tankcontainer), mit Versandort/Bestimmungsort, Datum und Fahrzeugroute).

Zur Erfüllung der Aufgaben bei der Verfolgung von Umweltdelikten sind in der Polizei die organisationsstrukturellen und technischen Voraussetzungen (aufgabengerechte Beweissicherung und angemessene Eigensicherung) zu schaffen. Darüber hinaus ist die Einstellung von mehr Personal zwingend geboten, um der schwierigen Aufgabe der Bekämpfung der Umweltdelikte in präventiver und repressiver Sicht gerecht zu werden.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß erwartet von Parlament und Bundesregierung, daß das Grundrecht auf Schutz der Umwelt alsbald als Staatsziel im Grundgesetz verankert wird.

*Die auf dem Bundeskongreß geforderte Verankerung des Umweltschutzes als Staatsziel im Grundgesetz wurde von der DGB-Arbeitsgruppe „Neue Verfassung“ aufgegriffen und in die DGB-Position zur Änderung des Grundgesetzes integriert.*

*Hinsichtlich der Forderung nach Verbesserung der Informationsgewinnung wird auf die z. Z. erfolgende Umsetzung der EG-Richtlinie über den freien Zugang zu Informationen über die Umwelt in nationales Recht verwiesen, die eigentlich bereits zum 31. Dezember 1992 hätte abgeschlossen sein müssen. Der DGB hat hierzu zwei Stellungnahmen erarbeitet.*

## 102 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff  
 Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft  
 IG Bau-Steine-Erden

### **Regenwaldzerstörung und Tropenholznutzung**

Der tropische Regenwald stirbt. Seine Erhaltung ist eine vordringliche Aufgabe für die gesamte Menschheit.

Der tropische Regenwald hat sich in Millionen Jahren zu dem tier- und pflanzenreichsten Ökosystem der Erde entwickelt. Die Regenwälder sind wichtige Wasser- und Kohlenstoffspeicher sowie die Heimat von mehr als 50 Prozent aller Tier- und Pflanzenarten. Einst bedeckten die Regenwälder entlang des Äquators eine Fläche von 16 Millionen Quadratkilometer, heute nur noch acht bis neun Millionen Quadratkilometer. Nach den Erhebungen der Welternährungsorganisation FAO waren 1976 bereits 42 Prozent der feuchttropischen Wälder der Erde zerstört. Jede Minute verschwinden weitere 38 Hektar Tropenwald. Das sind 20 Millionen Hektar im Jahr, eine Fläche von nahezu der Größe der Bundesrepublik Deutschland.

Fast täglich sterben weitere 50 Tier- und Pflanzenarten aus. Die Zerstörung der tropischen Wälder ist eine der größten ökologischen Katastrophen, die sich auf unserem Planeten abspielt. Sie bedroht nicht nur das Überleben von Mensch und Natur in den Tropen, sondern sie hat darüber hinaus Auswirkungen für die gesamte Menschheit. Wegen der überragenden Bedeutung der Sicherung tropischer Wälder für alle Nationen der Erde ist deshalb auch eine finanzielle Beteiligung der reichen Industrienationen an Maßnahmen zum Schutz dieses Ökosystems erforderlich. Maßnahmen zum Schutz tropischer Wälder müssen Bestandteil einer neuen internationalen Wirtschafts- und Sozialordnung werden, durch die auf Dauer ein ökologisch tragfähiger und sozial verträglicher weltweiter Entwicklungsprozeß gewährleistet wird.

### **Naturzerstörung und Unterentwicklung.**

Im Kreislauf der Abhängigkeiten.

Für die Zerstörung dieser Wälder gelten unterschiedliche Verursacherketten, die sich aus den spezifischen ökonomischen, sozialen und politischen Bedingungen in den Ländern der Feuchttropen erklären lassen. Zerstört wird der Regenwald durch unkontrollierten Brandrodungsackerbau, Raubbau an Nutzhölzern, land- und forstwirtschaftliche Großprojekte, Gewinnung und Verarbeitung von Bodenschätzen, Brennholzgewinnung und Wasserkraftgroßprojekte. Die Industrieländer sind direkt und indirekt maßgeblich am Zerstörungsprozeß beteiligt. Fallende Preise für Rohstoffe und Produkte der Dritten Welt und steigende Preise für die Fertigwaren der Industrieländer lassen die Länder der Dritten Welt in eine völlige finanzielle Abhängigkeit von den reichen Industrienationen geraten, die in einer heillosen Überschuldung ihren Ausdruck findet. Dadurch aber wird die Verelendung breiter Massen in den Tropen noch beschleunigt, so daß für viele der Raubbau an der Natur als kurzfristig einzig möglicher Ausweg erscheint. Armut und Unterentwicklung als Folge einer zutiefst ungerechten Weltwirtschaftsordnung sind die tieferliegenden Ursachen des ökologischen Desasters in der Dritten Welt. Eine dauerhafte Sicherung der tropischen Wälder kann deshalb nur erfolgen, wenn die Strukturen geändert werden, die den Raubbau an der Natur als Überlebensstrategie erzwingen. Abbau der Schulden und die Bekämpfung der Unterentwicklung sind deshalb unerlässlich für eine dauerhafte Strategie zum Schutze der tropischen Wälder.

### **Waldumwandlung: Das Land wird zur Wüste**

Trotz unterschiedlicher Verursacherketten der Waldzerstörung in den verschiedenen Regionen der Tropen ist die Gewinnung landwirtschaftlicher Nutzfläche – für landlose Bauern, für einheimische Großgrundbesitzer, sowie für multinationale Konzerne – das Hauptziel der Waldumwandlung. Aufgrund der Armut und Unterentwicklung sind ökonomisch unproduktive und in der Regel auch ökologisch unangepaßte Formen der Landwirtschaft die Regel. Extensive Formen der Bodennutzung erzeugen bei steigender Bevölkerung einen enormen Bedarf nach landwirtschaftlicher Nutzfläche, der auf Kosten der verbliebenen Urwälder gedeckt wird. Diese zusätzliche Fläche wird fast ausschließlich im Wege der Brandrodung gewonnen, die sich jedoch unter den Bedingungen der Tropen als ökologisch besonders verhängnisvoll erweist. Daneben erfolgen, wenn auch regional unterschiedlich, erhebliche Waldzerstörungen durch große Industrieprojekte (Staudämme, Bergwerke), durch Infrastrukturmaßnahmen (Straßenbau, Siedlungsbau) sowie durch raubbauartige Formen des Holzeinschlags. Die ökologisch schädlichste Wirkung des Holzeinschlags ist, daß in Gebieten mit Armut und hohem Bevölkerungsdruck durch die von der Holzwirtschaft geschaffene Infrastruktur die Be-

siedlung bislang unberührter Waldgebiete beschleunigt wird. Den Straßen der Holzfällergesellschaften folgen einheimische Siedler mit ihren planlosen Brandrodungen.

### **Die Interessen der Menschen in den Tropenwaldländern müssen respektiert werden.**

Der Regenwald ist kein menschenleerer Raum. Für Millionen Menschen bieten die tropischen Regenwälder eine Existenzgrundlage. Mehrere Millionen Arbeitnehmer sind weltweit mit dem Einschlag, dem Transport und der Verarbeitung von Tropenholz beschäftigt. Die Arbeitsbedingungen der Forst- und Holzarbeiter in den meisten Regenwaldländern sind oft noch schlecht. Lange Arbeitszeiten, wenig Lohn und ungenügende soziale Absicherung kennzeichnen die Lage der Arbeiter in den meisten Ländern der Dritten Welt. Vom Holzreichtum in diesen Ländern profitieren in der Regel nur die einheimische Oligarchie und meist ausländische (multinationale) Unternehmen.

Jede Strategie zur Konservierung und Stabilisierung der Wälder hat die Einbeziehung der lokalen Bevölkerung zur Voraussetzung. Eine solche Einbeziehung kann nur erfolgen, wenn die Bevölkerung ein massives Eigeninteresse hat, die Wälder als ihre eigene Existenzgrundlage zu erhalten und dauerhaft zu sichern. Ein solches Eigeninteresse ist nur dann gegeben, wenn diese aus dem Wald und durch den Wald ihre Grundbedürfnisse befriedigen kann. Ökologisch angepaßte Formen der Waldnutzung, seien es nachhaltige Holznutzung oder die Verwertung von forstlichen Sekundärprodukten (Früchte, Nüsse, Gummi und ähnliches), sind dazu der einzig mögliche Weg. Nachhaltige Formen der Waldbewirtschaftung sind auch der einzig mögliche Weg, den Druck, der mit der Forstwirtschaft konkurrierenden landwirtschaftlichen Bodennutzung abzuwehren. Wie das Beispiel der Indianercooperative von Quintana Roo in Mexico zeigt, wird dann ein besonders starkes Interesse der einheimischen Bevölkerung am Schutz der Wälder mobilisiert, wenn diese in genossenschaftlicher Form Eigentümer des Waldes ist und ihr somit die Erträge aus Nutzung und Verarbeitung der Produkte des Waldes direkt zufließen.

### **Der Regenwald muß gerettet werden – ein generelles Importverbot ist keine Lösung.**

Die Initiativen der Umweltschutzverbände zum Erhalt der Regenwälder in den Feuchttropen sind zu begrüßen. Die Forderung nach einem allgemeinen Importverbot tropischer Hölzer hat die Öffentlichkeit in den Industrieländern sensibilisiert und ein Problembewußtsein geschaffen, sie greift jedoch zu kurz.

Gerade für die walddreichen Länder der Tropen ist die Nutzung des Rohstoffs Holz aus ökonomischen Gründen unverzichtbar. Deshalb kommt in diesen Ländern dem Aufbau einer lokalen Holzwirtschaft für die Versorgung der eigenen Bevölkerung eine besondere Bedeutung zu. Voraussetzung ist jedoch, daß der Holzeinschlag in einer nachhaltigen und ökologisch verträglichen Form erfolgt. Ein Importverbot würde das Gegenteil bewirken: Tropenholz verlore seinen Wert und würde noch schneller ein Opfer der Flammen. Ein Importverbot würde auch jene Staaten in ihrem Bestreben behindern, eine ökologisch verantwortliche Forst- und Holzwirtschaft aufzubauen. Anstelle von Importbeschränkungen seitens der Industrieländer können aber Exportbeschränkungen seitens der Regenwaldländer angebracht sein, um eine Übernutzung und Schädigung der Bestände zu verhindern.

Um den tropenholzexportierenden Ländern einen angemessenen Ertrag an der Nutzung ihrer natürlichen Reichtümer zu sichern, ist der Aufbau einer holzbe- und -verarbeitenden Industrie in diesen Ländern erforderlich. Der Export von Rundholz muß deshalb zugunsten des

Exports von weiterverarbeiteten Produkten reduziert werden. Dies erfordert aber auch, daß die Industrieländer die diskriminierenden Handelsschranken gegenüber Fertigprodukten aus der Dritten Welt abbauen.

### **Wir brauchen eine ökologisch orientierte und sozialverträgliche Entwicklungspolitik.**

In Anbetracht ihrer kolonialen Vergangenheit sind die Industrieländer gehalten, mit den Souveränitätsrechten der Länder der Dritten Welt besonders sensibel umzugehen. Die Industrieländer sind die eigentlichen „Schuldner“ der Entwicklungsländer. Eine Entwicklungshilfepolitik, die mehr Exportförderung der eigenen Wirtschaft denn Hilfe zur Selbsthilfe betreibt, ist einer gründlichen Überprüfung zu unterziehen. Es besteht für die Industrieländer keinerlei Verpflichtung, Projekte zu finanzieren, die in einem ökologischen Desaster enden. Hingegen sind wir verpflichtet, in besonderem Umfange Maßnahmen und Vorhaben zu fördern, die sich als ökologisch und sozialverträglich erweisen. Entwicklungshilfe muß die Länder der Dritten Welt in die Lage versetzen, ihre Naturschätze dauerhaft wirtschaftlich zu nutzen.

Eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Nutzung der natürlichen Reichtümer ist die Entwicklung einer Landnutzungsplanung, die ökologische und ökonomische Erfordernisse des jeweiligen Landes in Übereinstimmung zu bringen hat. Ökologisches Ziel muß es sein, die noch verbliebenen Naturwaldbestände sowohl durch Ausweisung großräumiger Schutzgebiete als auch durch Formen naturnaher Waldbewirtschaftung in ihrem Bestand zu sichern. Da die Ausweisung solcher Schutzgebiete aus ökologischen Gründen für die gesamte Menschheit unverzichtbar ist, müssen insbesondere die reichen Industrieländer die Kosten für die Ausweisung und den Schutz solcher Gebiete, die für jegliche kommerzielle Nutzung gesperrt sind, übernehmen. Neben diesen Schutzzonen sind Wirtschaftswälder auszuweisen, die in einer naturnahen Form, die die ursprüngliche Waldstruktur erhält, bewirtschaftet werden.

Die Umwandlung von Naturwäldern in Holzplantagen muß unterbleiben. Hingegen ist die Anlage von Holzplantagen mit schnellwüchsigen Baumarten ein geeignetes Mittel, um in den Savannen oder auf Brachflächen Brennholz sowie Industrieholz zu erzeugen. Um sowohl die Nahrungsmittelversorgung als auch die Holzversorgung der Bevölkerung sicherzustellen, sind die bereits erprobten Systeme der Agroforstwirtschaft weiter zu entwickeln und auszubauen. Die Umwandlung von Wald in Weideland, wie sie insbesondere in Lateinamerika großflächig durchgeführt wird, lehnen wir grundsätzlich ab, da sie sich als ökologisch destruktiv und als ökonomisch ineffektiv erwiesen hat. Um den Druck auf den Wald durch landlose Bauern zu vermindern, muß durch eine wirkungsvolle Agrarreform das durch den Großgrundbesitz gesperrte Land den Kleinbauern zur Verfügung gestellt werden.

### **Holzwirtschaft und multinationale Holzkonzerne haben eine besondere Verpflichtung.**

Sowohl in der Dritten Welt als auch in den Industrieländern ist die Holzwirtschaft auf intakte Wälder als Rohstoffbasis angewiesen. Deshalb hat die Holzwirtschaft eine besondere Verpflichtung, durch eigenständige Maßnahmen deren Bestände zu sichern. Darüber hinaus fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund von den in den Feuchttropen tätigen deutschen Holzunternehmen, die Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation (Gewerkschaftsfreiheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz usw.) einzuhalten.

Der DGB-Bundeskongreß fordert von der deutschen Holzwirtschaft

- nur noch dort einzukaufen, wo der Nachweis für eine nachhaltige Bewirtschaftung geführt werden kann;
- eine freiwillige Tropenholzabgabe zu leisten, um damit Umweltschutzmaßnahmen und die Einrichtung und Unterhaltung von Naturschutzgebieten in ihrer ursprünglichen Form in den Waldgebieten der Tropen zu fördern;
- durch eine Intensivierung der Forschung im Bereich der Tropenholznutzung und Tropenökologie die Ertragskraft bereits genutzter Wälder zu stärken, um den Druck von bislang noch ungenutzten Primärwäldern zu nehmen.

Der DGB-Bundeskongreß fordert von der Bundesregierung und der Europäischen Gemeinschaft

- die Aufstellung von Einfuhrrichtlinien, die sicherstellen, daß nur noch tropische Hölzer aus Beständen importiert werden, die ökologisch vertretbar bewirtschaftet werden;
- eine finanzielle Beteiligung an den Kosten für die Ausweisung, Unterhaltung und Sicherung von großräumigen Naturschutzgebieten in den Feuchttropen, die für jegliche wirtschaftliche Nutzung gesperrt werden;
- einen umfassenden Schuldenerlaß sowie die verstärkte Förderung forstwirtschaftlicher Projekte für die Tropenwaldländer, die sich zu ökologisch verträglichen Bewirtschaftungsformen entschließen;
- die Förderung lokaler Unternehmen in Form von Genossenschaften und Selbsthilfeeinrichtungen in den Regenwaldländern für die Verarbeitung und Vermarktung von Holz- und anderen Forstprodukten;
- Aufbau und Förderung geeigneter Forstorganisationen und forstwirtschaftlicher Ausbildungs- und Überwachungsinstitutionen in den Ländern der Dritten Welt;
- die Förderung aller Energiegewinnungsformen, die zur Eindämmung des Brennholzverbrauchs in den Tropenwaldländern beitragen können.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund sieht in dem Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen eine der wichtigsten gewerkschaftlichen Aufgaben, auch in den Ländern der Dritten Welt, wo für die Mehrheit der Arbeitnehmer auch heute noch der Kampf um das nackte Überleben alltäglich ist. Umweltschäden erfordern heute eine international abgestimmte Strategie. Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird sich deshalb auch international für eine abgestimmte Umweltpolitik der Gewerkschaften einsetzen.

*In einer gemeinsamen Erklärung der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), des Hauptverbandes der deutschen Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie (HDH) und des Vereins Deutscher Holzeinfuhrhäuser (VDH) zum Schutz der tropischen Wälder von 1992 verpflichtet sich das deutsche Holzgewerbe, künftig nur Tropenholz aus umweltfreundlicher Bewirtschaftung zu importieren und zu verarbeiten.*



Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

**Tourismus – Umweltschutz – Arbeitnehmerinteressen**

Reisen ist eine soziale Errungenschaft unserer Zeit. Immer mehr Menschen können es sich leisten, ferne Länder und Kulturen kennenzulernen. Die wirtschaftliche Entwicklung der Industrieländer hat nach dem Zweiten Weltkrieg eine enorme Wohlstandssteigerung ermöglicht. Gewerkschaftliche Politik mit ihren Forderungen nach Verkürzung der Arbeitszeit und Verlängerung des bezahlten Urlaubs hat dazu geführt, daß immer mehr Menschen verreisen können. Urlaub und Reisen sind für viele Bürger zu einem Symbol für Lebensqualität geworden.

Häufigere Reisen, die intensivere Nutzung und Erschließung immer neuer Erholungslandschaften führen aber mittlerweile zu beträchtlichen Umweltbelastungen. Annähernd jeder zweite Deutsche, hat eine Analyse des Starnberger Studienkreises für Tourismus ergeben, hat in seinem vergangenen Urlaub Umweltsünden am Urlaubsort festgestellt. Plastiktüten, verrottetes Butterbrotpapier am Meer, verschmutzte Strände, abgestorbene Bäume und eine allgemein verbaute Landschaft waren die hauptsächlich genannten Kritikpunkte von Touristen. Das Umweltbewußtsein und die Sensibilität für Umweltprobleme haben offensichtlich zugenommen. Die Zahl der Urlauber, die Umweltprobleme am Ferienort bemerkt haben, hat sich innerhalb der vergangenen drei Jahre verdoppelt. Dies zwingt zum Nachdenken und zum Handeln. Die Sorge vieler Manager internationaler Hotel- und Restaurantkonzerne gilt aber oft immer noch der rein quantitativen Ausdehnung des Tourismussektors. Kurzsichtiges Handeln und auf schnellen Profit orientiert, drohen das größte Kapital des Fremdenverkehrs, die Natur und die Umwelt, endgültig und vollständig zu ruinieren.

Mißbrauchen wir weiterhin unsere Natur, so zerstören wir die Erwerbsmöglichkeiten und Arbeitsplätze vieler Menschen, wir zerstören die Möglichkeit zur sinnvollen selbstbestimmten Nutzung von Freizeit. Wir müssen Verbündete unserer Natur werden. Sicherung und Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen eröffnen zudem Möglichkeiten, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Arbeitsplätze der im Fremdenverkehr Beschäftigten sind durch besondere psychische und körperliche Belastungen gekennzeichnet, durch extrem lange Arbeitszeiten, unregelmäßige Dienste, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Arbeit unter enormem Zeitdruck. Viele Arbeitsplätze sind saisonabhängig, ständiger Arbeitsplatz und Ortswechsel erschwert den Aufbau stabiler sozialer Kontakte. Das alles mindert die Lebensqualität der Beschäftigten wesentlich, macht Arbeitsplätze im Fremdenverkehr unattraktiv.

Eine verantwortliche Tourismuspolitik für die 90er Jahre muß eine ganzheitliche Tourismuspolitik sein, die alle sozialen und wirtschaftlichen Probleme dieses Bereiches sowie seine ökologischen Folgewirkungen berücksichtigt. Tourismuspolitische Entscheidungen bedürfen einer verstärkten Koordinierung durch Bundesumwelt- und Bundeswirtschaftsministerium. Maßgeblich für eine zukünftige Tourismuspolitik muß sein, touristische Monostrukturen, die anfällig gegenüber den jeweiligen Trends sind, auf jeden Fall zu vermeiden. Eine Tourismuspolitik, die nicht eine, sondern viele Gästegruppen im Auge hat, ist auf jeden Fall die bessere, weil zukunftsorientiertere Lösung. Eine Tourismuspolitik, die natur- und umweltschonend

ist, ist ebenfalls die bessere Lösung, weil nur sie die weitere Grundlage für die Tourismusbranche sichert.

Die Bereitschaft in der Bevölkerung, eine solche umweltschonende ganzheitliche Tourismuspolitik zu stützen, wächst. Die Bundesregierung ist aufgefordert, für eine vorausschauende umwelt- und sozialverträgliche Tourismuspolitik Sorge zu tragen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert:

- Beim Bundeskabinett ist ein interministerieller Ausschuß anzusiedeln, der für die Abstimmung der Tourismuspolitik aller betroffenen Bundesministerien sorgt.
- Die Bahn ist gegenüber den anderen Verkehrsträgern bevorzugt zu fördern, denn Bahnreisen sind allemal sicherer und erholsamer als das Reisen mit dem PKW.
- Müllanlagenerweiterungen, Nutzungsänderungen von Fremdenverkehrseinrichtungen sind grundsätzlich einer Umweltverträglichkeitsprüfung zu unterziehen.
- Von neuen großtouristischen Projekten à la Ferienparks ist Abstand zu nehmen. Statt dessen ist das Schwergewicht auf die Renovierung und Erhaltung historischer Bausubstanz, auf Dorfsanierung, Erhaltung und Modernisierung zu legen. Durch umweltschutz- und landschaftsgerechtes Bauen und Planen können zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden.
- Fördergelder sind vorrangig für die Beseitigung ökologischer Schäden zu vergeben. Bereits bei der Planung von Tourismusprojekten ist der Umweltschutz als integraler Bestandteil zu berücksichtigen.
- Vorausschauende Tourismuspolitik bedarf eines wirkungsvollen Naturschutzgesetzes, das Umweltauflagen enthält, Landschaftspflege fordert sowie Schutzgebiete ausweist.
- Kurzsichtiges Handeln zum Zwecke des schnellen Profits muß dem besonnenen, langfristig angelegten Handeln weichen, um das größte Kapital des Fremdenverkehrs, Natur und Umwelt, zu sichern. Daher ist es nötig, daß Tourismusmarketing und -information in den Dienst eines sozial- und umweltverträglichen Handelns gestellt werden.
- Eine Entzerrung der Ferienzeiten muß in der Bundesrepublik und in der gesamten EG umgesetzt werden, damit zum einen Hotels und Gaststätten auch in der Vor- und Nachsaison preiswürdige Angebote machen und zum anderen eine umweltverträgliche Verkehrspolitik realisiert werden kann.

*Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat das Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH Berlin im April 1991 die Studie „Sanftes und umweltverträgliches Freizeitverhalten“ vorgelegt.*

*In dieser Studie werden sowohl Lösungsansätze und konzeptionelle Überlegungen zu den einzelnen Handlungsfeldern im Freizeitbereich aufgezeigt, die zur Durchsetzung eines umweltverträglichen Freizeitverhaltens beitragen, als auch z. B. gewerkschaftliche Ansatzpunkte zur Vermittlung und Umsetzung eines sanften und umweltverträglichen Freizeitverhaltens auf politischer und betrieblicher Ebene sowie im Bereich gewerkschaftlicher Aktivitäten im Freizeit- und Bildungssektor, u. a. durch Information, Kooperation, Aktionen, etc. entwickelt.*

*Im November 1993 fand unter maßgeblicher Beteiligung des DGB und seiner Gewerkschaften das Umweltforum der Arbeitsgemeinschaft für Umweltfragen unter dem Thema „Umwelt und Tourismus“ statt.*

# Technologie/Humanisierung der Arbeit

## 104 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Staatliche Forschungs- und Technologiepolitik für eine bessere Zukunft

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt fest:

Um den gewaltigen Herausforderungen des technischen Wandels in Zukunft zu begegnen und die staatliche Forschungs- und Technologiepolitik bewußt als Strategie zur Gestaltung einer besseren gesellschaftlichen Zukunft für alle einzusetzen, hält der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß einen technologiepolitischen Kurswechsel für unabdingbar. Der Staat beeinflußt die Entstehung, Entwicklung und Anwendung neuer Technologien auf vielfältige Weise: Durch technische Normen, durch eigene Nachfrage und durch Vergabe von Subventionen. Angesichts der neuen Qualität von Chancen und Risiken des technischen Wandels ist gerade die Forschungs- und Technologiepolitik im Sozialstaat in besonderer Weise gefordert. Dies bedeutet vor allem:

- Forschungs- und Technologiepolitik muß konsequent auf die Erschließung sozialer und ökologischer Chancen technischer Neuerungen, wie zum Beispiel die Humanisierung des Arbeitslebens und die Sanierung und Verbesserung der Umwelt, hinwirken;
- sie muß möglichen Risiken neuer Technologien für die Menschen, ihre natürliche Umwelt und ihr gesellschaftliches Zusammenleben durch vorbeugende Maßnahmen entgegenwirken;
- sie muß technologischen Entwicklungen mit nicht rückholbaren, existenzbedrohenden Risiken und/oder ethisch nicht vertretbaren Gefährdungspotentialen einen Riegel vorschieben.

Für die konkrete Ausgestaltung zukünftiger Forschungs- und Technologiepolitik ergeben sich hieraus folgende Anforderungen:

1. Staatliche Forschungs- und Technologieförderung darf nicht isoliert betrieben werden. Sie muß vor allem die Wechselwirkungen mit anderen politischen Handlungsfeldern in ihren Strategien und Maßnahmen mitberücksichtigen.

Deshalb muß sie einerseits Beiträge zur Verwirklichung der Ziele anderer Politikfelder leisten. Dies gilt vor allem für

- die Regionalpolitik, indem sie bei ihren Fördermaßnahmen bewußt darauf achtet, daß vorhandene regionale Ungleichgewichte nicht verstärkt, sondern abgebaut werden,
- die Qualifizierungspolitik, indem sie qualifizierungsfördernde Technikkonzepte gezielt begünstigt,
- die Beschäftigungspolitik, indem sie das Kriterium der Arbeitsplatzschaffung und -sicherung bei der Förderung mitberücksichtigt,

- die Umweltpolitik, indem sie schadstofffreie Techniken besonders fördert und bei der Technologieförderung das Kriterium der Umweltverträglichkeit generell als Fördervoraussetzung vorgibt,
- die Entwicklungspolitik, indem sie die Erforschung und Entwicklung von Technologien besonders fördert, welche den spezifischen Bedingungen und Bedürfnissen der Entwicklungsländer entsprechen.

Andererseits müssen ihre Strategien zugleich durch Maßnahmen in diesen Politikfeldern ergänzt und flankiert werden. Dies gilt vor allem für die Flankierung der Forschungs- und Technologiepolitik durch eine aktive Beschäftigungspolitik, eine vorausschauende Struktur- und Industriepolitik und eine zukunftsbezogene Qualifizierungspolitik. Für die soziale und ökologische Gestaltung des technischen Wandels ist neben der Gewährung finanzieller Anreize der gezielte Einsatz technischer Normen, gesetzlicher Vorgaben sowie gegebenenfalls der Erlaß von Verboten unabdingbar.

2. Der Aufwand an öffentlichen Mitteln für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben muß spürbar gesteigert werden. Wissenschaft und Forschung sind wichtige Voraussetzungen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen und damit den gesellschaftlichen Wohlstand in Zukunft zu verbessern. Der unverkennbare Trend der Verlagerung von Forschungs- und Entwicklungsressourcen aus dem öffentlichen in den privaten Sektor ist umzukehren. Zukunftsrelevante Problemstellungen, wie z. B. die sozialen und ökologischen Folgen neuer Technologien sowie die zukünftigen Möglichkeiten eines besseren und friedlicheren Zusammenlebens der Menschen, können verlässlich nur in öffentlich verfaßter sowie nicht kommerziell orientierter Forschung bearbeitet werden. Öffentliche Forschungs- und Entwicklungssubventionen sind mit zielbezogenen Auflagen zu verknüpfen. Eine systematische Erfolgskontrolle aller Fördermaßnahmen hinsichtlich der gesetzten Ziele ist vorzunehmen.
3. Vorrang muß die Förderung organisatorischer und technischer Innovationen erhalten, die einen Beitrag zur Überwindung drängender gesellschaftlicher Probleme und Engpässe zu leisten vermögen. Staatliche Forschungs- und Technologiepolitik muß sich auf alle Phasen technologischer Neuerungsprozesse, d. h. sowohl auf die Erforschung und Entwicklung als auch auf die Erprobung und Anwendung neuer Technologien beziehen und versuchen, bereits in den Frühphasen der Technologieentwicklung sozialen und ökologischen Gestaltungskriterien Einfluß zu verschaffen.
4. Die Vermeidung und Bewältigung sozialer und ökologischer Risiken neuer Technologien muß zu einem integralen Bestandteil staatlicher Forschungs- und Technologiesteuerung werden. Mögliche Gefährdungspotentiale und unerwünschte Nebenwirkungen technologischer Neuentwicklungen müssen bereits im Frühstadium des Innovationsprozesses identifiziert werden. Dies ist die beste Voraussetzung, mögliche Risiken später gar nicht erst entstehen zu lassen. Unvermeidbare Nachteile müssen auf ihre Bewältigung geprüft und gegenüber den Vorteilen der jeweiligen Technik abgewogen werden. Auf die Förderung technologischer Entwicklungen, bei denen die gesellschaftlichen Nachteile erkennbar überwiegen, ist zu verzichten. Technologische Neuerungen mit unabschätzbaren Risiken, mit irreversiblen Gefährdungspotentialen (wie z. B. die Nukleartechnologie) sowie mit ethisch nicht verantwortbaren Auswirkungen (z. B. bestimmte Nutzungsformen der Bio-

und Gentechnologie) sind ebenso zu verhindern bzw. aufzugeben wie aus anderen Gründen sozial nicht beherrschbare Großtechnologien.

5. Der enormen gesellschaftsgestaltenden Bedeutung staatlicher Forschungs- und Technologiepolitik muß vor allem bei der Förderung von Basisinnovationen wie der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, der Bio- und Gentechnologie sowie von neuen Werkstoffen Rechnung getragen werden. Die Förderung dieser „Schlüsseltechnologien“ muß neben dem Ziel der Überwindung technologischer Engpässe gleichzeitig die Absicht verfolgen, die entsprechenden Forschungs- und Entwicklungsarbeiten auf die Lösung gesellschaftlicher Probleme hin zu orientieren. Die bisherige, einseitig am Technologieangebot ausgerichtete Förderpolitik ist zu überwinden.
6. Rüstungsorientierte Forschung ist zugunsten ziviler Forschungs- und Entwicklungsbedarfe zurückzudrängen. Das Argument, militärische Forschungen führten auch zu zivil nutzbaren Resultaten (sog. „spin-offs“) und seien deshalb gesellschaftlich nützlich, ist falsch. Gentechnische Forschungen im militärischen Bereich sind zu verbieten.

Die Erforschung von Konzepten der Umstrukturierung rüstungsindustrieller auf zivile Produktionskapazitäten („Konversionsforschung“) ist zu einem Förderschwerpunkt auszubauen. Hierdurch kann die gegenwärtige Abrüstungspolitik erleichtert und unterstützt werden.

7. Das für eine vorausschauende Gestaltungspolitik erforderliche Wissen ist durch Verstärkung der Förderung entsprechender Forschungen zu erweitern. Dies erfordert eine spürbare Aufstockung der Mittel
  - für Vorsorge- und Risikoforschungen auf den Feldern Ökologie, Gesundheit, Klima usw. Hierbei muß auch die Zielperspektive der Forschungsförderung korrigiert werden: Nicht nur die unerwünschten Auswirkungen bereits angewandter Technologien sind zu erforschen, darüber hinaus muß es verstärkt um die Entwicklung sozialer und ökologischer Technikalternativen gehen;
  - für die arbeitsbezogene Humanisierungsforschung. Hierbei ist neben der Ausweitung finanzieller Ressourcen folgenden Kriterien für die Weiterentwicklung des Programmkonzeptes Geltung zu verschaffen: So ist die Beteiligung der Gewerkschaften auszuweiten, die Förderung von Vorhaben der Gewerkschaften zur Umsetzung und Verbreitung neuen Gestaltungswissens zu verbessern und auszuweiten, für alle Bereiche und Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder ihrem Betätigungsfeld müssen gleiche Förderbedingungen gelten, die Erkenntnisse der Humanisierungsforschung müssen systematisch in die Formulierung der Förderkriterien von Technologieförderprogrammen einfließen. Deshalb ist das neue Programm „Arbeit und Technik“ mit den anderen Förderprogrammen des BMFT entsprechend zu verzahnen.
8. Technikfolgenabschätzung muß integraler Bestandteil aller öffentlich verfaßten Forschung und Entwicklung werden. Sie muß als politischer Prozeß mit Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen organisiert werden. Hierfür sind geeignete Instrumente und institutionelle Formen sowohl auf der Ebene des Bundes als auch der Bundesländer zu entwickeln und auszubauen:
  - Staatliche Technologieförderprogramme sind mit einem festen Mittelanteil von 10 % für Zwecke der Technikfolgen- und -gestaltungsforschung auszustatten,

- leistungsfähige Institutionen für Technikfolgenabschätzung sind sowohl beim Deutschen Bundestag als auch auf Bundesländerebene zu schaffen,
- auf Bundesebene ist ein Institut „Arbeit und Technik“ aufzubauen, welches die für das Verhältnis von Arbeit und Technik wesentlichen Faktoren analysiert, die Tarifvertragsparteien über die Bedingungen und Möglichkeiten sozialer Gestaltung von Arbeit und Technik informiert und berät sowie Vorschläge an den Gesetzgeber im Hinblick auf diese Gestaltungsaufgabe erarbeitet.

9. Die Umsetzung und Verbreitung vorbildlicher Gestaltungslösungen in der Praxis ist durch staatliche Forschungs- und Technologiepolitik nachhaltig zu unterstützen. Die Kapazitäten für die Beratung der betrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer sind auszubauen, auch um den durch die kaum übersehbare Anzahl öffentlich geförderter Technologietransfer- und -beratungsstellen für die Unternehmen entstandenen Informationsvorsprung der Kapitaleseite zu beseitigen. Deshalb bekräftigt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongress die Forderung nach Einrichtung öffentlich finanzierter Technologieberatungsstellen für die Arbeitnehmerseite in allen Regionen des Bundesgebietes.

10. Den Gewerkschaften sind demokratische Einflußmöglichkeiten auf die soziale Gestaltung der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik einzuräumen. Damit sie diese im öffentlichen Interesse liegende Aufgabe inhaltlich kompetent wahrnehmen können, sind ihnen die dafür notwendigen Fördermittel zur Verfügung zu stellen.

Ergänzend zu ihrer Auseinandersetzung mit Zielen und Maßnahmen der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik müssen sich die Gewerkschaften auf die Herausforderungen des zukünftigen technischen Wandels einstellen. Dazu sind die Diskussionen über eine wünschenswerte gesellschaftliche Zukunft zu intensivieren, die gewerkschaftlichen Strukturen auf die Bewältigung dieser Herausforderungen auszurichten und geeignete Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

*Die Forderungen des Antrages, Maßnahmen zur sozialen und ökologischen Gestaltung von Arbeit und Technik einzuleiten und umzusetzen haben sich niedergeschlagen:*

- in dem vom DGB-Bundesvorstand im Dezember 1990 beschlossenen Arbeitsprogramm „Gewerkschaftliche Politik zur Gestaltung von Arbeit und Technik“,
- in der vom GBV im Januar 1991 beschlossenen Stellungnahme zur Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen als Grundlage einer verantwortungsbewußten Technologiepolitik sowie
- in den vom GBV im April 1991 beschlossenen Vorschlägen und Forderungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der staatlichen Förderung von Forschung und Entwicklung im Rahmen des BMFT-Programms „Arbeit und Technik“.

*Auf der Grundlage des Antrages konnte erreicht werden, daß die vom BMFT in den neuen Bundesländern geförderten CIM-Technologietransferzentren um Aufgaben der arbeitsorientierten Beratung erweitert wurden.*

*Die Forderung des Antrages, die Umsetzung und Verbreitung vorbildlicher Lösungen der Gestaltung von Arbeit und Technik im Zuge der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik*

zu fördern und zu unterstützen, ist weiterhin ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit. Vgl. im übrigen den Geschäftsbericht.

## 105 (M zu 104)

Antragsteller: IG Chemie-Papier-Keramik

### Folgenabschätzung von Forschung und Entwicklung

Forschung und Entwicklung haben einen großen Einfluß auf die Entwicklung und Ausgestaltung unserer Gesellschaft. Die Geschwindigkeit, mit der wissenschaftliche Erkenntnisse in den Alltag unserer Gesellschaft eindringen, nimmt ständig zu. Die Verantwortung, die jeder Wissenschaftler für seine Erkenntnisse trägt, sind durch den Einzelnen schwerer zu handhaben und in ihren Auswirkungen zu kontrollieren. Zur Unterstützung ist daher durch die Bundesregierung die wissenschaftliche Begleitforschung über gesellschaftliche Auswirkungen von Forschungserkenntnissen auszubauen.

Die Mittel zur Begleitforschung, die bei ausgesuchten Projekten etwa 10 % der Gesamtforschungsmittel betragen sollten, müßten z. B. bei den Mitteln der Deutschen Forschungsgesellschaft, für alle

- Forschungsprogramme
- Forschungsschwerpunkte und
- Sonderforschungsbereiche

zur Verfügung gestellt werden.

Schwerpunkte dieser Begleitforschung sollten liegen in:

1. Einer Folgenabschätzung. Als Vorgehen empfiehlt der DGB dabei:

- Feststellen, welche gesellschaftlichen Folgen die Nutzbarmachung einer Erkenntnis für die Gesellschaft hat.
- Gleichzeitig soll ermittelt werden, welche Folgen die Nicht-Nutzbarmachung der Erkenntnisse für die Gesellschaft hätte.

Nur wenn beide Ergebnisse vorliegen, kann man – auch z. B. unter industriepolitischen Überlegungen – die Wirkung eines Forschungsergebnisses abschätzen.

2. Mit dem Eindringen einer neuen Technik in die Gesellschaft verändern sich auch der Alltag und die Werte der Menschen (z. B. Auto, Mikroelektronik). Das Wechselverhältnis zwischen Werten und Technik ist jedoch sehr wesentlich, will man Zukunftsperspektiven von neuen Techniken beurteilen bzw. wie stabil bestimmte Werteinschätzungen sind. Die Untersuchung dieses Sachverhaltes ist vordringlich eine Aufgabe der Geistes- und Sozialwissenschaften, die deshalb stärker bei der Entwicklung von neuen Techniken beteiligt werden müssen.

*Die Forderungen des Antrages wurden bei der Erarbeitung der DGB-Stellungnahme zur Abschätzung und Bewertung von Technikfolgen berücksichtigt. Ausgehend von den Forderungen*

gen des Antrages haben Vertreter und Vertreterinnen des DGB im Beiräten des BMFT und des Büros für Technikfolgenabschätzung des Bundestages (TAB) bei der Durchführung von Untersuchungen über Chancen und Risiken neuer Technologien mitgewirkt.

Trotz inzwischen verbesserter Voraussetzungen für die Durchführung von TA-Untersuchungen ist bisher die vom Antrag geforderte Verstärkung der wissenschaftlichen Begleitforschung über gesellschaftliche Auswirkungen der Umsetzung von Forschungserkenntnissen in Produkte und Verfahren noch nicht ausreichend durchgesetzt. Ungeachtet einer weiten Übereinstimmung über die Notwendigkeit sozialer und ökologischer Begleitforschung ist es nicht gelungen, den Anteil der TA-Aufwendungen an den gesamten öffentlichen Aufwendungen zur Förderung von Forschung und Entwicklung zu steigern.

## 106 (A)

Antragsteller: IG Chemie-Papier-Keramik

### Forschungspolitik

Der DGB-Bundesvorstand soll mit der Bitte an die führenden Förder- und Trägerorganisationen von Forschung, insbesondere an

- die Deutsche Forschungsgemeinschaft,
- die Max-Planck-Gesellschaft und
- die Fraunhofer-Gesellschaft,

herantreten, einen gemeinsamen Gesprächskreis mit dem DGB einzurichten.

Dieser Gesprächskreis soll die Aufgaben haben:

- den Kontakt zur Wissenschaft auszubauen
- Hilfestellung zu leisten bei der Übersetzung von Problemen aus der Arbeitswelt in die Forschung
- Bei der Vergabe von Forschungsmitteln als Gesprächspartner zur Verfügung zu stehen
- Problembereiche der Arbeitnehmer den Wissenschaftlern näher zu bringen, die neuen Forschungsbedarf aufzeigen könnten
- Wissenschaftlern in einzelnen Projekten die Gelegenheit zur Rückkopplung von Erkenntnissen mit Arbeitnehmern zu geben.

*Im Zuge einer ersten Klärung von Kooperationsmöglichkeiten zwischen Gewerkschaften und den Förder- wie Trägerorganisationen von Forschung und Wissenschaft hat der DGB zunächst einen Dialog mit Vertretern von Einrichtungen und Organisationen der Forschungsförderung aufgenommen. In diesem Rahmen wurden Gespräche mit Vertretern von Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft, der Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen (AIF) der Fraunhofer-Gesellschaft, dem Wissenschaftszentrum Berlin und des VDI-Technologiezentrums geführt. Im Anschluß an diese Gespräche hat der DGB praktische Vorschläge und Empfehlungen zur Verbesserung der Voraussetzungen für eine strategische Aus-*



*richtung und die Koordination der Arbeit gewerkschaftlicher Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der Förder- und Trägerorganisationen von Forschung und Wissenschaft vorgelegt.*

*Darüber hinaus wurden Handlungs- und Gestaltungskonzepte für die Informations- und Kommunikationstechnik, die Rüstungskonversion sowie die europäische Forschungs- und Technologiepolitik entwickelt.*

## **107 (M an BV)**

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Technologieberatung**

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert den DGB-Bundesvorstand auf, ein einheitliches, mit den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmtes Konzept zu entwickeln, das darauf abzielt,

- die Technologieberatung durch gewerkschaftliche Abteilungen/Stellen untereinander sowie mit den öffentlich finanzierten Technologieberatungsstellen wirksam zu verzahnen und zu koordinieren,
- die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Sicherung und zum Ausbau der Technologieberatungsstellen zu präzisieren,
- gemeinsame Initiativen gegenüber Landesregierungen und Parteien zu ergreifen, um die bestehenden Technologieberatungsstellen zu sichern und in allen Bundesländern auf die Einrichtung öffentlich finanzierter Technologieberatungsstellen für die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer hinzuwirken.

*Die Forderungen wurden mit den Leiterinnen und Leitern und Geschäftsführern der Technologieberatungsstellen bei den DGB-Landesbezirken und Kreisen erörtert. Darüber hinaus war das Bemühen um eine Verzahnung der gewerkschaftlichen Technologiepolitik mit der Tätigkeit der arbeitnehmerorientierten Technologieberatung seit 1990 Gegenstand von drei Arbeitstagen.*

*Grundlage der Kooperation und Koordination im Feld der arbeitnehmerorientierten Technologieberatung bildete eine zusammenfassende Dokumentation der Organisationsstrukturen, Aufgaben und der Beratungspraxis der arbeitnehmerorientierten Technologieberatung. Diese Dokumentation wurde dem DGB-Bundesvorstand zur Kenntnis gegeben.*

## 109 (A)

Antragsteller: IG Metall

### **Bio-/Gen-/Reproduktionstechnologie**

Die Anwendung bio- und gentechnologischer Verfahren zieht tiefgreifende Veränderungen unserer Gesellschaft nach sich; sie wird möglicherweise unser Menschenbild völlig verändern. Die Risiken und Gefährdungen dieser neuen Techniken zeigen sich schon heute: Die Gentechnologie ist in der Lage, willkürlich in das Erbgut von Mikroorganismen, Menschen, Tieren und Pflanzen einzugreifen. Genetische Einstellungs- und Eignungstests im Arbeitsleben, künstliche Befruchtungsmethoden und damit verbunden gentechnologische Forschung an und mit menschlichen Keimzellen, Genkarteien für jeden Bürger, Eingriffe in ökologische Kreisläufe durch Freisetzung genetisch manipulierter Organismen oder durch großflächigen Anbau herbizidresistenter (gegen chemische Mittel widerstandsfähig) Nutzpflanzen – das sind Stichwörter, hinter denen sich die unübersehbaren Gefahren für alles Leben auf der Erde verbergen.

Die Befürworter dieser neuen „Schlüsseltechnologie“ sehen in ihr die Zauberformel für die Lösung drängender ökonomischer, sozialer und ökologischer Probleme.

Diese Erwartungen müssen jedoch äußerst skeptisch beurteilt werden. Zwar mögen bestimmte bio- und gentechnische Verfahren sinnvolle Entwicklungen darstellen. Doch zeigen die gegenwärtige Forschungspraxis und der bisher beschrittene Weg, daß bis jetzt ökologische und soziale Kriterien nicht berücksichtigt werden.

Der gentechnische Eingriff in die Evolution ist mit Konsequenzen verbunden, die technisch nicht mehr einholbar oder begrenzt sind. Deshalb muß eine Technologiefolgen-Abschätzung, die die sozialen und ökologischen Gefahren thematisiert und strenge Kriterien bis hin zum Anwendungsverzicht erhebt, zur Voraussetzung des Einsatzes der Gentechnik gemacht werden.

Durch die Anwendung der neuen Technologien sind die abhängig Beschäftigten und ihre Familien, vor allem aber Frauen durch die Reproduktionstechniken, besonders betroffen, weil Kinderlosigkeit von vielen immer noch als Makel angesehen wird.

Die Beseitigung von Kinderlosigkeit dient als Deckmantel, um eine größere gesellschaftliche Akzeptanz für die uneingeschränkte Forschung im Bereich der Gentechnologien zu erzielen und als deren Ergebnis weitere Verfügungsgewalt über Menschen zu erhalten.

Angesichts der großen Gefahren und des möglichen Mißbrauchs dieser Technologien fordern die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses:

### **Forschungspolitik**

- Es ist eine Melde- und Genehmigungspflicht für gentechnische Forschung und ihre industrielle Nutzung einzuführen.
- Öffentlich und privat finanzierte gentechnische Forschung ist einer demokratischen Kontrolle zu unterwerfen.
- Für die Arbeitssicherheit in den Labors und im industriellen Produktionsprozeß sind gesetzliche Regelungen notwendig. Die bisher nur für staatlich geförderte Forschungspro-

jekte und öffentliche Forschungseinrichtungen geltenden Sicherheitsrichtlinien müssen sich auch an mittel- und langfristigen Gesundheitsgefährdungen und am Kriterium der ökologischen Sicherheit orientieren und zur verbindlichen Auflage auch für die private Forschung gemacht werden. Für die beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen besondere Schutzvorkehrungen getroffen werden. Eine gefahrlose Beseitigung bio- und gentechnischer Abfälle muß gewährleistet sein.

- Forschung, die sich mit den Auswirkungen von Schadstoffen auf die Erbanlagen beschäftigt, ist weiter auszubauen. Diese Forschung muß im Einzelfall definiert, initiiert und in öffentlich transparenter Form abgewickelt werden.

### **Gesundheitspolitik**

- Die Untersuchung der genetischen Konstitution eines Menschen darf auf keinen Fall zur Voraussetzung einer Einstellung in einem Betrieb werden. Die Genomanalyse bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die zukünftige Erbkrankheiten und die Anfälligkeit für bestimmte Arbeitsstoffe diagnostizieren kann, ist deshalb zu verbieten.
- Im Gesundheitswesen ist die Gen-Diagnostik auf den Bereich heilbarer Erbkrankheiten zu reduzieren. Erbgutuntersuchungen sind nur auf freiwilliger Basis statthaft. Das schließt das Recht auf Nichtwissen ein.

### **Datenschutz**

- Gen-Kartellen sind zu verbieten. Der Datenschutz muß wegen der immer größer werdenden Information über genetische Daten des Menschen ausgeweitet und sicherer werden.

### **Künstliche Befruchtung und Leihmutterschaft**

- Gegen eine vorgeburtliche Erbgutuntersuchung, wie sie bereits heute im Rahmen der humangenetischen Vorsorgeuntersuchung von Schwangeren durchgeführt wird, ist nichts einzuwenden. Hierbei hat jedoch ebenfalls das Prinzip der Freiwilligkeit zu gelten. Die betroffene Frau muß ein Recht auf Kenntnis der Diagnose und auf Entscheidung über die eventuelle Verwendung überzähliger Körperzellen haben. Es muß eine ausführliche Beratung über die Risiken jeden Eingriffs erfolgen.
- Die Anwendung der homologen künstlichen Befruchtung (zwischen Ehepaaren und partnerschaftlichen Lebensgemeinschaften) muß möglich sein. Jede Form geschäftsmäßiger Vermittlung von künstlichen Befruchtungen wird jedoch abgelehnt. Samen und Eizellen dürfen nur so lange – und zwar getrennt – aufbewahrt werden, wie es aus medizinischen Gründen für den Erfolg einer künstlichen Befruchtung unbedingt erforderlich ist. Es darf keine Tiefkühlkonservierung erfolgen. Bei jeder künstlichen Befruchtung muß eine psychologische Beratung und gegebenenfalls Therapie der betroffenen Personen erfolgen, unter anderem auch, um psychisch bedingte Unfruchtbarkeit zu bewältigen.
- Statt hohe Forschungsmittel für die Perfektionierung der künstlichen Befruchtung aufzuwenden, sollten diese Gelder in die Erforschung von Sterilität und Zeugungsunfähigkeit, die zum großen Teil durch die Einwirkungen von gefährlichen Arbeitsstoffen und -bedingungen sowie Umweltbelastungen verursacht werden, fließen.

- Die heterologe künstliche Befruchtung (wenn fremder, u. U. sogar anonymen Samenspenden beteiligt ist) wird abgelehnt. Weder in Kliniken noch gewerbsmäßigen Einrichtungen dürfen Samenbanken angelegt werden.
- Leihmutterschaft mit ihren unübersehbaren psychischen, rechtlichen, sozialen und finanziellen Folgen sowie die Kommerzialisierung durch Agenturen muß durch Gesetz verboten werden. Geschäftemacherei mit dem Kinderwunsch soll unter Strafandrohung gestellt werden.
- Große Gefahren birgt die In-vitro-Fertilisation (Reagenzglas-Befruchtung) in sich. Es dürfen keine überzähligen Embryonen entstehen, die zu gentechnischen Experimenten genutzt werden.

### **Abgelehnt werden**

- Eingriffe in menschliche Keimbahnzellen, Experimente an befruchteten Eizellen und Verwendung von Embryonen und Föten für wissenschaftliche Zwecke oder als Handelsware,
- Züchtung von Menschen in der Retorte, Geschlechterauswahl und Züchtung von Menschen mit bestimmten Eigenschaften,
- Klonierung von menschlichen Genen (Produktion von völlig erbgleichen Mehrlingen).
- Herstellung von Mensch/Tier-Züchtungen und das Überschreiten der Artgrenze bei höheren Lebewesen (Hybrid- und Chimärenbildung),
- Verwendung von Tieren als Leihmütter.

### **Umwelt**

- Es darf keine Freisetzung genetisch manipulierter Lebewesen in die Umwelt erfolgen.

### **Patentschutz**

- Entschieden abgelehnt wird ein Patentschutz für gentechnologisch manipulierte Pflanzensorten und Tierrassen, wie er zum Beispiel zur Zeit von der EG-Kommission angestrebt wird. Die dahintersteckende Strategie der Saatgutkonzerne und der Chemieindustrie zielt auf Lizenzgebühren, vor allem für Saatgut. Der Bauer, der künftig gentechnisch manipulierte und patentierte Pflanzen anbaut, wäre auch für die Verwendung der Saat von der eigenen Scholle lizenzpflichtig; Kulturpflanzen als kollektives Erbe der Menschheit würden in die Privatverfügung weniger Konzerne geraten und ihren Profitinteressen unterworfen. Außerdem würde diese Strategie zu gentechnologisch immer ähnlicheren Pflanzensorten führen und die Artenvielfalt einschränken. Katastrophale Ernteverluste wären bei plötzlich auftauchenden Schädlingen die Folge.

### **Gentechnisches Gesetz**

- Um Mißbrauch der durch die Wissenschaft erreichten Macht über Fortpflanzung, Menschenzüchtung, eugenische Auswahl und über Tiere und Pflanzen zu verhindern, muß ein umfassendes gentechnisches Gesetz erlassen werden. Neben den Verboten sind Strafrechts-, Haftungs- und Schadensersatzregelungen notwendig. Diesen Grundsätzen wird das von der Bundesregierung vorgelegte Gentechnikgesetz nicht gerecht.

## **Embryonenschutzgesetz**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses lehnen den Entwurf eines Gesetzes zum Schutz von Embryonen in der vorliegenden Fassung ab. Dieser Gesetzentwurf ist völlig unzureichend. So wird z. B. die künstliche heterologe Befruchtung nicht verboten, die sogenannte Retortenaufzucht, d.h. die künstliche Weiterentwicklung eines Embryos und Experimente an Ei- und Samenzellen sind weiterhin erlaubt, so daß künftig Eingriffe in die Keimbahnzellen langfristig nicht verhindert werden.

Auch die Kontroll- und Überwachungsinstrumente der „erlaubten“ Forschung sind ungenügend, so daß Mißbräuche nicht ausgeschlossen werden.

## **Bio- und Gentechnik in der Rüstung**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses verurteilen gentechnische Forschungen im Auftrag des Bundesverteidigungsministeriums und fordern die Bundesregierung auf, künftig keine Mittel mehr für solche Forschungen zur Verfügung zu stellen.

Jegliche Forschung und Nutzung der Gentechnik für biologische und chemische Kampfstoffe ist zu verbieten.

## **Öffentliche Förderung von Bio- und Gentechnik**

Ein Schwerpunkt staatlicher Forschungs- und Technologiepolitik betrifft die Förderung der Bio- und Gentechniken. Bio- und gentechnische Forschungsförderung darf nur da ansetzen, wo die Einhaltung gesellschaftlicher und ethisch gebotener Ge- und Verbote gewährleistet ist und diese Einhaltung kontrolliert werden kann.

Die Delegierten halten es darum für dringend geboten, für den weiteren Ausbau der Biotechniken ein sozial und ökologisch orientiertes Nutzungskonzept zu erarbeiten.

Dies schließt eine Korrektur der bisherigen bio- und gentechnologischen Forschungsförderung ein. Mit ihr muß sichergestellt werden, daß Forschungsziele, Forschungskonzepte und wissenschaftliche Organisationsformen der Forschung einer sozialen Verpflichtung und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Förderung von biotechnologischen Entwicklungen, die auf umweltfreundliche Recycling-Techniken zielen, wie biologische Abwasserkläranlagen, Deponiesanierung oder Biogasentwicklung.

## **Abgestuftes System demokratischer Kontrollgremien**

Alle Verbote und Gebote greifen aber nur, wenn ihre Einhaltung auf allen Ebenen demokratisch überprüft werden kann. Deshalb fordern die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses die Bundesregierung auf, die gesetzliche Grundlage für ein abgestuftes System von Kontrollgremien zu schaffen, die diese Funktion übernehmen können. Die Kontrollgremien sind auf betrieblicher Ebene paritätisch mit Vertretern des Betriebs-/Personalrates und des Arbeitgebers zu besetzen. Das Gremium hat alle Belange der Beantragung, Einführung, Anwendung und Veränderung bio- und gentechnologischer Anlagen und Versuche zu beraten und unverzüglich die nächsthöhere Ebene zu verständigen, wenn gegen bestehende Ge- und Verbote verstoßen wird oder ein Verstoß droht. Analog zu den betrieblichen Gremien sind solche auch auf Länder- und Bundesebene einzurichten. Sie sollten sich aus

Vertretern der öffentlichen Hand, der Wissenschaft und gesellschaftlich relevanter Gruppen zusammensetzen.

*Dieser nach langer und kontroverser Diskussion beschlossene Antrag formuliert Anforderungen an eine sozial und ökologisch verantwortungsbewußte Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik. Ausgangspunkt sind die noch nicht abschließend geklärten Risiken der fortschreitenden Entwicklung und Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik. Diese erlauben gezielte Eingriffe in den Prozeß der (natürlichen) Evolution und erhöhen so die Verfügungsgewalt von Menschen über die Natur.*

*Die Forderungen und Positionen des Antrages wurden aufgegriffen und zum Teil ausdifferenziert und zugleich vertieft in dem vom DGB-Bundesvorstand im Juli 1990 zustimmend zur Kenntnis genommenen Entwurf für ein „Memorandum des DGB zur Bio- und Gentechnologie“. Im Zusammenhang mit der Vorlage des Entwurfes für ein DGB-Memorandum hat der Bundesvorstand zugleich die Gremien und Einrichtungen des DGB wie auch der Mitgliedsorganisationen aufgefordert, auf der Grundlage des Entwurfes eine umfassende Diskussion über Fragen der neuen Bio- und Gentechnologie einzuleiten. Auf diese Weise sollte die innergewerkschaftliche Diskussion und Meinungsfindung im Feld der neuen Biotechnologie und der Gentechnik unterstützt werden.*

*Die Abteilung Technologie/HdA hat sich um die Unterstützung der innergewerkschaftlichen Diskussion bemüht. Zu diesem Zweck hat sie neben der Erarbeitung umfangreicher Sachinformationen über Anwendungsmöglichkeiten, Chancen und Risiken der neuen Biotechnologie und der Gentechnik hinaus in Zusammenarbeit mit den DGB-Landesbezirken Rheinland-Pfalz und Hessen Arbeits- und Fachtagungen durchgeführt und die Dokumentation von Arbeitsergebnissen unterstützt. Darüber hinaus hat sie an der Durchführung zahlreicher Veranstaltungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mitgewirkt.*

Im Zusammenhang hiermit wurde im Oktober 1992 eine Dokumentation zu Fragen gentechnologischer Forschung und Produktion in Deutschland vorgelegt. Darüber hinaus wurden 1993 erste Schritte zur Überarbeitung des Entwurfes für ein DGB-Memorandum eingeleitet.

*Vgl. im übrigen den Geschäftsbericht.*

## **110 (M zu 109)**

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

### **Bio-, Gen- und Reproduktionstechnologie**

Die Anwendung bio- und gentechnologischer Verfahren zieht tiefgreifende Veränderungen unserer Gesellschaft nach sich; sie wird möglicherweise unser Menschenbild völlig verändern. Die Risiken und Gefährdungen dieser neuen Techniken zeigen sich schon heute: Die Gentechnologie ist in der Lage, willkürlich in das Erbgut von Mikroorganismen, Menschen, Tieren und Pflanzen einzugreifen. Genetische Einstellungs- und Eignungstests im Arbeitsleben, gentechnologische Forschung an und mit menschlichen Keimzellen, Genkarteen für jeden Bürger, Eingriffe manipulierter Organismen oder durch großflächigen Anbau herbizidresi-

stenter (gegen chemische Mittel widerstandsfähig) Nutzpflanzen – das sind die Stichworte, hinter denen sich die unübersehbaren Gefahren für alles Leben auf der Erde verbergen.

Die Befürworter dieser neuen „Schlüsseltechnologie“ sehen in ihr eine Zauberformel für die Lösung drängender ökonomischer, sozialer und ökologischer Probleme.

Diese Erwartungen müssen jedoch äußerst skeptisch beurteilt werden. Zwar mögen bestimmte bio- und gentechnische Verfahren sinnvolle Entwicklungen darstellen. Doch zeigen die gegenwärtige Forschungspraxis und der bisher beschrittene Weg, daß bis jetzt ökologische und soziale Kriterien nicht berücksichtigt werden.

Der gentechnische Eingriff in die Evolution ist mit Konsequenzen verbunden, die technisch nicht mehr einholbar oder begrenzt sind. Deshalb muß eine Technologiefolgen-Abschätzung, die die sozialen und ökologischen Gefahren thematisiert und strenge Kriterien bis hin zum Anwendungsverzicht erhebt, zur Voraussetzung des Einsatzes der Gentechnik gemacht werden.

Durch die Anwendung der neuen Technologien sind die abhängig Beschäftigten und ihre Familien, vor allem aber Frauen durch die Reproduktionstechniken, besonders betroffen, weil Kinderlosigkeit von vielen immer noch als Makel angesehen wird.

Die Beseitigung von Kinderlosigkeit dient als Deckmantel, um eine größere gesellschaftliche Akzeptanz für die uneingeschränkte Forschung im Bereich der Gentechnologie zu erzielen und als deren Ergebnis weitere Verfügungsgewalt über Menschen zu erhalten.

Angesichts der großen Gefahren und des möglichen Mißbrauchs dieser Technologien fordern die Delegierten des 14. DGB-Bundeskongresses:

### **Forschungspolitik**

- Es ist eine Melde- und Genehmigungspflicht für gentechnische Forschung und ihre industrielle Nutzung einzuführen.
- Öffentlich und privat finanzierte gentechnische Forschung ist einer demokratischen Kontrolle zu unterwerfen.
- Für die Arbeitssicherheit in den Labors und im industriellen Produktionsprozeß sind gesetzliche Regelungen notwendig. Die bisher nur für staatlich geförderte Forschungsprojekte und öffentliche Forschungseinrichtungen geltenden Sicherheitsrichtlinien müssen sich auch an mittel- und langfristigen Gesundheitsgefährdungen und am Kriterium der ökologischen Sicherheit orientieren und zur verbindlichen Auflage für die private Forschung gemacht werden. Für die beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen besondere Schutzvorkehrungen getroffen werden. Eine gefahrlose Beseitigung bio- und gentechnischer Abfälle muß gewährleistet sein.
- Forschung, die sich mit den Auswirkungen von Schadstoffen auf die Erbanlagen beschäftigt, ist weiter auszubauen. Diese Forschung muß im Einzelfall definiert, initiiert und in öffentlich transparenter Form abgewickelt werden.

### **Gesundheitspolitik**

- Die Untersuchung der genetischen Konstitution eines Menschen darf auf keinen Fall zur Voraussetzung einer Einstellung in einem Betrieb werden. Die Genomanalyse bei Arbeit-

nehmern und Arbeitnehmerinnen, die zukünftige Erbkrankheiten oder die Anfälligkeit für bestimmte Arbeitsstoffe diagnostizieren kann, ist deshalb zu verbieten.

- Im Gesundheitswesen ist die Gen-Diagnostik auf den Bereich heilbarer Erbkrankheiten zu reduzieren. Erbgutuntersuchungen sind nur auf freiwilliger Basis statthaft. Das schließt das Recht auf Nichtwissen ein.

### **Datenschutz**

- Gen-Karteien sind zu verbieten. Der Datenschutz muß wegen der immer größer werdenden Information über genetische Daten des Menschen ausgeweitet und sicherer werden.

### **Künstliche Befruchtung und Leihmutterschaft**

- Gegen eine vorgeburtliche Erbgutuntersuchung, wie sie bereits heute im Rahmen der humangenetischen Vorsorgeuntersuchungen von Schwangeren durchgeführt wird, ist nichts einzuwenden. Hierbei hat jedoch ebenfalls das Prinzip der Freiwilligkeit zu gelten. Die betroffene Frau muß ein Recht auf Kenntnis der Diagnose und auf Entscheidung über die eventuelle Verwendung überzähliger Körperzellen haben. Es muß eine ausführliche Beratung über die Risiken jeden Eingriffs erfolgen.
- Die Anwendung der homologen künstlichen Befruchtung (zwischen Ehepaaren und partnerschaftlichen Lebensgemeinschaften) muß möglich sein. Jede Form geschäftsmäßiger Vermittlung von künstlichen Befruchtungen wird jedoch abgelehnt. Samen und Eizellen dürfen nur so lange – und zwar getrennt – aufbewahrt werden, wie es aus medizinischen Gründen unbedingt erforderlich ist. Es darf keine Tiefkühlkonservierung erfolgen. Bei jeder künstlichen Befruchtung muß eine psychologische Beratung und gegebenenfalls Therapie der betroffenen Personen erfolgen, unter anderem auch, um psychisch bedingte Unfruchtbarkeit zu bewältigen.
- Statt hohe Forschungsmittel für die Perfektionierung der künstlichen Befruchtung aufzuwenden, sollten diese Gelder in die Erforschung von Sterilität und Zeugungsunfähigkeit, die zum großen Teil durch die Einwirkungen von gefährlichen Arbeitsstoffen und -bedingungen sowie Umweltbelastungen verursacht werden, fließen.
- Die heterologe künstliche Befruchtung (wenn fremder, u. U. sogar anonymen Samenspende beteiligt ist) wird abgelehnt. Weder in Kliniken noch gewerbsmäßigen Einrichtungen dürfen Samenbanken angelegt werden.
- Leihmutterschaft mit ihren unübersehbaren psychischen, rechtlichen, sozialen und finanziellen Folgen sowie die Kommerzialisierung durch Agenturen muß durch Gesetz verboten werden. Geschäftsmacherei mit dem Kinderwunsch soll unter Strafandrohung gestellt werden.
- Große Gefahren birgt die In-vitro-Fertilisation (Reagenzglas-Befruchtung) in sich. Es dürfen keine überzähligen Embryonen entstehen, die zu gentechnischen Experimenten genutzt werden.

### **Abgelehnt werden**

- Eingriffe in menschliche Keimbahnzellen, Experimente an befruchteten Embryonen und Föten für wissenschaftliche Zwecke oder als Handelsware.



- Züchtung von **Menschen** in der Petrote. Geschlechterauswahl und Züchtung von Menschen mit bestimmten Eigenschaften.
- Klonierung von **menschlichen Genen** (Produktion von völlig erbgleichen Mehrlingen).
- Herstellung von Mensch/Tier-Züchtungen und das Überschreiten der Artgrenze bei höheren Lebewesen (Hybrid- und Chimärenbildung).
- Verwendung von Tieren als Leihmütter.

### **Umwelt/Kampfstoffe**

- Es darf keine Freisetzung genetisch manipulierter Lebewesen in die Umwelt erfolgen.
- Jegliche Forschung und Nutzung der Gentechnik für biologische und chemische Kampfstoffe ist zu verbieten.

### **Gentechnisches Gesetz**

- Um den Mißbrauch der durch die Wissenschaft erreichten Macht über Fortpflanzung, Menschenzüchtung, eugenische Auswahl, über Tiere und Pflanzen zu verhindern, muß ein umfassendes gentechnisches Gesetz erlassen werden. Neben den Verboten sind Strafrechts-, Haftungs- und Schadenersatzregelungen notwendig.

Der 13. Ordentliche Bundeskongreß des DGB 1986 hat im Antrag 158 den DGB-Bundesvorstand aufgefordert, unverzüglich ein Memorandum zur Bio- und Gentechnologie zu erarbeiten, um eine öffentliche Diskussion zu initiieren. Während die Parteien und viele Organisationen und Verbände diesen Diskurs bereits begonnen haben, ist die vom Bundeskongreß geforderte umfassende Stellungnahme des DGB bisher nicht erarbeitet worden. Lediglich zum Teilbereich Leihmutterchaft/künstliche Befruchtung ist das durch den DGB-Bundesfrauenausschuß geschehen.

Die Delegierten des 14. DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, diese Stellungnahme umgehend herauszugeben.

Darüber hinaus fordern die Delegierten, darauf hinzuwirken, daß in dem jetzt vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zum Schutz von Embryonen vom 11.08.1989 folgende Verbote mit strafrechtlichen Sanktionen aufgenommen werden:

- a) Eingriffe in die menschliche Keimbahn
- b) Befruchtung mit Ei- oder Samenzellen Dritter (heterologe Befruchtung), das bedeutet z. B. die Ablehnung von
  - Tiefrieren von Ei- und/oder Samenzellen (Kryo-Konservierung)
  - Embryonenspende
  - anonyme Ei- und Samenspende
  - Mehrfachverwendung ein und derselben Samenzellen
  - kommerzielle Samenspende
  - alle Formen der Leihmutterchaft

- Tiere als Leihmütter
- Retortenaufzucht
- c) Forschung an und mit Embryonen, befruchteten Eizellen
- d) Erzeugung von Chimären und Hybridwesen
- e) Zuchtauswahl und Geschlechtsauswahl
- f) Klonierung

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 109.*

## **111 (M zu 109)**

Antragsteller: IG Chemie-Papier-Keramik

### **Gentechnologie**

Die Bio- und Gentechnologie hat den Charakter einer Schlüsseltechnologie. Im Gegensatz zur Mikroelektronik hätte die Bundesrepublik auf diesem Gebiet die Möglichkeit, bei Nutzung der vorhanden Potentiale der Industrie die weitere Entwicklung maßgeblich mitzugestalten. Dies beinhaltet nicht nur die Chancen, zukunftssträchtige Arbeitsplätze an den Standort Bundesrepublik zu binden, sondern auch die Möglichkeit, unsere hohen Standards für Sicherheit am Arbeitsplatz und Schutz der Umwelt beispielhaft umzusetzen.

In dieser Verknüpfung von ökonomischen und ökologischen Zielen sehen wir die Chancen für eine positive Weiterentwicklung von Industriegesellschaft und Sozialstaat.

Die neuen Möglichkeiten des Teilgebiets „Gentechnologie“ erfordern vor ihrer breiten Anwendung im Rahmen der etablierten Biotechnologie eine besondere Abwägung der erkennbaren sozialen bzw. ethischen Risiken.

Die Nutzung gentechnischer Methoden ist in den Bereichen

- bereits bekannter biologischer Produktionsprozesse und -verfahren,
- pharmazeutischer und agrochemischer Grund- und Naturstoffe,
- neuer Verfahren für die chemische Stoffumwandlung („Enzymtechnologie“),
- neuer bzw. besserer Nutzpflanzen in der Landwirtschaft, die unter Umständen als „nachwachsende“ Rohstoffe in Industrie und Energieversorgung genutzt werden können,
- neuer Methoden und Verfahren für die medizinische Diagnostik und Therapie,
- neuer Umweltverfahrenstechniken

vertretbar und zu fördern.

Um Chancen, die in dieser Technologie liegen, nutzen zu können, bedarf es jedoch einiger Voraussetzungen:

1. Aufgabe der Politik in Bund und Ländern ist es, Rahmenbedingungen zur Nutzung der Chancen und sicheren Beherrschung der Risiken dieser modernen Technologie in Form von Gesetzen und Rechtsverordnungen zu setzen.
2. Entwicklung und Aufbau eines Instrumentariums für die gesamtgesellschaftliche Bewertung der modernen Biotechnologie mit dem Ziel, Entscheidungskriterien für notwendige und vertretbare wirtschaftliche und gesellschaftliche Nutzungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Wie bei allen Schlüsseltechnologien liegen auch in der modernen Bio- und Gentechnologie Chancen und Risiken. Mit den Ergebnissen der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Chancen und Risiken der Gentechnologie“ und der sogenannten „Benda-Kommission“ liegen ausgereifte Einschätzungen über Risiken und Chancen dieser Technologien vor. Diese müssen entsprechend des Standes der Wissenschaft und Technik weiterentwickelt werden.

- Die Freisetzung genmanipulierter Lebewesen in der Natur muß äußerst sorgfältig hinsichtlich der Schadensmöglichkeiten geprüft werden.
- Die Nutzung der Gendiagnostik muß kontrolliert werden und sollte (mit Ausnahme der Anwendung im Strafverfahren; genetischer Fingerabdruck) der Freiwilligkeit unterliegen. Der Schutz genetischer Merkmale besitzt einen noch höheren Rang als der Datenschutz.
- Die Verwendung der Gentechnik zu Manipulation des menschlichen Erbgutes (Eingriffe in die menschliche Keimbahn) und damit zur Menschengzucht muß national und international gesetzlich verboten werden.
- Der Einsatz biotechnischer Kenntnisse für Entwicklung und Produktion chemischer und biologischer Waffen ist national und international gesetzlich zu verbieten.

Die Industrie muß bereit sein, zur Nutzung der Chancen der modernen Biotechnologie die Kooperation mit Betriebsräten, Gewerkschaftern und Politikern zu suchen, um die Einhaltung der o. g. Bedingungen sicherzustellen.

*Zentrale Forderungen dieses Antrages wurden im Entwurf für ein DGB-Memorandum aufgegriffen. Dies gilt sowohl für die geforderten hohen Standards für Sicherheit am Arbeitsplatz und den Schutz der Umwelt als auch für die geforderten Einschränkungen und Verbote einzelner Anwendungen gentechnischer Verfahren.*

*Die Abschätzung und Bewertung der Chancen und Risiken der neuen Biotechnologie und der Gentechnik war in den zurückliegenden Jahren wiederholt Gegenstand von TA-Untersuchungen und innovationspolitischen Analysen. Von besonderer Bedeutung waren dabei zahlreiche Vorhaben und Untersuchungen, die vom Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag veranlaßt wurden. Im Rahmen eines umfangreichen Vorhabens zum Thema „Biologische Sicherheit bei der Nutzung der Gentechnik“ wurden umfangreiche Analysen und Gutachten vergeben. Diese haben sich mit Fragen der biologischen und ökologischen Gefahrenpotentiale der Gentechnik sowie mit Fragen einer angemessenen und zugleich rechtskonformen Regelung dieser Techniklinie befaßt. Darüber hinaus wurden Fragen der Erforderlichkeit, Verantwortbarkeit und der demokratischen Gestaltung der Anwendung der Gentechnik bearbeitet. Bestandteile dieser Arbeiten waren neben gen- und rechtswis-*

*senschaftlichen Parallelgutachten Analysen von Einstellungen der Bevölkerung wie der Presseberichterstattung zur Gentechnik und zur Genomanalyse, Analysen der kontroversen Beurteilungen nationaler gesetzlicher Regelungen zur Anwendung der Gentechnik im europäischen Ausland wie in den USA sowie eine Analyse gesetzlicher Regelungen der Gentechnik im Ausland und praktischen Erfahrungen mit ihrem Vollzug. Die Befunde dieser Analysen bekräftigen die in dem Antrag 111 wie auch in der gewerkschaftlichen Diskussion generell erhobene Forderung nach Beibehaltung hoher Sicherheitsstandards. Darüber hinaus widerlegen die Untersuchungsbefunde die Befürchtungen und Forderungen jener, die vor einer Beeinträchtigung der Anwendung der neuen Biotechnologie und der Gentechnik durch vermeintliche politische Innovationshemmnisse und durch eine angeblich unzureichende Akzeptanz gewarnt haben. Die Befunde dieser Untersuchungen bekräftigen darüber hinaus die Argumentation des Antrages: eine verantwortungsbewußte Technologiepolitik, die auf Verringerung und/oder Ausschluß sozialer wie ökologischer Risiken des technischen Wandels gerichtet ist, wirkt positiv auf diesen selbst zurück!*

## 112 (A)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

### **Bildschirmarbeit**

Der Einsatz von EDV, Informations- und Kommunikationstechnik in den Betrieben nimmt ständig zu. In der Regel werden Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen an der Planung nicht beteiligt, sondern von einem Tag auf den anderen damit konfrontiert, am Bildschirm arbeiten zu müssen. Häufig erhalten sie nur einen Schnellkurs in der Bedienung des Gerätes, der Gesundheitsschutz beschränkt sich auf Augenuntersuchungen und Überprüfung der Raumbeleuchtung, selten wird das weitere Umfeld des Arbeitsplatzes mitberücksichtigt.

Bildschirmarbeit bringt jedoch für jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin und die gesamte Organisations- und Kommunikationsstruktur eines Betriebes tiefgreifende Änderungen mit sich. Es genügt nicht, nur den jeweiligen Bildschirmarbeitsplatz ergonomisch richtig auszustatten.

Daher fordern die Delegierten:

- Die Arbeit an jedem einzelnen Bildschirmgerät ist unter Beteiligung der unmittelbar und mittelbar betroffenen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen zu gestalten. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist vom Arbeitgeber über die beabsichtigte Maßnahme (Einführung von Bildschirmarbeit sowie technische und/oder organisatorische Änderungen der Bildschirmarbeit) unaufgefordert rechtzeitig zu informieren sowie über alle Planungen und Maßnahmen, die unmittelbar oder mittelbar im Zusammenhang damit stehen.
- Die unmittelbar und mittelbar betroffenen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen sind vom Arbeitgeber regelmäßig gemeinsam in Abteilungs- und gegebenenfalls in abteilungsübergreifenden Versammlungen zu informieren.
- Beim Einsatz von Bildschirmgeräten sind Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte gemeinsam mit den betroffenen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen so zu gestalten, daß sie eine

selbständige Arbeitsplanung, Arbeitsausführung und individuelle Leistungsentfaltung für die Arbeitnehmerinnen ermöglichen.

Dazu sind alle Möglichkeiten zu nutzen, die geeignet sind,

- die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der an den Bildschirmgeräten eingesetzten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen zu erweitern;
- die Fähigkeiten der an den Bildschirmgeräten eingesetzten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen weiterzuentwickeln und ihre Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen;
- die Zusammenarbeit zu optimieren;
- die Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu erhalten und zu erweitern;
- die Bedienung der Geräte zu erleichtern;
- die Belastung der an den Bildschirmgeräten Arbeitenden so gering wie möglich zu halten;

Die Arbeit ist so zu organisieren, daß eine überwiegende Tätigkeit am Bildschirm nicht gegeben ist und daß in der bildschirmfreien Zeit eine qualitativ höherwertige Tätigkeit geleistet wird.

Vor der Aufnahme der Bildschirmarbeit sind die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen durch qualifizierte Schulung und Einweisung rechtzeitig auf die Arbeit am Bildschirm vorzubereiten. Dazu gehören:

- die Einweisung in die neuen Aufgaben und Arbeitsmethoden;
- die Aufklärung über den Arbeitszusammenhang, in dem die jeweiligen Aufgaben zu erfüllen sind sowie die Arbeitsablauforganisation und die Arbeitsaufbauorganisation des Betriebes;
- die grundlegende Erläuterung der Wirkungsweise des Gerätes/Systems (technisch und organisatorisch) sowie des Zusammenhangs mit anderen Geräten/Systemen der EDV, Informations- und Kommunikationstechnik;
- die Unterrichtung über den Datenschutz;
- die Mitbestimmung/Mitgestaltung der Betriebs-/Personalräte bei Inhalten und Durchführung von Schulungen und Beteiligung bei der Auswahl der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen.

Schulungen sind Arbeitszeit, die Kosten tragen die Arbeitgeber.

- Bereits bei der Planung zur Einführung von EDV, Informations- und Kommunikationstechnik im Betrieb sind die notwendigen räumlichen Gestaltungen mit einzubeziehen:

Raumgröße, Raumeinteilung, Beleuchtung, Klima, Akustik, Einrichtungen;

- die zu beschaffenden Bildschirmgeräte müssen den anerkannten Regeln der Technik, Hygiene und Arbeitsmedizin und den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu Bildgestaltung, Zeichendarstellung, Blendeffekten, Flimmerminimierung etc. entsprechen: Wärmeentwicklung und Geräuschabgabe müssen so gering wie möglich sein.

- Vorhandene Bildschirmgeräte sind regelmäßig auf ihre Strahlung zu überprüfen, ob sie z. B. den Vorschriften der Röntgenverordnung noch entsprechen;
- vorhandene Bildschirmgeräte sind nachträglich umzurüsten, z. B. mit geerdeten metallischen Filtersieben, um die Belastung durch elektromagnetische Felder wirksam zu reduzieren;
- an Bildschirmen beschäftigte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen sind einmal jährlich augenärztlich und orthopädisch zu untersuchen;
- Schwangere dürfen nicht an Bildschirmgeräten beschäftigt werden;
- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend oder andauernd nicht an Bildschirmen arbeiten können, sind mindestens mit den gleichen Bezügen und ihrer Qualifikation entsprechend an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen;
- die Hersteller sind mit Nachdruck aufzufordern, durch entsprechende Konstruktion der Bildschirme und Weiterentwicklung von Bildschirmen, wie z. B. Plasma-Bildschirme, Flüssigkristall-Anzeigen u. ä. die Gefahren, die von Röntgenstrahlen, physiologisch wirksamen elektromagnetischen Feldern sowie Mikro- und Radiowellen ausgehen, völlig auszuschalten.
- die Mitglieder, insbesondere die Gewerkschaftsvertreter bzw. -vertreterinnen der entsprechenden Gremien/Fachausschüsse der Berufsgenossenschaften, werden aufgefordert, die Definition für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich zu ändern und für Bildschirmarbeitsplätze in anderen Bereichen entsprechende Regelungen zu schaffen:

Jeder Arbeitsplatz mit Bildschirm ist ein Bildschirmarbeitsplatz, auf den die einschlägigen Rechtsnormen, allgemein anerkannten Regeln der Technik, Hygiene und Arbeitsmedizin und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse angewendet werden müssen. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gelten dann als gesichert, wenn sie auf übereinstimmenden Ergebnissen empirischer Untersuchungen beruhen.

*Die Forderungen dieses Antrages sind in Informations- und Bildungsmaterialien, die sich mit Fragen einer menschengerechten Gestaltung von informations- und kommunikationstechnisch gestützten Arbeitsplätzen, nämlich Bildschirmarbeitsplätzen, auseinandersetzen, eingeflossen.*

*Die Handlungs- und Gestaltungsbedingungen im Bereich der Bildschirmarbeitsplätze haben sich durch die Verabschiedung der EG-Richtlinie über „Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten“ vom 29. Mai 1990 entschieden verbessert. Mit dieser Richtlinie liegen nun Mindestvorschriften für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen vor. Diese gelten für alle Bildschirmarbeitsplätze unabhängig von der Art und Dauer der Tätigkeit am Bildschirm.*

*Die vorliegende EG-Richtlinie, in der sich zahlreiche erfahrungsorientierte Gestaltungsforderungen niedergeschlagen haben, erleichtert die Umsetzung und Verwirklichung der Forderungen des Antrages. Inhalte und Regelungen der EG-Richtlinie haben inzwischen Eingang gefunden in aktuelle gewerkschaftliche Informationsmaterialien und Handlungshilfen zur ergonomischen Arbeits- und Technikgestaltung.*

## 113 (A)

Antragsteller: IG Metall

### Reform der Alterssicherung

Um den nicht mehr im Erwerbleben stehenden älteren Menschen eine aktive und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, soll das Alterseinkommen etwa 90 Prozent des verfügbaren Einkommens eines vergleichbaren Erwerbstätigen betragen. Dieses sozialpolitische Grundziel der Gewerkschaften droht in der Bundesrepublik immer mehr aus dem Blickfeld der staatlichen Politik und der Öffentlichkeit zu geraten, obgleich aufgrund der demographischen Entwicklung der dritte Lebensabschnitt immer größere Bedeutung gewinnt.

Zu den alten sozialen Ungerechtigkeiten in der Alterssicherung kommen neue hinzu. Die Altersarmut, von der besonders Frauen betroffen sind, breitet sich aus. Wenn die materiellen Voraussetzungen für ein menschenwürdiges und eigenständiges Leben im Alter nicht gegeben sind, verstärken sich Tendenzen zum Rückzug aus der Gesellschaft und zur Isolation mit seelischen und körperlichen Folgen, die nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch die Gesellschaft insgesamt belasten.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Dabei kommt es vor allem darauf an, die zukünftigen Verschiebungen im Altersaufbau der Bevölkerung – abnehmende Zahl von Beitragszahlern, wachsende Zahl von Rentnern – nicht falsch zu interpretieren. Keineswegs ergibt sich aus dieser Verschiebung die Notwendigkeit, den rentenpolitischen Finanzspielraum in sozial unverträglicher Weise einzuschränken und/oder das Risiko Alter zu privatisieren.

Es gilt, in der Öffentlichkeit stärker als bisher auf den engen Zusammenhang zwischen Vollbeschäftigung, Normalarbeitsverhältnis und Einkommensentwicklung einerseits und Leistungsfähigkeit des Sozialsystems andererseits aufmerksam zu machen.

Über das Rentenreformgesetz 1992 ist ebenfalls eine verstärkte Information und Aufklärung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Öffentlichkeit nötig. Die falsche Weichenstellung dieses Gesetzes kann vom Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Gewerkschaften und Industriegewerkschaften nicht hingenommen werden. Auf der Grundlage einer gewerkschaftlichen rentenpolitischen Aufklärungskampagne muß im vorparlamentarischen Raum Druck erzeugt werden mit dem Ziel, das Rentenreformgesetz 1992 zu korrigieren.

Nachdrücklich wendet sich der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß gegen die darin vorgesehene Anhebung der Altersgrenzen und gegen versicherungsmathematische Abschläge bei früherem Rentenbezug. Ebenso nachdrücklich verlangen die Delegierten die schrittweise Anhebung des Bundesanteils auf 30 Prozent der Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung.

Neben diesen unabdingbaren Korrekturen an der Rentenreform muß die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen für die Rentenversicherung besser nutzbar gemacht werden. Dies kann durch einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag auf der Basis der Wertschöpfung, die sich an der tatsächlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen bemißt, erfolgen.

Weiterhin fordern die Delegierten den DGB-Bundesvorstand auf, sich entschiedener als bisher für die Harmonisierung der verschiedenen Alterssicherungssysteme einzusetzen. Diese Harmonisierung muß sich von dem Ziel leiten lassen, Benachteiligungen bestimmter Arbeitnehmergruppen zu beseitigen, ohne neue Benachteiligungen oder soziale Härten zu erzeugen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß beauftragt den DGB-Bundesvorstand darüber hinaus, Modelle für ein schrittweises Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, etwa durch Verbindung von Teilzeitarbeit mit Lohnausgleichsregelungen, zu entwickeln.

*Die im Antrag formulierten Forderungen wurden mehrfach öffentlich artikuliert. Zum Teil wurden die Forderungen im Rahmen der Gesetzesberatungen eines Rentenüberleitungsgesetzes eingebracht. Für eine „bedarfsorientierte Mindestsicherung“ sowie für eine „eigenständige Alterssicherung von Frauen“ sind Grundkonzepte entwickelt, die noch der weiteren gewerkschaftlichen Diskussion bedürfen. Für Modelle eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand liegt ein wissenschaftliches Gutachten des WSI vor als Voraussetzung für programmatische Forderungen. Es liegen Entschließungen der gesetzgebenden Organe vor, insbesondere folgende Bereiche zu regeln: eigenständige Alterssicherung von Frauen, Vermeidung und Bekämpfung von Altersarmut, Reform des Invaliditätsrechts.*

*Die in Grundsätzen vorliegenden DGB-Konzepte werden ausformuliert und in den politischen Entscheidungsprozeß eingebracht, auch über die Selbstverwaltung der Rentenversicherung.*

*In der neuen Legislaturperiode des Bundestages müssen gesetzgeberische Initiativen zu den drei genannten Bereichen gefordert werden.*

## **114 (M zu 113)**

Antragsteller: Landesbezirk Bayern

### **Rentenreform und Zukunft der Alterssicherung**

#### **I. Rentenreform korrigieren**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses lehnen die weitreichende Reform der Alterssicherung durch das Rentenreformgesetz und die Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes ab. Diese Änderung der Alterssicherung läuft auf eine schlechtere materielle Absicherung im Alter, auf eine Verkürzung der dritten Lebensphase, auf einen Abbau von Elementen des sozialen Ausgleichs in der Rentenversicherung und auf eine Lastenverschiebung zu Ungunsten von Beitragszahlern und Rentnern hinaus.

Die Reform ist bereits im Ansatz falsch angelegt. Anstatt die durch Änderungen im Altersaufbau der Bevölkerung entstehenden negativen Auswirkungen auf die Finanzierung der Alterssicherung durch gleiche Verteilung der Belastungen auf Beitragszahler, Rentner und Staat aufzufangen, entzieht sich der Bund weitgehend seinen Verpflichtungen.

Rund 75 % der im Rahmen der Reform vorgesehenen Belastungen müssen Rentner und Beitragszahler allein tragen. Dies bedeutet, daß auch in Zukunft eigentlich durch Steuermittel, also gesellschaftlich, zu finanzierende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung



weiter den Beitragszahlern aufgebürdet werden. Die Tatsache, daß sich der Bund seiner Verpflichtung, die Reformlasten in gleichem Maße wie Beitragszahler und Rentner zu tragen, entzieht, bedeutet einen weiteren Legitimations- und Vertrauensverlust in eine solidarisch organisierte Alterssicherung.

Abgelehnt werden im einzelnen insbesondere die folgenden Regelungen:

### **1. Umstellung des Anpassungsverfahrens**

Mit der Rentenreform wurde die Rentenanpassung von einem brutto- auf ein netto-lohnbezogenes Verfahren umgestellt. Damit wurde das sozial- und gesellschaftspolitisch bedeutsame Ziel, die Rente schrittweise zu einem Einkommen weiterzuentwickeln, das den im Erwerbsleben erreichten Lebensstandard aufrechterhält, aufgegeben. Dies bedeutet, das derzeitige Rentenniveau (das Nettorentenniveau betrug 1988 bei 40 Versicherungsjahren 63,9 %) auf Dauer festzuschreiben, obwohl ein nach gewerkschaftlichen Vorstellungen den Lebensstandard absicherndes Rentenniveau (nicht unter 90 % des zuletzt bezogenen Nettoeinkommens) auch nicht annähernd erreicht ist.

### **2. Bundeszuschuß**

Der Bundeszuschuß wird entgegen den ursprünglich weitgehend einheitlichen Forderungen von Gewerkschaften, Verbänden und Parteien nicht erhöht, sondern faktisch auf Dauer auf dem jetzigen Niveau festgeschrieben. Auch die Einrechnung von Ausgaben für die Anrechnung von Kindererziehungszeiten ab 1992 in Höhe von 4,8 Mrd. DM ist nicht akzeptabel. Sie erhöht zwar einmalig den Bundeszuschuß, bedeutet aber andererseits, daß die – bereits im Gesetz vorgesehene – weitere Anrechnung solcher Zeiten voll zu Lasten der Beitragszahler geht. Ein weiterer, von den Gewerkschaften geforderter Ausbau der Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten würde ebenfalls zu Lasten der Beitragszahler gehen. Damit entzieht sich der Bund auch weiterhin seinen Finanzierungsverpflichtungen gegenüber der Rentenversicherung.

### **3. Altersgrenzen**

Die Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 65 Jahre ist ein schwerwiegender sozial- und gesellschaftspolitischer Rückschritt. Sie bedeutet die Rücknahme des erst 1972 eingeführten flexibleren Renteneintritts vor allem zu Lasten der Frauen. Dabei werden mit dieser Regelung die wesentlichen Ursachen des sinkenden Renteneintrittsalters gar nicht beseitigt. Anstatt ältere ArbeitnehmerInnen dazu zu zwingen, länger im Arbeitsleben zu bleiben und damit letztlich Lasten auf die Arbeitslosenversicherung, die Sozialhilfe und die Betroffenen und ihre Familien selbst zu verschieben, wären die Humanisierung des Arbeitslebens (Zunahme der Invalidenrenten) und die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit die geeigneten Mittel zur Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Abzulehnen sind darüber hinaus Rentenab- bzw. -zuschläge bei vorzeitigem bzw. späterem Renteneintritt. Auch nach altem Recht mußte bei vorzeitigem Renteneintritt durch die entsprechend kürzeren Versicherungszeiten eine geringere Rente in Kauf genommen werden.

#### **4. Beitragslose und -geminderte Zeiten**

Zeiten der Krankheit und Arbeitslosigkeit führen nach dem neuen Recht zu Verlusten bei der Rentenberechnung. Dies ist ein schwerwiegender Eingriff in das Solidarprinzip; es bedeutet, die Betroffenen doppelt zu bestrafen.

#### **5. Kindererziehungszeiten**

Das Rentenreformgesetz sieht die Anerkennung von insgesamt drei Kindererziehungsjahren für ab 1992 geborene Kinder vor. Damit wird diese wichtige Weiterentwicklung der Rentenversicherung bis weit hinein ins nächste Jahrtausend (2030/2040) verschoben. Mehrere Generationen von Frauen müssen weiterhin Nachteile bei ihrer Alterssicherung in Kauf nehmen, die sich aus der Unterbrechung des Erwerbslebens durch die Erziehung von Kindern ergeben.

#### **6. Harmonisierung**

Anstatt nachahmenswerte Elemente der Beamtenversorgung in die gesetzliche Rentenversicherung zu übernehmen (Berechnung der Versorgung bezogen auf das zuletzt bezogene Einkommen, Höchstversorgung nach 35 Dienstjahren, Mindestversorgung), besteht die sogenannte Harmonisierung der Alterssicherung im Rahmen der Rentenreform im wesentlichen darin, die Maßnahmen zur Beschneidung der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Beamtenversorgung zu übertragen. Auf diesem Weg ist eine sinnvolle Harmonisierung der Alterssicherung nicht denkbar.

### **II. Zukunft der Alterssicherung**

Wirklicher Reformbedarf für die Alterssicherung ergibt sich nicht aus den demografischen Veränderungen. Die daraus entstehenden Auswirkungen für die Alterssicherung werden stark überzeichnet. In der Vergangenheit sind bereits demografisch bedingte Finanzierungslasten, die den für die nächsten Jahrzehnte prognostizierten in der Größenordnung entsprechen, bewältigt worden und dies sogar parallel zu einem Ausbau der Leistungen der Rentenversicherung. Voraussetzung dafür waren intakte wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Die für die Zukunft vorausgeschätzten demografisch bedingten Finanzierungsprobleme können durch Änderungen in der Rentenfinanzierung, vor allem aber durch eine aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik aufgefangen werden.

Die mit der Rentenreform vorgenommenen Verflechterungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Beamtenversorgung müssen wieder zurückgenommen werden.

Der DGB setzt sich darüber hinaus für eine Diskussion über die Zukunft der Alterssicherung ein. Eine solche Diskussion ist von vornherein falsch angelegt, wenn sie – wie bisher – auf Finanzierungsfragen beschränkt bleibt. Ziel einer zukunftsorientierten Alterssicherung muß es sein, ein eigenständiges Leben nach der Arbeit materiell abzusichern und den Anspruch auf möglichst unbeschränkte persönliche Entfaltung auch und gerade in dieser dritten Lebensphase zu gewährleisten.

Zu einer zukunftsgerichteten Ausgestaltung der Alterssicherung gehören folgende Eckpunkte:

## **1. Aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik**

Wichtigste Ursache von Finanzierungsproblemen der gesetzlichen Rentenversicherung (wie der Sozialversicherung insgesamt) sind Rückgänge bei den Beitragseinnahmen, die durch die hohe Arbeitslosigkeit, die volkswirtschaftlich stark verschlechterte Verteilungsposition der abhängig Beschäftigten (Lohnquote) sowie niedrige wirtschaftliche Wachstumsraten bedingt sind.

Die Konzentration auf demografische Veränderungen verdeckt diesen Zusammenhang und lenkt ab von der Verantwortung der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Die Sozialpolitik einerseits und die Wirtschafts- und Finanzpolitik andererseits müssen in diesen Zusammenhang gestellt werden.

Ohne eine aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, d. h. ohne ausreichend dimensionierte erfolgskontrollierte Investitionsprogramme, die in gesellschaftlichen Mängelbereichen greifen, und ohne weitere Arbeitszeitverkürzungen in allen Formen wird es keine sozialpolitischen Gestaltungsspielräume geben.

## **2. Solidarsystem und Generationenvertrag erhalten und ausbauen**

Eine Alterssicherung, die das materielle Lebensniveau im Alter schrittweise dem des Erwerbslebens angleicht (Lohnersatzfunktion des Alterseinkommens), die Nachteile in der Alterssicherung durch bestimmte Lebenssituationen (Ausbildung, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Kindererziehung, Pflege usw.) und Einkommensdiskriminierung von Frauen ausgleicht und die die Bedürfnisse der aus dem Arbeitsleben Ausgeschiedenen auch in andere Politikbereiche einbezieht, setzt ein solidarisch organisiertes Alterssicherungssystem voraus. Das Leben im Alter muß sozial- und gesellschaftspolitisch gestaltbar bleiben.

Alle Vorschläge zum Umbau der Alterssicherung, die eine Beseitigung des Solidarsystems zugunsten einer Grundsicherung als staatlicher Fürsorgeleistung und darauf aufbauender privater Absicherung vorsehen, gehen deshalb heute und in der Zukunft vollständig in die falsche Richtung. Stattdessen müssen die Elemente des solidarischen Ausgleichs ausgebaut werden.

Nachteile bei der Rentenberechnung durch Zeiten der Arbeitslosigkeit und Krankheit und anderen Zeiten des Bezuges von Lohnersatzleistungen müssen ausgeschaltet werden. Die Weiterentwicklung von Solidarelementen betrifft darüberhinaus vor allem den Ausbau eines eigenständigen Rentenanspruchs für Frauen (Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten auch für die laufenden Renten und ohne Diskriminierung erwerbstätiger Frauen, Ausbau der Rente nach Mindesteinkommen über das Rentenreformgesetz hinaus, Sozialversicherungspflicht geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse).

## **3. Finanzierung verändern**

Der Bundesanteil an der Finanzierung der Rentenversicherung muß schrittweise auf ein Drittel der Rentenausgaben angehoben werden. Damit können alle Ausgaben abgedeckt werden, die nicht rentenpolitischer Art sind. Darüber hinaus muß der Bundesanteil an die Ausgaben angebunden werden, um – wie in der Vergangenheit geschehen – einen Rückgang des Bundesteils an der Rentenfinanzierung zu vermeiden.

Schließlich muß die Finanzierung der Rentenversicherung durch ein drittes Finanzierungsstandbein ergänzt werden. Die lohnbezogenen Beiträge müssen durch einen zusätzlich arbeitgeberseitigen Beitrag, der sich an der Wertschöpfung bemißt, ergänzt werden. Durch einen solchen Wertschöpfungsbeitrag würden insbesondere kapitalintensive Wirtschaftsbereiche stärker zur Finanzierung der Alterssicherung herangezogen.

#### **4. Lebensstandard im Alter sichern**

An der Zielvorstellung, das Alterseinkommen schrittweise zum Lohnersatz weiterzuentwickeln und damit den Lebensstandard in der dritten Lebensphase dem des Erwerbslebens anzugleichen, muß festgehalten werden. Das bedeutet, entweder an der bruttolohnbezogenen Rentenanpassung festzuhalten oder ein anderes, in der Wirkung gleiches Verfahren zu wählen. Denkbar wäre beispielsweise, auch in der gesetzlichen Rentenversicherung wie in der Alterssicherung im öffentlichen Dienst, die Rente bezogen auf das zuletzt bezogene Erwerbseinkommen zu berechnen.

#### **5. Übergang in den Ruhestand erleichtern**

Anstatt, wie mit der Rentenreform geschehen, die Möglichkeiten zum vorzeitigen Renteneintritt weitgehend zu beseitigen, ist der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten.

Dieser Übergang muß möglichst gleitend erfolgen und er muß Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Formen des schrittweisen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben (Teilrentenmodelle, allerdings nicht im Sinne der bestehenden gesetzlichen Regelungen) anbieten. Hier ist auch die Tarifpolitik gefordert. Zum Ausbau flexiblerer Möglichkeiten des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben gehört auch eine Neuauflage des Vorruhestandsgesetzes in wesentlich verbesserter Form.

#### **6. Perspektiven der Rentenpolitik erweitern**

Für immer mehr ArbeitnehmerInnen gewinnt schon während des Arbeitslebens die dritte Lebensphase an Gewicht. Ein wachsender Kreis von Bedürfnissen und Wünschen und ein Teil der Lebensplanung richtet sich auf ein erfülltes Leben nach der Arbeit. Dies gibt auch der materiellen Absicherung größeres Gewicht. Darüber hinaus müssen alle Politikbereiche mit der Rentenpolitik im Zusammenhang gesehen und mit ihr verbunden werden, die wesentliche Seiten der Lebenssituation im Alter berühren.

Dazu gehört der altengerechte Ausbau sozialer Dienstleistungen, Fragen des Wohnungs- und Städtebaus und die Öffnung des Bildungssystems für Senioren.

Die Absicherung des Pflegefallrisikos muß sich an dem Ziel orientieren, solange wie möglich Hilfestellung (Geldleistungen, Ausbau sozialer Dienste) für ein weitgehend selbstbestimmtes Leben der Pflegebedürftigen zu geben sowie die pflegenden Familien zu entlasten und ihnen Wahlmöglichkeiten zu eröffnen.

*Zu Ziffer 1 – 5 siehe Erledigungsvermerk zu A 113.*

Zu Ziffer 6:

Das Konzept des DGB zur Pflegeabsicherung wurde im Detail ausgearbeitet und in vielfacher Form öffentlich bekanntgemacht (Broschüre, Faltblatt, mehrere Pressekonferenzen, zahlreiche Veranstaltungen, Teilnahme an verschiedenen Anhörungen, etc.). Es wird auch weiterhin bis zu einer gesetzlichen Regelung forciert vertreten.

## 115 (M zu 113)

Antragsteller: IG Chemie-Papier-Keramik

### Strukturreform der gesetzlichen Rentenversicherung

Das vom Deutschen Bundestag verabschiedete Rentenreformgesetz ist Ausdruck der gegenwärtigen politischen Mehrheitsverhältnisse.

Es wird in zahlreichen Punkten den gewerkschaftlichen Erwartungen an eine Alterssicherung der Zukunft nicht gerecht.

Gewerkschaftliche Aufgabe bleibt es, die Voraussetzungen für Änderungen entsprechend unseren Vorstellungen zu schaffen.

Wir fordern daher insbesondere:

1. Die Heraufsetzung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung wird nachdrücklich abgelehnt. Sie verschlechtert die Lebenssituation der Mehrheit der Arbeitnehmer und widerspricht sozial- und arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen.
2. Maßnahmen zur Sicherung des Lebensstandards im Alter müssen um gesundheitspolitische Maßnahmen ergänzt werden. Durch Belastungsabbau, Arbeitsschutz und Humanisierung der Arbeitswelt muß der Frühinvalidität und verkürzter Lebenserwartung begegnet werden. Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen müssen nach Möglichkeit ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeitsplätze ohne Einkommensminderung zur Verfügung gestellt werden.
3. Die Rentenreform 1992 bürdet Versicherten und Rentnern durch Beitragserhöhungen und Leistungsverlechterungen die Hauptlast der Maßnahme auf. Der Anteil des Bundes an der Finanzierung der Rentenausgaben wird nicht in notwendigem Umfang angehoben und dynamisiert. Wir fordern die Anhebung des Bundeszuschusses auf mindestens 20 % der Rentenausgaben, ohne Berücksichtigung der Kindererziehungsleistungen.
4. Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten wird bei vollständiger oder teilweiser Berufstätigkeit während dieser Zeit nicht voll wirksam. Damit werden Frauen benachteiligt, die während der Kindererziehungszeit auf das Einkommen aus Berufstätigkeit angewiesen sind. Die Benachteiligung dieser Versichertengruppe ist abzuschaffen.

Siehe Erledigungsvermerk zu A 113.

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

### **Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen im Rentenrecht – Ausbau der eigenständigen Sicherung der Frau**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, daß die im „Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung“ (RRG 1992) beschlossenen Verschlechterungen zurückgenommen werden:

- Die Altersgrenzen für das vorgezogene Altersruhegeld für Frauen und Arbeitslose nach Vollendung des 60. Lebensjahres müssen über das Jahr 2001 hinaus beibehalten werden.
- Die Rentenabschläge für diejenigen, die künftig vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren in Rente gehen, müssen zurückgenommen werden.
- Die Anrechnung und Bewertung beitragsloser und beitragsgeminderter Zeiten darf nicht zu Lasten von Frauen gehen.
- Die ab 1992 vorgesehene Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird begrüßt. Sie ist aber nicht ausreichend, weil erwerbstätige Eltern schlechter als nicht-erwerbstätige behandelt werden.

Der DGB-Bundesvorstand wird weiter aufgefordert, sich gemäß der Kongreßbeschlüsse 1982 und 1986 weiter für den Ausbau des eigenständigen Rentenanspruchs der Frauen einzusetzen. Dazu gehört insbesondere:

- Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten darf erwerbstätigen Eltern nicht vorenthalten werden; ihnen müssen die entsprechenden Werteinheiten auf die aus ihren Versicherungsbeiträgen erworbenen Ansprüche aufgestockt werden.

Bei der Anrechnung von Erziehungszeiten sollen 100 % des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten zugrundegelegt werden. Sie sind aus dem Steueraufkommen der gesamten Gesellschaft zu finanzieren.

Die Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung von mindestens 3 Jahren soll im Gegensatz zum geltenden Recht auch alle Bestands- und Zugangsrenten erfassen. Nur so wird verhindert, daß in bezug auf die bereits beschlossene Verlängerung des Erziehungsurteils ab dem 1. Juli 1989 auf 15 Monate und ab dem 1. Juli 1990 auf 18 Monate Lücken in der Rentenversicherung für diese Zeiten entstehen.

Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten ist darüber hinaus schrittweise auf 6 Jahre auszudehnen.

- Geringfügige Beschäftigungen müssen in die Versicherungspflicht einbezogen werden.
- Pflegeleistungen müssen eine rentenbegründende und -steigernde Berücksichtigung erfahren. Der Bund hat die Beiträge zur Rentenversicherung für Pflegepersonen, die wegen der Pflege nicht erwerbstätig sein können, zu übernehmen.
- Die bei der Heiratsersatzung in der Rentenversicherung verbliebenen Beitragsanteile der Arbeitgeber sollen wiederaufleben.

- Die durch Folge der Lohndiskriminierung geminderten Renten der Frauen sollen durch einen Härteausgleich aufgestockt werden.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich für kurzfristige Maßnahmen zur Beseitigung der Altersarmut von Frauen einzusetzen. Die gesetzliche Rentenversicherung soll bei ihren Rentenbeziehern evtl. Ansprüche auf Sozialhilfeleistungen prüfen und diese nach Festsetzung durch die Sozialämter in deren Auftrag auszahlen. Die Aufwendungen hierfür sind der Rentenversicherung vom Bund zu erstatten.

Gefordert wird eine deutliche Anhebung und Dynamisierung der Hilfe zum Lebensunterhalt.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 113.*

## **117 (M zu 113 und 116)**

Antragsteller: Deutsche Postgewerkschaft

### **Alterssicherung**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, daß alle Beschäftigten im Wechsel-/Schichtdienst – z. B. bei der Deutschen Bundespost – für jeweils fünf im Wechsel-/Schichtdienst verbrachte Jahre ein Jahr früher in Rente oder Ruhestand gehen können. Die Renten-/Ruhegehaltshöhe darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Die Verrentung bzw. Zuruhesetzung für Beschäftigte im Wechsel-/ Schichtdienst sollte spätestens mit dem 58. Lebensjahr erfolgen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 113.*

## **118 (M zu 113 und 116)**

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Alterssicherung**

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, daß alle Beschäftigten im Wechsel-/Schichtdienst – z. B. bei der Deutschen Bundesbahn – für jeweils fünf im Wechsel-/Schichtdienst verbrachte Jahre ein Jahr früher in Rente oder Ruhestand gehen können. Die Renten-/Ruhegehaltshöhe darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Die Verrentung bzw. Zuruhesetzung für Beschäftigte im Wechsel-/Schichtdienst sollte spätestens mit dem 58. Lebensjahr erfolgen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 113.*

## 119 (M zu 113 und 116)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### Rentenreform

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert den DGB-Bundesvorstand auf, im Rahmen von Wahlprüfsteinen zur Bundestagswahl 1990 eine Revision des gerade verabschiedeten Rentenreformgesetzes zu fordern.

Das Rentenreformgesetz 1992 zeichnet sich durch einen sozialen Rückschritt erheblichen Ausmaßes aus. Dies gilt hauptsächlich für die Heraufsetzung der Altersgrenzen und die Einführung von Abschlägen beim vorzeitigen Rentenbezug, aber auch für die völlig unzureichende Höhe des Bundeszuschusses und den Verzicht einer Abgabe der Betriebe, die sich an der Wertschöpfung orientiert.

Die Heraufsetzung der Altersgrenze ist unsozial und überflüssig. Sie ist unsozial, weil von ihr diejenigen am stärksten getroffen werden, die durch die schwersten Arbeitsbedingungen ohnehin am stärksten in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind. Sie ist überflüssig, weil die entscheidende Größe das tatsächliche Renteneintrittsalter und nicht eine fiktive Altersgrenze ist. Das Renteneintrittsalter kann im wesentlichen aber nur durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen beeinflusst werden.

Die Rentenabschläge werden gerade die Schwächsten mit den niedrigsten Rentenerwartungen am stärksten treffen. Meist wird bei den schwersten Arbeitsbelastungen das niedrigste Einkommen gezahlt. Wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen wird deshalb von diesen Betroffenen am häufigsten ein vorzeitiger Rentenbeginn beansprucht. Diese Betroffenen werden also doppelt belastet: Durch niedrigere Einkommen bei hoher Arbeitsbelastung und dann noch zusätzlicher Kürzungen wegen vorzeitigem Rentenbezug.

In den Wahlprüfsteinen zur Bundestagswahl muß deshalb von den Parteien gefordert werden:

- Herabsetzung der Altersgrenzen auf einheitlich 60 Jahre,
- Einführung einer Altersgrenze von 55 Jahre für besonders belastete ArbeitnehmerInnen (z. B. Schwerbehinderte, SchichtarbeiterInnen),
- Erhöhung des Bundeszuschusses kurzfristig auf 20 %, langfristig auf 30 %.
- Einführung einer an der Wertschöpfung des Betriebes orientierten Abgabe als zusätzlicher Finanzierungsbestandteil der Rentenversicherung.
- Die beitragsfreien und beitragsgeminderten Zeiten müssen auch künftig mit vollen Werteinheiten in die Rentenversicherung einbezogen werden.
- Die Kindererziehungszeiten müssen für alle Geburten gelten. Die zeitliche Barriere ist zu streichen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 113.*



## 123 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### Neuordnung der Pensionen für Beamte und Beamtinnen

Das Rentenreformgesetz 1992 und das Beamtenversorgungsgesetz zeichnen sich durch einen sozialen Rückschritt erheblichen Ausmaßes aus. Abgesehen von minimalen Verbesserungen haben diese Beschlüsse zu gravierenden Verschlechterungen der Altersversorgung insgesamt geführt. Das jetzt veränderte Beamtenversorgungsgesetz zeichnet sich unter anderem durch folgende soziale Rückschritte aus:

- Linearisierung und Streckung der Ruhegehaltsskala auf 40 Jahre,
- Festsetzung der allgemeinen Altersgrenze für BeamtInnen auf 65 Jahre und Einführung drastischer Versorgungsabschlüsse bei vorzeitiger Zuruhesetzung ab dem 62. Lebensjahr,
- Beibehaltung unsozialer Versorgungsabschlüsse bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung,
- unzureichende Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Dienstzeit u. a..

Die Änderung der BeamtInnenversorgung – sowie auch die sogenannte Rentenreform – verdienen nicht den Namen Reform. Sie sind schlichte Kürzungsrezepte. Die am Rentenkomprobiß beteiligten Parteien CDU/CSU, SPD und FDP haben die historische Chance vertan, für 1992 – wie es seinerzeit für 1957 gelang – ein zukunftsweisendes Konzept zu verabschieden, das die verschiedenen Alterssicherungssysteme aufeinander zuführt, vergleichbar macht und finanziell absichert.

Die Umstellung des Systems der BeamtInnenversorgung hat den bisherigen Schutz für besondere Problemlagen verschlechtert. Opfer von Linearisierung und Streckung sind vor allem BeamtInnen, die unter besonders ungünstigen und/oder gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen und deshalb vorzeitig ausscheiden müssen, sowie vor allem Beamtinnen, die wegen Kindererziehung und Beurlaubung unvollständige Erwerbsbiographien aufweisen. Diesen beiden Gruppen wird der größte Teil der Kürzungsmaßnahmen aufgebürdet.

Die Streckung der zeitlichen Voraussetzung in der BeamtInnenversorgung von 35 auf 40 Jahre für das Erreichen der Höchstversorgung stellt nicht mehr sicher, daß in jedem Fall bei normaler beruflicher Laufbahn die Höchstversorgung bei Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht werden kann.

Die Konferenz übt nachhaltig Kritik daran, daß die beteiligten Ausschüsse des Bundestages im gesamten Gesetzgebungsverfahren nicht bereit waren, gewerkschaftliche Vorstellungen von einer fortschrittlichen Harmonisierung der Alterssicherungssysteme aufzugreifen. Stattdessen wurden mittelfristig Erwerbs- und Alterseinkommen gekürzt, wird der Sozialabbau mit anderen Mitteln fortgesetzt.

Das gesamte Verfahren hat gezeigt, daß die Beteiligungsrechte gemäß § 94 Bundesbeamtengesetz für BeamtInnen und ihre Gewerkschaften völlig unzureichend sind, um entscheidenden Einfluß auf die Alterseinkommen zu nehmen.

Die „Reform“ der Rentenversicherung und der BeamtInnenversorgung, die Ende 1989 verabschiedet wurden, wurden von einer großen politischen Koalition auf der Grundlage höchst

ungesicherter demographischer Prognosen durchgesetzt. Künftige Generationskonflikte wurden dabei beschworen und Zukunftsängste erzeugt. Insbesondere gibt es – solange Massenarbeitslosigkeit nicht wirksam bekämpft wird – keinen vernünftigen Grund, die Altersgrenzen für Verrentungen und Zuruhesetzungen grundsätzlich auf das 65. Lebensjahr anzuheben, um bei einer zulässigen Inanspruchnahme vorgezogener Altersgrenzen zusätzlich finanzielle Abschläge einzuführen.

Eine Revision der jetzt durchgeführten Altersversorgungsregelungen im Bereich von Renten und Pensionen ist unabdingbar. Renten und Pensionen werden finanziert aus der laufenden volkswirtschaftlichen Wertschöpfung. Das künftige Niveau der Alterssicherung wird abhängig sein vor allem vom künftigen Niveau der Wirtschaftsentwicklung und von den politisch bedingten Verteilungsproportionen.

Der DGB betrachtet es als seine Aufgabe, in den nächsten Jahren gemeinsam mit allen Mitgliedsgewerkschaften gegen die jetzt beschlossenen Neuregelungen der Rentenversicherung und der BeamtInnenversorgung vorzugehen und die Rücknahme von Verschlechterungen im Sinne einer von allen Gewerkschaften geforderten fortschrittlichen Harmonisierung der Alterssicherungssysteme durchzusetzen.

Statt Versicherte und BeamtInnen erneut zu belasten, könnten die Finanzierungsprobleme der Alterssicherungssysteme vorrangig gelöst werden durch

- wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit,
- Maßnahmen zur Verhinderung der Frühinvalidität bzw. vorzeitiger Dienstunfähigkeit,
- weitere Erhöhung des Bundeszuschusses an die Rentenversicherung und
- einen längst überfälligen Wertschöpfungsbeitrag der Unternehmen.

Der DGB soll in die Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl 1990 folgende Forderungen aufnehmen:

- Herabsetzung der Altersgrenzen für Renten und Pensionen auf einheitlich 60 Jahre,
- Einführung einer Altersgrenze von 55 Jahren für besonders belastete ArbeitnehmerInnen (z. B. Schwerbehinderte, Schichtarbeit),
- Beseitigung aller negativen Regelungen für die Anrechnung von Kindererziehungszeiten sowie Beseitigung der unsozialen Abschläge für vorzeitige Zuruhesetzung und bei Teilzeitarbeit und Beurlaubungen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 113.*

## 124 (A; M zu 124 der Abschnitt mit der Überschrift „Arbeit der Berufsgenossenschaften“

Antragsteller: IG Metall

### **Arbeitsschutz**

Zahlreiche Risiken in der Arbeits- und Berufswelt bedrohen Gesundheit und Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bedingt durch den technischen Wandel kommen zu den alten neue Belastungen hinzu. So sind beispielsweise immer noch krebserzeugende Gefahrstoffe zugelassen, die außerdem den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern größere Belastung aufbürden, als der übrigen Bevölkerung.

Die schleichende Gesundheitszerstörung am Arbeitsplatz findet in der amtlichen Statistik der Berufskrankheiten nur einen bruchstückhaften Niederschlag. Die Dunkelziffer der nicht erkannten Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen ist außergewöhnlich hoch.

Arbeitsbedingte Gesundheitszerstörung ist gleichzeitig ein wesentlicher Kostenverursacher im Sozialleistungssystem. Eine Beseitigung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken ist somit auch eine Schlüsselfrage zur Kostensenkung in der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung.

Die Auseinandersetzung über Gesundheitsrisiken, Schutzmaßnahmen und die Durchsetzung bestehender Arbeitsschutzvorschriften muß öffentlich stattfinden, um das Bewußtsein zu verändern und die Verantwortlichen zum Handeln zu zwingen.

Der DGB-Bundeskongreß ist der Auffassung, daß Menschen im Arbeits- und allgemeinen Umweltschutz nicht unterschiedlich behandelt werden dürfen. Die Schutzvorkehrungen für beide Bereiche sind rechtlich verbindlich vorzuschreiben.

Vorrangig sind folgende Aufgaben zu lösen:

### **Europäische und nationale Arbeitsschutzrechtsetzung**

Die Arbeitsschutzvorschriften in der Europäischen Gemeinschaft müssen entsprechend den Zielen in der Einheitlichen Europäischen Akte harmonisiert werden; sie sind auf einem hohen Schutzniveau fortzuschreiben.

Bei der Maschinensicherheit müssen die nationalen Regeln der Technik nach Inkrafttreten der EG-Maschinenrichtlinie so lange weiter gelten, bis harmonisierte europäische Normen von der EG-Kommission als europäische Arbeitsschutzstandards anerkannt worden sind.

Auf der Grundlage der EG-Mindestregelung (nach § 118 a EWG-Vertrag) sind fortschrittliche nationale Arbeitsschutzstandards zu schaffen, die den Stand der Sicherheitstechnik zum Inhalt der Arbeitsschutzvorschriften machen.

### **Forderungen zur europäischen Normung**

Für die europäische Normungsarbeit muß – wie auf nationaler Ebene – die Öffentlichkeit des Verfahrens hergestellt werden.

Die Gewerkschaften sind sowohl auf nationaler wie auf europäischer Ebene an der Gestaltung arbeitsschutzrelevanter Normen gleichberechtigt zu beteiligen. Zur Errichtung eines gewerkschaftlichen Normungssekretariats fordert der DGB die Unterstützung aus Mitteln des Bundeshaushaltes. Das Normungssekretariat soll gewerkschaftliche Stellungnahmen zu arbeitsschutzrelevanten Normungsvorhaben erarbeiten und gewerkschaftliche Einsprüche zu DIN-Normentwürfen koordinieren.

### **Aufgaben der Bundesländer für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit**

Die Bundesländer haben die staatlichen Aufsichtsdienste quantitativ und qualitativ auszubauen, damit sie ihre vielfältigen Beratungs- und Überwachungsaufgaben für den Arbeitnehmerschutz in den Betrieben erfüllen können. Eine Privatisierung der Aufgaben der staatlichen Gewerbeaufsicht und des gewerbeärztlichen Dienstes wird abgelehnt.

### **Arbeit der Berufsgenossenschaften**

Der Dachverband der 35 gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hauptverband) ist von einem privatrechtlichen Verein in eine Körperschaft des öffentlichen Rechts umzuwandeln und damit den gleichen Rechtsgrundlagen zu unterwerfen wie sie für die Einzelberufsgenossenschaften gelten.

Zur Schaffung einheitlicher Unfallverhütungsvorschriften (z. B. zur Umsetzung von EG-Richtlinien) muß das Rechtsetzungsverfahren so geändert werden, daß die Selbstverwaltung ihren Rechtsetzungsauftrag erfüllen kann.

Bei der Zentralstelle für Unfallverhütung und Arbeitsmedizin des Hauptverbandes ist ein selbstverwaltetes Rechtsetzungsorgan zu bilden.

### **Schwerpunktaufgaben der Selbstverwaltung**

Die Präventionsarbeit muß verbessert werden. Zur Bekämpfung der vielfältigen Risikobereiche müssen Spezialisten (wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, Arbeitsmediziner und Organisationsfachleute) eingesetzt werden.

Die Berufskrankheitenverfahren sind so zu gestalten, daß von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine unzumutbaren Beweise abverlangt werden, wenn es darum geht die Wahrscheinlichkeit einer arbeitsbedingten Krankheitsursache zu ermitteln.

Bei der Ermittlung arbeitsbedingter Krankheitsursachen und bei der Gestaltung von Vorsorgemaßnahmen sind gemeinsame Anstrengungen von Berufsgenossenschaften und Krankenkassen nötig.

### **Betriebsärztliche Aufgabenerfüllung und Praxis/Arbeitsmedizinische Vorsorge**

Zur Verbesserung der arbeitsmedizinischen Versorgung sind insbesondere folgende Forderungen zu verwirklichen:

- Ausdehnung des Geltungsbereiches der Unfallverhütungsvorschriften auch auf Kleinbetriebe;
- Qualitätsanforderungen für überbetriebliche arbeitsmedizinische Zentren; Einführung eines staatlichen Genehmigungsverfahrens;

- Bei **Einstellungen dürfen** medizinische Untersuchungen nur insoweit durchgeführt werden, wie dies für die auszuführende Tätigkeit notwendig ist.
- Verwirklichung der bereits gesetzlich vorgeschriebenen Ermittlung, Erfassung und Auswertung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen in den Betrieben;
- **Verbot** von Genomanalysen im Rahmen arbeitsvertraglicher Beziehungen.
- regelmäßige Kontrolle durch den staatlichen gewerbeärztlichen Dienst.

Das personell unzureichend ausgestattete Referat Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ist auszubauen; bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz ist der seit Jahren geforderte Fachbereich „Arbeitsbedingungen und Gesundheitsverschleiß“ einzurichten.

### **Zuständigkeit für den Arbeitsschutz/Fremdfirmen und Leiharbeiterinnen und -arbeiter**

Unternehmen, die Fremdfirmen und/oder Leiharbeiter bzw. Leiharbeiterinnen beschäftigen, **müssen** für den Arbeitsschutz verantwortlich bleiben und sind zu verpflichten, Arbeitsschutzmaßnahmen zu überwachen und durchzusetzen.

Die Leiharbeiterinnen und -arbeiter sind bei der für den Entleiher zuständigen Berufsgenossenschaft zu versichern.

### **Schutz vor Gefahrstoffen**

Um einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Bevölkerung zu gewährleisten, fordert der DGB-Bundeskongress:

- das schrittweise Verbot insbesondere von krebserzeugenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden, Fruchtbarkeitsmindernden und chronisch wirkenden Gefahrstoffen.

Als Sofortmaßnahmen:

- die Untersagungsbefugnis der zuständigen Behörden auf alle krebserzeugenden Stoffe auszudehnen;
- die Verringerung der Zeiten, während der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit krebserzeugenden Stoffen umgehen müssen;
- für den Umgang mit krebserzeugenden Stoffen die tempoabhängige Arbeit zu verbieten;
- bei Gefahrstoffen mit Verdacht auf krebserzeugende Wirkung ist der Wert der Maximalen Arbeitsplatzkonzentration (MAK-Wert) zumindest um die Hälfte zu reduzieren.

Darüber hinaus fordert der DGB-Bundeskongress:

- den Zwang zum Einsatz ungefährlicher oder weniger gefährlicher Stoffe. Damit mehr alternative Stoffe bzw. Verfahren zur Verfügung stehen, ist die Forschung zu fördern und bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz eine einheitliche Datensammlung anzulegen;
- von Herstellern bzw. Händlern von Gefahrstoffen die vollständige Auskunftspflicht über die Zusammensetzung von Zubereitungen;

- für alle gesundheitsgefährdenden Stoffe sind entweder Expositionsverbote oder Grenzwerte festzulegen;
- die Grenzwerte für die Arbeitsumwelt denen der allgemeinen Umwelt anzupassen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß erwartet von den gesetzgebenden Körperschaften, daß Forschung, Entwicklung und Lehre im Hinblick auf den Arbeitsschutz intensiviert werden, um auch über diesen Weg der gesundheitlichen Prävention einen höheren Stellenwert zu verschaffen.

*Die Harmonisierung der nationalen Arbeitsschutzvorschriften in der Europäischen Union ist im Berichtszeitraum zügig vorangeschritten, was wesentlich auf Initiativen des DGB zurückgeht. Zwischenzeitlich gibt es im Bereich des Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt rund 100 EG-Richtlinien. Das Gesamtkonzept des DGB für den Arbeitsumweltschutz in Europa wurde sowohl Grundlage für das Aktionsprogramm des Europäischen Gewerkschaftsbundes wie auch in großen Teilen für das 4. Aktionsprogramm der EG-Kommission für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.*

*Die europäischen Normungsorganisationen, vor allem das CEN, haben ihre Aktivitäten zur Erstellung harmonisierter Normen im Bereich des Artikels 100 a EWG-Vertrag (Beseitigung technischer Handelshemmnisse) auch für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sehr stark ausgeweitet (1993 auf rund 300 Normen). Die Erarbeitung der wesentlichen Grundnormen befindet sich in der Abschlußphase. Der DGB hat sich im übrigen intensiv in die durch das Grünbuch der EG-Kommission zur europäischen Normung angefachte Diskussion eingeschaltet. Struktur, Anlage und Beteiligungsmöglichkeiten im Bereich der europäischen Normung können ganz sicher noch nicht als fertig angesehen werden.*

*Auf nationaler Ebene gelang im Bereich der Arbeitsschutz-Normung auf Initiative des DGB endlich die Einrichtung einer öffentlich finanzierten Kommission „Arbeitsschutz und Normung“. Der Geschäftsstelle dieser Kommission zugeordnet ist jeweils ein Büro für die Spitzenverbände der Sozialpartner. Auf dieser Grundlage bestehen nunmehr auch institutionell verbesserte Möglichkeiten zur Abarbeitung des gewaltigen Harmonisierungsbedarfs (geschätzt rund 10.000 Normen) im Bereich des technischen Arbeitsschutzes.*

*Die nationale Umsetzung des EG-Arbeitsschutzrechtes in Deutschland ist noch nicht abgeschlossen, da die Regierung die bindende Verpflichtung zur Umsetzung bis zum 1. Januar 1993 nicht eingehalten hat. Im November 1993 wurde ein Regierungsentwurf vorgelegt, der durch wesentliche Differenzen gegenüber den Auffassungen des DGB und auch der Bundesländer gekennzeichnet ist. Bei Einigung in den strittigen Kernpunkten kann die Reform bis Mitte 1994 abgeschlossen werden.*

*Gegenüber den Bundesländern hat der DGB im Berichtszeitraum intensiv auf eine Ausweitung und Reform ihrer Aktivitäten zum Vollzug und zur Umsetzung des Arbeitsschutzes gedrängt. In einzelnen Bundesländern konnte auch ein quantitativer Ausbau des Vollzugs erreicht werden. Organisatorisch haben zwischenzeitlich mehrere Bundesländer auf Drängen des DGB eine Trennung der Gewerbeaufsicht in Umweltschutzämter und Arbeitsschutzämter vorgenommen. Auch die Binnenreform der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht hat in einzelnen Bundesländern begonnen. Ein bedeutender Erfolg für den DGB stellt darüber hinaus die Einrichtung von Beratungsprojekten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei den Technolo-*

gieberungsstellen verschiedener DGB-Landesbezirke dar, die aus Mitteln der Länderhaushalte finanziert werden.

Die Ausweitung des berufsgenossenschaftlichen Rechtsetzungsrahmens und der Tätigkeit auf alle arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen ist im vorliegenden Entwurf der Bundesregierung für ein Arbeitsschutzrahmengesetz vorgesehen und wird aller Voraussicht nach auch verabschiedet. Ebenso hat zwischenzeitlich eine Erweiterung der Berufskrankheitenliste u. a. um Erkrankungen der Wirbelsäule stattgefunden. Vor diesem Hintergrund hat zwischenzeitlich auch eine umfassende Diskussion um eine strukturelle Reform und Weiterentwicklung der berufsgenossenschaftlichen Arbeit begonnen. Hier sind einzelne grundsätzliche Umstrukturierungen und Erweiterungen schon für 1994 absehbar, wie z. B. die Einrichtung der Berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Auch die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung hat zwischenzeitlich vertraglich festgelegte, institutionalisierte Formen angenommen.

Die Ausdehnung der betriebsärztlichen Betreuung auf alle Arbeitnehmer auch in Kleinbetrieben befindet sich auf Grund eines Fachaufsichtsschreibens des BMA in vollem Gange. Die dort enthaltene, wesentlich durch die DGB geprägte Grundkonzeption bedeutet auch eine inhaltliche Erweiterung und Reform bzw. Präzisierung der betriebsärztlichen Tätigkeit.

Der Ausbau des arbeitsmedizinischen Potentials bei der Bundesregierung hat im Berichtszeitraum vor allem durch die Einrichtung der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin, hervorgegangen aus dem ehemaligen Zentralinstitut für Arbeitsmedizin der DDR einen bedeutenden Aufschwung erhalten. Dies gilt ebenso für die Eingliederung des ehemaligen Zentralinstitutes für Arbeitsschutz der DDR in die Bundesanstalt für Arbeitsschutz.

Die gesetzliche Regelung bzw. das grundsätzliche Verbot von Genomanalysen im Rahmen arbeitsvertraglicher Beziehungen ist eine der Gegenstände des von der Bundesregierung vorgelegten Entwurfes für ein Arbeitsschutzrahmengesetz. Dies gilt ebenfalls für die Problematik des Arbeitsschutzes bei LeiharbeitnehmerInnen.

Der Schutz vor Gefahrstoffen stellt eines der zentralen Arbeitsfelder des DGB im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar. U. a. wurde im Berichtszeitraum die Gefahrstoffverordnung novelliert und zum Teil bedeutend verbessert. Die große Reform des Chemikalien- und Gefahrstoffrechtes steht allerdings noch aus und wird voraussichtlich in diesem Jahr angegangen. Von Seiten der EG wurden eine Vielzahl von Gefahrstoffrichtlinien vorgelegt. Der gesamte Politikbereich wird sich voraussichtlich auch in den nächsten Jahren sehr stark verändern und weiterentwickeln.

Im Hinblick auf die Forschung und Entwicklung im Bereich des Arbeitsumweltschutzes ist es maßgeblich auf Initiative des DGB im Berichtszeitraum gelungen, die EG, die Bundesregierung (BMA), die Bundesländer und vor allen Dingen auch die Berufsgenossenschaften und Krankenkassen zu neuen Aktivitäten in der Forschungsförderung anzuregen. Insbesondere bei den staatlichen Haushalten ist allerdings die Lage sehr unsicher geworden. So fällt beispielsweise die Arbeitsschutzforschung trotz der Proteste des DGB mehr und mehr aus dem Programm Arbeit und Technik (früher: Humanisierung der Arbeit) der Bundesregierung heraus.

Antragsteller: IG Chemie-Papier-Keramik

### **Arbeitssicherheit und Gesundheit**

Die Vermeidung oder Verminderung von Belastungen und Fehlbeanspruchungen der Arbeitnehmer durch ihre berufliche Tätigkeit ist das Hauptanliegen der gewerkschaftlichen Arbeitsschutzaufgaben. Heute ist zunehmend eine Verschiebung der Belastungen in der Arbeitswelt zu beobachten. Die betrieblichen Gesundheitsrisiken haben sich verlagert. Die Gesamtbelastung ist aber für die Arbeitnehmer nicht geringer geworden. Die Risiken durch gefährliche Arbeitsstoffe und andere arbeitsbedingte Belastungen sind heute in den Mittelpunkt der Diskussion getreten.

Die arbeitsbedingte Frühinvalidität ist erschreckend hoch. Die Dunkelziffer bei arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten – hier insbesondere bei Krebserkrankungen – ist erheblich.

Die Delegierten fordern deshalb den Gesetzgeber und die Selbstverwaltungen der Berufsgenossenschaften auf, die Voraussetzungen zu schaffen für

- eine Reform des Berufskrankheitenrechts unter Berücksichtigung einer umfassenden Prävention, Rehabilitation und gerechten Entschädigung sowie eine zügige Erweiterung der Berufskrankheitenliste bei neuen Erkenntnissen;
- eine Beweislast erleichterung für die betroffenen Arbeitnehmer bei Berufskrankheitenverfahren – bei bestimmten Einwirkungen von gefährlichen Stoffen oder sonstigen Gesundheitsbelastungen ist ein Kausalzusammenhang anzunehmen, der zu einer Anerkennung als Berufskrankheit führen muß, wenn eine „definierte Belastung“ vorgelegen hat;
- eine Ausweitung der Präventivaufgaben der Berufsgenossenschaften auf alle „arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren“; eine Legaldefinition ist dringend erforderlich;
- die Einrichtung eines BK-Ärzte-Verfahrens (ähnlich dem Durchgangsärzte-Verfahren bei Arbeitsunfällen) durch die Berufsgenossenschaften;
- eine systematische betriebliche und überbetriebliche Erfassung aller arbeitsbedingten Erkrankungen und deren Ursachen;
- die Entwicklung geeigneter Präventivinstrumente durch die Berufsgenossenschaften und die Krankenversicherung (§ 20 SGB V);
- die Schaffung eines Beraterkreises beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zu Fragen der arbeitsbedingten Erkrankungen unter Beteiligung der Gewerkschaften, der Arbeitgeber, der Wissenschaft und der Überwachungsbehörden (Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaften).

Die Delegierten fordern die Bundesregierung ferner auf, das bereits in der sozialliberalen Regierungszeit begonnene Gesetzgebungsverfahren zu einem Arbeitsschutzgesetz fortzuführen, um endlich einer einstimmigen Entschließung des Deutschen Bundestages aus dem Jahre 1981 nachzukommen. Dabei sind die schon von früheren Gewerkschaftstagen beschlossenen grundlegenden Forderungen nach wie vor unverzichtbar:



- Arbeitsschutz muß die Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen und die menschenge- rechte Gestaltung der Arbeitsplätze mit einbeziehen.
- Die Zersplitterung des Arbeitsschutzrechts durch Regelungen in vielen Einzelgesetzen und -verordnungen ist aufzuheben.
- Die Schutzrechte der Arbeitnehmer sind umfassend zu erweitern und auf alle Beschäftigten – auch im Hoch- und Fachschulbereich – auszudehnen.
- Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Festlegung von Schutzmaßnahmen sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates zu erweitern.
- Jeder Arbeitnehmer muß ein Arbeitsverweigerungsrecht haben, wenn Arbeitgeber gegen bestehende Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften verstoßen.
- Allen Arbeitnehmern muß ein Beschwerderecht gegenüber den staatlichen Aufsichtsbehörden und den Berufsgenossenschaften eingeräumt werden.
- Die Rechtsetzungskompetenz der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung ist zu erhalten und auszubauen; dabei muß grundsätzlich das Recht bestehen, Richtlinien der EG durch Unfallverhütungsvorschriften in nationales Recht umzusetzen.
- Die Berufsgenossenschaften müssen gewährleisten, daß zu einem bestimmten Zeitpunkt in allen Bereichen einheitliche Unfallverhütungsvorschriften in Kraft treten.

In vielen Betrieben ist noch ein erhebliches Defizit bei der Umsetzung der geltenden Arbeitsschutzvorschriften zu beobachten. Neben einer Verbesserung der innerbetrieblichen Arbeitssicherheitsorganisation ist eine wirksamere Kontrolle durch die Aufsichtsbehörden – insbesondere der Gewerbeaufsichtsämter – notwendig. Die Delegierten fordern deshalb die Bundesregierung und die Landesregierungen sowie die Berufsgenossenschaften auf, folgende Punkte schnellstens zu verwirklichen:

- Die Einsatzzeiten der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte sind für eine wirksame arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung zu erhöhen, da sich in den letzten Jahren insbesondere der Aufgabenschwerpunkt „Gefahrstoffe“ erheblich ausgeweitet hat.
- Alle Betriebe sind in die arbeitsmedizinische Betreuung einzubeziehen und zu verpflichten, sich einem Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst anzuschließen, wenn eine Betreuung durch hauptamtlich tätige Betriebsärzte nicht erfolgt. Den Betrieben ist aufzugeben, eine gründliche Gefahrenermittlung durchzuführen, Belastungskataster und Arbeitsschutzprogramme zu erstellen und hierüber jährlich zu berichten.
- Klein- und Mittelbetriebe sind vielfach überfordert, eigenständig den zunehmenden Anforderungen eines umfassenden Arbeitnehmerschutzes insbesondere im Gefahrstoffbereich nachzukommen; es müssen regionale Meß-, Labor- und Beratungszentren – ähnlich dem „Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienst“ – aufgebaut werden.
- In den meisten Bundesländern hat eine Verschiebung der Aufgaben der Gewerbeaufsicht zu Lasten des Arbeitsschutzes stattgefunden; die Gewerbeaufsicht ist deshalb schwerpunktmäßig auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes auszubauen – mit dem Ziel, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe mindestens einmal jährlich zu überprüfen. Dieses darf nicht zu Lasten des Umweltschutzes geschehen.

- Von den Berufsgenossenschaften und den Gewerbeaufsichtsamtern sind verstärkt miteinander abgestimmte Schwerpunktaktionen durchzuführen.
- Bei den Gewerbeaufsichtsamtern sind hauptamtlich tätige Arbeitsschutzbeauftragte auf Vorschlag der Gewerkschaften zu bestellen. In den Gewerbeaufsichtsamtern und in Arbeits- und Sozialministerien sind paritätisch besetzte Beiräte zu bilden.

Die bisherige Praxis der Bestellung und Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten nach § 719 RVO wird als unbefriedigend angesehen. Die Delegierten fordern den Gesetzgeber auf, Regelungen zu treffen, die insbesondere folgendes beinhalten:

1. Sicherheitsbeauftragte sind auf Vorschlag des Betriebsrates vom Arbeitgeber zu bestellen.
2. Die Unternehmensleitung ist zu verpflichten, für eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung der Sicherheitsbeauftragten zu sorgen. Einzelheiten müssen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat vereinbart werden.
3. Die Sicherheitsbeauftragten werden im erforderlichen Rahmen zur Durchführung ihrer Aufgaben freigestellt. Sie dürfen durch ihre Tätigkeit weder Lohn einbußen noch andere Nachteile haben.
4. Die Sicherheitsbeauftragten erhalten für ihre Funktion einen besonderen Kündigungsschutz – analog den Mitgliedern des Betriebsrates.
5. In der Regel finden monatliche Zusammenkünfte der Sicherheitsbeauftragten statt.

Umfassende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und Betriebsräte sind in alle arbeitsschutzrelevanten Gesetze und Verordnungen aufzunehmen. Sie müssen in alle Schritte des Erkennens und der Bewertung von Gefahren und die Entwicklung von betrieblichen Schutzmaßnahmen mit einbezogen werden. Informationen über Gesundheitsgefährdungen dürfen nicht als „Betriebsgeheimnis“ behandelt werden.

Die Delegierten fordern die Bundesregierung auf, die Gewerkschaften bei einer Einflußnahme auf die EG-Rechtsetzung zu unterstützen. Sie wird insbesondere aufgefordert, die vom EGB 1987 erhobenen Forderungen zu unterstützen:

1. Schaffung einer drittelparitätischen Arbeitsgruppe (Staat, Arbeitgeber, Gewerkschaften) mit klar definierten Aufgaben zu der Beratung aller sich aus der Harmonisierung ergebenden Grundsatzfragen und der Festlegung der Normungsmandate für die europäischen Normungsorganisationen.
2. Finanzielle Unterstützung der EG-Kommission für die Einrichtung eines Normungssekretariates der Gewerkschaften auf europäischer Ebene.
3. Information und Konsultation des EGB bei allen Normungsprojekten mit Arbeitsschutzanforderungen einschließlich Ergonomie.
4. Prüfung, Bewertung und Anerkennung der europäischen Normen nach Konsultation der Gewerkschaften durch die EG-Kommission.
5. Recht der Gewerkschaften zur Mitarbeit in Normungsausschüssen der europäischen Normungsorganisationen.

*Die im Antrag enthaltene Forderung nach der Grundsatzreform des Arbeitsschutzrechtes bildete eine der Ausgangspunkte für die Konzeptionsentwicklung und Stellungnahmen des DGB zur Arbeitsschutzreform. Auf praktisch allen genannten Gebieten, insbesondere jedoch der Rechtsreform, konnten große Fortschritte erreicht werden. Diese gehen vor allem auf die fortschrittlichen EG-Richtlinien im Arbeits- und Gesundheitsschutz zurück, die maßgeblich durch den DGB initiiert bzw. beeinflusst worden sind.*

*Insbesondere der Ausbau und die Stärkung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte wie auch -möglichkeiten im Arbeitsschutz stellen eines der Hauptarbeitsgebiete der Arbeitschutzpolitik des DGB dar.*

*Im Zuge der begonnenen Arbeitsschutzreform wird sich auch die Rolle einer Reihe von Institutionen und Funktionsträgern des betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzes grundlegend wandeln, wie es der Antrag fordert.*

*Siehe hierzu ergänzend den Erledigungsvermerk zu A 124.*

## **126 (M zu 124 und 125)**

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### **Arbeitsumweltschutz**

Der 14. DGB-Kongreß stellt fest, daß betrieblicher Arbeitsschutz und Umweltschutz in einer Einheit gesehen und in der Praxis umgesetzt werden müssen. Sie sollten in der Unternehmensstrategie den gleichen Stellenwert erhalten wie die qualitätspolitischen Merkmale, die als „Maßstab für das herzustellende Produkt“ zugrunde gelegt werden.

Dabei ist der Prävention Vorrang einzuräumen. In diesem Sinne fordert der 14. DGB-Kongreß zur Verhütung von Erkrankung und Gesundheitsschädigungen, der Beseitigung von Unfall- und Erkrankungsgefahren von den Berufsgenossenschaften und den Gewerbeaufsichtsämtern entsprechend einer vernünftigen Arbeitsteilung, verstärkt die Erstellung sogenannter Branchen- und Betriebsprofile. Die daraus festgestellten Risiken und Gefährdungspotentiale sind Grundlage für die schwerpunktmäßige Erstellung und Durchführung von Arbeitsumweltschutzprogrammen und -strategien. Der 14. DGB-Kongreß bekräftigt als Schwerpunkt einer aktuellen gewerkschaftlichen Arbeitsumweltschutzstrategie die Umsetzung folgender Forderungen:

- Beratende Rücksprache mit den Betrieben durch Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsicht auf der Grundlage einer besseren Information und Schulung der Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragten
- Verhütung von Gesundheitsschädigungen durch Reinigungs-, Desinfektions- und Lösemittel
- Verhütung von Gesundheitsschädigungen durch Hitze, Kälte, Nässe, Lüftungsanlagen (Klima), Lärm

- Vorsorge gegen Unfälle und Erkrankungen durch ausreichende Information und Zeit zur Einstellung und Anleitung auf Maschinen und Arbeitsverfahren (geistige Rüstzeiten)
- Vorsorge gegen Wege-Unfälle durch die gesetzliche Einführung eines Verkehrs-Sicherheitstrainings-Programms für Führerscheinneulinge während der zweijährigen Führerschein-Probezeit, für berufliche Fahrtätigkeit und auf freiwilliger Basis für alle bisherigen Führerscheininhaber.

*Die im Antrag geforderten Arbeitsumweltschutzprogramme werden aufgrund der Vorgaben der EG-Richtlinien im Arbeits- und Gesundheitsschutz auch Eingang in die deutsche Arbeitsschutzgesetzgebung finden.*

*Siehe hierzu ergänzend die Erledigungsvermerke zu A 124 und A 125.*

## 127 (M zu 125)

Antragsteller: Gewerkschaft Leder

### **Arbeitsschutz**

Die Delegierten fordern die Bundesregierung auf, das bereits in der sozialliberalen Regierungszeit begonnene Gesetzgebungsverfahren zu einem Arbeitsschutzgesetz fortzuführen.

Die einstimmige Entschließung des Deutschen Bundestages aus dem Jahre 1981 ist zu erfüllen. Grundlegende gewerkschaftliche Forderungen sind dabei nach wie vor unverzichtbar. Die Schutzrechte der Arbeitnehmer sind umfassend zu erweitern. Arbeitsschutz muß die Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen und die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze mit einbeziehen. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Festlegung von Schutzmaßnahmen sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates zu erweitern. Jeder Arbeitnehmer muß einen Rechtsanspruch auf Information über bestehende Gefahren und mögliche Abwehrmaßnahmen bis hin zu einem Arbeitsverweigerungsrecht haben, wenn Arbeitgeber gegen bestehende Schutzregelungen verstoßen. Allen Arbeitnehmern muß ein Beschwerderecht gegenüber den staatlichen Aufsichtsbehörden und den Berufsgenossenschaften eingeräumt werden. Die Rechtsetzungskompetenz der berufsgenossenschaftlichen Selbstverwaltung ist zu erhalten und auszubauen.

Dabei muß grundsätzlich das Recht bestehen, Richtlinien der EG durch Unfallverhütungsvorschriften in nationales Recht umzusetzen. Andererseits muß gewährleistet werden, daß durch den gemeinsamen Markt EG-Richtlinien mit Minimal-Bedingungen nicht nationales Recht ersetzen, das weitergehenden Arbeitsschutz bietet.

Die Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer hat in den letzten Jahren zugenommen. Die Anzahl der Fälle von Frühinvalidität aus Krankheitsgründen war noch nie so hoch. Deshalb ist eine Ausweitung der Präventivaufgaben der Berufsgenossenschaften auf alle arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erforderlich.

Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen der gesetzlichen Unfallversicherung und den Kranken- und Rentenversicherungen im Bereich arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sollten durch Arbeitsgemeinschaften geschaffen werden. In vielen Betrieben besteht noch ein

erhebliches Defizit bei der Umsetzung der geltenden Arbeitsschutzvorschriften. Deshalb ist eine wirksamere Kontrolle durch die staatlichen Aufsichtsbehörden, insbesondere der Gewerbeaufsichtsämter notwendig.

In den meisten Bundesländern hat sich eine Verschiebung der Aufgaben der Gewerbeaufsicht zu Lasten des Arbeitsschutzes entwickelt. Die Gewerbeaufsicht ist deshalb schwerpunktmäßig auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes auszubauen mit dem Ziel, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe mindestens einmal jährlich zu überprüfen. Auf Vorschlag der Gewerkschaften sind bei den Gewerbeaufsichtsämtern hauptamtlich tätige Arbeitsschutzbeauftragte zu bestellen und in den Gewerbeaufsichtsämtern und den Arbeits- und Sozialministerien sind paritätisch besetzte Beiräte zu bilden. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind unverzichtbare Bestandteile einer humanen und menschengerechten Arbeitsgestaltung.

*Hinsichtlich der im Antrag geforderten verstärkten Aktivitäten der verschiedenen Träger der Sozialversicherung zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen konnten insbesondere durch die Arbeitsschutzpolitik des DGB im Bereich der Krankenkassen wichtige Fortschritte erzielt werden. Zwischenzeitlich gibt es eine große Zahl von Handlungsansätzen und Projekten im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Bezogen auf die Gesamtpolitik der gesetzlichen Krankenversicherungen befindet sich die betriebliche Gesundheitsförderung allerdings immer noch am Anfang. Dies gilt auch für die geforderte Zusammenarbeit von gesetzlicher Unfallversicherung, Kranken- und Rentenversicherung im Bereich der Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen.*

*Siehe hierzu ergänzend die Erledigungsvermerke zu A 124 bis A 126.*

## **128 (M zu 125)**

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Arbeitssicherheit**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, das Arbeitssicherheitsgesetz in bezug auf die Bestellung von Sicherheitsfachkräften zu konkretisieren. Es ist dabei zu gewährleisten, daß bei Betriebsgrößen, deren erforderliche Einsatzstunden die Jahresarbeitsstunden einer Vollzeitkraft erreichen oder überschreiten, nur Vollzeitkräfte zum Einsatz kommen.

*Die zentrale Forderung des Antrages zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften wird im Rahmen der anstehenden Ausdehnung der sicherheitstechnischen Betreuung jedenfalls zum Teil realisiert. Allerdings ist es bisher noch nicht vollständig gelungen, den Vorrang von Vollzeitkräften im Bereich der Sicherheitsfachkräfte durchzusetzen.*

*Siehe hierzu ergänzend die Erledigungsvermerke zu A 124 und A 125.*

## 129 (M zu 125)

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Betriebsärztliche und Arbeitsmedizinische Untersuchungen**

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, daß die Einladungen zu betriebsärztlichen und arbeitsmedizinischen Untersuchungen nicht über das Unternehmen zugestellt werden, sondern daß die Einladungen direkt an die Arbeitnehmer versendet werden.

*Die Forderung nach Zustellung der Einladung zur betriebsärztlichen bzw. arbeitsmedizinischen Untersuchung direkt an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde zumindest hinsichtlich der speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen aufgegriffen. Darüber hinaus ist die Verpflichtung zur Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Verpflichtung zur Zusammenarbeit zwischen Betriebsarzt und Arbeitnehmer Bestandteil der Arbeitsschutzreform.*

## 130 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Reform des Rechts der arbeitsbedingten Erkrankungen**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB hält eine grundlegende Neuordnung des Rechts der arbeitsbedingten Erkrankungen im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung für dringend notwendig, weil das geltende Berufskrankheitenrecht und seine Anwendung zu schwerwiegenden Benachteiligungen der Arbeitnehmer führen.

Die Reform muß sich an folgenden Zielen orientieren:

1. Erfassung und Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Rehabilitationsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer und Entschädigungsregelungen, die dem Maßstab sozialer Gerechtigkeit entsprechen und gleichzeitig den finanziellen Handlungsdruck zugunsten präventiver Maßnahmen auf die Unternehmen, die Unfallversicherungsträger und den Staat erzeugen.
2. Die Arbeitnehmer müssen von Gesetzes wegen in jedem Fall arbeitspezifischer Verursachung einer Krankheit einen Rechtsanspruch auf Anerkennung und Entschädigung als arbeitsbedingte Erkrankung erhalten, auch wenn diese Krankheit von der Bundesregierung nicht in der entsprechenden Liste arbeitsbedingter Krankheiten bezeichnet worden ist.
3. Eine Krankheit ist schon dann in die entsprechende Liste einer Verordnung über arbeitsbedingte Erkrankungen aufzunehmen bzw. nach einer Öffnungsklausel anzuerkennen und zu entschädigen, wenn die betreffenden Einwirkungen in der Arbeitsumwelt mit Wahrscheinlichkeit „generell geeignet“ sind, beim Menschen diese Krankheit hervorzurufen. Es ist ausdrücklich festzulegen, daß für die Bejahung der Wahrscheinlichkeit Erkenntnisse aus Tierversuchen und anderen toxikologischen Verfahren genügen.

4. Die Einwirkung krankmachender Faktoren am Arbeitsplatz ist schon dann anzunehmen, wenn der erkrankte Arbeitnehmer dies glaubhaft macht. Beweislücken aufgrund der nicht ausreichenden Erfassung von Art und Schwere dieser Einwirkungen durch den Arbeitgeber, die Unfallversicherungsträger oder den Staat dürfen nicht dem Arbeitnehmer angelastet werden. Eine derartige „Beweislastumkehr“ ist im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geboten, im Verhältnis des Arbeitnehmers zur öffentlich-rechtlichen Ebene durch das Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Zu letzterem gehört, daß der Staat bzw. die Unfallversicherungsträger die notwendigen Wissensgrundlagen schaffen, um die Rechtsansprüche der Arbeitnehmer auf Prävention und Entschädigung zu verwirklichen.
5. Sofern ein Arbeitnehmer die gesundheitsschädigende Einwirkung am Arbeitsplatz glaubhaft gemacht hat, ist im Wege der Rechtsvermutung davon auszugehen, daß die dieser Einwirkung entsprechende Erkrankung eine arbeitsbedingte Erkrankung ist, falls nicht bewiesen wird, daß arbeitsunabhängige Ursachen sie verursacht haben.
6. Die Anerkennung einer arbeitsbedingten Erkrankung darf nicht auf die Verursachung in „bestimmten Unternehmen“ begrenzt werden, entscheidend für ihre Anerkennung muß vielmehr das Vorliegen bestimmter gesundheitsschädigender Einflüsse sein. Allerdings können die Bedingungen in bestimmten Unternehmen durchaus als Anhaltspunkte für das Vorliegen schädigender Einwirkungen bewertet werden .
7. Eine arbeitsbedingte Erkrankung ist in jedem Falle zumindest dem Grunde nach anzuerkennen, wenn durch die Einflüsse in der Arbeitsumwelt ein regelwidriger und behandlungsbedürftiger Körperzustand entstanden ist.
8. Durch verfahrensrechtliche Regelungen ist sicherzustellen, daß eine arbeitsbedingte Erkrankung, die auf mehrere Einwirkungen gleichzeitig zurückgeht, so z. B. eine Vielzahl krebserzeugender Stoffe, in einem Verwaltungs- bzw. Klageverfahren geltend gemacht werden kann.
9. Auf gesetzlicher Grundlage ist ein System zur Erforschung und Erfassung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und bereits eingetretener arbeitsbedingter Erkrankungen aufzubauen. Innerhalb dieses Systems sind die Betriebe zu verpflichten, ein Inventar über Art und Ausmaß gesundheitlicher Risiken zu errichten. Auf überbetrieblicher Ebene ist eine Bewertung der Gesundheitsrisiken in der Arbeitsumwelt vorzunehmen, um möglichst objektive und allgemeinverbindliche Anhaltspunkte für die Präventions-, Rehabilitations- und Entschädigungspraxis zu gewinnen.
10. Beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung ist ein Ausschuß für arbeitsbedingte Erkrankungen zu errichten, dem folgende Kreise zu gleichen Teilen angehören: Die Gewerkschaften als Vertreter der Betroffenen, Arbeitgeber bzw. ihre Verbände als Vertreter der Verursacher, Vertreter der Wissenschaft (Arbeitsmediziner, Toxikologen und sonstige Experten) und die öffentlich-rechtliche Ebene (Bundesländer und Unfallversicherungsträger). Dieser Ausschuß sollte folgende Aufgaben haben:
  - Erforschung und Ermittlung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
  - Bewertung gesundheitlicher Risiken in der Arbeitsumwelt
  - Rekonstruktion von Arbeitsplatzverhältnissen

- Fortschreibung der Liste arbeitsbedingter Erkrankungen
- Anerkennung und Entschädigung von Erkrankungen, die noch nicht in die Liste aufgenommen worden sind
- Aufstellung von Begutachtungsleitlinien, so z. B. für die Rekonstruktion der Arbeitsvorgeschichte, Kausalitätsfragen, sowie Gesichtspunkte der wesentlichen Teilverursachung und der Minderung der Erwerbsfähigkeit.

*Anders als im Bereich des vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es bisher nicht gelungen, auch das Recht der Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen grundsätzlich zu reformieren. Aus dem umfassenden Reformkonzept des Antrages konnten allerdings in einzelnen Bereichen durchaus Fortschritte erzielt werden. So konnte die geltende Berufskrankheitenliste u. a. um Erkrankungen der Wirbelsäule erweitert werden. Dies stellt den ersten wichtigen Einbruch in den Bereich der unspezifischen arbeitsbedingten Verschleißerkrankungen dar. Weiterhin liegt zwischenzeitlich ein Entwurf für die Einfügung des Unfallversicherungsrechtes aus der Reichsversicherungsordnung in das Sozialgesetzbuch als Buch VII vor. Dieser sieht, wenn auch begrenzt, Beweiserleichterungen zugunsten der Arbeitnehmer vor, was auf die Initiativen des DGB zurückgeht. Es gelang, die Reformnotwendigkeit des Berufskrankheitenrechts in einer Vielzahl von Rundfunk- und Fernsehsendungen zu verdeutlichen.*

*Der Antrag bildet nach wie vor eine der entscheidenden Grundlagen für die weiteren Aktivitäten des DGB in diesem Bereich.*

## 131 (A)

Antragsteller: IG Medien

### **Schutz der Gesundheit und Arbeitsumwelt**

Die Belastungen in der Arbeit haben sich gewandelt. Doch die Gefahren für die Gesundheit sind damit nicht zurückgegangen. Anstelle körperlich schwerer Arbeit sind Konzentration, Streß und Arbeitstempo, Vereinzelung am Arbeitsplatz, ungünstige Arbeitszeiten im Schichtdienst sowie die zunehmende Chemisierung der Produktion getreten. Herz- und Kreislaufkrankungen, Stoffwechselerkrankungen, Erkrankungen der Atmungsorgane sowie Hautkrankheiten sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen.

Ein wirksamer Schutz der Gesundheit und der Arbeitsumwelt ist daher wichtige Aufgabe für Politik und Tarifarbeit. Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB sieht in den folgenden Bedingungen notwendige Bestandteile eines verbesserten gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Gesundheitsschutzes.

1. Von Arbeitsstoffen, Arbeitsverfahren, Arbeitsbedingungen und Maschinen dürfen keine Gefahren für die Umwelt, für das Leben und die Gesundheit einschließlich der Arbeitskraft von Arbeitnehmern ausgehen. Einseitige Belastungen und Überbeanspruchungen müssen vermieden werden, etwa durch Bereicherung der Arbeitstätigkeit und Sicherung von Mindestarbeitsinhalten. Besonders belastende Arbeiten, wie Schicht- und Nachtarbeit, müssen abgebaut und auf das unumgängliche Maß beschränkt werden.



2. **Betriebs- und Personalräte** müssen das Recht erhalten, vom Arbeitgeber jederzeit zu verlangen, daß er die eingesetzten oder geplanten Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren, Arbeitsbedingungen und Maschinen auf Unfall- und Gesundheitsgefahren, Belastungen und Fehlbeanspruchungen von öffentlichen Institutionen oder anderen fachlich kompetenten Stellen überprüfen läßt.

Betriebs- und Personalräte müssen dazu Sachverständige ihrer Wahl hinzuziehen und sich an geeignete Personen und Institutionen wenden können; die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

3. Zur Vermeidung oder Beseitigung gesundheitlicher Gefahren, Belastungen oder Fehlbeanspruchungen müssen die Betriebs- und Personalräte geeignete Vorkehrungen verlangen und durchsetzen können. Dies gilt insbesondere, wenn Arbeitsstoffe, Maschinen, Verfahren und Arbeitsbedingungen einschließlich der Besetzungen von Maschinen nicht den gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Unfallverhütungsvorschriften oder sonstigen Schutzregelungen entsprechen.
4. Arbeitnehmer müssen das Recht haben, sich einzeln oder gemeinsam beim Arbeitgeber zu beschweren, wenn die Arbeit nicht menschengerecht gestaltet ist, die freie Entfaltung der Persönlichkeit unnötig behindert wird, Gesundheitsgefahren, Fehlbeanspruchungen oder Umweltgefahren bestehen, insbesondere wenn Bestimmungen in Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen sowie in sonstigen Schutzregelungen nicht beachtet werden. Dies Beschwerderecht muß auch zugunsten Dritter im selben Betrieb ausgeübt werden können.

Arbeitnehmer müssen das Recht erhalten, sich, auch gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern, an geeignete Fachleute und Institutionen außerhalb des Betriebes in Fragen des Gesundheits- und Umweltschutzes zu wenden, ohne daß ihnen deswegen Nachteile angedroht oder zugefügt werden dürfen.

5. Arbeitnehmer müssen einzeln oder gemeinsam das Recht haben, die Arbeit zu verweigern, wenn gegen Regelungen zum Schutze der Gesundheit oder zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit verstoßen wird, wenn die akute Gefahr von Gesundheitsschäden für sie selbst oder Dritte gegeben ist oder wenn eine Gesundheitsgefahr, über die Beschwerde geführt wurde, nicht nach zumutbarer Frist abgestellt wurde.

*Die Arbeitsschutzpolitik des DGB hat sich im Berichtszeitraum intensiv bemüht, das Thema Arbeit und Gesundheit und insbesondere die Rechte einzelner Arbeitnehmer in diesem Politikbereich zu einem Thema der gewerkschaftlichen Tarifpolitik zu machen. Der maßgeblich auch durch den DGB initiierte neue § 2 a des MTV für die Druckindustrie ist zwischenzeitlich in einer Reihe anderer Branchen übernommen und weiter ausgebaut worden. In einem Projekt, gefördert über die Hans-Böckler-Stiftung, wurden die Erfahrungen mit dieser Art neuer Tarifbestimmungen gründlich ausgewertet.*

*Eine Reihe von Mitgliedsgewerkschaften des DGB haben vor, in den nächsten Jahren dieses Thema auch tarifpolitisch wieder zu bewegen.*

*Die Intensivierung der Zusammenarbeit mit der gewerkschaftlichen Tarif- und Betriebspolitik stellt eines der wichtigen Arbeitsfelder des gewerkschaftlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den nächsten Jahren dar.*

## 132 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Arbeitssicherheitsgesetz**

Der Gesetzgeber wird aufgefordert, das Arbeitssicherheitsgesetz zu novellieren. Der in § 11 vorgeschriebene Arbeitsschutzausschuß ist in seiner Zusammensetzung durch die Schwerbehindertenvertretung zu ergänzen.

*Die ausdrückliche Nennung der Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes (Arbeitsschutzausschuß) ist Bestandteil des Entwurfes für ein Arbeitsschutzrahmengesetz der Bundesregierung und auch für ein Buch I des Arbeitsschutzgesetzbuches der Bundesländer.*

*Die Grundsatzreform des Arbeitssicherheitsgesetzes selbst wird erst nach der Grundsatzreform durch ein Arbeitsschutzrahmengesetz bzw. Arbeitsschutzgesetzbuch in Angriff genommen werden können.*

*Die Forderung nach einer grundsätzlichen Reform des Arbeitssicherheitsgesetzes stellt eine der Kernforderungen der DGB-Arbeitsschutzpolitik in den nächsten Jahren dar.*

## 133 (A)

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Anerkennung von Schädigungen der Wirbelsäule und der Gelenke als Berufskrankheit**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, in Verbindung mit den betroffenen Gewerkschaften beim Bundesarbeitsminister und beim Gesetzgeber dahingehend vorstellig zu werden, daß alle berufsbedingten Schädigungen der Wirbelsäule und der Gelenke in den Katalog der Berufskrankheiten aufgenommen und anerkannt werden.

*Siehe Erledigungsvermerk zu Antrag 130, ergänzend:*

*Es ist maßgeblich auf die Aktivitäten des DGB und seiner Gewerkschaften zurückzuführen, daß Erkrankungen der Wirbelsäule unter gewissen – allerdings erschwerenden – Voraussetzungen seit dem 1. Januar 1993 als Berufskrankheit anerkannt sind.*

*Das maßgeblich durch den DGB und die IG Bau-Steine-Erden initiierte Großforschungsvorhaben zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Belastungen von Mauern und anderen Bauberufen und Schädigungen der Bewegungsorgane wird im nächsten Jahr abgeschlossen sein. Der DGB erwartet von diesem durch die Kooperationsstelle „Gewerkschaften und Hochschule“ Hamburg koordinierten Projekt wesentliche neue Erkenntnisse u. a. für Forderungen nach Ausweitung der Liste der anerkannten Berufskrankheiten.*

*Die arbeitsbedingten Schädigungen der Bewegungsorgane bilden einen der Hauptschwerpunkte der Forderungen und Konzeptionen des DGB zur Reform und Ausweitung der Liste der Berufskrankheiten.*

## 134 (M an BV)

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Verbot von schweren Materialien**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, auf den Gesetzgeber einzuwirken mit dem Ziel, ein Verbot von Übergrößen und Übergewichten bei Materialien zu erreichen.

*Die Umsetzung der EG-Richtlinie zum Schutz der Lendenwirbelsäule bzw. zum Heben und Tragen von Lasten in nationales Recht wird voraussichtlich bis Mitte 1994 stattfinden.*

## 135 (A)

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Arbeitszeit beim Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, beim Gesetzgeber verstärkt darauf hinzuwirken, daß bei gefährlichen Arbeitsstoffen, für die Grenzwerte festgelegt worden sind, der 8-Stunden-Tag und die 40-Stunden-Woche, als Arbeitszeit nicht überschritten werden.

Der Gesetzgeber muß gleichzeitig durch Ausbau des Kontrollinstrumentariums dafür Sorge tragen, daß die Einhaltung dieser Arbeitszeitgrenzen gewährleistet wird.

*Die Forderungen zur zeitlichen Begrenzung der Einwirkung gefährlicher Stoffe, für die Grenzwerte festgelegt worden sind, konnte zum Teil für krebserzeugende Stoffe festgelegt werden. Allerdings sind auch diese Bestimmungen noch begrenzt.*

*Die weitere Verfolgung der gewerkschaftlichen Forderungen nach Arbeitszeitbegrenzung beim Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen gehört zu den Kernforderungen der Gefahrstoffpolitik des DGB.*

## 136 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Beratungsstellen für Arbeitsschutz und gefährliche Arbeitsstoffe**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, beim Bundesarbeitsministerium sowie den Arbeitsministerien der Länder mit allem Nachdruck dafür einzutreten, daß auf Länderebene Beratungsstellen für Arbeitsschutz und gefährliche Arbeitsstoffe eingerichtet werden.

*Die Forderungen und der Grundgedanke gerade dieses Antrages trifft einen der Hauptarbeitsschwerpunkte der Arbeitsschutzpolitik des DGB hinsichtlich des Ausbaus der Binnenstrukturen gewerkschaftlicher Politik. Zwischenzeitlich ist praktisch bei allen Technologieberatungsstellen der DGB-Landesbezirke eine Ausweitung im Bereich des Arbeitsschutzes begonnen worden. Bei mehreren Technologieberatungsstellen konnten große, drittmittelgeför-*

derte Projekte mit Unterstützung des DGB-Bundesvorstandes erreicht werden. Besonders zu nennen sind hier die Projekte „Arbeitsumweltschutzberatung“ (ARBUS) bei der TBS Berlin/Brandenburg, das begonnene Projekt „Gefahrstoffberatung“ der TBS NRW wie auch das Projekt zum Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt der TBS Niedersachsen. Durch die Institutionalisierung dieser Projekte und die geplanten weiteren Projekte bei anderen Technologieberatungsstellen wird eine wesentliche Stärkung der gewerkschaftsnahen Infrastruktur im Bereich der Beratung, Information und Qualifizierung erreicht.

Vergleichbare Überlegungen und Aktivitäten verfolgt der DGB auch hinsichtlich der Kooperationsstellen „Gewerkschaften und Hochschule“.

*Der Auf- und Ausbau eines flächendeckenden Netzes von öffentlich finanzierten Beratungsstellen für Arbeitsschutzfragen und gefährliche Arbeitsstoffe gehört zu den Kernaufgaben der Arbeitsschutzpolitik des DGB.*

## **137 (M an BV)**

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Versicherungsschutz der Arbeitspausen nach RVO**

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, dafür zu sorgen, daß auch die Arbeitspausen in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen werden.

*Für die Einordnung des Leistungsrechts der gesetzlichen Unfallversicherung in das Sozialgesetzbuch hat der DGB eine Härtefallregelung zu dieser Problematik vorgeschlagen.*

*Im Rahmen der Gespräche mit dem Bundesarbeitsministerium wird die Forderung in dieser Legislaturperiode weiterverfolgt.*

## **138 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Sogenanntes Gesundheitsreformgesetz**

Mit dem „Gesetz zur Strukturreform im Gesundheitswesen“ (GRG) wurde das Solidarprinzip – ein tragendes Element der Sozialversicherung – auf mehrfache Weise empfindlich verletzt. Durch die kräftige Erhöhung der zusätzlichen Selbstbeteiligungen sowie die Kürzung und Streichung bisheriger Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sind die Versicherten noch stärker als bisher auf eine private Finanzierung des Krankheitsrisikos verwiesen. Patienten, die wegen der Schwere ihrer Krankheit einer dauernden Behandlung bedürfen, sind von diesen Maßnahmen besonders betroffen. Die – zunächst – probeweise Einführung einer Beitragsrückerstattung, die Erweiterung der Kostenerstattung und die Beschränkung der Versicherungspflicht sind weitere Eingriffe, die das Solidarprinzip aushebeln sollen. Insgesamt wurde durch dieses Gesetz das System der sozialen Krankenversicherung zugunsten der privaten Versicherungen geschwächt.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß lehnt es entschieden ab, die – vorübergehende – Stabilität der Beitragssätze dadurch zu erreichen, daß den Kranken und sozial Schwächeren unzumutbare Opfer abverlangt werden. Da die unwirtschaftlichen Strukturen im Leistungsangebot durch das „GRG“ kaum verändert wurden, ist darüber hinaus zu erwarten, daß mittelfristig die Beitragssätze wieder steigen. Die Versicherten müßten diese „Reform“ letztlich doppelt bezahlen: durch erhöhte private Absicherung und steigende Beitragssätze.

Der Bundeskongreß fordert den Gesetzgeber auf, die unsozialen und entsolidarisierenden Maßnahmen des „GRG“ zurückzunehmen. Er fordert Reformen, die zu einem vorsorgeorientierten, solidarischen sowie einem gleichermaßen effektiven und wirtschaftlichen Gesundheitswesen führen. Die Gesundheitspolitische Strukturkommission des DGB hat dazu Vorschläge unterbreitet, die sich in weiten Teilen auch mit den Empfehlungen anderer Sachverständigenkommissionen decken, z. B. dem Sachverständigenrat für die Konzentrierte Aktion im Gesundheitswesen und der Enquête-Kommission Krankenversicherung des Deutschen Bundestages.

Wesentliche Elemente solcher Reformen sind:

- a) der Ausbau von Gesundheitsförderung und Vorbeugung,
- b) die Neuordnung der medizinischen Versorgung, vor allem durch
  - die Verzahnung medizinischer Dienste und Einrichtungen,
  - die Beseitigung von Versorgungslücken, insbesondere in der Pflege, der Geriatrie und der Psychiatrie,
  - die Reform der Honorierungssysteme,
  - die Reform der Aus-, Weiter- und Fortbildung der Gesundheitsberufe,
- c) die Weiterentwicklung der gesetzlichen Krankenversicherung zu einer gesundheitspolitischen Institution mit erweiterten Kompetenzen für die Selbstverwaltung zur Beeinflussung des Leistungsgeschehens.

*Für die im Antrag genannten Bereiche wurden detaillierte DGB-Forderungen entwickelt und umfassend öffentlich dargestellt:*

- *Konzepte zur Gesundheitsförderung im Betrieb (insbesondere auch im Rahmen der Diskussion um die Lohnfortzahlung als offensives gewerkschaftliches Konzept dargestellt);*
- *Forderungen zur Sicherung von Polikliniken und Ambulatorien;*
- *Sicherung von Qualität und Wirtschaftlichkeit in der medizinischen Versorgung;*
- *Vorschlag zur Pflegeabsicherung;*
- *Forderung zur Organisationsreform der Krankenversicherung.*

*Ein erheblicher Teil der Antragsforderungen zum Gesundheitswesen und zur Organisationsreform der Krankenkassen wurde mit dem Gesundheits-Strukturgesetz verwirklicht.*

*Die bisherigen Konzepte des DGB zur Gesundheitspolitik werden weiterentwickelt, insbesondere im Hinblick auf eine weitere Reform mit der Blickrichtung „Gesundheitswesen 2000“.*

## 141 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Organisationsreform der Krankenversicherung**

Der 14. Ordentliche Bundeskongress fordert den Gesetzgeber auf, die dringend erforderliche und mehrfach angekündigte „Organisationsreform der gesetzlichen Krankenversicherung“ unverzüglich in Angriff zu nehmen. Sie muß vorrangig die hohen Beitragssatzdifferenzen zwischen den einzelnen Krankenkassen und Kassenarten beseitigen. Die mit dem SGB V geschaffenen geringfügig erweiterten Möglichkeiten zum kassenarteninternen Finanzausgleich reichen hierzu bei weitem nicht aus. Durch die Erstreckung der Versicherungspflichtgrenze auch auf Arbeiter wurde das Solidarprinzip vielmehr zusätzlich ausgehöhlt und die gesetzliche Krankenversicherung weiter geschwächt.

Wichtige Ziele sind darüber hinaus:

- die gesetzliche Krankenversicherung so zu stärken, daß sie mehr als bisher ihre gesundheits- und sozialpolitische Verantwortung wahrnehmen kann;
- die Rechte der Versicherten auszubauen, insbesondere durch bessere Mitwirkungsmöglichkeiten bei gesundheitspolitischen Entscheidungen und erweiterte Wahlrechte hinsichtlich der Kassenzugehörigkeit.

Um diese Ziele erreichen zu können, sind vor allem folgende Maßnahmen notwendig:

- Die Aufhebung der Versicherungspflichtgrenze, die Versicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse, soweit nicht nur eine Nebenbeschäftigung neben einer versicherungsfreien (Haupt)-Beschäftigung ausgeübt wird und die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze auf die Bemessungsgrenzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.
- Die Durchführung eines Risikoausgleichs zwischen allen Kassen und Kassenarten. Dieser Ausgleich soll vor allem die Grundlohnsumme, die Alters- und Geschlechtsstruktur, die Familienquote sowie eventuell besondere Risikogruppen umfassen. Dadurch wird die unterschiedliche Verteilung der versicherten Risiken auf die Kassen und Kassenarten ausgeglichen. Die Finanzverantwortung bleibt dennoch bei der einzelnen Kasse, d. h. im Gegensatz zu einem pauschalen Ausgabenausgleich gibt es durch den Risikoausgleich keine Anreize zu unwirtschaftlichem Verhalten.
- Die Arbeiter sind mit den Angestellten hinsichtlich der Kassenwahlrechte gleichzustellen. Voraussetzung dafür ist, daß der Risikoausgleich zeitlich vor dieser Gleichstellung erfolgt.
- Das „gemeinsame und einheitliche Handeln“ aller Kassenarten in gesundheitspolitischen Fragen, wie es im SGB V bereits angelegt ist, muß verbindlich und wirksamer gemacht werden, indem auf allen Ebenen (regional, Land und Bund) gemeinsame Gremien mit eigener Entscheidungskompetenz geschaffen werden.

*Nach Abschluß eines für den DGB erstellten Gutachtens wurde das DGB-Konzept präzisiert und mehrfach öffentlich dargestellt.*

*Mit dem Gesundheits-Strukturgesetz 1993 wurden wesentliche Forderungen des DGB verwirklicht.*

*Das DGB-Konzept wird weiterentwickelt im Zusammenhang mit einer weiteren Reform unter dem Blickwinkel „Gesundheitswesen 2000“.*

## **144 (M an BV)**

Antragsteller: Landesbezirk Bayern

### **Neuorientierung der Gesundheitspolitik**

Das Gesundheitsreformgesetz hat die Strukturprobleme des Gesundheitswesens nicht gelöst, sondern vergrößert. Es fehlt nach wie vor ein politischer Gestaltungsauftrag für das gesamte Gesundheitswesen. Das Übergewicht privater Leistungsanbieter gegenüber den Kassen ist ungebrochen. Das Solidarprinzip ist durchlöchert und geschwächt worden. Wiederum sind Finanzierungslasten durch vermehrte Selbstbeteiligung auf Versicherte und ihre Familien zurückverlagert und Leistungen gekürzt worden.

Die gesundheitspolitische Diskussion der zurückliegenden Jahre hat falsche Prioritäten gesetzt. Im Vordergrund stand und steht die falsche These von der Kostenexplosion und damit allein Fragen der Finanzierbarkeit des Gesundheitswesens. Diese Diskussion hat auch den Boden dafür bereitet, eine angebliche Anspruchsinflation zur Ursache der Finanzierungsprobleme zu erklären und eine weitgehende Privatisierung des Gesundheitswesens vorzuschlagen. Gesundheitspolitisch wurde aus dieser Diskussion die Strategie der Kostendämpfung mit den Mitteln des Leistungsabbaus, der Selbstbeteiligung und des Kapazitätsabbaus sowie der Einschränkung des Solidarprinzips abgeleitet.

Mit derartigen Strategien sind die Probleme des Gesundheitswesens nicht in den Griff zu bekommen. Eine Diskussion über die Neuordnung des Gesundheitswesens muß vor dem Hintergrund eines langfristig veränderten Krankheitsgeschehens (Vorherrschen chronisch-degenerativer Erkrankungen) die Leistungsfähigkeit, die Qualität, die Transparenz und die Bedarfsgerechtigkeit der Gesundheitsversorgung in den Mittelpunkt rücken. Nur in diesem Zusammenhang kann sinnvoll über Finanzierungsfragen entschieden werden.

### **1. Gesundheitspolitischer Gestaltungsauftrag für das Gesundheitswesen**

Im Gesundheitswesen dürfen nicht mehr die Einkommens- und Statusinteressen von Leistungsanbietern im Vordergrund stehen. Dies verursacht erhebliche Fehlleitungen von finanziellen Mitteln und Ressourcen sowie Mängel im Umfang und in der Qualität der medizinischen Versorgung. Stattdessen müssen der deutsche Bundestag und die Landesparlamente verbindliche gesundheitspolitische Ziele – allen voran den Umbau des Gesundheitswesens von einer nachsorgenden zu einer präventiven Versorgung – vorgeben und Prioritäten bei den Ausgaben setzen. Bei der Erstellung eines solchen jährlichen Gesundheitsbudgets sollen die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen und der Sachverständigenrat ihre Sachkenntnis einbringen und Abstimmungsprozesse erleichtern. Diese verbindlichen Vorgaben definieren den Handlungsspielraum der übrigen Akteure – v. a. der Kassen und der Leistungsanbieter – des Gesundheitswesens. Die Leistungsverträge zwischen Kassen und Leistungsanbietern setzen diese Vorgaben für die einzelnen Versorgungsbereiche konkret um. Deshalb müssen auch Kassen und Pharmahersteller gesetzlich zum Abschluß von Leistungsverträgen über den Umfang und die Qualität der Arzneimittelversorgung verpflichtet

werden. Sobald die unterschiedlichen Startbedingungen der einzelnen Kassen und Kassenarten durch einen Solidar- und Finanzausgleich beseitigt sind, sollte die Verpflichtung geschaffen werden, soweit wie möglich kassenartenübergreifend gemeinsam zu verhandeln und Verträge zu schließen.

Auf regionaler Ebene müssen Arbeitsformen gefunden werden, in denen alle Akteure des Gesundheitswesens über die konkrete Ausgestaltung der Gesundheitsversorgung beraten. Die Ergebnisse dieser Diskussion müssen auf der Ebene der Zielvorgaben durch die Bundesregierung (Gesundheitsbudget) berücksichtigt werden.

Auch auf die Selbstverwaltung in den Krankenkassen kommen neue Aufgaben zu. Sie muß sich stärker nach außen öffnen. Sie muß vor allem auf kommunaler Ebene gesundheitspolitische Probleme definieren und in die öffentliche Diskussion einbringen. In einem „gesundheitspolitischen Dialog“ soll die Selbstverwaltung auf dieser Basis politisch Verantwortliche, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Wohlfahrtsverbände, Selbsthilfeinitiativen und nicht zuletzt die Mitglieder an einen Tisch bringen, um Gesundheitsversorgung vor Ort konkret auszugestalten.

Grundlage des durch das Parlament gesetzten gesundheitspolitischen Handlungsrahmens muß eine regelmäßige umfassende Gesundheitsberichterstattung sein.

## **2. Die Gesundheitsversorgung wirkungsvoller und bedürfnisgerechter machen**

Durch eine bessere Verzahnung von ambulanter und stationärer Versorgung und die Förderung fächerübergreifender Gruppenpraxen bei den niedergelassenen Ärzten kann die bestehende Überversorgung mit Medizintechnik und die unwirtschaftliche und für die Patienten belastende Mehrdiagnostik und -therapie abgebaut werden. In der ambulanten Versorgung müssen medizinnahe Dienstleistungsberufe wie Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Psychotherapeuten usw. im Rahmen neuer Versorgungsformen mit der Praxis des niedergelassenen Arztes zusammengefügt werden. Das Vergütungssystem muß von der Abgeltung der einzelnen medizinischen Verrichtung umorientiert werden auf pauschalierte und Leistungskomplexhonorare.

In der stationären Versorgung müssen die Krankenhäuser nach Leistungsstufen regional bedarfsgerecht gegliedert werden. Dort wo es sinnvoll ist – vor allem im Pflegebereich – müssen teilstationäre und ambulante Einrichtungen dem Krankenhaus vor- und nachgeschaltet werden. Die Ausstattung mit Pflegepersonal muß verbessert werden. Die Investitionskosten müssen uneingeschränkt von den Ländern finanziert werden, ohne daß Kostenteile auf den Pflegesatz abgewälzt werden. Die Fehlbelegung in den Krankenhäusern durch pflegebedürftige Menschen, für die im Krankenhaus nicht angemessen gesorgt werden kann, muß durch wirkungsvolle Absicherung des Pflegefallrisikos beseitigt werden.

Die innere Struktur der Krankenhäuser ist stark reformbedürftig. Personelle Unterbesetzung, unangemessene Bezahlung, Arbeitsintensivierung durch erhöhten Patientendurchlauf, mehr Medizintechnik usw. sowie eine inhumane Arbeitsteilung (Funktionspflege statt Gruppenpflege) führen zu inakzeptablen Bedingungen für Pflegepersonal, Ärzte und Patienten. Ebenso kritikwürdig sind überkommene hierarchische Strukturen und die privilegierte Stellung der Chefarzte. Für die Beseitigung dieser krankenhausesinternen Mängel muß auch im Rahmen der Krankenhausbedarfsplanung gesorgt werden.



In der Arzneimittelversorgung müssen neben den gesundheitspolitisch gesetzten Rahmen und die Leistungsverträge zwischen Kassen und Pharmaherstellern weitere Steuerungsinstrumente treten. Die Arzneimittelzulassung muß restriktiver gestaltet werden, um die Anzahl der gehandelten Präparate einzuschränken. Die Qualitätsprüfungen müssen verbessert und schrittweise die Aitpräparate in die Zulassungsprüfung einbezogen werden. Dabei dürfen nur noch Medikamente Marktzutritt haben, die pharmakologisch unbedenklich sind und neue Therapieformen ermöglichen. Um die Markttransparenz zu erweitern, muß ein von der Zulassungsbehörde unabhängiges Institut für Arzneimittelforschung und -information geschaffen werden. Durch eine verbindliche Positivliste oder durch Einbezug der Arzneimittelausgaben in das Abrechnungssystem (Bonus-Malus-System) soll das Verordnungsverhalten der Ärzte beeinflußt werden.

### **3. Die Lücken im Solidarprinzip schließen**

Die im Grundsatz solidarische Finanzierung des Gesundheitswesens wird dadurch deutlich eingeschränkt, daß Versicherte, deren Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, geringere Beiträge zahlen. Darüber hinaus besteht für Gutverdienende eine Wahlfreiheit zwischen Pflichtversicherung und privater Absicherung. Dies ist i.d.R. wiederum mit finanziellen Vorteilen für die privat Versicherten verbunden. Deshalb muß die Beitragsbemessungsgrenze angehoben bzw. beseitigt werden, damit die Versicherten ihrem Einkommen entsprechend zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) beitragen. Durch Beseitigung der Versicherungspflichtgrenze (die allerdings erst auf der Grundlage eines Solidar- und Finanzausgleichs sinnvoll ist), d. h. durch eine breitere Versicherungspflicht, würde die Finanzierung des GKV auf mehr Schultern verteilt und die Wirkungsweise des Solidarsystems verbessert.

Den überwiegend gut organisierten und mit schlagkräftigen politischen Lobbies versehenen Leistungsanbietern steht eine stark zersplitterte Kassenstruktur gegenüber. Ihr prägnantester Ausdruck sind die nach Kassen und Kassenarten stark unterschiedlichen Beitragssätze. Dies bedeutet, daß für eine fast vollständig identische Gesundheitsversorgung von bestimmten Beschäftigungsgruppen hohe, von anderen niedrige Beiträge gezahlt werden. Ursache hierfür sind zum einen die regional bzw. für bestimmte Beschäftigungsgruppen unterschiedlichen Verdienstniveaus, die sich im unterschiedlichen Beitragsaufkommen je nach Kasse bzw. Kassenart niederschlagen. Zum anderen sind die Risiken, d. h. der Anteil von Arbeitslosen, Sozialhilfeempfängern, mitversicherten Familienangehörigen, das Krankheitsrisiko usw., zwischen den Kassen und Kassenarten ungleich verteilt.

Weil diese Unterschiede durch das Handeln der einzelnen Kasse bzw. Kassenart nicht wirksam zu beeinflussen sind, und weil diese Unterschiede zu unerwünschter Konkurrenz zwischen den Kassen und gegenüber den Leistungsanbietern führen, muß es einen Solidar- und Finanzausgleich geben. Er muß bundesweit gelten und alle Kassenarten mit einbeziehen. Ein lediglich kassenartenintern bzw. regional wirkender Ausgleich ist nicht ausreichend. Alle Veränderungen in der Kassenstruktur, die Beitragssatzunterschiede noch vergrößern und damit das Solidarprinzip weiter schwächen, müssen vermieden werden. Ziel des Solidar- und Finanzausgleichs ist es, Unterschiede in der Finanzkraft zwischen den Kassen und Kassenarten auszugleichen und nicht mehr einzelne Versichertenkollektive mit nicht von ihnen zu verantwortenden Problemen zu belasten. Der Solidar- und Finanzausgleich muß so ausgestaltet sein, daß er unwirtschaftliches Verhalten nicht begünstigt.

Wenn die unterschiedlichen Startbedingungen der Kassen durch einen Solidar- und Finanzausgleich nivelliert sind, dann – aber auch erst dann – sind die Voraussetzungen für eine völlige Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten in der gesetzlichen Krankenversicherung hergestellt. Alle Kassen und Kassenarten könnten dann bei gleichzeitiger Aufnahmeverpflichtung für alle ArbeitnehmerInnen geöffnet werden. Damit wären auch die entscheidenden Voraussetzungen für die Beseitigung der Versicherungspflichtgrenze hergestellt und verhindert, daß sich bestimmte Beschäftigungsgruppen dem Solidarausgleich entziehen können.

#### **4. Die Lücken in der Gesundheitsversorgung schließen**

Die beiden großen Lücken in der Gesundheitsversorgung – die psychiatrische Versorgung und die Absicherung des Pflegefallrisikos – müssen geschlossen werden. Psychische Erkrankungen müssen endlich mit körperlichen gleichgestellt werden. Orientiert an den Vorschlägen der Psychiatrie-Enquete muß ein flächendeckendes und gemeindenahes Versorgungsnetz bereitgestellt werden, in dem teilstationäre, ambulante und stationäre Einrichtungen und Dienstleistungen sinnvoll miteinander kombiniert werden. Ziel dabei ist eine möglichst weitgehende soziale Integration psychisch Kranker.

Für die Versorgung Pflegebedürftiger, die heute weit überwiegend in Familien, d. h. fast ausschließlich von Frauen, getragen wird, müssen finanzielle Hilfen – ein nach dem Schweregrad gestuftes Pflegegeld und bei stationärer Unterbringung die Pflegekosten – sowie ein Netz ambulanter sozialer Dienste und teilstationärer Einrichtungen bereitgestellt werden. Dies würde die stationäre Versorgung stark entlasten. Pflegebedürftigkeit darf nicht mehr zu Sozialhilfeabhängigkeit führen, oft untragbare familiäre Belastungen zur Folge haben oder zu sozialer Isolation führen. Pflegezeiten müssen bei der Rentenberechnung in größerem Umfang anerkannt werden.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 113 und A 141.*

## **145 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

### **Entschließung zur Situation in der stationären und ambulanten Kranken- und Altenversorgung**

Das Gesundheitswesen in der Bundesrepublik Deutschland ist gekennzeichnet von zersplitterten Zuständigkeiten und mangelhafter Kooperation zwischen den Institutionen der Sozial- und Gesundheitsdienste.

Dies führt zu gesundheitspolitisch bedenklichen Fehlentwicklungen: Überkapazitäten in Teilbereichen der Akutmedizin und in bestimmten Regionen. Unterversorgung in der Prävention, Psychiatrie, Geriatrie und Pflege.

Insbesondere mangelt es an einem aufeinander abgestimmten und miteinander verzahnten System der stationären, teilstationären und ambulanten Kranken- und Altenversorgung. Rehabilitative Ansätze für Pflegebedürftige fehlen fast ganz.

Die sozial- und krankenpflegerischen Dienste sind vielfach personell unterbesetzt. Dies bestätigt auch der Bericht der Gesundheitspolitischen Strukturkommission des DGB und die öffentlich geführte Diskussion der letzten Jahre um den Pflegenotstand.

Aufgrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklung wird der Bedarf an professioneller Kranken- und Altenpflege enorm zunehmen. Dem steht ein bereits heute nicht mehr ausreichendes Angebot an qualifizierten pflegerischen Dienstleistungen gegenüber.

Um die gesundheitlichen und sozialen Probleme der Zukunft zu lösen, bedarf es einer strukturellen und qualitativen Umorientierung in der Gesundheitspolitik.

Der 14. OGB-Bundeskongress fordert deshalb alle Verantwortlichen im Sozial- und Gesundheitswesen auf, für ein bedarfsgerechtes Angebot an Dienstleistungen mit entsprechender Personalausstattung zu sorgen.

- Der Bedarf aller Sozial- und Gesundheitsdienste einer Region im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich ist zu ermitteln. Das Angebot ist bedarfsgerecht zu planen und aufeinander abzustimmen. Die regionalen Planungen sind in ein Gesamtkonzept der Sozial- und Gesundheitsdienste auf Landes- und Bundesebene einzubeziehen.
- Für den Bürger sind wohnortnahe Beratungs- und Sozialzentren zu schaffen.

Sie sollen die jeweils notwendige Dienstleistung vermitteln und steuern.

Die Dienstleistungen – soweit sie von mehreren Trägern erbracht werden – sind zu koordinieren.

- Ein flächendeckendes Angebot ambulanter, teilstationärer und stationärer sozialer und gesundheitlicher Dienstleistungen muß Pflege und Rehabilitation sicherstellen.
- Den Krankenhäusern ist nach einer Akutbehandlung eine wichtige Rolle bei der notwendigen Frührehabilitation zuzuweisen.
- Es müssen verstärkt geriatrische und gerontopsychiatrische Abteilungen sowie entsprechende Tag- und Nachtkliniken geschaffen werden, gegebenenfalls auch durch Umwidmung nicht bedarfsgerechter Akutbetten.
- Die Dienste des Sozial- und Gesundheitswesens müssen entsprechend ihren Aufgaben mit ausreichendem und qualifiziertem Personal ausgestattet sein.

Medizinische und soziale Berufe sollen sich ergänzen und miteinander kooperieren.

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften setzen sich auf allen Ebenen mit Nachdruck dafür ein, daß ein bedarfsgerechtes qualifiziertes Angebot an professioneller Kranken- und Altenpflege vorhanden ist.

Dafür hält der DGB folgende Konsequenzen für unerlässlich:

- Grundsätzlich ist endlich ein zeitgemäßes, flexibel und individuell anwendbares Personalbemessungsinstrumentarium zu entwickeln, das sich am jeweiligen Pflege- und Betreuungsbedarf orientiert und Qualitätsstandards in der Pflege festlegt und ggf. weiterentwickelt.
- Über die Budget- und Pflegesatzverhandlungen ist die Finanzierung einer ausreichenden Personalausstattung sicherzustellen. Dabei sind vor allem tarifliche Normen der Arbeits-

zeit und der Dienstplangestaltung, ein Abbau der Überstunden und ihre Umwandlung in Stellen, die konkret ermittelten Ausfallzeiten und die durch die Bundespflegegesetzverordnung verbesserte Anrechnung der Auszubildenden auf die Stellenpläne zu berücksichtigen. Stellen für Ausbilder sind zu schaffen.

- Verbesserung der Ausbildung, Intensivierung innerbetrieblicher Fortbildung, Förderung der Fort- und Weiterbildung, Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen, verstärkte Umschulung in Pflegeberufe.

Alle Bildungsmaßnahmen sind sozial abzusichern und auf eine solide finanzielle Grundlage zu stellen. Schulgeldzahlungen sind abzuschaffen.

- Modernisierung innerer Strukturen durch zeitgemäße und an Patienten und Beschäftigten gleichermaßen orientierte Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation, Abbau hierarchischer Strukturen und Aufbau kooperativer Arbeitsformen.
- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Mandatsträger des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger setzen sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit konsequent für diese Ziele ein.

*Eine erfolgreiche Initiative im Rahmen laufender Gesetzesvorhaben (z. B. Gesundheits-Strukturgesetz) war nicht möglich.*

*Der Versuch, eine entsprechende Regelung über gemeinsame Vorschriften der Krankenkassenverbände umzusetzen, scheiterte daran, daß für die Verbände aufgrund dringender anderer Aufgaben eine konzentrierte Beschäftigung mit diesem Problem nicht möglich war.*

## 147 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Gesetzliche Krankenversicherung; Erhöhung des Krankengeldes bei Lohnerhöhungen**

Der DGB-Bundesvorstand soll sich dafür einsetzen, daß tarifvertraglich vereinbarte Lohnerhöhungen, die während des Bezugs von Krankengeld wirksam werden, zu einer Erhöhung des Krankengeldes führen.

§ 47 (5) SGB V sieht vor, daß sich das Krankengeld jeweils nach Ablauf eines Jahres seit dem Ende des Bemessungszeitraums um den jeweils letzten Rentenanpassungssatz erhöht. Die gesetzlichen Krankenversicherungen machen hiervon lediglich dann eine Ausnahme, wenn bereits vor dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit eine tarifliche Lohnerhöhung vereinbart wurde, die jedoch noch nicht in dem maßgebenden Bemessungszeitraum abgerechnet worden ist. Liegt der Tag des Tarifabschlusses nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, so wirkt sich die Lohnerhöhung auch dann nicht auf das Krankengeld aus, wenn sie rückwirkend vereinbart wurde.

Im Hinblick auf die Lohnersatzfunktion des Krankengeldes ist anzustreben, daß Lohnerhöhungen während einer Arbeitsunfähigkeit zu einer entsprechenden Erhöhung beim Krankengeld führen.

*Eine erfolgreiche Initiative im Rahmen laufender Gesetzesvorhaben (z. B. Gesundheits-Strukturgesetz) war nicht möglich.*

*Der Versuch, eine entsprechende Regelung über gemeinsame Vorschriften der Krankenkassenverbände umzusetzen, scheiterte daran, daß für die Verbände aufgrund dringender anderer Aufgaben eine konzentrierte Beschäftigung mit diesem Problem nicht möglich war.*

## **148 (A; M zu 148: Ab 1. Prävention)**

Antragsteller: Gewerkschaft der Polizei

### **Drogensucht und Rauschgiftkriminalität**

Drogenmißbrauch ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Die Eindämmung der Drogensucht und die Bekämpfung der Rauschgiftkriminalität sind daher eine Aufgabe, der sich alle gesellschaftlichen Gruppierungen stellen müssen.

Die Bekämpfung von Drogensucht und Rauschgiftkriminalität wird umso dringlicher, als Jahr für Jahr neue Negativrekorde in diesem Bereich zu verzeichnen sind. Als Indikatoren gelten hierfür Sicherstellungen von Drogen, Rauschgifttote sowie die festgestellten Erstkonsumenten.

So stiegen z. B. die sichergestellten Mengen von

- Heroin von 537 kg 1988 auf 708 kg 1989
- Kokain von 496 kg 1988 auf 1.389 kg 1989.

Die Anzahl der festgestellten Erstkonsumenten stieg von:

7.456 in 1988 auf 8.758 in 1989.

Die Zahl der Rauschgifttoten stieg von:

670 in 1988 auf 975 in 1989.

In allen Bereichen sind keine Angaben über das Ausmaß der nicht erfaßbaren Dunkelfelder zu machen.

Zur Koordinierung und Optimierung aller vorhandenen Bekämpfungsansätze und -strategien werden die Bundesregierung und die Länderregierungen aufgerufen, bei ihnen Drogenbeiräte zu installieren, die alle Fach- und Gesellschaftsgruppen umfassen. Diesen Drogenbeiräten sollen u. a. Mediziner, Soziologen, Jugend- und Sozialarbeiter, Psychologen, Kriminologen und Polizeibeamte angehören. Nur so kann sichergestellt werden, daß ein notwendiger fachübergreifender und breitgefächelter Bekämpfungsansatz erarbeitet wird. Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, Vorstellungen zur Drogenpolitik insbesondere in den Bereichen der Prävention und der therapeutischen Hilfen zu entwickeln.

## **1. Prävention**

Der Einstieg in die Drogensucht muß möglichst verhindert werden. Besondere Beachtung sollten dabei auch die legalen Drogen und ihr Gebrauch in der Gesellschaft finden, da in aller Regel die legalen Drogen auch die Drogen sind, die den Einstieg in die Rauschgiftkriminalität nach sich ziehen.

Hierzu muß die Aufklärungsarbeit vervielfacht werden. Zielrichtung muß neben Kindern und Jugendlichen das Elternhaus und die Schule sein, aber auch alle mit der Kinder- und Jugendarbeit befaßten Institutionen wie Kindergärten, Jugendheime, Jugendwohlfahrtsausschüsse, Kirchen pp.. Um allen Anforderungen gerecht werden zu können, müßte das Personal in der Schul- und Jugendarbeit wesentlich aufgestockt und entsprechend ausgebildet werden.

Auch erfolgreiche Polizeiarbeit hat unter dem Gesichtspunkt der Prävention hervorragende Bedeutung. Potentielle Einsteiger in die Drogenszene werden einerseits durch den Preis, der bei illegalen Drogen durch erfolgreiche Polizeiarbeit in die Höhe getrieben wird, abgeschreckt und andererseits bildet auch ein durch erfolgreiche Polizeiarbeit erhöhtes Risiko bei diesen potentiellen Neueinsteigern eine Hemmschwelle. Die Risiken sind daher zu erhöhen und die Kenntnis davon in die Aufklärungsarbeit mit einzubeziehen.

## **2. Repression**

Die Abblockung und Beschlagnahme der in das Land flutenden Drogen sowie die Abschöpfung der mit der Rauschgiftkriminalität erzielten Gewinne treiben den Preis in die Höhe. Sie vermehren auch die Risiken strafrechtlicher Sanktionen. Dies wiederum hat Auswirkungen auf hartnäckige, chronische Drogenkonsumenten: je stärker strafrechtliche Sanktionen drohen, desto eher wird der Wille zur Abstinenz gestärkt. Denn der Wunsch, die Drogenszene zu verlassen, ist oft das Ergebnis all des Schrecklichen, daß das tägliche Leben eines Süchtigen mit sich bringt: Beschaffungskriminalität, Prostitution, Vereinsamung durch Entfremdung von Familie und Freunden, dauernde Bedrohung von Gefängnis, oder gar Tod durch Überdosis.

Um zu einer Intensivierung polizeilicher Rauschgiftbekämpfung zu kommen, muß mehr Personal eingestellt werden. Es muß auch dazu kommen, daß mehr Rauschgiftverbindungsbeamte eingesetzt werden können, um die Drogenbekämpfung schon in den Anbau-, Verarbeitungs-, Handelsländern wirksam werden zu lassen. Darüber hinaus sollte geprüft werden, wie es zu einer weiteren Konzentration der Bekämpfung der Rauschgiftkriminalität als Teil der organisierten Kriminalität kommen kann. Zu prüfen ist ebenfalls, ob das rechtliche Instrumentarium zu einer derartigen Bekämpfung ausreicht, wobei schon jetzt feststeht, daß z. B. die V-Mann-Führung und der Einsatz verdeckter Ermittler einer konkreten gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage bedarf. Bei einer Neuordnung rechtlicher Instrumentarien ist besonders darauf zu achten, daß der Boden strikter Rechtsstaatlichkeit nicht verlassen wird und die Abgrenzungslinien zum Verfassungsschutz nicht überschritten werden.

## **3. Therapeutische Hilfen**

Neben repressiven Maßnahmen müssen breitgefächerte und leistungsfähige Behandlungsprogramme für Süchtige zur Verfügung stehen, da in aller Regel der Wille zum Ausstieg aus

dem Drogenkonsum allein nicht ausreicht, die Sucht zu überwinden. Hilfen reichen von Hilfe zur Selbsthilfe, Unterstützung von Selbsthilfegruppen bis zu Drogenfreitherapien.

Nicht jede Therapie ist für jeden Süchtigen geeignet. Daher müssen möglichst breite Fächer von Behandlungsangeboten – und zwar ohne Wartelisten – bereitgehalten werden. Es sollen auch für einen genau zu definierenden Teil von Opiatsüchtigen staatlich streng kontrollierte Methadonprogramme nicht ausgeschlossen werden. Derartige Programme müssen – wie die übrigen Therapieangebote auch – mit der Zielsetzung der Drogenfreiheit, also letztlich auch der Methadonfreiheit, angeboten werden. Allerdings sollten keine rigiden Vorgaben hinsichtlich der Länge einer derartigen Methadonbehandlung gemacht werden. Diese sollte sich ausschließlich nach medizinischen Notwendigkeiten richten.

Der Widerstand gegen Methadonprogramme sollte aus humanitären (die nächste Nadel könnte den Tod oder Aids zur Folge haben) und gesellschaftspolitischen (mit Methadon wird eine soziale Integration und eigener Lebensunterhalt durch Arbeit wieder möglich), aber auch kriminologischen Gründen (die Beschaffungskriminalität nimmt ab) aufgegeben werden. Dies sollte umso leichter fallen, als nur ein kleiner Teil der Süchtigen, allerdings der von der Sucht am schlimmsten Betroffenen, von staatlich kontrollierten Methadonprogrammen Hilfe erwarten kann.

*Der DGB hat seine „Vorstellungen zur Verbesserung der Versorgung und Rehabilitation Suchtkranker“ überarbeitet und weiterentwickelt. In diesem Zusammenhang haben auch Verbesserungsvorschläge für therapeutische Hilfen Drogenabhängiger Eingang gefunden. Die Reha-Kommission des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger, die wesentlich auf Initiative des DGB eingerichtet wurde, hat ein umfassendes Strukturkonzept zur Rehabilitation von Suchtkrankheiten entwickelt, das sich zum Teil bereits in der Umsetzung befindet.*

*Beteiligung am Drogenbekämpfungsplan der Bundesregierung.*

## **149 (M an BV)**

Antragsteller: Landesbezirk Berlin

### **Menschen mit HIV und AIDS am Arbeitsplatz**

1. Der Deutsche Gewerkschaftsbund spricht sich mit aller Entschiedenheit gegen die Diskriminierung und Aussonderung von Kolleginnen und Kollegen mit HIV oder AIDS aus.
2. Insbesondere spricht sich der Deutsche Gewerkschaftsbund aus gegen
  - HIV-Antikörpertests bei Einstellungen von Bewerber/innen,
  - solche Tests im Zusammenhang mit personalrechtlichen Maßnahmen, auch während des Beschäftigungsverhältnisses.
3. Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird aufgefordert, zugunsten der Aufklärung und Unterrichtung der Betriebsräte und Personalräte mit der Berliner AIDS-Hilfe und mit anderen Institutionen (bezirkliche Stellen, Tropeninstitut etc.) zusammenzuarbeiten und mit aufzuklären. Insbesondere ist folgendes zu verwirklichen:

Im Rahmen der Betriebsräte- und Personalräteseminare des DGB und seiner Einzelgewerkschaften ist über den arbeitsrechtlichen Schutz von Kolleginnen und Kollegen mit HIV zu informieren.

Diese Maßnahmen sollen dem Zweck dienen, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen abzuschließen, die Menschen mit HIV integrieren, nicht aussondern und besonders schützen.

4. Vorstehende Regelungen sollen auf allen Orts-, Bezirks- und Landesbezirksebenen des DGB mit Unterstützung des DGB-Bundesvorstandes entsprechend umgesetzt werden.

*Gemeinsam mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände wurde eine Broschüre „AIDS in der Arbeitswelt“ (50.000 Auflage) herausgebracht, die dem Antragsanliegen gerecht wird.*

*Die Broschüre wurde insbesondere Betriebs- und Personalräten und -rätinnen zur Verfügung gestellt.*

*Die Bundesarbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“ hat ein Seminarprogramm insbesondere für betriebliche Vertreter entwickelt.*



# Recht auf Arbeit/Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik

## 150 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### Beschäftigungspolitik

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert den DGB-Bundesvorstand auf, an den Grundsätzen dieses Antrages seine zukünftige Arbeit zu orientieren.

Die Beschäftigungskrise und die dadurch hervorgerufene hohe Arbeitslosigkeit, die seit Mitte der 70er Jahre anhält und sich seit 1983 nahezu unverändert in der jahresdurchschnittlichen Zahl von 2 Mio. registrierten Arbeitslosen ausdrückt, hat zu tiefen Einschnitten in das System der sozialen Sicherung geführt.

Durch eine restriktive Sozialpolitik in den vergangenen Jahren wurde vor allem der von den Bedürftigkeitsprüfungen und Ermessensentscheidungen unabhängige, durch Rechtsansprüche gekennzeichnete Sozialversicherungsschutz eingeschränkt.

Die durch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit begünstigte Zunahme von arbeits- und sozialrechtlich ungenügend geschützten Beschäftigungsverhältnissen hat immer mehr Menschen von der Sicherungsfunktion der Sozialversicherung ausgegrenzt. Die gesetzgeberischen Einschnitte in das Leistungsrecht der Sozialversicherung haben bewirkt, daß die lohnbezogenen Geldleistungen häufig selbst das Existenzminimum nicht mehr sichern.

Immer mehr Menschen sind – weil Ansprüche auf andere Sozialleistungen fehlen oder nicht ausreichen – auf die Sicherung ihrer Existenz durch ihre Familien oder bei Bedürftigkeit – also bei mangelnder Leistungsfähigkeit ihrer Familienangehörigen – auf Leistungen der Sozialhilfe angewiesen. Daraus ergibt sich, daß wir in der Nachkriegsgeschichte z. Z. die höchsten Zahlen von SozialhilfeempfängerInnen haben.

Die hohe Arbeitslosigkeit kann mit den der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung stehenden Mitteln der Arbeitsmarktpolitik allein nicht wirksam bekämpft werden. Dazu bedarf es vielmehr einer umfassenderen gezielten staatlichen Beschäftigungspolitik, die über eine bloße Arbeitsmarktpolitik hinausgeht und die die beschäftigungswirksamen Maßnahmen in anderen Politikbereichen, vor allem in der Wirtschafts-, Finanz- und Strukturpolitik einbezieht und miteinander verzahnt.

Eine solche staatliche Beschäftigungspolitik muß natürlich den Anforderungen der Umwelt und der sozialen Gestaltung der Arbeitswelt Rechnung tragen sowie auf qualitatives Wirtschaftswachstum und gerechte Verteilung der Arbeit abzielen. Eine wirksame staatliche Beschäftigungspolitik ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß sich die Bundesanstalt für Arbeit erfolgreich auf die Eingliederung besonders benachteiligter Arbeitsloser konzentriert. Fehlt es aber an einer solchen, die Arbeitslosigkeit offensiv angehenden Politik, so können die von der Bundesanstalt für Arbeit einsetzbaren arbeitsmarktpolitischen Instrumente ihre Funktion nur unzureichend entfalten.

In diesem Zusammenhang muß darauf hingewiesen werden, daß das 1,7-Milliarden-Programm der Bundesregierung nicht ausreicht und an den Bedürfnissen der Langzeitarbeitslo-

sen weitgehend vorbegeht. Das gleiche gilt im besonderen Maße für die allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung. Diese sind nicht dafür vorgesehen und nicht dazu geeignet, die seit Jahren anhaltende hohe Arbeitslosigkeit und die damit verbundene Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen. ABM können nämlich, ebenso wie andere arbeitsmarktpolitische Instrumente – etwa die in den letzten Jahren vorübergehend erheblich ausgeweiteten Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung oder die Arbeitslosen- und Beschäftigungsinitiativen – nur einen flankierenden Beitrag zu einer beschäftigungsorientierten staatlichen Gesamtpolitik leisten, nicht jedoch das Problem fehlender Arbeitsplätze lösen.

ABM dürfen aber nicht mißbräuchlich zur Erledigung von Aufgaben eingesetzt werden, die zu den Pflichtaufgaben gehören. Vielmehr müssen ABM als ein Mittel der kommunalen, regionalen Politik und zur Unterstützung von Selbsthilfeeinrichtungen genutzt werden, um so vor allem die soziale Infrastruktur auszubauen, aber auch zugleich dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen.

Die im Arbeitsförderungsgesetz vorgesehenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente müssen bestmöglich genutzt und vor allem zum Schutz der schwächeren ArbeitnehmerInnen zur Wahrung und Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Im Unterschied zur gegenwärtigen Politik der Bundesregierung erfordert die Lage auf dem Arbeitsmarkt jedoch ein stärkeres finanzielles Engagement des Bundes, der Länder und der Kommunen bei der Finanzierung sowohl der arbeitsmarktpolitischen Aufgaben als auch bei der wegen Arbeitslosigkeit zu erbringenden Leistungen der sozialen Sicherung und zu Maßnahmen der Eingliederung und sozialen Betreuung von Arbeitslosen. Die Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit gewährleisten seit Jahren keinen ausreichenden Schutz bei Arbeitslosigkeit. Das ist zurückzuführen

- auf die in den letzten Jahren in Kraft getretenen Leistungseinschränkungen, die in der Kürzung der Leistungssätze und der Verschlechterung der Bezugsbedingungen bestehen,
- auf die Verlängerung der Dauer der Arbeitslosigkeit, die dazu geführt hat, daß immer mehr Arbeitslose vor Ende der Arbeitslosigkeit den Anspruch auf Arbeitslosengeld und zum Teil auf Arbeitslosenhilfe verloren haben, und
- auf die Zunahme der Zahl jener Arbeitslosen, die vor ihrer Arbeitslosenmeldung nicht erwerbstätig waren und deshalb keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe haben.

1987 erhielten nur 37,4 % aller bei den Arbeitsämtern gemeldeten Arbeitslosen Arbeitslosengeld. 25,9 % erhielten lediglich die von einer Bedürfnisprüfung abhängige Arbeitslosenhilfe. 36,7 %, also mehr als ein Drittel aller registrierten Arbeitslosen, gingen ganz leer aus und waren auf Unterhaltsleistungen ihrer Familienangehörigen oder auf Sozialhilfe angewiesen.

Damit ist das Risiko der Arbeitslosigkeit zu einem erheblichen Teil auf das hauptsächlich von den Kommunen zu finanzierende Sozialhilfesystem verlagert worden. Die durch die Wirtschaftskrise ohnehin finanziell überforderten Kommunen müssen z. Z. über 3 bis 4 Milliarden – höchster Stand in der Nachkriegsgeschichte – für arbeitslose SozialhilfeempfängerInnen aufwenden.

Damit die Schutzfunktion des Systems der Arbeitslosenunterstützung wiederhergestellt werden kann, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Rücknahme der in Kraft getretenen Leistungseinschränkungen,
- altersunabhängige Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für alle Langzeitarbeitslosen,
- Leistungsverbesserungen auch bei Arbeitslosenhilfe und deren Öffnung für jene Arbeitslose, insbesondere Jugendliche und Heranwachsende, die vor ihrer Arbeitslosmeldung noch nicht erwerbstätig sein konnten,
- Einbau bedarfsorientierter Mindestsicherung in der Arbeitslosenversicherung.

*Der DGB hat in seinen beschäftigungspolitischen Aktivitäten und Initiativen die Grundsätze dieses Antrages im Berichtszeitraum aufgenommen. Die genannten Forderungen zur Rücknahme der Leistungseinschränkungen und zur rechtlichen Verbesserung wurden in die politische Diskussion eingebracht.*

*Insbesondere im Rahmen des Einigungsprozesses war es möglich, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente nach Anfangsschwierigkeiten massiv zu nutzen. Die Umsetzung in eine Verbesserung des AFG-Rechtes (Arbeitsförderungsgesetz) und in eine beschäftigungsorientierte Regional- und Strukturpolitik war bisher politisch nicht durchsetzbar. Die Bundesregierung und die Koalitionsfraktionen haben in immer schnellerem Maß Leistungseinschränkungen und finanzielle Haushaltskürzungen vorgenommen. Mit der 10. AFG-Novelle und den Kürzungen im Rahmen der SKWP-Gesetze (Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramm) ist ein drastischer Leistungsabbau vorgenommen worden. Die Gewerkschaften sind gemeinsam, aber vergeblich, mit Demonstrationen, Aufklärungen und Informationen sowie mit eigenen Vorschlägen zur Leistungsverbesserung in die politische Auseinandersetzung gegangen.*

## 151 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

### **Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit**

In der Wirtschaftsgeschichte der Bundesrepublik hat es noch nie einen derartigen Konjunkturaufschwung gegeben mit gleichbleibend hoher Arbeitslosigkeit wie in der gegenwärtigen Zeit.

Dem liberal-konservativen Konzept der Deregulierung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen als Antwort auf die Beschäftigungsproblematik setzen die Gewerkschaften ihre Forderung nach einer aktiven Beschäftigungspolitik entgegen.

Dauerhafte Massenarbeitslosigkeit ist kein gesellschaftliches Schicksal, sondern muß mit einer zielorientierten Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsmarktpolitik überwunden werden.

Es ist Zeit, die wachsende Verdrängung von und die Gewöhnung an Arbeitslosigkeit in unserer Gesellschaft zu überwinden. Im Mittelpunkt der Gesellschaftspolitik muß wieder die Verpflichtung auf das Vollbeschäftigungsziel stehen. Deshalb fordert der DGB eine offensive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Die gesamtfiskalischen Kosten der Massenarbeitslosigkeit betragen jährlich rund 60 Mrd. DM. Gleichzeitig sind zahlreiche gesellschaftlich nützliche Aufgaben ungelöst, deren Bewältigung im hohen Maße arbeitsplatzrelevant wären. Beispielsweise im Rahmen der Umweltsanierung und -vorsorge oder der humanen Dienstleistungen.

Der wirtschaftliche Aufschwung der letzten Jahre hat eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit nicht verhindert. Bei der Realisierung des Vollbeschäftigungszieles kommt daher der Arbeitsmarktpolitik eine wachsende Rolle zu.

Die nach Regionen sehr differenzierte Arbeitsmarktlage muß dazu führen, daß zukünftig ein problemgerechterer Einsatz der Instrumentarien des Arbeitsförderungsgesetzes erfolgt. Hierzu bedarf es insbesondere einer stärkeren Beteiligung des Bundeshaushalts. Unabhängig davon ist eine Neuordnung der Finanzierungsgrundlagen für die Bundesanstalt für Arbeit erforderlich. Der von den beschäftigten Arbeitern und Angestellten und ihren Arbeitgebern aufgebrauchte Beitrag zur Bundesanstalt für Arbeit muß durch einen Arbeitsmarktbeitrag ersetzt werden, der von allen Erwerbstätigen entsprechend der Höhe ihres Einkommens zu entrichten ist. Der auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entfallende Beitrag muß zur Hälfte von den Arbeitgebern aufgebracht werden.

Der DGB fordert eine grundlegendere Reform des Arbeitsförderungsgesetzes im Sinne einer aktiven Beschäftigungspolitik.

Das seit Jahren bestehende Arbeitsplatzdefizit hat zu einer nachhaltigen Erhöhung der Langzeitarbeitslosigkeit geführt. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die ein Jahr oder länger ohne Beschäftigung sind, an der Zahl aller Arbeitslosen ist in den vergangenen 10 Jahren von 13 % auf 33 % gestiegen.

Die seit Jahren wirksamen Auslese- und Schichtungsprozesse in der Arbeitswelt haben tiefe Spuren hinterlassen und die Strukturen der Arbeitslosigkeit mitgeprägt:

- Fortgeschrittenes Lebensalter führt zu starker Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit.
- Gesundheitliche Einschränkungen weisen fast ein Drittel aller Langzeitarbeitslosen auf.
- Auch eine fehlende Ausbildung erhöht zunehmend das Risiko, langfristig arbeitslos zu werden.
- Rund ein Drittel der Langzeitarbeitslosen erhalten keine Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Betroffen sind hiervon besonders langzeitarbeitslose Frauen.

Langzeitarbeitslosigkeit wird zunehmend zu einem eigenständigen Risikofaktor. Berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten gehen verloren, Minderwertigkeitsgefühle und Verlust von sozialen Kontakten stellen sich ein. Vielfach ist eine neue Armut das Endprodukt dieser verhängnisvollen Kette.

Langzeitarbeitslose sind in einer sich unaufhaltsam drehenden Spirale gefangen: Je länger sie arbeitslos sind, um so mehr verringern sich ihre Chancen, von zukünftigen Arbeitgebern berücksichtigt zu werden. Je länger sie den Anschluß an das erforderliche aktuelle Qualifikationsniveau verpassen, um so stärker nehmen ihre persönlichen Schwierigkeiten zu.

Wirkungsvolle Initiativen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sind dringend geboten. Einerseits, um den wirtschaftlichen Strukturwandel in sozialverträglicher Weise abzufen-

dem. Andererseits, um die Vernichtung von Qualifikation und von Arbeitsfähigkeit in einem hochkomplexen Wirtschaftssystem abzubremsen.

Langzeitarbeitslosigkeit ist die Herausforderung der 90er Jahre.

Der DGB fordert deshalb:

- Rücknahme der Kürzungen durch die 8. und 9. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes.
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen müssen stärker mit anderen beschäftigungspolitischen Programmen verbunden werden. Eine mittelfristige Finanzplanung der Mittel für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und ihre regionale Verteilung ist erforderlich. Für die differenzierte Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen sind Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit einer längerfristigen Zuweisungsdauer einzurichten und zukünftig stärker mit beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen zu verbinden.
- Initiierung von „kommunalen Arbeitsprojekten“. Diese Projekte sind aus öffentlichen Mitteln – vor allem des Bundes, der für die Beschäftigungspolitik zuständig ist – zu fördern. Vor allem sind Maßnahmen im sozial- und umweltpolitischen Bereich zu entwickeln.
- Finanzieller und inhaltlicher Ausbau der Beschäftigungshilfen der Bundesregierung für Langzeitarbeitslose. Notwendig ist vor allem eine vor- und nachsorgende Betreuung sowie entsprechende Vorlaufphasen für Langzeitarbeitslose vor dem Beschäftigungseintritt bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Außerdem benötigen die Programme eine längere Laufzeit.
- Stärkere Beschäftigungsorientierung auch im Rahmen der Landes- und Kommunalpolitik insbesondere für Langzeitarbeitslose. Vor allem durch eine Vernetzung von Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung sowie klare Beschäftigungsorientierungen bei der Vergabe öffentlicher Investitionen.

*Eine Rücknahme der Leistungseinschränkungen konnte nicht erreicht werden. Durch weitere Einschnitte ist das AFG-Recht gegen den Widerstand der Gewerkschaften verschlechtert worden. Dennoch konnten inhaltlich zu Beginn der 90er Jahre die Arbeitsmarktinstrumente zielgruppenorientiert eingesetzt und verzahnt werden. Vor allem in den neuen Bundesländern ist vieles kreativer angestoßen und entwickelt worden, um durch Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften dem Wegbruch der Arbeitsplätze zu begegnen.*

*Dabei haben auch der DGB und einige Gewerkschaften durch den Einsatz von Arbeitsmarktberaterinnen und -berater in den neuen Bundesländern die regionalen Aktivitäten zur Beratung über die Nutzung der AFG-Instrumente verstärkt.*

*Bei dem Bundesprogramm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit hat sich der DGB mit Erfolg für eine Aufstockung und Verlängerung der Mittel eingesetzt. Es gibt nunmehr regionale Projekte zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser.*

*Insgesondere auf Drängen des DGB konnten Modellarbeitsämter zur Erprobung von Projekten zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bestimmt und vervielfacht werden. Ihre Erfahrungen werden ausgewertet mit dem Ziel, der Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit im Westen und der Entstehung massenhafter Langzeitarbeitslosigkeit im Osten entgegenzuwirken.*

*Dies hängt aber von der weiteren finanziellen Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik ab.*

## 152 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Keine Manipulation der Arbeitslosenstatistik**

Bundesregierung, Bundestag und die zuständigen statistischen Stellen werden aufgefordert, es endlich zu unterlassen, durch rechnerische Änderungen und modifizierte Abgrenzungskriterien die Arbeitslosenstatistik zu manipulieren und damit den falschen Eindruck zu erwecken, als habe sich die Massenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland spürbar gemindert.

Wirksame Arbeitsmarktpolitik ist keine Sache von tatsachenfälschenden Rechenoperationen, sondern bedarf aktiver Beschäftigungsmaßnahmen und arbeitnehmerfreundlicher Wirtschaftspolitik. Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses erwarten von der Bundesregierung, daß sie der Arbeitslosigkeit mit den Mitteln begegnet, die größtmögliche dauerhafte Beschäftigungswirkungen haben. Dies sind jedoch weder vertuschende Statistiken noch die Höherverdienenden begünstigende Steuerreformen, sondern wirtschaftswissenschaftlich nachweislich wie wirtschaftspolitisch früher erprobt – investive Staatsausgaben in umweltrelevanten Bedarfsbereichen wie beispielsweise der Energieverwendung, der ökologischen Ver- und Entsorgung, des Verkehrs, der Berufsbildung und anderer Angebotssektoren öffentlicher Güter und Dienste.

*Die vom DGB geforderten Änderungen der Abgrenzungskriterien der Arbeitslosenstatistik konnten bisher nicht durchgesetzt werden. Indessen haben der DGB und auf sein Drängen die Bundesanstalt für Arbeit in der Öffentlichkeit – insbesondere auch im Hinblick auf den Ost-Arbeitsmarkt – verstärkt deutlich gemacht, daß die Beschäftigungsdefizite erheblich höher – im Osten fast um das Dreifache – sind, als die amtliche Arbeitslosenstatistik ausweist. Z. B. galt es, den Politikern deutlich zu machen, daß die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Osten ohne die Arbeitsmarkthilfen der Arbeitsämter 1991 jahresdurchschnittlich um ca. 2 Mio. größer gewesen wäre.*

*Der DGB hat auch im Zusammenhang mit den von der Bundesregierung und dem Bundestag vorgenommenen Kürzungen der Arbeitsmarktpolitik und der AFG-Leistungen immer wieder auf die „Verharmlosungspraxis“ von Politikern und Arbeitgebern hingewiesen.*

## 153 (A)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

### **Arbeitsförderungsgesetz**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich beim Gesetzgeber für die Realisierung folgender Forderungen einzusetzen:

1. **Rücknahme** der insbesondere durch die 8. und 9. Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes erfolgten Leistungseinschnitte und Verzicht auf weiteren Leistungsabbau.
2. **Ausgestaltung der Arbeitslosenhilfe**, dergestalt, daß kein Arbeitsloser mehr auf Sozialhilfe angewiesen ist. Es ist eine entsprechende steuerfinanzierte bedarfsorientierte Mindestsicherung einzuführen.
3. Da Arbeitslosigkeit ein arbeitsmarktpolitisches Risiko und deshalb nur begrenzt versicherungsrechtlichen Lösungen zugänglich ist, ist es erforderlich, daß
  - der Bund sich seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht entzieht, indem er die entstehenden Defizite der Bundesanstalt für Arbeit voll übernimmt, ohne finanzielle Verschiebemanöver (z. B. die Zuweisung der Sprachförderung für Aussiedler zur Bundesanstalt für Arbeit) durchzuführen und
  - unabhängig davon die Finanzierungsgrundlagen der Arbeitslosenversicherung neu geordnet werden, indem ein **Arbeitsmarktbeitrag eingeführt** wird, der von allen Erwerbstätigen entsprechend der Höhe ihres Einkommens zu entrichten ist, wobei der auf die Arbeitnehmer/innen entfallende Beitrag zur Hälfte von den Arbeitgebern aufgebracht werden muß.
4. Eine Reform des **Arbeitsförderungsgesetzes muß sich an den ursprünglichen Zielen des Gesetzes orientieren** und verstärkt eine Neuorientierung der Arbeitsförderung einleiten, indem
  - die Förderung der beruflichen Weiterbildung, der Arbeitsaufnahme und die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen qualitativ ausreichend und zielgerichtet zugunsten benachteiligter Arbeitnehmergruppen (insbesondere Frauen, Jugendliche, Schwerbehinderte und Langzeitarbeitslose) eingesetzt werden, und
  - die Vergabe von Fördermitteln an von der Arbeitsverwaltung zu kontrollierende beschäftigungswirksame Auflagen zu binden ist,
  - und die Finanzierung der entsprechenden Maßnahmen durch den Bund sichergestellt wird.
5. Bei der **Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben**, ist die Mitwirkungspflicht der Bundesanstalt für Arbeit im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes weiter zu verstärken. Hiernach haben die Maßnahmen der Bundesanstalt insbesondere dazu beizutragen, daß der geschlechtsspezifische Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt überwunden wird und Frauen, deren Vermittlung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, beruflich eingegliedert und gefördert werden.

*Der DGB hat sich massiv für eine Rücknahme der Leistungseinschnitte, eine Ausgestaltung der Arbeitslosenhilfe, eine neue Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik sowie eine Reform des Arbeitsförderungsgesetzes eingesetzt.*

*Im materiellen Bereich ist es jedoch zu weiterem Leistungsabbau und Einschnitten gekommen. Dies konnte nicht verhindert werden.*

*Erfolge konnten bei der Bestellung von Frauenbeauftragten bei der Bundesanstalt für Arbeit und den Landesarbeitsämtern erreicht werden. Es wird in zunehmendem Maße auf eine stär-*

*kere Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und bei der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit auch durch die gewerkschaftlichen Selbstverwaltungsmitglieder gedrängt.*

## 155 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse im privaten Bildungsbereich**

Der DGB fordert den Ausbau des öffentlichen, steuerfinanzierten, unabhängig vom Einkommen zugänglichen, in staatlicher Verantwortung stehenden Bildungswesens. Er lehnt jede direkte und indirekte Privatisierung des Bildungswesens ab. Die Ausdehnung des privaten Bildungs- und Erziehungssektors in den letzten Jahren ist vielfach eine Folge der Mangelsituation im öffentlichen Bildungswesen.

Die Arbeitsplätze, die im privaten Bildungsmarkt entstanden sind, entsprechen sehr häufig bei weitem nicht gewerkschaftlichen Grundforderungen. Es handelt sich zum großen Teil

- um Teilzeitarbeitsplätze im Umfang von nur wenigen Stunden,
- um befristete Arbeitsplätze,
- um scheinselfständige Tätigkeiten,
- um tariflich nicht geregelte Beschäftigungsverhältnisse,
- um Honorar- und freie Mitarbeiterverträge,
- um Arbeiten unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze.

Der DGB tritt dafür ein, daß auch in diesem Bereich sichere Dauerarbeitsplätze mit tariflich vereinbarten Arbeitsbedingungen und Einkommen die Regel werden. Teilzeitarbeit unter der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit soll in der Regel unzulässig sein.

Der DGB erneuert in diesem Zusammenhang die Forderung nach Abschaffung der versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Die Arbeitgeber müssen dann in Zukunft bis zur „Geringfügigkeitsgrenze“ die Sozialversicherungsbeiträge allein entrichten.

Der DGB setzt sich dafür ein, daß die Qualitätsrichtlinien der Bundesanstalt für Arbeit weiterentwickelt werden und strengere Maßstäbe bei der Vergabe von Trägermaßnahmen bezüglich der Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer in den Trägereinrichtungen anlegen als bisher.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz, dessen Befristungsregelungen inzwischen verlängert wurden, hat der Ausdehnung ungeschützter und unterwertiger Arbeitsverhältnisse Vorschub geleistet. Der DGB fordert seine Aufhebung. Die jetzigen Regelungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes müssen ersetzt werden durch wirksame gesetzliche Schranken gegen die Zunahme ungeschützter Arbeitsverhältnisse und gegen die Ausdehnung aller Formen von „Scheinselfständigkeit“, durch die abhängig Arbeitende des sozialen Schutzes beraubt werden.



Der DGB fordert, daß mit öffentlichen Geldern finanzierte Bildungsmaßnahmen in der Regel durch das öffentliche Bildungswesen durchgeführt werden. Bei der Vergabe öffentlicher Mittel müssen hinsichtlich der Bildungsinhalte und Arbeitsbedingungen Anforderungen gestellt werden, die denen des öffentlichen Bildungswesens entsprechen.

Der DGB wird seine Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Vergabe und Kontrolle öffentlich geförderter Bildungsmaßnahmen ausschöpfen und insbesondere darauf Wert legen, daß nur solche Bildungsträger berücksichtigt werden, die hinsichtlich der Qualifikation ihrer Beschäftigten und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen kollektive Regelungen gewährleisten, die an denen des öffentlichen Dienstes orientiert sind, und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleisten.

*Der DGB hat sich im Berichtszeitraum verstärkt und erfolgreich für eine Verbesserung der Qualität von Qualifizierungsträgern und -maßnahmen eingesetzt. Hierzu zählt zunächst die Durchsetzung strengerer Qualitätskriterien, insbesondere auch hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der Arbeitsbedingungen und der Qualifikation des Personals. Verbunden damit wurde auf Drängen des DGB eine intensive Schulung des Arbeitsamtspersonals zur besseren Durchsetzung dieser Qualitätskriterien eingeleitet. Dies gilt entsprechend für die Verbesserung der Kontrollfunktion der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in der Selbstverwaltung durch Schulung und Information.*

## 156 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### **Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern an der Durchführung des Arbeitssicherstellungsgesetzes**

1. Die Arbeitnehmervertreter des DGB in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsämter werden aufgefordert, sich nicht an der Durchführung des Arbeitssicherstellungsgesetzes zu beteiligen. Insbesondere sollen sie die Benennung als Mitglied oder stellvertretendes Mitglied im Arbeitskräfteausschuß (§ 8 Abs. 2 Nr. 3 der Verordnung über die Feststellung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs nach dem Arbeitssicherstellungsgesetz (ArbSV) ablehnen.
2. An den DGB-Bundesvorstand ergeht die Aufforderung, durch einen entsprechenden Beschluß die DGB-Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsausschüssen der Landesarbeitsämter aufzufordern, sich nicht an der Durchführung des Arbeitssicherstellungsgesetzes zu beteiligen. Insbesondere haben sie die Benennung als Mitglied oder stellvertretendes Mitglied im Arbeitskräfteausschuß des Landesarbeitsamtes (§ 9 Abs. 2 Nr. 3 ArbSV) abzulehnen.

*Der DGB hat der Bundesregierung durch intensive Aufklärungsarbeit die Gefahren des unzeitgemäßen Erlasses der „Arbeitssicherstellungs-Verordnung“ deutlich gemacht und den Verzicht auf die Umsetzung dieser Verordnung erreicht.*

# Arbeitsrecht

## 157 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Sicherung des Streikrechts

Im Bereich des Arbeitskampfes ist das Mißverhältnis zwischen Verfassungsauftrag und Verfassungswirklichkeit besonders krass. Tarifautonomie und Streikrecht der Gewerkschaften gehören zum Kernbereich des im Grundgesetz verbürgten Koalitionsrechts. Wer sich zu einer funktionsfähigen Tarifautonomie bekennt, muß aber auch dafür eintreten, daß den Gewerkschaften die zur eigenverantwortlichen Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen notwendigen Instrumentarien zur Verfügung stehen. Ohne glaubhafte Androhung, für ihre Rechte notfalls auch zu streiken, wären Arbeitnehmer und Gewerkschaften dem einseitigen Diktat der Arbeitgeber ausgeliefert. Dem Übergewicht der Arbeitgeber als Verfügungsberechtigte an den Produktionsmitteln kann durch die Möglichkeit des Streiks bei tarifpolitischen Auseinandersetzungen ohnehin nur ansatzweise begegnet werden. Neben ihrer wirtschaftlichen Übermacht mit einem nahezu unbegrenzten Durchhaltevermögen haben die Arbeitgeber vielfältigste Möglichkeiten, die Wirkungen eines Streiks abzufangen und dadurch weitgehend leerlaufen zu lassen, sei es durch gegenseitige Lieferhilfeabkommen, Produktionsverlagerungen oder gezielte Lagerhaltung. Selbst Produktionsrückstände eines betroffenen Unternehmens können binnen kurzer Zeit wieder aufgeholt werden.

Veränderte ökonomische, soziale und technische Rahmenbedingungen haben die Ausübung des Streikrechts in den zurückliegenden Jahren in weiten Bereichen zusätzlich erschwert. Anhaltende Massenarbeitslosigkeit und die durch eine arbeitgeberfreundliche Politik geführten Angriffe auf das Normalarbeitsverhältnis, die nahezu uneingeschränkte Zulassung befristeter Arbeitsverhältnisse sowie die Ausweitung der Leiharbeit haben zu einer erschreckenden Zunahme der Zahl unstetiger und ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse geführt. Hiermit einher geht zwangsläufig ein Prozeß der Entsolidarisierung mit der Folge einer Schwächung der kollektiven Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte. Neue Produktionsbedingungen haben dazu geführt, daß ein in der herkömmlichen Form geführter Streik, jedenfalls in manchen Wirtschaftsbereichen, zunehmend ohne Wirkung bleibt.

Angesichts dieser Entwicklung ist es um so unverständlicher, wenn sowohl durch Maßnahmen des Gesetzgebers als auch durch restriktive Entscheidungen der Rechtsprechung die Kräfteverhältnisse im Arbeitskampf weiter zugunsten der Arbeitgeber verschoben werden. Hierzu gehört die Änderung des § 116 AFG mit dem Ziel, die Streikfähigkeit der Gewerkschaften im Kern zu treffen, ebenso wie das den Arbeitgebern vom Bundesarbeitsgericht grundsätzlich zuerkannte Recht der Aussperrung, der Einsatz von Beamten auf Arbeitsplätzen streikender Arbeitnehmer oder die ebenfalls von der Rechtsprechung vorgenommene Ausweitung der Schadenersatzverpflichtungen von Gewerkschaften im Zusammenhang mit Streikmaßnahmen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß appelliert mit Nachdruck an alle politisch, aber auch an die für die Rechtsprechung Verantwortlichen, sich für die Sicherung gewerkschaftlicher

Handlungsmöglichkeiten einschließlich des gewerkschaftlichen Streikrechts einzusetzen. Dies setzt voraus:

- Die Aussperrung muß als ein gegen die Ausübung des Streikrechts gerichtetes Willkürinstrument der Arbeitgeber verboten werden.
- Die Arbeitnehmer sind gegen willkürliche Arbeitseinstellungen wegen behaupteter Fernwirkungen eines Arbeitskampfes wirksam zu schützen. Dies erfordert die volle Mitbestimmung des Betriebsrats bei Produktionseinstellungen und die grundsätzliche Anerkennung einer Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers wegen seiner Verantwortung, wenn er für derartige Produktionsstörungen keine ausreichende Vorsorge betreiben hat.
- Die Änderung des § 116 AFG ist rückgängig zu machen, verbunden mit der ausdrücklichen Klarstellung, daß Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung allenfalls gegenüber den unmittelbar am Arbeitskampf beteiligten Arbeitnehmern verweigert werden dürfen.
- Solidaritätsstreiks müssen umfassend erlaubt sein.
- Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Beteiligung an einem gewerkschaftlichen Streik und ihrer gewerkschaftlichen Betätigung nicht gemaregelt werden.
- Ein Unterlaufen gewerkschaftlicher Streiks durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern oder die Vermittlung von Arbeitskräften durch die Bundesanstalt für Arbeit muß ausgeschlossen werden
- Die Untersagung eines gewerkschaftlichen Streiks im Wege einer einstweiligen Verfügung darf nicht zulässig sein. Im übrigen darf eine einstweilige Verfügung gegen einzelne Begleit-handlungen im Zusammenhang mit einem gewerkschaftlichen Streik nur durch die Arbeitsgerichte nach vorangegangener mündlicher Verhandlung ergehen.
- Aus Anlaß eines Streiks gewährte Unterstützungsleistungen der Gewerkschaften müssen steuerfrei bleiben.
- Der Einsatz von Beamten auf Arbeitsplätzen streikender Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ist als Angriff auf die Tarifautonomie für unzulässig zu erklären.
- Staat und Regierung haben sich jeder Einmischung in die Tarifautonomie zu enthalten.
- Eine neu zu schaffende Sozialcharta der europäischen Gemeinschaft muß den wirksamen Schutz von Koalitionsfreiheit und Streikrecht garantieren.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß bekräftigt das DGB-Aktionsprogramm, aufgrund dessen politische Parteien vor der nächsten Bundestagswahl daran gemessen werden, in welcher Weise sie bereit sind, diesen Zielen durch gesetzliche Initiativen Rechnung zu tragen.

Ein zentraler Beitrag zur Sicherung des Streikrechts wird aber nach wie vor in eigenen Aktivitäten der Gewerkschaften selbst liegen. Das gilt für die Organisation internationaler und nationaler Solidarität zur Unterstützung bei Streiks und zur gemeinsamen Abwehr von Aussperrungen und Kalter Aussperrung. Insbesondere die Bewältigung der Kalten Aussperrung unter einem verfassungswidrigen § 116 AFG wird zur existentiellen Herausforderung für die Gewerkschaften als Kampf- und Schutzorganisationen. Dieser unternehmerische Machtmißbrauch muß mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln auf der betrieblichen Ebene

bekämpft werden; wo er nicht zu verhindern ist, müssen seine Folgen solidarisch bewältigt werden. Das verlangt unter anderem, alle politischen und rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, um die Aussperrung und die Kalte Aussperrung gesellschaftlich zu ächten, den Unternehmern ihre Anwendung zu erschweren und umfassende Solidarität mit den Opfern der Kalten Aussperrung herzustellen. Dafür sind auf allen Ebenen die betrieblichen, gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Voraussetzungen zu schaffen.

*Die aktuellen Probleme aus Anlaß der deutsch-deutschen Einigung haben die Diskussion über gesetzgeberische Maßnahmen zur Sicherung des Streikrechts vorübergehend in den Hintergrund treten lassen. Hinzu kam, daß, abgesehen vom Streik im öffentlichen Dienst, es jedenfalls in der freien Wirtschaft während der letzten Jahre keine größeren Arbeitskämpfe gegeben hat, bei denen die im Antrag angesprochenen Fragen akut geworden wären. Dies gilt allerdings nicht für die im Jahre 1993 notwendigen Streikaktionen in der ostdeutschen Metallindustrie, die nötig waren, weil die Arbeitgeber in bislang einmaliger Weise einen geschlossenen Tarifvertrag nicht erfüllen wollten, sondern sich auf ein Recht zur fristlosen Kündigung beriefen.*

*Der grundsätzliche Standpunkt des DGB zur Notwendigkeit des Streikrechts einerseits und zur Aussperrung als unzulässiges Willkürmittel der Arbeitgeber andererseits, wurde als Bestandteil der Verfassungspolitischen Leitlinien des DGB in die öffentliche Diskussion gebracht.*

*Hinsichtlich der Urteile zum Aussperrungsrecht, zum Franke-Erlaß und zum Streikbrechereinsatz von Beamten vgl. den Geschäftsbericht.*

*Zu begrüßen war die Entscheidung des Bundesfinanzhofs von Oktober 1990, nach der Streikgelder künftig nicht mehr einkommenssteuerpflichtig sind. Der Bundesfinanzhof hat damit seine eigene frühere Rechtsprechung ausdrücklich geändert.*

*Da weitere Fortschritte über den Gesetzgeber im Augenblick nicht erwartet werden können, bleibt der Ausgang verschiedener Grundsatzverfahren abzuwarten, speziell auch zu einem Verfahren, daß die Zulässigkeit von Warnstreiks in Form der „neuen Beweglichkeit“ betrifft.*

## **158 (M zu 157)**

Antragsteller: IG Medien

### **Sicherung gewerkschaftlicher Arbeitskämpfungsfähigkeit**

Demokratische und sozial verfaßte Gesellschaften kann es nur geben mit unabhängigen, demokratischen, kampfkraftigen Gewerkschaften.

Unabhängig, demokratisch und kampfkraftig können Gewerkschaften nur sein, wenn sie die Interessen der abhängig Beschäftigten wirksam durchsetzen können. Das setzt vor allem voraus, daß sie effektive Arbeitskämpfe führen und nicht von existenzvernichtenden, menschenunwürdigen und unsozialen Kampfmitteln der Arbeitgeberseite, wie insbesondere der Aussperrung, bedroht werden.

1. Gewerkschaftliche Arbeitskämpfungsfähigkeit herzustellen, zu erhalten und auszubauen, ist zunächst Aufgabe der Gewerkschaften selbst.

a) Die Aktion „Solidarität“ des DGB bildet hierfür eine geeignete Grundlage. Sie zieht auch die Konsequenzen aus der Tatsache, daß Arbeitskämpfe einzelner Gewerkschaften mehr und mehr zur Sache der gesamten Gewerkschaftsbewegung werden und werden müssen. Die Unternehmer stimmen die Tarifpolitik unter dem Dach der BDA ab. Lieferhilfeabkommen, Unterstützungsfonds, Konkurrenzklauseln etc. stärken ihre Position im Arbeitskampf. Der Gesetzgeber hat zusätzlichen Flankenschutz geliefert, insbesondere in Gestalt des § 116 AFG, durch das Beschäftigungsförderungsgesetz und andere Maßnahmen des Sozialabbaus, die unmittelbar oder mittelbar das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit zu Lasten der Gewerkschaften verändert haben. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist in Arbeitskämpffragen restriktiv und tendenziell gegen die Gewerkschaften gerichtet.

Die zwischengewerkschaftliche Koordinierung durch den DGB ist also wichtiger denn je. Sie muß vertieft und fortentwickelt werden. Es gilt, die Erfahrungen aus früheren Tarifrunden mit Betriebspartnerschaften zu verallgemeinern und zu verbreitern. Das schließt etwa ein, solche Partnerschaften bundesweit und zwischen organisierten Kolleginnen und Kollegen aus möglichst allen Gewerkschaften und zwischen möglichst vielen Betrieben abzuschließen. Diese Betriebspartnerschaften sind ein wichtiges Forum, um koordinierte, aktive Solidaritätsmaßnahmen zu organisieren, bis hin zu Solidaritätsstreiks, etwa im Fall von bundesweiten Aussperrungen, erst recht bei Angriffsaussperrungen.

b) Eine frühzeitige, koordinierte und aktive Vorbereitung von Tarifrunden in Verbindung mit der Aktion „Solidarität“ des DGB erfordert weiterhin eine breite Aufklärung der Öffentlichkeit und eine aktive Bündnisarbeit mit Kräften, die den Gewerkschaften nahe stehen oder die für sie noch gewonnen werden müssen.

c) Um den gewerkschaftlichen Arbeitskampf nicht zu „kollektivem Betteln“ verkommen zu lassen, um auch weiterhin einen effektiven Arbeitskampf zu führen, bedarf es angesichts des Einsatzes neuer Techniken und neue Formen der Arbeitsorganisation als Arbeitskampfmittel auch der Erprobung neuer Formen der Arbeitskämpfungsführung. Den Gewerkschaften bleibt keine andere Wahl, als bisherige Streikformen weiterzuentwickeln, zu verfeinern und flexibler einzusetzen als in der Vergangenheit. Dazu kann notfalls auch das Verweilen am Arbeitsplatz gehören. Das Bestehen eines annähernden Verhandlungsgleichgewichtes ist für das Funktionieren der Tarifautonomie unerläßlich.

2. Neben der Erhaltung und Vertiefung gewerkschaftlicher Arbeitskämpfungsfähigkeit durch eigene Maßnahmen der Gewerkschaften ist dringend erforderlich, daß Gesetzgebung und Rechtsprechung unverzüglich eine Reihe von koalitions- und demokratiefeindlichen Maßnahmen ändern bzw. aufgeben. Dazu zählt insbesondere:

- Die Aussperrung muß verboten werden. Dem Aussperrungsverbot der hessischen Landesverfassung ist durch Änderung der Rechtsprechung wieder Geltung zu verschaffen.

- Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers wegen seiner Verantwortung für die Produktion und deren Störungen ist grundsätzlich anzuerkennen. Die Änderung des § 116 AFG ist rückgängig zu machen und durch eine eindeutige Vorschrift zu ersetzen, die nur bei korrekter Anwendung des ILO-Abkommens Nr. 102 Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung im Falle mittelbarer Arbeitskampfbeteiligung versagt.
- Jede Form von Maßregelungen gegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich an gewerkschaftlichen Arbeitsniederlegungen beteiligen und sich gewerkschaftlich betätigen, ist zu verbieten.
- Nationale und internationale Solidaritätsstreiks sind zulässig und dürfen nicht eingeschränkt werden.
- Streikbrucharbeit von Beamtinnen und Beamten ist zu verhindern. Ihr Einsatz auf Arbeitsplätzen streikender Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellten im öffentlichen Dienst ist rechtswidrig. Das Streikrecht der Beamten muß anerkannt werden.
- Der Einsatz von Leiharbeitnehmern/Leiharbeiterinnen und die Möglichkeit der Arbeitsvermittlung durch die Bundesanstalt für Arbeit zum Unterlaufen von Streiks sind auszuschließen.
- Gegen gewerkschaftliche Streiks dürfen einstweilige Verfügungen nicht erlassen werden. Im Zusammenhang mit einzelnen Arbeitskampfmaßnahmen dürfen einstweilige Verfügungen nur nach mündlicher Verhandlung und ausschließlich durch die Arbeitsgerichte ergehen.
- Aus Anlaß eines Streiks gewährte Unterstützungsleistungen der Gewerkschaften müssen steuerfrei sein.
- Staat, Regierung und Rechtsprechung haben sich jeder Einmischung in die Tarifautonomie zu enthalten.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 157.*

## 163 (M an BV)

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Arbeitsniederlegungen als Kampfmittel, z. B. Aktionen gegen die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Der DGB-Bundeskongreß begrüßt Aktionen, wie die Arbeitsniederlegungen in einigen Betrieben, in Verbindung mit Demonstrationen zur Steuerreform.

Der DGB wird aufgefordert, dieses Aktionsmittel in weitaus stärkerer Form bei weiteren Angriffen der Regierung, z. B. über die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes die Gewerkschaften zu demonstrieren, aufzugreifen.

Der DGB wird aufgefordert, über die möglichen Kampfformen zentrale Materialien zu erstellen und diese als Diskussionsanstoß bzw. Leitfaden in die Betriebe zu geben. Die Aktions-

form „Arbeitsniederlegung“ muß in Zukunft verstärkt aufgegriffen werden, auch gegen politische Entscheidungen, die außerhalb des Gebietes der Tarifpolitik liegen.

Das Ziel der Aktionen darf sich nicht immer darin erschöpfen, Angriffe „von oben“ abzuwehren und die Umverteilung von unten nach oben aufzuhalten. Vielmehr müssen die Gewerkschaften wieder zu einem offensiveren Kampf kommen mit dem Ziel, unsere Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern und eine massive Umverteilung von oben nach unten zu erreichen.

*Zur Stärkung der gewerkschaftlichen Stellung und Kampfkraft insgesamt wird auf die Ausführungen zu A 157 verwiesen.*

*Soweit gewerkschaftlicher Widerstand gegen konkrete Gesetzesvorhaben, etwa der seinerzeitigen Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, angesprochen wird, haben sich die Gewerkschaften mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln nachhaltig gegen Verschlechterungen, etwa im Bereich der überspitzten Minderheitenregelungen, gewehrt.*

*Aktionen, wie sie im Antrag angesprochen werden, sind nach der bestehenden Rechtsordnung nur in beschränktem Maße als zulässig und auch gewerkschaftspolitisch nur in bestimmten Situationen und unter bestimmten Voraussetzungen anwendbar. Etwa im Zusammenhang mit beabsichtigten Stilllegungen größeren Umfangs in den neuen Bundesländern (Werften-Krise). Sie werden in besonderen Situationen sicherlich auch künftig zur Anwendung kommen. Wenn man will, mag man in der Aktion Gegenwehr ein Beispiel im Sinne der Zielvorstellungen dieses Antrags sehen.*

## 164 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Abwehr von Deregulierungsbestrebungen und Verbesserung der Arbeitnehmerrechte**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB wendet sich mit Nachdruck gegen alle Bestrebungen, die auf einen weiteren Abbau des Arbeitnehmerschutzes hinielen. Schon in den zurückliegenden Jahren ist von der gegenwärtig konservativ-liberalen Regierungsmehrheit eine permanente Aufweichung von Arbeitnehmerschutzrechten und zunehmende Destabilisierung geregelter Arbeitsbeziehungen betrieben worden. Das Projekt einer Flexibilisierung der Rechtsordnung, insbesondere des Arbeits- und Sozialrechts im Arbeitgeberinteresse läuft auf vollen Touren. Das sog. Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 und die Ende 1989 erfolgte Verlängerung der zunächst befristeten Teile dieses in seinen sozialen Wirkungen verheerenden Gesetzes bis 1995 stellt den Gipfelpunkt dieser Politik sozialer Demontage dar. Folge dieser Politik ist die rasante Zunahme ungeschützter Arbeitsverhältnisse, eine Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses für immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit zunehmende Rechtlosigkeit. Pläne, den Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten aus kapitalbestimmten, marktradikalen Ordnungsvorstellungen heraus weiter zu forcieren, wie sie zur Zeit von Arbeitgeberseite und in der gegenwärtigen Regierungskoalition angestellt werden, laufen letztlich darauf hinaus, das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes und die in der Verfassung verankerte Sozialbindung des Eigentums weiter auszuhöhlen. Die Erfahrungen in der nunmehr 40jährigen Geschichte der Bundesrepublik haben gezeigt, daß ar-

beits- und sozialrechtlich abgesicherte Arbeitsbeziehungen keinesfalls den gesellschaftlichen und betrieblichen Innovationsprozessen im Wege stehen, sondern unerläßliche Vorbedingungen sind für soziale Gerechtigkeit in einer freiheitlichen Gesellschaft, die diesen Namen verdient. Soziale und wirtschaftliche Stabilität und damit einhergehend die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik waren und sind wesentlich abhängig von dem tarifvertraglich und gesetzlich erreichten und abgesicherten sozialen Schutzniveau, das es nicht abzubauen, sondern konsequent weiterzuentwickeln und zu verbessern gilt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen nicht weniger, sondern mehr Rechte und besseren Schutz.

Mit großer Sorge verfolgt der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB deshalb die Aktivitäten der von der Bundesregierung eingesetzten Deregulierungskommission, die Vorschläge zum Abbau angeblich „marktwidriger“ Schutzvorschriften vorlegen soll.

Die inzwischen bekannt gewordenen Fragestellungen der Deregulierungskommission lassen erkennen, daß Zielrichtung eine Aufweichung oder Aufhebung von Arbeitnehmerrechten in nahezu allen zentralen Bereichen des Arbeitnehmerschutzes ist. Dies gilt für das Arbeitskampf- und Tarifrecht gleichermaßen wie beispielsweise für den Kündigungsschutz, die Leiharbeit, die Arbeitsvermittlung oder die Betriebsverfassung. Eine Realisierung solcher Vorstellungen wäre ein entscheidender Schritt hin zu Verhältnissen, wie sie durch die Entwicklung einer gut hundertjährigen Sozialgeschichte überwunden schienen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert die Bundesregierung auf, sich von den marktradikalen Vorstellungen der Deregulierungskommission zu distanzieren und der Kommission das Mandat zu entziehen.

Dem Sozialstaatsgebot der Verfassung entspricht nicht die Beseitigung, sondern der weitere kontinuierliche Ausbau des Arbeitnehmerschutzes und der Abbau sozialer Ungerechtigkeiten. Bereits 1977 hat die Arbeitsgesetzbuchkommission, der unabhängige Wissenschaftler, Richter sowie Vertreter sowohl der Arbeitgeberverbände als auch der Gewerkschaften angehörten, ihre Vorschläge für ein neues Arbeitsverhältnisgesetz dem Bundesarbeitsministerium zugeleitet, das diesem sozialstaatlichen Anliegen weitestgehend Rechnung trug. Auf der Grundlage dieses Entwurfs gilt es, das Arbeitsrecht unter gleichzeitiger Berücksichtigung der seitdem eingetretenen Änderungen in der Arbeitswelt fortzuentwickeln.

Hierzu gehört die Beseitigung der überholten und durch nichts mehr zu rechtfertigenden Unterscheidung und Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten im Arbeits- und Sozialrecht. Obwohl die Unvereinbarkeit der rechtlichen Differenzierung von Arbeitern und Angestellten mit dem Gleichheitssatz des Grundgesetzes schon 1982 vom Bundesverfassungsgericht in einer zum Kündigungsrecht ergangenen Entscheidung festgestellt wurde, hat der Gesetzgeber die hieraus abzuleitenden Konsequenzen bis heute nicht gezogen.

Der Bundeskongreß bekräftigt die schon vom 9. Ordentlichen Bundeskongreß des DGB 1972 erhobene Forderung, die Differenzierung der Bezeichnung zwischen Arbeitern und Angestellten durch einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff zu ersetzen.

Unzureichend geregelt ist auch der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses. Das geltende Kündigungsschutzgesetz gewährt keinen ausreichenden Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes. Unter Beachtung der existentiellen Bedeutung des Arbeitsplatzes für alle Arbeitnehmer muß das Kündigungsrecht grundlegend umgestaltet werden. Eine Kündigung



des Arbeitgebers ist grundsätzlich auszuschließen, wenn der Betriebsrat bzw. Personalrat als demokratisch gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer ihr widerspricht. In einem solchen Fall darf das Arbeitsverhältnis nur durch ein gestaltendes Gerichtsurteil aufgelöst werden. Die Geltung des Kündigungsschutzes ist auf alle Betriebe, unabhängig von deren Größe, auszudehnen. Für ältere Arbeitnehmer ist grundsätzlich die Unkündbarkeit vorzusehen. Es ist sicherzustellen, daß der Kündigungsschutz nicht durch den Abschluß von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden kann. Deshalb sind auch die Fristenregelungen des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes, die selbst den willkürlichen Abschluß von Zeitverträgen zulassen, unverzüglich rückgängig zu machen.

Die Haftung der Arbeitnehmer für Schäden, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit verursacht haben, ist auch bei nichtgefahrneigter Arbeit auf Fälle des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit zu begrenzen und bei grober Fahrlässigkeit auch der Höhe nach zu beschränken.

Die Arbeitszeitordnung aus dem Jahre 1938 und die übrigen veralteten staatlichen Vorschriften des Arbeitszeitrechts – unter anderem die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten aus dem Jahre 1924 – sind durch ein fortschrittliches Arbeitszeitgesetz abzulösen, das den heutigen gesundheits-, familien-, frauen- und gesellschaftspolitischen Anforderungen ebenso gerecht wird wie den veränderten beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten. Schwerpunkte eines solchen Gesetzes müssen sein: Fünftagewoche mit einer Regelarbeitszeit von höchstens 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden in der Woche, Erhalt und Schutz des arbeitsfreien Wochenendes. Mehrarbeit darf nur in engen Grenzen und in nachweislich dringenden Ausnahmefällen bei gleichzeitiger Abgeltungsmöglichkeit durch Freizeit erlaubt sein. Nacharbeit und Schichtarbeit sind ebenfalls auf Ausnahmefälle zu begrenzen. Das schon bestgehende Nacharbeitsverbot für Arbeiterinnen darf nicht aufgeweicht werden. Arbeit an Sonntagen und Feiertagen darf nur dort zulässig sein, wo sie zur Versorgung der Bevölkerung oder zur Verhütung von Schäden an Produktionseinrichtungen oder zur sonst eintretenden Vernichtung von Arbeitsergebnissen unerlässlich ist.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß appelliert an alle Parteien des Deutschen Bundestages, sich für die notwendige zeitgerechte Weiterentwicklung des Arbeitnehmerschutzes im Sinne der gewerkschaftlichen Vorstellungen einzusetzen und gegenläufigen Bestrebungen eine Absage zu erteilen.

*Die Deregulierungskommission hat im März 1991 ihren Abschlußbericht vorgelegt. Er enthält Vorschläge zur Abweichung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarung, zur Beschränkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen zur Ausweitung befristeter Arbeitsverträge, zur Einschränkung des Kündigungsschutzes und der Sozialplanregelungen, zur Aufweichung des Schutzes Schwerbehindeter, zum Abbau des § 613 a BGB, zur Ausweitung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung und zur Aufgabe des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit.*

*Der DGB hat Kritik an den Vorstellungen der Deregulierungskommission geübt und die Bundesregierung aufgefordert, sie nicht weiterzuverfolgen. Vgl. im übrigen den Geschäftsbericht.*

*Soweit es die im Antrag geforderte Fortentwicklung von Arbeitnehmerrechten betrifft, scheinen diese in der gegenwärtigen Legislaturperiode, wenn überhaupt, nur begrenzt durchsetzbar zu sein. Alle Aktivitäten der gegenwärtigen Bundesregierung in diesem Bereich zielen*

*konsequent auf Abbau und Reduktion von Arbeitnehmerrechten und Arbeitnehmerschutzrechten ab.*

## **165 (M zu 164)**

Antragsteller: IG Medien

### **Freiheit, Schutz und Demokratie in der Arbeit**

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, ein Schwerpunktprogramm zur Zukunft der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland der Öffentlichkeit vorzulegen, das der herrschenden Ideologie und Praxis des Abbaus und der Zerstörung von Arbeitnehmerrechten eine politisch-inhaltliche Alternative entgegensetzt, auch wenn Elemente eines solchen gewerkschaftlichen Forderungsprogrammes kurzfristig noch nicht als realisierbar erscheinen.

Dieses Schwerpunktprogramm soll sich an den mittel- und langfristigen Schwerpunkten der Angriffe auf Arbeitnehmerrechte orientieren und dazu offensiv Positionen realer Freiheit, Demokratie und sozialer Sicherheit im Interesse der abhängig Beschäftigten sowie Eckpfeiler eines gleichermaßen geschützten wie zukunftssicheren Arbeitsverhältnisses formulieren.

Dabei sollen nicht nur die von verschiedenen Seiten entwickelten programmatischen Vorstellungen, Gesetzentwürfe usw. berücksichtigt werden, sondern insbesondere soll auch der Entwurf des DGB für ein Arbeitsverhältnissgesetz aus dem Jahre 1977 fortentwickelt und den neuen Bedingungen angepaßt werden.

Dieses Schwerpunktprogramm, das in die Form von politischen Grundsätzen oder Leitlinien gekleidet sein sollte und nicht bis zur detaillierten Ausformulierung eines Gesetzentwurfes vorangetrieben werden muß, soll vom Bundesvorstand der Öffentlichkeit spätestens bis Ende 1990 überreicht werden.

Dieses Schwerpunktprogramm soll auch mit dem Ziel erstellt werden, so viele Forderungen wie möglich daraus mindestens mittelfristig praktisch durchzusetzen, wozu auch koordinierte gewerkschaftliche Aktionen auf der Ebene der Betriebe und Konzerne, der Branche, der Sozial- und Gesellschaftspolitik sowie mit Mitteln der Tarifpolitik zählen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 164.*

## **166 (M zu 164)**

Antragsteller: Deutsche Postgewerkschaft

### **Ungeschützte Arbeitsverhältnisse**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, folgende Aktivitäten zur Abwehr ungeschützter Arbeitsverhältnisse zu entwickeln:

1. Der DGB-Bundesvorstand soll darauf Einfluß nehmen, daß Forschungs- und Wissenschaftsinstitute den Komplex Flexibilisierung/Deregulierung von Arbeitsverhältnissen zu einem vorrangigen Forschungsschwerpunkt bestimmen.
2. Aufbereitung des Problemfeldes als Schwerpunktthema in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, insbesondere Schulung der Funktionäre und Erarbeitung von Handlungskonzeptionen.
3. Entwicklung und Durchsetzung von Mindestbedingungen zur qualifizierten Eingrenzung von Befristungen und Teilzeitarbeit, ggf. durch Druck auf den Gesetzgeber (Durchsetzung des Verbots von Abrufarbeit, Leiharbeit, versicherungsfreier Beschäftigung; Erweiterung der Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte bei der Personalplanung und bei Einstellungen).

Unabhängig davon wird an die Gewerkschaften appelliert, durch tarifpolitische Initiativen für ungeschützte Arbeitsverhältnisse durch Rahmenregelungen einen Mindestschutz zu vereinbaren.

*Der Antrag wurde als Material zu Antrag 164 angenommen. Siehe deshalb im einzelnen die Ausführungen dort.*

*Die Verbesserung der arbeitsrechtlichen Absicherung ungeschützter Arbeitsverhältnisse wird als Forderung auf der Tagesordnung bleiben.*

*Gewisse Fortschritte konnten über die Rechtsprechung, insbesondere mit Hilfe des Europäischen Gerichtshofs erreicht werden.*

*Dieser hat in Auslegung des Artikel 119 EWG-Vertrag jede Schlechterstellung dieser Beschäftigtengruppe im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten als verbotene mittelbare Diskriminierung von Frauen bezeichnet. Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hat inzwischen auch das Bundesarbeitsgericht den Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung oder von geringfügig Beschäftigten aus der Lohnfortzahlung für unzulässig erklärt.*

*Auf Initiative des DGB konnte ein Vorlagebeschluß an den Europäischen Gerichtshof erreicht werden. Es geht dabei um die Frage, ob sogenannte geringfügig Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung sowie der Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung unterliegen oder nicht. Da dieser Personenkreis der geringfügig Beschäftigten durchweg Frauen sind, kann in dieser Beitragsfreiheit eine mittelbare Diskriminierung der Frauen liegen, die gegen 119 EWG-Vertrag verstößt.*

## **167 (M zu 164)**

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Änderung der Arbeitszeitordnung**

Die Bundesregierung wird aufgefordert, den vorliegenden Gesetzentwurf zur Änderung der Arbeitszeitordnung zurückzunehmen und dem Gesetzgeber eine Änderung der Arbeitszeitordnung wie folgt vorzulegen:

1. Die gesetzliche regelmäßige Höchstarbeitszeit ist auf 40 Stunden pro Woche zu begrenzen.
2. Mehrarbeit ist nur ausnahmsweise für unvermeidbare wirtschaftliche Zwangssituationen zu erlauben. Geleistete Mehrarbeitsstunden sind in Freizeit abzugelten. Mehrarbeitszuschläge sind in Geld oder zusätzlicher Freizeit zu vergüten.
3. Die Regelarbeitszeit ist grundsätzlich auf die Tage montags bis freitags zu verteilen. Arbeit am Wochenende und insbesondere Sonn- und Feiertagsarbeit ist auf ein gesellschaftlich unerlässliches Maß zu beschränken.
4. Nacht- und Nachtschichtarbeit ist auf das Notwendigste zu beschränken, ansonsten zu verbieten. Das Nachtarbeitsverbot für Frauen muß bestehen bleiben.
5. § 28 AZO ist ersatzlos zu streichen.
6. Die Straf- und Bußgeldvorschriften müssen verschärft werden.

*Die zu A 164 dargestellte Forderung des DGB nach fortschrittlicher Weiterentwicklung der Arbeitnehmerrechte schließt auch die Reform des Arbeitszeitrechts ein.*

*Vgl. die Ausführungen im Geschäftsbericht zu Nachtarbeit und Arbeitszeitordnung (AZO).*

## **168 (M zu 164)**

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### **Unterschreitung tariflicher Mindestbedingungen**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, den Bestrebungen der Bundesregierung, eine Unterschreitung tariflicher Mindestarbeitsbedingungen durch

- Modifizierung der Verbandstarifverträge durch Betriebsvereinbarungen
- durch vertragliche Vereinbarung ungeachtet einer bestehenden Tarifbindung für sogenannte Problemgruppen wie Arbeitslose in bestimmten Berufen, Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose in Regionen mit hoher Arbeitslosenquote

zuzulassen, entgegenzutreten.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 164.*

## **173 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Beschäftigungsförderungsgesetz und ungeschützte Arbeitsverhältnisse**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß fordert vom Gesetzgeber:

- Sofortige Aufhebung des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes,

- gesetzliche Verankerung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bzw. des Personalrats bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und deren Fortsetzung nach Fristablauf und bei der Festlegung der Dauer der Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte,
- Einführung einer generellen Sozialversicherungspflicht für alle Arbeitnehmer einschließlich der sogenannten geringfügig Beschäftigten,
- Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Von den Unternehmern fordert der DGB-Bundeskongreß einen eigenständigen Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch den Abbau von Überstunden zugunsten unbefristeter Neueinstellungen.

In den Betrieben und Verwaltungen sind verstärkte Aktivitäten gegen die Anwendung des Beschäftigungsförderungsgesetzes zu entwickeln und die Verbreitung ungeschützter Arbeitsverhältnisse (z. B. befristete Arbeitsverhältnisse nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz, Leiharbeit, Teilzeitarbeit als geringfügige Beschäftigung, Abrufarbeit) zu verhindern.

Zur Durchsetzung dieser Ziele sind als erste Schritte folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- breite Information der Belegschaften durch Betriebsräte bzw. Personalräte und Gewerkschaften über die grundsätzliche Ablehnung einer Personalpolitik des „Heuerns und Feuerns“,
- Einhaltung gesicherter und tariflicher Arbeitsbedingungen (z. B. Eingruppierung) auch für Arbeitnehmer in ungeschützten Arbeitsverhältnissen und Übernahme in geschützte Arbeitsverhältnisse,
- Einbindung von Arbeitnehmern in ungeschützten Arbeitsverhältnissen in die Gesamtbelegschaft,
- Werbung von Arbeitnehmern in ungeschützten Arbeitsverhältnissen für den Eintritt in die Gewerkschaft und Einbeziehung in die gewerkschaftliche Arbeit.

*Zum Beschäftigungsförderungsgesetz und zu ungeschützten Arbeitsverhältnissen siehe Erledigungsvermerk zu A 164 und A 169.*

*Die an den Gesetzgeber konkret gerichteten Forderungen werden vom DGB aufgegriffen, konnten aber bis jetzt nicht durchgesetzt werden. Es war umgekehrt notwendig, etwa im Rahmen der Deregulierungsbestrebungen, diskutierte weitere Verschlechterungen abzuwehren.*

*Der DGB wird sich auch weiterhin für eine Durchsetzung der im Antrag erhobenen Forderungen einsetzen.*

Antragsteller: IG Medien

**Verlässliche Arbeitszeiten und arbeitsrechtlicher Schutz – Abwehr von Flexibilisierungs- und Deregulierungsbestrebungen**

Ein wichtiges Mittel zur verstärkten Rationalisierung ist die Veränderung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation. „Flexibilisierung“ und „Deregulierung“ lauten die von den Unternehmern geprägten Schlagwörter.

Die Politik, die sich dahinter verbirgt, zielt in gleicher Weise

- auf bewegliche Arbeitszeiten, d.h. die Anpassung der individuellen Arbeitszeit an die jeweilige Auftragslage oder an längere Maschinenlaufzeiten und Betriebsnutzungszeiten,
- wie auf ungeschützte Arbeitsverhältnisse, um Kosten zu senken, die Leistung zu steigern und vor allem um den Arbeitsvertrag an die Schwankungen der Auftragslage anzupassen.

Immer mehr Arbeitnehmer/innen werden auf diese Weise an den Rand gedrängt,

- sei es durch Beschneidung arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzes,
- durch niedrige Einkommen,
- durch geschlechtsbedingte Benachteiligung,
- durch berufliche Perspektivlosigkeit,
- sei es durch inhumane und unsoziale Arbeitszeiten.

1. Angesichts dieser Entwicklung erachtet es der 14. Ordentliche Bundeskongress des DGB als vorrangige gewerkschaftliche Aufgabe, der Flexibilisierungs- und Deregulierungspolitik entgegenzutreten. Der arbeits- und sozialrechtliche Schutz ist weiter auszubauen, mit dem Ziel, daß für alle Arbeitnehmer/innen ein Höchstmaß freier und menschenwürdiger Entfaltung in der Arbeitswelt möglich ist, auf der Grundlage eines existenzsicheren Einkommens – auch im Alter und bei Krankheit -, mit beruflichen Entwicklungschancen, humanen Arbeitsbedingungen, ohne Angst vor Arbeitslosigkeit und ohne Ungleichbehandlung.

Die Verwirklichung sozialer Sicherheit und arbeitsrechtlichen Schutzes schließt auch ein, bestehende Arbeitsverhältnisse im Interesse der arbeitenden Menschen fortzuentwickeln. Insbesondere gilt es, Freiräume für mehr Selbstbestimmung über die eigene Arbeit und das eigene Leben zu schaffen. Beispielsweise sollte die freie Wahl eines – sozial und rechtlich gesicherten – Teilzeitarbeitsverhältnisses für Männer und Frauen ebenso möglich sein wie etwa, je nach der individuellen oder familiären Lebensplanung, die Freistellung oder vorübergehende Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Desgleichen sind die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers zu stärken, sei es in Fragen der Arbeitszeitverteilung (Gleitzeit), durch Garantie des Rechts auf „informationelle Selbstbestimmung“ bei Einsatz von elektronischen Informationstechniken, sei es in Gestalt von Beschwerde- und Reklamationsrechten zum Schutze der Gesundheit und der Umwelt oder durch das Recht auf Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen.

DGB und Gewerkschaften sind aufgefordert, die eigenen Vorschläge zur Erweiterung individueller Freiräume fortzuentwickeln. Das gilt auch für den DGB-Entwurf eines Arbeitsverhältnis-Gesetzes von 1977, der in dieser Hinsicht zu überarbeiten ist.

2. Der Gesetzgeber bleibt aufgefordert, die bisher verfolgte Politik der arbeitsrechtlichen Deregulierung aufzugeben. Die im sog. Beschäftigungsförderungsgesetz geschaffene Erleichterung befristeter Arbeitsverträge ist rückgängig zu machen. Befristete Arbeitsverträge dürfen nur in eng begrenzten Ausnahmefällen, nämlich bei Vorliegen zwingend rechtfertigender Gründe erlaubt sein.

Gewerbmäßige Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) ist zu verbieten.

Für Teilzeitarbeitsverhältnisse müssen folgende gesetzliche Mindestbedingungen gelten:

- Teilzeitarbeit soll grundsätzlich die Hälfte der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit in der Woche nicht unterschreiten.
- Sogenannte Geringfügigkeitsverhältnisse ohne sozial-versicherungsrechtlichen Schutz sind auszuschließen.
- Teilzeitarbeitsverhältnisse mit variabler Arbeitszeit oder der Verpflichtung zu Überstunden, wie z. B. Open-End-Verträge, Arbeit auf Abruf, Kapovaz etc. sind unzulässig.
- Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf Umwandlung in ein Vollzeitverhältnis.
- Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.

Wird betriebliche Arbeit in neue Formen der Heimarbeit, Telearbeit, oder in Gestalt der Auftragsvergabe an scheinbar Selbständige vergeben, so haben die Beschäftigten bei bestehender sozialer und wirtschaftlicher Abhängigkeit die gleichen Rechte und die gleiche Stellung wie die Arbeitnehmer des Betriebes.

Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge, die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse, die Begründung von Teilzeitverhältnissen, sowie die Vergabe betrieblicher Arbeit an außerbetrieblich Beschäftigte bedarf der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Die Arbeitszeitordnung aus dem Jahr 1938 ist durch ein Arbeitszeitgesetz zu ersetzen, das folgende Mindestbedingungen erfüllen muß:

- Die gesetzliche Regelarbeitszeit darf 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht übersteigen.
  - Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 5 Tage, und zwar grundsätzlich von montags bis freitags, zu verteilen; Arbeit am Wochenende und an Feiertagen ist nur für eng begrenzte Ausnahmefälle vorzusehen, wie zwingende Gründe des technischen Produktionsablaufs oder des gesellschaftlich notwendigen Bedarfs.
  - Die Mehrarbeit ist zu begrenzen und auf dringend notwendige Ausnahmefälle zu beschränken.
  - Nachtarbeit ist einzuschränken; das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen und Jugendliche ist aufrechtzuerhalten.
3. Die vorstehend aufgeführten Ziele und Mindestbedingungen gelten auch für die Tarifpolitik, ohne daß dadurch der Gesetzgeber aus seiner Verantwortung entsprechend dem So-

zialstaatsgebot des Grundgesetzes entlassen würde. Was die Verbesserung der Lage von Teilzeitbeschäftigten angeht, haben fast alle Gewerkschaften in letzter Zeit Erfolge erzielt. Weitergehender Fortschritt ist um so eher möglich, je besser es gelingt, Ziele und Schwerpunkte der Tarifpolitik innerhalb des DGB abzustimmen und das weitere Vorgehen der Gewerkschaften zu koordinieren. Das gilt insbesondere für Themen, die im Mittelpunkt der Deregulierungspolitik stehen, bei denen es beispielsweise darum geht, gesetzlich verordneten oder durch die Rechtsprechung bewirkten Abbau sozialen Schutzes wieder rückgängig zu machen.

4. Belegschaften und Betriebsräte sind in der Abwehr betrieblicher Deregulierungs- und Flexibilisierungspolitik zu unterstützen. Das geschieht seit langem durch Aufklärungsarbeit, wissenschaftliche Untersuchungen, Tagungen, und nicht zuletzt in der Bildungsarbeit. Darüber hinaus ist es notwendig, die betriebliche Verteidigung und Verwirklichung geschützter Arbeit und verlässliche Arbeitszeiten zu koordinieren, z. B. durch zeitweilige Konzentration auf bestimmte Schwerpunkte, durch regelmäßigen Erfahrungsaustausch am Ort, durch Arbeitskreise und gegenseitige Unterstützung, durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Bestehende Rechte sind offensiv zu nutzen, beispielsweise die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs zur Teilzeitarbeit und mittelbaren Diskriminierung.

Bei alledem ist herauszustellen, daß die Auflösung und Unterlaufung arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzes nicht nur in Arbeit, Beruf und privater Existenz der unmittelbar Betroffenen eingreift. Die Politik der individuellen Entrenchung, gleichsam von den Rändern her, berührt in gleicher Weise die Arbeit und Stellung der sog. Kernbelegschaften. Lohnrückerei zu Lasten sog. Randbelegschaften geben dem Unternehmer die Handhabe, übertarifliche Lohnbestandteile auch der Vollzeitbeschäftigten abzubauen. Teilzeitarbeit macht im Zuge weiterer technischer Veränderungen auch vor dem scheinbar gesicherten Arbeitsplatz des/der qualifizierten Facharbeiters/in nicht halt. Ein Heer von befristet Beschäftigten, Heimarbeiter/innen, Aushilfen, Teilzeitbeschäftigten, die kaum in der Lage sind, ihre Rechte wahrzunehmen, gefährden auch die Rechtsposition und Durchsetzungskraft der Stammbeslegschaft. Deshalb ist, um die Belegschaften vor Spaltung zu bewahren, auch eine gemeinsame Abwehr aller notwendig.

*Die Anliegen des Antrags decken sich im wesentlichen mit denen der Anträge 164 und 173. Auf die dortigen Erledigungsvermerke wird daher verwiesen.*

## **178 (A)**

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung**

Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, daß der Gesetzgeber unverzüglich eine Beschränkung der Haftung der Arbeitnehmer bei der Ausübung „betrieblicher“ bzw. „dienstlicher“ Tätigkeiten beschließt.

In diesem Zusammenhang ist nicht nur die verbindliche Festlegung einer Haftungsobergrenze zu treffen, sondern auch eine Absicherung des sog. Freistellungsanspruches des Arbeitnehmers gegen Vermögensverfall des Arbeitgebers vorzunehmen.



*Eine Reform der Arbeitnehmerhaftung im Sinne der Haftungsbeschränkung wird von den Gewerkschaften seit langem gefordert. Der große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich in seiner Sitzung Anfang Juni 1992 mit der Thematik befaßt. Auch er tendierte zu einer Einschränkung der Haftung bei Schäden, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin in Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit verursacht. Da die bisherige Rechtsprechung des BAG im Prinzip der des Bundesgerichtshofs entsprach, glaubte er allerdings, nicht allein zur Rechtsfortbildung befugt zu sein, sondern den Gemeinsamen Senat der obersten Bundesgerichte anrufen zu müssen. Dies ist zwischenzeitlich geschehen. Allerdings hatte der Bundesgerichtshof signalisiert, daß er sich der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts anschließen wolle – dies ist zwischenzeitlich geschehen, so daß einer fortschrittlichen Weiterentwicklung des Arbeitnehmerhaftungsrechts durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nichts mehr im Wege steht.*

## 179 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Sonntagsarbeit – besserer Schutz durch die Gewerbeordnung**

Der Gesetzgeber wird aufgefordert, die Gewerbeordnung so zu ändern, daß § 105 c Abs. 1 Ziffer 4 nur in klaren und außerordentlich dringlichen Fällen als Ausnahmetatbestand vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden kann.

Die Regelungsabrede unter den Fachministern der Bundesländer, wonach bei einer Ausschußquote von 5 % wegen Unterbrechung der Arbeit am Sonntag der Ausnahmetatbestand erfüllt ist, entbehrt jeder tatsächlichen und rechtlichen Grundlage und ist deshalb zurückzunehmen.

*Sonntagsarbeit war unter dem Gesichtspunkt einer Verlängerung der Maschinenlaufzeiten im Zusammenhang mit der von der Bundesregierung angestrebten Änderung des Arbeitszeitrechts in die Diskussion gebracht worden. Der DGB hat sich gegen solche Überlegungen ausgesprochen, insbesondere weil auch die Behauptung, Deutschland habe mit 53 Wochenstunden die kürzeste Betriebszeit aller EG-Länder, einer kritischen Untersuchung nicht standhält. Obgleich auch die Kirchen sich gegen eine Ausweitung der Sonntagsarbeit nachdrücklich zur Wehr gesetzt haben, ist im Regierungsentwurf zum Arbeitszeitgesetz eine weitere Lockerung des Verbots der Sonntagsarbeit vorgesehen.*

Siehe im übrigen Erledigungsvermerk zu A 167.

## 181 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Bayern

### **Gegen die weitere Aushöhlung und Zerschlagung des Ladenschlußgesetzes**

Um eine weitere Aushöhlung und Zerschlagung des Ladenschlußgesetzes zu verhindern, fordern die Delegierten des 14. DGB-Bundeskongresses

- die Einzelgewerkschaften auf, in geeigneter Weise Funktionärinnen und Funktionäre und Mitgliedern den Zusammenhang zwischen Flexibilisierungsbestrebungen im Einzelhandel und anderen Wirtschaftsbereichen aufzuzeigen und aufzufordern, keinen Gebrauch vom Dienstleistungsabend und zusätzlichen Öffnungszeiten zu machen;
- Absprachen und koordiniertes Vorgehen der direkt betroffenen Gewerkschaften, um weitere Verschlechterungen zu verhindern;
- wirksame Kampagnen des DGB und Unterstützung der Einzelgewerkschaften, um die Flexibilisierung im Unternehmensinteresse einzuschränken und zu begrenzen.

Dabei müssen gewerkschaftliche Alternativen zu der „Rund-um-die-Uhr“-Gesellschaft diskutiert, gefordert und gelebt werden:

- Arbeit und Arbeitszeit dürfen nicht einseitig den Kapitalinteressen untergeordnet, sondern müssen mehr nach den Bedürfnissen und Belangen der Beschäftigten gestaltet werden.
- Samstags- und Sonntagsarbeit, Abend- und Nachtarbeit dürfen nicht ausgeweitet, sondern müssen auf das gesellschaftlich notwendige Maß verringert werden.
- Individuelle Interessen, wie z. B. die Möglichkeit, abends einkaufen zu gehen, dürfen nicht zu Lasten von Millionen Frauen und Männern erkaufte werden.
- Wirksame Beschäftigungspolitik und mehr Freizeit für alle – und nicht Ausdehnung der Arbeitszeit der dort Beschäftigten – ist der richtige Weg, um öffentliche und private Dienstleistungen entsprechend nutzen zu können.

*Der DGB hatte sich gegen die seinerzeitige Änderung des Ladenschlußgesetzes in Anhörungen und Stellungnahmen gemeinsam mit den von ihr betroffenen Mitgliedsgewerkschaften ausgesprochen, sie letztlich aber nicht verhindern können.*

*Weitere Verschlechterungen sind insbesondere von FDP-Politikern immer wieder ins Gespräch gebracht worden. Gesetzesvorstöße, diesmal vom Land Berlin, zur weiteren Lockerung des Ladenschlusses stehen auf der Tagesordnung.*

## 182 (A)

Antragsteller: Bundes-Arbeiterausschuß

### **Kündigungsschutz**

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert eine wesentliche Verbesserung des Kündigungsschutzes für alle abhängig Beschäftigten, d. h. auch in Kleinbetrieben mit bis zu 5 Beschäftigten und den völligen Wegfall der Wartezeit von 6 Monaten.

Er fordert das Verbot der Leiharbeit und die Aufhebung der nachteiligen Bestimmungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes.

Das Grundrecht auf Arbeit begründet den Anspruch auf Vorrang von Vollbeschäftigung. Der Arbeitsplatz ist ein besonders schutzwürdiges Gut. Zu seiner Absicherung hat jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag.

*Eine Ausweitung der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes auch auf Kleinbetriebe und ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit war bis heute nicht möglich (vgl. hierzu im einzelnen auch den Erledigungsvermerk zu Antrag 164). Entsprechendes gilt für das Verbot der Leiharbeit und die Aufhebung der Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes. Der DGB wird sich weiter für eine Verwirklichung der im Antrag angesprochenen Anliegen einsetzen.*

*Die Forderung nach schriftlicher Abfassung der wesentlichen Regelungen des Anstellungsvertrages, steht aufgrund EG-Rechts inzwischen vor ihrer Verwirklichung.*

*Leider hat der Europäische Gerichtshof in einem Urteil vom 30. November 1993 die Auffassung abgelehnt, § 23 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz sei wegen der dort geregelten Herausnahme der Kleinbetriebe aus dem Kündigungsschutz gemeinschaftsrechtswidrig. Diese Bestimmung ist also keine unzulässige Beihilfe im Sinne von Artikel 92 Abs. 1 des EWG-Vertrages, aber auch keine Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer.*

## **183 (A)**

Antragsteller: Landesbezirk Nordmark

### **Arbeitsgesetzbuch**

Aufgrund der augenblicklichen Entwicklung wird der DGB aufgefordert, zu prüfen, welche Teile aus dem Arbeitsgesetzbuch der DDR in eine zukünftige gesamtdeutsche Gesetzesregelung aufgenommen werden können.

*Im Zuge der Einigungsverhandlungen war der DGB bemüht, insbesondere fortschrittliche Regelungen des DDR-Rechts beizubehalten und zur Grundlage für künftige gemeinsame Regelungen zu machen. Vgl. hierzu den Geschäftsbericht. Der Auftrag im Einigungsvertrag, das Arbeitsvertragsrecht im Sinne des Fortschritts einheitlich zu regeln, ist noch nicht erfüllt. (Siehe den Erledigungsvermerk zu A 164).*

## **184 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Reform des Insolvenzrechts**

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt fest:

Der am 15. August 1988 vom Bundesministerium der Justiz vorgelegte „Diskussionsentwurf Gesetz zur Reform des Insolvenzrechts“ wird gewerkschaftlichen Grundvorstellungen über eine dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes entsprechende Ausgestaltung des Insolvenzrechts in keiner Weise gerecht. Vielmehr wird das Arbeitnehmerinteresse an der Sanierung und Fortführung des Unternehmens genutzt, um derzeit bestehende Rechtspositionen der Arbeitnehmer zu verschlechtern. So soll z. B. der Kündigungsschutz verschlechtert und der Insolvenzverwalter ein einseitiges Recht zur Lohn- und Gehaltskürzung erhalten.

Ein neues Insolvenzrecht muß folgende Grundsätze verwirklichen:

- Den Vorrang der Fortführung des Unternehmens zum obersten und leitenden Grundsatz zu erheben, dem andere Interessen wie der Gläubiger auf eine möglichst weitgehende Realisierung ihrer Forderungen unterzuordnen sind;
- institutionell abgesicherte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer im Insolvenzfall;
- eine deutliche Verbesserung der Absicherung von Arbeitnehmerforderungen (rückständige Löhne und Gehälter sowie evtl. Sozialplanforderungen) im Insolvenzfall.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, die gewerkschaftlichen Positionen auf dieser Grundlage zu konkretisieren und weiterhin in die Diskussion um die Neuordnung des Insolvenzrechts einzugreifen.

*Zum Entwurf des Bundesjustizministeriums zur Reform des Insolvenzrechts hat der DGB kritisch Stellung genommen. Dies galt vor allem für die Vorschriften, durch die nach unserer Auffassung die Arbeitnehmerrechte verkürzt werden sollten. Der seinerzeitige Entwurf ist weitgehend unverändert inzwischen erneut aufgegriffen und als Regierungsentwurf in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht worden.*

*Der DGB wird sich auch weiterhin mit allen zu Gebote stehenden Mitteln dagegen zur Wehr setzen, daß im Falle einer Insolvenz ein Sonderarbeitsrecht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geschaffen wird.*

## 185 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Änderung des Tarifvertragsrechts/Bessere Absicherung abgeschlossener Tarifverträge**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, Novellierungsvorschläge für das Tarifvertragsrecht zu erarbeiten bzw. bestehende Vorschläge und Vorstellungen zu aktualisieren. Insbesondere ist

- im Tarifvertragsgesetz ein ausdrückliches Klagerecht der Gewerkschaften gegen tarifwidrig handelnde Arbeitgeber vorzusehen;
- durch Änderung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts den Gewerkschaften zu ermöglichen, eigenständig gegen tarifwidrige betriebliche Vereinbarungen vorzugehen.

*Der Antrag wendet sich gegen die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Gewerkschaften nicht berechtigt sein sollen, gegen tarifwidrige Betriebsvereinbarungen aus eigenem Recht gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Da eine gesetzliche Korrektur dieser vom BAG vertretenen Auffassung angesichts der gegenwärtigen politischen Mehrheitsverhältnisse nicht durchsetzbar ist, wurde von der IG Medien nach vorangegangenen Beratungen im DGB Verfassungsbeschwerde eingelegt.*

*Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts steht noch aus. Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht eine gewisse Änderung seiner früheren Rechtsprechung dahingehend vorgenommen, daß im Grundsatz ein Einwirkungsanspruch der Tarifvertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen bejaht wird. Der DGB wird sich weiterhin im Sinne des Antrags einsetzen.*

## **187 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### **Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, für eine Erhaltung der Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (§ 5 TVG) einzutreten.

*Die Forderung nach einer Aufweichung der Regelungen über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung wird sowohl von Gewerkschaftsseite als auch seitens der Arbeitgeber abgelehnt. Siehe im übrigen den Erledigungsvermerk A 164.*

## **188 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Weiterentwicklung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert vom nächsten Deutschen Bundestag, die am 1. Januar 1989 in Kraft getretenen Verschlechterungen des Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetzes rückgängig zu machen. Sie haben durch übersteigerte Minderheitenregelungen bei den Wahlvorschriften, der Zusammensetzung der Betriebsratsausschüsse und bei der Freistellung von Betriebsrats- und Personalratsmitgliedern erhebliche Spaltungstendenzen bei der betrieblichen Mitbestimmung mit sich gebracht. Die Erhöhung der Gruppenschranken zwischen Angestellten und Arbeitern, die geänderte Begriffsabgrenzung des leitenden Angestellten und die Gesetzesgrundlagen für die Errichtung von Sprecherausschüssen kommen hinzu.

Die Gesetzesänderungen, wie sie von der Regierungskoalition gegen den gewerkschaftlichen Widerstand und gegen kritische bis eindeutig ablehnende Stimmen aus der Rechtswissenschaft sowie selbst gegen große Bedenken der Arbeitgeber durchgesetzt worden sind, fördern eine Polarisierung in den Betrieben und Verwaltungen. Sie erschweren damit die Arbeit der Betriebsvertretungen und beeinträchtigen eine effektive betriebliche Interessenvertretung.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB wiederholt zugleich die Forderung des 13. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB nach einer fortschrittlichen Weiterentwicklung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts. So verlangen die umfassende Anwen-

derung der neuen Techniken, die verstärkte Rationalisierung in den Betrieben und Verwaltungen und eine immer spürbarer werdende Leistungsverdichtung die Fortschreibung der Rechtsgrundlagen der betrieblichen Mitbestimmung ebenso wie dem Arbeitnehmerschutz zuwiderlaufende Vertrags- und Arbeitszeitformen.

Es ist erforderlich, das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht vor allem bei folgenden Schwerpunkten zu verbessern:

- Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte, insbesondere bei den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation einschließlich der Einführung und Anwendung der neuen Techniken;
- wirksame Regelungen zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte;
- Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsvertretungen, wie z. B. bei den Freistellungsregelungen;

Verstärkung der Zusammenarbeitsgrundlagen zwischen den Betriebsvertretungen und der Gewerkschaft;

- Einbeziehung aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die gesetzliche Schutzfunktion, wobei zu prüfen ist, inwieweit der Arbeitnehmerbegriff dem gesetzlichen Schutzzweck – etwa im Hinblick auf Überlassungs- und Scheinwerkverträge – noch entspricht;
- Abbau der Gruppenschranken zwischen Angestellten, Arbeitern und Beamten;
- Einschränkung der Tendenzbestimmungen.

Es ist außerdem erforderlich, durch ein neues Abkommen mit den Entsendestaaten sicher zu stellen, daß künftig das Bundespersonalvertretungsgesetz in seiner jeweiligen Fassung auch auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Bereich der Stationierungsstreitkräfte uneingeschränkt Anwendung findet. Das gilt auch für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei den Besatzungsmächten in Berlin. Außerdem wird die volle Einbeziehung der Berufs- und Zeitsoldaten in den Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes gefordert.

*Der DGB hat wiederholt fortschrittliche Änderungen des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts auf der Grundlage seiner 1985 vorgelegten Gesetzesvorschläge, die 1988 ergänzt wurden, verlangt.*

*Allerdings konnten fortschrittliche Regelungen in Personalvertretungsgesetzen einzelner Länder erreicht werden. Es ist jedoch bisher nicht gelungen, die Einleitung gesetzgeberischer Schritte zur Fortschreibung der Rechtsgrundlagen der betrieblichen Mitbestimmung und zur Rückgängigmachung der 1989 vorgenommenen Verschlechterungen zu erreichen.*

*Es ist jedoch erreicht worden, die in den Verschlechterungen liegenden Spaltungstendenzen weitgehend abzuwehren, wie nicht zuletzt die 1990 durchgeführten Betriebsratswahlen 1990 gezeigt haben. Der DGB wird sich auch weiterhin nachdrücklich dafür einsetzen, daß eine fortschrittliche Weiterentwicklung des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts auf der Grundlage der DGB-Gesetzesvorschläge erfolgt.*

## 189 (M zu 188)

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Errichtung von Konzernbetriebsräten**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, daß der Gesetzgeber die Errichtung von Konzernbetriebsräten in Unterordnungskonzernen zwingend vorschreibt.

Für Gleichordnungskonzerne und konzernähnliche Gebilde sind ebenso entsprechende Regelungen zu schaffen.

*Die Einleitung entsprechender gesetzgeberischer Schritte konnte bisher nicht erreicht werden (Siehe Erledigungsvermerk zu A 188).*

## 190 (A)

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

### **Förderung der Bildung von Betriebsräten in kleineren Betrieben durch Vereinfachung der Wahlvorschriften**

Der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes wird beauftragt, sich beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung auch weiterhin dafür einzusetzen, daß die Wahlvorschriften für Betriebsratswahlen in den kleineren Betrieben hinsichtlich der organisatorischen wie zeitlichen Voraussetzungen vereinfacht werden.

*Eine Vereinfachung der Wahlbestimmungen für die Betriebsratswahlen in den kleineren Betrieben würde nicht nur die Neuwahl bestehender Betriebsräte, sondern auch die erstmalige Wahl von Betriebsräten in kleineren Betrieben erheblich erleichtern.*

*Es konnte bisher nicht erreicht werden, daß gesetzgeberische Schritte zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsrechts und damit auch zur Änderung der im Gesetz enthaltenen Wahlvorschriften eingeleitet wurden. Der DGB wird daher weiterhin nachdrücklich eine fortschrittliche Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes auf der Grundlage des vom DGB vorgelegten Gesetzesvorschlags und damit auch eine Vereinfachung der Wahlvorschriften fordern.*

## 191 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### **Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, auf die Bundesregierung und die im Bundestag vertretenen Parteien einzuwirken, daß im Betriebsverfassungsgesetz folgender Paragraph geändert wird:

Im § 37.7 Betriebsverfassungsgesetz soll der Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen auf vier Wochen für wiedergewählte und auf fünf Wochen für neugewählte Betriebsratsmitglieder erweitert werden.

*Eine Behandlung dieses berechtigten Anliegens kann nur im Rahmen einer umfassenderen Fortschreibung des Betriebsverfassungsrechts verwirklicht werden. Entsprechendes gilt für das in dem Antrag weiter enthaltene Anliegen, die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats (§ 90 BetrVG) bei der Einführung und Anwendung neuer Techniken auszubauen. Die Einleitung entsprechender gesetzgeberischer Schritte konnte aber bisher nicht erreicht werden.*

## 192 (M zu 188 die Absätze 1 – 6; A die Absätze 7 ff)

Antragsteller: Gewerkschaft Leder

### **Betriebsrätearbeit**

Beschäftigungsabbau und anhaltende Massenarbeitslosigkeit sowie immer neue Rationalisierungsschübe kennzeichnen seit Jahren die Rahmenbedingungen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung.

Der rigorose Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten, wie er in diesem Ausmaß und Tempo erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland von einer Bundesregierung betrieben wird, erschwert die Betriebsrätearbeit zusätzlich. Die Unternehmer benutzen die Beschäftigungskrise, um erkämpfte Rechte zu unterlaufen. Die in den letzten Jahren verschärften Auseinandersetzungen um die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer, haben die Bezeugung von der Sozialpartnerschaft endgültig widerlegt.

Angesichts dieser Verhältnisse kann nur das konsequente Eintreten für die Interessen der Arbeitnehmer durch Betriebsräte die Antwort auf dieses Unternehmerverhalten sein. Anstatt die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung auszubauen, hat sich die konservative Koalition vorgenommen, die ohnehin unzulänglichen Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte noch weiter einzuengen. Sie will die Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch überspitzte Minderheitenregelungen, Privilegierung von Splittergruppen und Standesorganisationen sowie durch die gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte schwächen und spalten.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongress verurteilt diese arbeitnehmerfeindliche Politik der Bundesregierung auf das Schärfste. Er fordert die Bundesregierung auf, dafür zu sorgen, daß die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte ausgeweitet und verbessert werden. Nur durch eine Neuverteilung des Kräfteverhältnisses, ist der Weg zur Sozialpartnerschaft möglich.

Leider müssen die Arbeitnehmervertreter nicht nur die Angriffe der Rechtskoalition abwehren, sondern auch unternehmerische Strategie, die in die gleiche Richtung zielt. So stellt z. B. die Aufspaltung von Betrieben und Unternehmen die Betriebsräte und Gewerkschaften vor zunehmende Probleme.



Unternehmensteilungen, „Klassenkampf über das Handelsregister“ durch Aufspaltung in Produktions- und Kapitalgesellschaften. Ein neues einschneidendes, oft kaum durchschaubares und deshalb schwer zu bekämpfendes Mittel unternehmensorganisatorischer Rationalisierung. Ohne entsprechende Gegenwehr zerstören diese Maßnahmen fast immer gewachsene und erprobte Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung und bringen erhebliche Nachteile für die Arbeitnehmer. Es bedarf dringend der gesetzlichen Klarstellung durch entsprechende Neufassung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs, daß die Betriebsaufspaltung mit dem Ziel, bestehende Betriebseinheiten zu zerschlagen, unmöglich wird. Der veränderte Handlungsrahmen für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessenpolitik muß dazu führen, daß die Vertrauensleutearbeit mit der Betriebsrätearbeit noch enger verzahnt wird, um so durch gewerkschaftliche Gegenmacht die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb zu verteidigen und darüber hinaus die betrieblichen Kräfteverhältnisse zugunsten der Arbeitnehmer zu verändern.

Ziele gewerkschaftlicher Betriebspolitik sind,

- Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzabbau und Entlassungen zu verhindern,
- im Rahmen von Interessenausgleichen Beschäftigungspläne entwickeln, die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ebenso beinhalten wie Maßnahmen zur Veränderung bzw. Ergänzung der Produktpalette,
- Überstunden weitgehend abbauen,
- bei der Einführung neuer Fertigungs- und Kommunikationstechnologien Interessen der abhängig Beschäftigten zu wahren und die verstärkt fortschreitende Leistungsverdichtung einzuschränken,
- Abgruppierungen zu verhindern und den sozialen Besitzstand zu garantieren,
- Gesundheitsgefährdung auszuschließen und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für die Gestaltung der Arbeitsplätze zu erweitern,
- die Würde des Menschen durch humane Arbeitsplätze und qualifizierte Arbeitsinhalte zu sichern.

Betriebsräte dürfen nicht neutrale Sachverwalter in innerbetrieblichen Auseinandersetzungen sein. Sie haben den Wählerauftrag, die Interessen der Arbeitnehmer im Sinne ihrer Schutzfunktion konsequent und wirksam zu vertreten. Eine erfolgreiche Betriebsrätearbeit setzt auf allen Ebenen die regelmäßige Information gegenüber der Belegschaft und gegenüber den Vertrauensleuten, sowie das solidarische Zusammenwirken aller Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund voraus.

Nur so wird es den Betriebsräten möglich sein, vorhandene Rechte wahrzunehmen und zu verteidigen, sowie den Kampf um umstrittene Rechtspositionen sowohl auf betrieblicher als auch auf gerichtlicher Ebene erfolgreich zu führen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert alle Arbeitnehmer, Gewerkschaftsmitglieder und Funktionäre auf, gegen den Abbau von Arbeitnehmer- und Betriebsratsrechten entschiedenen Widerstand zu leisten, die gegebenen Rechte extensiv zu nutzen und sich aktiv für eine umfassende Demokratisierung aller Bereiche unserer Wirtschaft einzusetzen.

*Der DGB hat im Berichtszeitraum eine Koordinierung der in dem Antrag zum Ausdruck kommenden Forderung nach einer umfassenden Wahrnehmung der wesentlichen Aufgaben und Rechte der betrieblichen Mitbestimmungsträger vorgenommen. Entsprechende Abstimmungen im Ausschuß „Betriebsräte und Personalvertretungswesen“, erstreckten sich sowohl auf mitbestimmungspolitische als auch rechtliche Aspekte, wie beispielsweise bei der Abstimmung über grundlegende Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht. Der DGB wird auch weiterhin eine enge Abstimmung mit den einzelnen Gewerkschaften vornehmen, damit im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine möglichst effektive Wahrnehmung der wesentlichen Handlungsfelder der betrieblichen Mitbestimmung erfolgt.*

*Die in dem Antrag darüber hinaus angesprochene Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes konnte bisher nicht erreicht werden.*

# Tarifpolitik

## 193 (A)

Antragsteller: IG Metall

### **Koordinierung und Schwerpunkte der Tarifpolitik.**

Die in den letzten Jahren praktizierte stärkere, wechselseitige Information, Abstimmung und Unterstützung auf dem Gebiet der Tarifpolitik zwischen den Gewerkschaften und Industriegewerkschaften innerhalb des DGB hat sich bewährt.

Sie ist in den nächsten Jahren fortzusetzen und zu verstärken.

Tarifverträge haben sich auch in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit und trotz konservativer Deregulierungspolitik als der stabilste Faktor zur Sicherung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen erwiesen. Auch mit den Tarifverträgen, die in den letzten Jahren abgeschlossen wurden, sind Verbesserung der Einkommen und der Arbeitsbedingungen erreicht worden, insbesondere bei der Verkürzung der Arbeitszeit.

Der Wandel von Technik und Arbeitsorganisation macht aber Entschlossenheit bei der Durchsetzung alter Ziele ebenso wie neue Initiativen auf dem Gebiet qualitativer Tarifpolitik erforderlich.

Dabei ist die Zusammenarbeit und Koordinierung in tarifpolitischen Fragen zu verbessern, insbesondere, um folgende Ziele zu erreichen.

- Die weitere umfassende Verkürzung der Arbeitszeit mit dem Nahziel der 35-Stunden-Woche und die Abwehr nur kapitalorientierter Flexibilisierungsvorstellungen. Die Sicherung und Verbesserung der Qualifikation aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch bezahlte Weiterbildungsansprüche während der Arbeitszeit.
- Sicherung des Normalarbeitsverhältnisses.
- Die praktische Gleichberechtigung der Frau bei Entlohnung und Erwerbsarbeit, insbesondere durch neue Entgeltgruppentexte und Eingruppierungsbestimmungen.
- Die Neuregelung der Entlohnungsgrundsätze mit dem Ziel der Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen unter den Kriterien humaner und zumutbarer Arbeit.
- Erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bei der Einführung und Gestaltung von Technik und Arbeitsorganisation, insbesondere, um bei neuen Produktionskonzepten und neuen Formen der Arbeitsorganisation erweiterte Arbeitsinhalte und größere Entfaltungsmöglichkeiten für die abhängig Beschäftigten zu sichern. Dies erfordert „Beteiligungszeiten“ für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre gewerkschaftlichen Vertrauensleute.
- Mehr Demokratie im Arbeitsalltag durch Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bei Eingruppierung und Weiterbildung, bei Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden.

Tarifpolitische Zielsetzungen bedürfen zu ihrer Durchsetzung immer stärker der öffentlichen Darlegung und Begründung, der Informations- und Überzeugungsarbeit auf breiter Basis.

Zentrale und gemeinsame tarifpolitische Ziele sind in Kontakt mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie gesellschaftlichen Gruppen öffentlich darzustellen und zu begründen. Neue Frage- und Problemstellungen, wie z. B. Bio- und Gentechnik und Umweltschutz, müssen daraufhin geprüft werden, ob sie auch Eingang in tarifvertragliche Regelungen finden müssen.

Für die Gewerkschaften ist die Tarifautonomie aufgrund der historischen Erfahrungen die Voraussetzung und Garantie dafür, soziale Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und gesicherte Arbeits- und Entlohnungsbedingungen verwirklichen zu können. Damit leisten die Gewerkschaften einen wichtigen Beitrag zur Demokratisierung und sozialen Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft.

*Die tarifpolitische Zusammenarbeit und Koordinierung im Sinne des Antrages war im Berichtszeitraum das zentrale Betätigungsfeld des Tarifpolitischen Ausschusses und der Abteilung Tarifpolitik und Arbeiter. Auch der Bundesausschuß und der Bundesvorstand haben sich bei konkreten Anlässen mehrfach dieser Aufgabe gewidmet. Neben den im Antrag erwähnten Schwerpunkten rückte dabei aufgrund der deutschen Vereinigung die tarifpolitische Arbeit in Ostdeutschland zeitweilig in den Vordergrund.*

*Zur Unterstützung der tarifpolitischen Ziele hat die Abteilung Broschüren, Plakate und tarifpolitische Informationen herausgegeben sowie in Zusammenarbeit mit der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit Rundfunkspots produzieren lassen.*

*Zur Arbeitszeitpolitik wurde in Zusammenarbeit mit dem WSI im Juni 1992 eine wissenschaftliche Tagung durchgeführt*

*Einem Votum des Tarifpolitischen Ausschusses folgend, veranstaltete die Abteilung im Oktober 1993 eine öffentliche Tarifpolitische Konferenz des DGB zum Thema „Gefährdung der Tarifautonomie – Zukunft des Tarifvertragssystems“.*

*Vgl. hierzu auch den Geschäftsbericht.*

## **194 (A)**

Antragsteller: IG Medien

### **Koordinierung der Tarifpolitik**

Die Tarifpolitik steht in Zeiten anhaltender Arbeitslosigkeit und fortschreitenden Sozialabbaus unter erschwerten Ausgangsbedingungen.

Der Staat gibt den Unternehmern politischen Flankenschutz durch Kürzung sozialer Leistungen, durch Abbau arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzes sowie durch gezielte Behinderung kollektiver Gegenwehr der Arbeitnehmer/innen und ihrer Gewerkschaften.

Der für 1992 geplante EG-Binnenmarkt stellt die Gewerkschaften vor neue Probleme. Es ist eine neue Deregulierungswelle zu erwarten, die viele erkämpfte soziale Besitzstände gefährdet.

Die Gewerkschaften haben in vergangenen Jahren in Arbeitskämpfen und anderen Aktionen bewiesen, daß sie nicht wehrlos sind. Sie haben dabei Stärke gezeigt und neue Kraft hinzugewonnen. Kennzeichnend war: Die Vorbereitung auf wichtige Tarifkonflikte war gewerkschaftsübergreifend, nicht zuletzt durch Koordinierung des DGB.

Diese Politik gilt es fortzusetzen und zu vertiefen. Angesichts politischer Widerstände und der Blockadehaltung der Unternehmer ist gemeinsames tarifpolitisches Vorgehen notwendiger denn je.

Das bedeutet:

1. Bei der Entwicklung mittelfristiger Ziele der Tarifpolitik ist eine Verständigung auf gemeinsame Schwerpunkte anzustreben.

Aus heutiger Sicht zeichnen sich – neben der unveränderten Bedeutung laufender Einkommensverbesserungen – u. a. folgende Aufgaben ab:

- Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche
  - besondere Vorkehrungen zum Schutz von Schicht- und Nachtarbeitern einschließlich der Begrenzung der Nacharbeit; zusätzliche Arbeitszeitverkürzung für Schicht- und Nachtarbeiter
  - tarifliche Normen zum Schutz der Gesundheit und Arbeitsumwelt
  - Abwehr arbeitsrechtlicher Deregulierung; das schließt die Fortentwicklung individueller Freiräume in der Arbeit ein, etwa das Recht der Beschäftigten auf Wahl von Teilzeitarbeit oder auf vorübergehende Freistellung
  - Verwirklichung gleicher Rechte und Chancen für die Frauen
  - tarifvertragliche Verankerung des Rechts auf Weiterbildung, auf Kosten des Betriebes und während der Arbeitszeit
  - Schutz vor negativen Folgen neuer Technologien sowie menschenwürdige Gestaltung neuer Techniken; dazu gehören in gleicher Weise Rationalisierungsschutz, Technologie-Tarifverträge wie die Wahrung des Rechts auf „informationelle Selbstbestimmung“ bei Anwendung elektronischer Informationstechniken.
2. Mehr denn je muß verhindert werden, daß die Gewerkschaften gegeneinander ausgespielt werden. Unter den Bedingungen des bevorstehenden EG-Binnenmarktes ist es geboten, tarifpolitische Ziele auch international abzustimmen. Einigkeit in der Sache schließt allerdings nicht aus, daß das konkrete Vorgehen, die Zeitfolge und das Tempo weiterhin unterschiedlich sein können; dies richtet sich nach vielen Faktoren, nicht zuletzt nach der unterschiedlichen Wirtschaftskraft einzelner Länder und Regionen. Die Abstimmung tarifpolitischer Ziele ist in erster Linie Aufgabe der Branchen-Internationalen. Eine wichtige Hilfestellung kann aber auch der europäische Gewerkschaftsbund leisten. Der DGB ist aufgefordert, seinen Einfluß dahingehend geltend zu machen.
  3. Der DGB soll weiterhin die Tarifbewegungen unterstützen und zu ihrer Vorbereitung beitragen – vor allem dann, wenn die Durchsetzung von Forderungen besonders schwierig und für die Erfolgsaussichten in anderen Wirtschaftszweigen wichtig ist. Dazu gehören Argumentationsmaterial, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Konferenzen und Kund-

gebungen, Kontakte zu denkbaren Bündnispartnern wie Parteien, Kirchen, Vereinen, gesellschaftlichen Gruppen, Wissenschaftlern.

4. Werden einzelne Gewerkschaften zum Arbeitskampf gezwungen, ist gegenseitige Unterstützung geboten. Bereits im Vorfeld wichtiger Tarifkonflikte sind geeignete Vorkehrungen zur Förderung praktischer Solidarität zu entwickeln, etwa nach dem Vorbild der „DGB Solidarität 87“ und der „DGB Solidarität 89/90“. Dies gilt insbesondere im Falle der – heißen oder kalten – Aussperrung. Tarifautonomie und Streikrecht sind wesentliche Bestandteile der demokratischen Verfassung, sie sind solange in Frage gestellt, wie die Aussperrung für zulässig gehalten wird. Deshalb sind der DGB und die Gewerkschaften aufgerufen, im Falle der Aussperrung mit allen gewerkschaftlichen Mitteln Widerstand zu leisten.

Um die internationale Abstimmung sicherzustellen, ist mehr als bisher dafür zu sorgen, daß Produktionsverlagerungen ins Ausland verhindert werden; bei Verwirklichung des EG-Binnenmarktes wird darüber hinaus der Solidaritätsstreik eine wachsende Rolle spielen. Die in jüngeren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts verhängten Einschränkungen der Solidaritätsstreiks müssen beseitigt werden, erst recht unter den Bedingungen des freien Kapital-, Waren- und Dienstleistungsverkehrs in einem europäischen Binnenmarkt.

*Zur Unterstützung der Tarifrunden wurde eine Sonderaktion „DGB-Solidarität 1991“ vorbereitet, insbesondere im Hinblick auf die Verwirklichung der Tarifunion mit Ostdeutschland. In der Folgezeit wurde eine Image-Kampagne zur gewerkschaftlichen Tarifpolitik vorbereitet und 1992 mit Hilfe von Plakaten, Broschüren, Anzeigen und Rundfunkspots durchgeführt; das Motto lautete „Gutes Geld für gute Arbeit“. Im besonderen diente diese Maßnahme der Unterstützung der Tarifrunde im öffentlichen Dienst.*

*Die in Ziff. 2 geforderte internationale Abstimmung auf der europäischen Ebene wurde im Bereichszeitraum zu einem Arbeitsschwerpunkt der Abteilung. Vgl. hierzu den Geschäftsbericht.*

## 196 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Solidarische Tarifpolitik weiterentwickeln**

Die vom 12. und 13. DGB-Bundeskongreß beschlossene wechselseitige Information, Abstimmung und Unterstützung bei den tarifpolitischen Aktionen der Gewerkschaften hat sich in den zurückliegenden Tarifaueinandersetzungen erneut bewährt. Der DGB-Bundesvorstand und der Tarifpolitische Ausschuß werden deshalb beauftragt, im Rahmen der nach Bedarf zu aktualisierenden Aktion „DGB-Solidarität“ und auch darüber hinaus verstärkt die erforderliche Koordination weiterzuentwickeln und zur Bewältigung insbesondere folgender Aufgaben beizutragen:

1. Der DGB-Bundesvorstand und die Gewerkschaften müssen noch wirksamer den ständigen Öffentlichkeitsaktionen der Arbeitgeberverbände gegen unsere Einkommens- und Ar-

beitszeitforderungen durch gemeinsame Aussagen, Veröffentlichungen und Aktionen entgegenzutreten.

Gemeinsame gewerkschaftliche Positionen zu wirtschaftlichen und sozialen Grundfragen der Einkommensverteilung und der Arbeitszeit- und Beschäftigungspolitik sind wichtige Beiträge zur Unterstützung der Tarifauseinandersetzungen in den einzelnen Branchen.

2. Gewerkschaften, die zeitlich vor anderen in tarifpolitische Vorreiter-Auseinandersetzungen um Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung und Einkommensverbesserungen eintreten, müssen gegenüber der auf sie konzentrierten Propaganda der Arbeitgeber und den sie unterstützenden politischen Kräften durch eine solidarische Öffentlichkeitsarbeit und gemeinsame Aktionen der Gewerkschaften und des DGB unterstützt werden.
3. Zwischen dem DGB und seinen Gewerkschaften ist bei allen tarifpolitischen Grundsatzauseinandersetzungen – wie z. B. der Arbeitszeitverkürzung und -gestaltung, der Sicherung geschützter Arbeitsverhältnisse, des Abbaus der Frauendiskriminierung und der besseren Vereinbarkeit von Berufsausübung und Familienleben sowie einer gerechteren Einkommensverteilung – über die gegenseitige Information hinaus eine Abstimmung über die Taktik des gemeinsamen Vorgehens und die gegenseitige Unterstützung anzustreben.
4. Streik- und Warnstreik-Aktionen sind – soweit erforderlich – von den Gewerkschaften im DGB solidarisch durch Informations- und Aufklärungsmaßnahmen sowie durch angemessene Sympathie-Aktionen zu unterstützen.
5. Der Kampf um die Sicherung des Streikrechtes und der Streikfähigkeit der Gewerkschaften ist eine vorrangige Aufgabe aller Gewerkschaften im DGB. Gesetzliche und politische Versuche zur Einschränkung dieser elementaren Gewerkschaftsrechte erfordern die verstärkte Solidarität und geeignete Aktionen aller Gewerkschaften und des DGB.  
  
Die Tarifautonomie der Gewerkschaften ist gegenüber Eingriffen und Einmischungen durch staatliche Stellen und politische Gruppierungen zu verteidigen.
6. Aussperrungen sind ein Angriff auf die Existenz der Gewerkschaften. Sie sind deshalb von allen Gewerkschaften durch gemeinsame Aktionen solidarisch zu bekämpfen.

*Die im Antrag geforderte Abstimmung über die Taktik des gemeinsamen Vorgehens und die gegenseitige Unterstützung erfolgte im Tarifpolitischen Ausschuß und im Bundesvorstand sowie durch zwei- und mehrseitige Kontakte.*

*Angesichts der aktuellen Gefährdungen der tarifpolitischen Errungenschaften wurde Abstimmung und Koordinierung der Aktivitäten und der gegenseitigen Unterstützung im zweiten Halbjahr 1993 im Hinblick auf die Tarifrunde 1994 intensiviert. Es geht dabei vorrangig um die Unterstützung der Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung in verschiedensten Formen und nach anderen beschäftigungswirksamen Vereinbarungen der Tarifparteien. Zusammen mit der Arbeitsgruppe „Beschäftigungssicherung“ entwickelte die Abteilung hierzu den Vorschlag einer gesellschaftlichen Beschäftigungsinitiative und einen tarifpolitischen Forderungskatalog.*

*Im übrigen siehe Erledigungsvermerke zu A 193 und A 194.*

## 197 (A)

Antragsteller: IG Metall

### **Arbeitszeitpolitik**

Die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich für alle Arbeitnehmer bleibt das tarifpolitische Nahziel aller Gewerkschaften und Industriegewerkschaften im DGB.

Dazu gehört, daß die Regelarbeitszeit von montags bis freitags in Tarifverträgen festgeschrieben bleibt, das freie Wochenende gesichert wird.

Die Auseinandersetzung mit Mehrarbeit muß verstärkt werden. Mehrarbeit muß die Ausnahme sein. Deshalb soll Mehrarbeit durch Tarifvertrag eng begrenzt werden und Freizeitausgleich für Mehrarbeit zwingend vorgeschrieben sein.

Schichtarbeit, insbesondere Nacht- und Konti-Schicht, belastet die betroffenen Arbeitnehmer zusätzlich. Die von Schichtarbeit betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen Ausgleichsmaßnahmen erhalten.

Dazu gehören u. a.:

- Kürzere Arbeitszeiten bzw. Ausgleichszeiten
- bezahlte Arbeitsunterbrechungen als Teil der Arbeitszeit von mindestens einer halben Stunde pro Schicht sowie
- das tarifvertragliche Recht, ab einem bestimmten Lebensalter und nach mehreren Beschäftigungsjahren wieder in Normalschicht zu wechseln.

Der DGB ist für erweiterte individuelle Gestaltungsmöglichkeiten bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit in sozialverträglichen Grenzen. Er wehrt sich aber gegen die Ausweitung der kapitalorientierten Arbeitszeitflexibilisierung, die nur eine Verlängerung der Anlagennutzungszeit zum Ziel hat und mit unsozialen Arbeitszeiten verbunden ist.

Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte zur Abwehr unsozialer Arbeitszeiten ausgeweitet werden.

*Der Antrag ist in erster Linie eine Selbstverpflichtung der Mitgliedsgewerkschaften, tarifpolitisch die Verkürzung und soziale Gestaltung von Arbeitszeiten durchzusetzen.*

*Aufgrund der tarifpolitischen Bewältigung der deutschen Einheit und der Verschärfung der Verteilungskonflikte ist die Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften zeitweilig in den Hintergrund getreten. Seit 1992 deutet sich aber wieder eine Verstärkung der arbeitszeitpolitischen Aktivitäten an, insbesondere zur besseren Regelung von Nacht- und Schichtarbeit. Die von der Abteilung zusammen mit dem WSI durchgeführte arbeitszeitpolitische Tagung im Juni 1992 hat diesen Prozeß unterstützt.*

*Angesichts des dramatischen Anstiegs der Massenarbeitslosigkeit erklärte der Tarifpolitische Ausschuß im November 1993 für die Tarifrunde 1994, vorrangig die Forderung nach beschäftigungssichernden Maßnahmen zu unterstützen. Die Verkürzung der Arbeitszeit in verschiedensten Formen spielt dabei eine wesentliche Rolle. Zusammen mit der Arbeitsgruppe „Beschäftigungssicherung“ entwickelte die Abteilung Tarifpolitik hierzu einen Forderungskatalog, der auch die beschleunigte Einführung der 35-Stunden-Woche sowie außerordentliche Ar-*



*beitszeitverkürzungen für Unternehmen in besonderen Krisensituationen auch unterhalb von 35-Wochenstunden, die mit einer Beschäftigungsgarantie zu verbinden sind.*

## **198 (M zu 193, 194 und 197)**

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### **Gemeinsamer Widerstand des DGB und seiner Gewerkschaften gegen Flexibilisierung und Deregulierung**

Maßgebende Kräfte bei den Arbeitgebern haben unter Mißachtung der tarifvertraglichen Regelungen und gegen den erkennbaren Willen der Beschäftigten den Dienstleistungsabend durchgesetzt. Gleichzeitig haben bestimmte politische Kreise ihre Kampagne für eine vollständige Beseitigung des Ladenschlußgesetzes wieder aufgenommen. Dies ist ein Teil der Arbeitgeberstrategien zur Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitszeit und zur Einführung regelmäßiger Schicht-, Samstags- und Sonntagsarbeit.

Die unvorhergesehene Öffnung der DDR-Grenze zum Bundesgebiet und in Berlin wurde unter anderem von der hessischen Landesregierung dazu benutzt, weitere Ladenöffnungszeiten an den Samstagen und Sonntagen vor Weihnachten 1989 durch Verordnung festzulegen. Dabei ging es weniger um die vermeintlichen Einkaufswünsche der Besucher aus der DDR als darum, in der Öffentlichkeit zu demonstrieren, wie sich weitgehend uneingeschränkte Ladenöffnungszeiten auswirken können.

Die Interessen der insbesondere in dieser Zeit überdurchschnittlich belasteten ArbeitnehmerInnen im Einzelhandel wurden dabei vollständig geopfert.

Die anhaltende Auseinandersetzung um regelmäßige Schicht-, Samstags- und Sonntagsarbeit und die tatsächliche Entwicklung des Dienstleistungsabends stellen an den DGB und seine Gewerkschaften zusätzliche Anforderungen:

Die Tatsache, daß entgegen unserer Erwartungen viele VerbraucherInnen den Dienstleistungsabend in Anspruch nehmen, stellt uns vor die Frage, was wir gemeinsam tun können, damit ArbeitnehmerInnen und ihre Familien in ihrer Eigenschaft als VerbraucherInnen durch ein entsprechendes Verhalten mit dazu beitragen, wie spätöffnungsbedingte Arbeitszeiten wieder zurückgeführt werden können und sie die generelle Aufhebung des Ladenschlußgesetzes als Teil der Arbeitgeberkampagne erkennen, die auf alle Bereiche gerichtet ist.

Das Zurückführen und das Verhindern von weiteren Spätöffnungszeiten ist im Interesse aller ArbeitnehmerInnen; nur wenn wir spätöffnungsbedingte Arbeitszeiten verhindern, wird es uns gemeinsam gelingen, die Ausweitung von Schichtarbeit und von Regelarbeitszeiten auf den Samstag und Sonntag abzuwehren.

Spätöffnungsbedingte Arbeitszeiten sind nur eine bestimmte Form der Ausweitung von betrieblichen Nutzungszeiten – sie haben die gleiche Qualität und das gleiche Ziel wie Regelarbeitszeiten an Samstagen und Sonntagen und Nachtschichtarbeiten in gesellschaftlich nicht notwendigen Bereichen!

Deshalb werden der DGB und seine Gewerkschaften im Rahmen der solidarischen Tarifpolitik die IG Metall und die IG Medien im Frühjahr 1990 mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln in ihren Tarifaueinandersetzungen unterstützen.

*Gegen die Forderungen nach Flexibilisierung und Deregulierung haben sich die Gewerkschaften tarif- und sozialpolitisch insgesamt erfolgreich gewandt und konnten in den Tarifverhandlungen die Forderung der Arbeitgeber, z. B. den Samstag als Regelarbeitstag wieder einzuführen, abwehren.*

*Der Realisierung von Forderungen der Arbeitgeber nach tariflichen Öffnungsklauseln für eine untertarifliche Entlohnung wurde verhindert. In diesem Zusammenhang spielt die Problematik des § 249h AFG eine Rolle. Hierauf basieren insbesondere für die neuen Bundesländer Tarifverträge, um eine untertarifliche Entlohnung zu verhindern. Jüngste Tarifabschlüsse beinhalten unter dem Aspekt der Beschäftigungssicherung bei Abschluß von unbefristeten Arbeitsverträgen, für externe Berufsanfänger und die Einstellung von Langzeitarbeitslosen ein auf ein Jahr befristetes geringeres tarifliches Entgelt.*

*Die von den Arbeitgebern wiederholte größere Flexibilisierungsnotwendigkeit der Arbeitszeit wird durch die tarifvertraglichen Regelungen widerlegt. Tarifvertraglich gibt es ein großes Maß an flexibler Arbeitszeitgestaltung und die Festlegung von Unter- und Obergrenzen sowie die Regelung zum Ausgleichszeitraum.*

*Die Forderungen der Arbeitgeber zur Flexibilisierung und Deregulierung zielen darauf ab, den Flächentarifvertrag in Frage zu stellen und das kollektive Schutzinstrument des Tarifvertrages zu gefährden.*

## **199 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung**

Die öffentlichen und privaten Arbeitgeber werden aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Interessenvertretungen und den DGB-Gewerkschaften die tarifvertraglichen und gesetzlich festgelegten Vereinbarungen über Verkürzungen der Arbeitszeit so umzusetzen, daß ein Höchstmaß an zusätzlichen Arbeitsplätzen und zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten daraus resultiert. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß hat Anlaß zu der Feststellung, daß die bisherigen Regelungen, durch die Arbeitszeitverkürzungen unter die 40-Stunden-Woche seit 1984 umgesetzt wurden, von seiten der Arbeitgeber oftmals so gestaltet wurden, daß sich aus ihnen geringere positive Arbeitsmarktwirkungen als möglich ergaben.

Die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund haben seit jeher betont, daß die Verkürzung der individuellen Arbeitszeiten nur ein Mittel innerhalb eines Maßnahmenbündels ist, die Massenarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen. Insbesondere darf die Wirtschaftspolitik des Bundes und der Länder und Gemeinden nicht aus der Verpflichtung entlassen werden, für Vollbeschäftigung zu sorgen. Die erheblichen beschäftigungspolitischen Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen dürfen jedoch nicht dadurch konterkariert werden, daß ihre konkrete

Ausgestaltung durch öffentliche und private Arbeitgeber die Schaffung neuer oder die Sicherung vorhandener Arbeitsplätze einschränkt.

*Durch die Verkürzung der Arbeitszeit konnten Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden. Dieses ist mittlerweile zwischen allen Betroffenen und Beteiligten unbestritten.*

*Die Bedeutung einer weiteren Arbeitszeitverkürzung wird als Instrument der Gegensteuerung in der Phase hoher Arbeitslosigkeit besonders deutlich.*

*In den Tarifverhandlungen wird seitens der Mitgliedsgewerkschaften als ein Instrument zur Beschäftigungssicherung das Vorziehen bereits vereinbarter Arbeitszeitverkürzungsschritte gefordert. Für die Tarifrunde 1994 besteht zwischen den Mitgliedsgewerkschaften darin Übereinstimmung, daß in der Tarifrunde vorrangig Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung getroffen werden sollen.*

*Die Mitgliedsgewerkschaften fordern gerade in den Fragen der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung und der Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, daß durch die Arbeitszeitverkürzung eine Leistungsverdichtung vermieden wird.*

*Im öffentlichen Dienst einiger Bundesländer wird durch geplante bzw. schon umgesetzte Arbeitszeitverlängerungen im Beamtenbereich die gewerkschaftliche Politik der Arbeitszeitverkürzung konterkariert.*

## **200 (A)**

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung bei Auszubildenden**

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern die Mitgliedsgewerkschaften auf über Tarifverträge und Dienst-Betriebsvereinbarungen sicherzustellen, daß die Auszubildenden die Arbeitszeitverkürzung an anderen Arbeitstagen nehmen können, falls sie auf Berufsschulstage bzw. freie Nachmittage fällt.

*Die Arbeitszeitverkürzung wird in allen entsprechenden Tarifverträgen, auch für Auszubildende, umgesetzt.*

*Die weiteren Schritte der Arbeitszeitverkürzung sind tarifvertraglich geregelt, dies gilt auch für die Auszubildenden.*

## **201 (A)**

Antragsteller: IG Medien

### **Verteidigung der Tarifautonomie**

Tarifautonomie und gewerkschaftliche Tarifpolitik, die gesamte Institution des Tarifvertrages sind seit langem heftigen Angriffen ausgesetzt, die im Zusammenhang mit der Tarifrunde 1990 und dem europäischen Binnenmarkt aber an Schärfe erheblich zugenommen haben.

Zum Teil kommen diese Angriffe als politische Forderungen aus dem Unternehmerlager und von Politikern insbesondere aus dem Kreis der Koalitionsparteien, wie beispielsweise die regelmäßig wieder auftauchende Forderung, zur „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ untertarifliche Arbeitsbedingungen zuzulassen.

Sie geben sich jedoch auch als scheinbar unpolitische, rein juristische Argumentation in wissenschaftlichen Stellungnahmen, aber auch in Urteilen. Es gibt kaum noch ein Gebiet der Tarifpolitik, das nicht als verfassungswidrig, tariflich nicht regelbar o. ä. dargestellt wird. In unzähligen verfassungsrechtlichen Gutachten versuchen Unternehmer, diese Auffassung zu verbreiten und damit juristisch herrschende Meinung herauszubilden, die den gewerkschaftlichen Handlungsspielraum entscheidend einengen soll.

Die verfassungsrechtliche Situation, wonach die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie ein Grundrecht, das Eigentum sozialgebunden und die Marktwirtschaft nicht Verfassungsinhalt sind, das Grundgesetz vielmehr umgekehrt den Sozialstaat als eines der obersten Verfassungsziele normiert hat, wird damit auf den Kopf gestellt.

Als Beispiele aus jüngster Zeit sind hier zu nennen:

- Ladenschluß verstoße gegen Berufsfreiheit der Unternehmer und gegen Wettbewerbsrecht,
- qualitative und quantitative Besetzungsregeln verstießen gegen Berufsfreiheit der Nichtfachkräfte,
- Ausbildungstarifvertrag für Journalisten verstoße gegen Pressefreiheit, etc.

Dazu kommt seit 1984, und jetzt verstärkt, die vielfach vorgetragene Behauptung, Arbeitszeitbegrenzungen – sei es eine Begrenzung der Wochenendarbeit, sei es die Arbeitszeitverkürzung – seien verbotene Höchstarbeitsbedingungen oder jedenfalls am Günstigkeitsprinzip zu messen, mit dem Ergebnis, daß längere Arbeit günstiger sei als kürzere, Wochenendarbeit günstiger als deren Verbot etc.

Diese Angriffe müssen ernst genommen werden. Sie haben bereits in einigen Punkten Eingang in die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefunden; es steht zu befürchten, daß weitere Urteile den Gestaltungsspielraum für tarifliche Regelungen empfindlich einschränken könnten. Ziel dieser Angriffe ist offenbar, Tarifverträgen, die mehr als Lohnfragen regeln, nur noch unverbindliche Leitbildfunktion zuzuerkennen, die gewerkschaftliche Tarifpolitik und damit die Gewerkschaften auf eine Ordnungsfunktion zu verkürzen. Diese Angriffe ordnen sich ein in die Politik der Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und der Zerstörung des kollektiven Arbeitsrechts.

Die Gewerkschaften müssen diesen Angriffen und Gefahren geschlossen und offensiv entgegenzutreten. Dies geschieht in erster Linie durch die konsequente Fortsetzung gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Die offensive Inanspruchnahme der Tarifautonomie, die Mobilisierung für Tarifverträge und deren Durchsetzung gerade auch zu neuen Herausforderungen und die Fortsetzung und Weiterentwicklung der tarifvertraglichen Arbeitszeitpolitik sind auch gegen Angriffe auf die Tarifautonomie die wirksamste Antwort. Wir müssen uns aber auch, stärker als bisher, mit den politischen und rechtlichen Angriffen auseinandersetzen. Zu denken ist dabei an öffentlichkeitswirksame Kampagnen und Veranstaltungen und an eine verstärkte Einschaltung in die verfassungsrechtliche Argumentation, beispielsweise durch Aufsätze,

Gutachten, Fachtagungen, Symposien etc. Hierzu soll ein Handlungskonzept entwickelt werden und sollen intensiv in die Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit hinein die Handlungsspielräume für die Tarifautonomie dargestellt werden.

*Im zurückliegenden Berichtszeitraum wurde von Arbeitgebern und Politikern gleichermaßen ständig der Versuch unternommen, die Tarifautonomie und damit die tarifpolitischen Handlungsfelder der Gewerkschaften zu schwächen.*

*In den Tarifrunden 1991, 1992 und 1993 ist es den Gewerkschaften gelungen, ein Lohndiktat der Arbeitgeber bzw. die von den Arbeitgebern geforderte Trendwende in der Tarifpolitik abzuwehren. Hierzu trugen die DGB-Solidaritäts-Aktionen zur Begleitung der jeweiligen Tarifrunden bei.*

*Die Kündigung der Tarifverträge der Metallindustrie Ost (Frühjahr 1993) und West (Herbst 1993) bewirkten bei den Mitgliedern eine starke Entschlossenheit zur Erreichung und Sicherung tarifpolitischer Ziele. Die Verteidigung der Tarifautonomie hat einen hohen Stellenwert und ist in der Mitgliedschaft mobilisierungsfähig.*

## **202 (M zu 201)**

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Respektierung der Tarifautonomie**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes verurteilen die in der letzten Zeit wiederholt in Form von Forderungen, „Ratschlägen“ und dergleichen durch Politiker an die Tarifvertragsparteien erkennbar gewordene Mißachtung der Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland. Insbesondere weisen sie „Maßhalteappelle“ und Forderungen des Bundeswirtschaftsministers zum Verzicht auf weitere Arbeitszeitverkürzungen zurück, die leider darauf schließen lassen, daß dieser das Verfassungsgebot von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie nicht ausreichend ernst nimmt.

Bestand und Funktion von Gewerkschaften und ebenso deren Verhandlungsfreiheit und Vereinbarungsbefugnis betreffend Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Tarifautonomie) stehen unter der Verfassungsgarantie des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Sie ergeben sich aus Artikel 9, Absatz 3 des Grundgesetzes, dem einzigen Gruppengrundrecht innerhalb des uneinschränkbaren Grundrechtskatalogs, und stehen damit weder Politikern noch Parteien noch der administrativen Gewalt – etwa einzelnen Bundesministern – zur Disposition.

Es steht jedermann frei, wirtschaftliche oder gesellschaftliche Zusammenhang und Forderungen wie etwa die Arbeitszeitverkürzung sachkundig oder auch inkompetent in der Öffentlichkeit zu bewerten. Es ist jedoch ein erheblicher Angriff auf die Tarifautonomie, bestimmt tarifpolitische Aktivitäten verwehren zu wollen und diese zu solchen zu erklären, die angeblich „die Funktionäre von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nicht mehr allein entscheiden“ dürfen.

Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sind verfassungsrechtlich den Gewerkschaften und Arbeitgebern garantiert und insoweit gerade nicht anderen Gruppen oder Einzelpersonen zu-

gewiesen. Sie sind im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in keiner Weise von staatlichen Organen verliehen oder gar an staatliche Institutionen abgetreten worden.

Wenn staatliche Repräsentanten tarifautonome Rechte wegnehmen, beschränken oder anzweifeln wollen, über die sie selbst keinerlei Kompetenz oder Verfügungsgewalt haben, so muß dies als eklatanter Eingriff in die Tariffreiheit angesehen werden, dem sich der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften mit aller Kraft widersetzen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 201.*

## **204 (A)**

Antragsteller: IG Metall

### **Tarifliche Regelungen zur Leistungs- und Personalbemessung**

Auch im Zeitlohn-, Angestellten- und Beamtenbereich nimmt der Leistungsdruck zu. Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber verschärfen den Leistungsdruck gezielt und geplant. Dazu verwenden sie u. a. folgende Methoden: Systematische Personalbemessung, Personalführung, herkömmliche und computergestützte Leistungskontrolle, Terminvorgaben für Aufgaben und Projekte. Sie verweigern den Personalausgleich bei Arbeitszeitverkürzung. Tarifverträge und das Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetz bieten der betrieblichen Interessenvertretung keine ausreichende Einflußmöglichkeiten, um die Leistungsbedingungen und damit die Personalbemessung im Zeitlohn- und Gehaltsbereich zu regeln. Es ist dringend erforderlich, daß die Betriebsräte/Personalräte und die Beschäftigten auch in diesen Bereichen zukünftig auf die Leistungsbedingungen Einfluß nehmen.

Der DGB-Bundeskongreß fordert, Tarifverträge abzuschließen, die den Betriebsräten/Personalräten und den Arbeitnehmern auch im Zeitlohn und im Angestelltenbereich die Mitbestimmung und Einflußmöglichkeiten auf die Festlegung des Arbeitspensums und der Personalbemessung einräumen.

Eckpunkte solcher tariflichen Regelungen sollen sein:

- Mitbestimmung des Betriebsrats/des Personalrats bei der Personalbemessung
- Reklamationsrecht und Vorschlagsrecht der Beschäftigten und des Betriebsrats/des Personalrats bei unzumutbarer Arbeitsleistung und deren Abbau durch Personalaufstockung
- Mitbestimmung der Betriebs-/Personalräte über Arbeitspensum und Personalbesetzung bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung.

Der Gesetzgeber ist aufgefordert, durch Änderung der Personalvertretungsgesetze auch den Personalräten entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten zu schaffen.

*In tarifvertraglichen Regelungen (z. B. IG Medien, IG Metall, DPG, ÖTV und HBV) konnten Regelungen zur Leistungs- und Personalbemessung vereinbart werden. Die tarifvertraglichen Regelungen sollen vor Leistungsverdichtung schützen und beinhalten damit eine humane Personalbemessung mit Erhol- und Ausgleichszeiten, um die Leistungsanforderung so zu ge-*

stalten, daß sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zumutbar und sozial verträglich sind.

Mit tariflichen Regelungen zur Leistungs- und Personalbemessung soll eine Leistungsverdichtung verhindert und somit Beschäftigung gesichert werden. Die Abteilung Tarifpolitik hat gemeinsam mit der Abteilung Angestellte und der Hans-Böckler-Stiftung im Oktober 1992 ein Expertengespräch „Leistungsbedingungen von Angestellten gestalten. Dialog zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften“ durchgeführt. Darüber hinaus wurde auf Empfehlung des Bundes-Angestelltenausschusses 1993 ein Arbeitskreis „Personal- und Leistungs politik im Angestelltenbereich“ eingerichtet, der u. a. dem Erfahrungsaustausch über gewerkschaftliche Ansätze und der Weiterentwicklung tarifpolitischer Konzepte zur Leistungs- und Personalbemessung dienen soll.

## 205 (A; Letzter Absatz M an BV)

Antragsteller: IG Metall

### Mitwirkung der Gewerkschaften im REFA-Verband

In den Gremien des REFA-Verbandes wirken die Vertreter der Gewerkschaften mit, um auf diesem Weg darauf Einfluß zu nehmen, daß die Interessen der abhängig Beschäftigten in der Arbeit des REFA-Verbandes, insbesondere in den vom REFA-Verband veröffentlichten Methodenlehren angemessen berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund der technischen und organisatorischen Veränderung in den Betrieben und Verwaltungen befaßt sich der REFA-Verband mit der Veränderung seiner Methodenlehren. Angesichts der umfangreichen Ausbildungsmaßnahmen, die der REFA-Verband durchführt, hat seine Arbeit ein hohes Gewicht und praktische Auswirkungen in den Betrieben.

Innerhalb des REFA besteht nach wie vor die Gefahr, daß sich dieser Verband einseitig als Instrument zur Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen entwickelt. So konnte zwar auf der Grundlage des Antrags 262 des 13. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses die Gründung einer Unternehmensberatungsgesellschaft des REFA-Verbandes verhindert werden. Bei der Weiterentwicklung der REFA-Methodenlehren zeigt sich jedoch ein einseitiges Verbandsinteresse. So ist festzustellen, daß der REFA zwar versucht, die Entwicklung von Technik und Arbeitsorganisation in den Methodenlehren zu berücksichtigen, die Aufnahme neuer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und weiterer Initiativen zur Humanisierung der Arbeit jedoch vernachlässigt. Bei einzelnen Fragestellungen, wie zum Beispiel der Berücksichtigung von Erholungszeiten zeigt sich, daß Tabu-Positionen der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände in die praktische REFA-Arbeit durchschlagen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß bekräftigt deshalb, daß eine Mitwirkung von Vertretern der Gewerkschaften im REFA-Verband nur so lange möglich ist, wie in der praktischen Arbeit des Verbandes die Arbeitnehmerinteressen gleichgewichtig berücksichtigt werden .

Dies wird sich in nächster Zeit insbesondere

- bei der Erstellung der Bände zur „Arbeitsgestaltung“;

- bei der Neufassung des Bandes „Datenermittlung“ in der Methodenlehre der BO;
- bei der Auseinandersetzung um REFA-Konzepte für Bereiche des öffentlichen Dienstes erweisen.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, die Koordination der Arbeit seiner Vertreter in den REFA-Gremien zu verstärken. Dies soll insbesondere durch einen Informationsdienst des DGB-Bundesvorstandes über die Arbeit der Vertreter in den REFA-Gremien erfolgen. Außerdem ist zu überlegen, wie die dezentrale Entsendung der REFA-Vertreter in die Gewerkschaftsarbeit verstärkt werden kann. Arbeitsstudientagungen aller Vertreter des DGB in REFA-Gremien sind fortzusetzen und jährlich durchzuführen, um ein gemeinsames politisches Vorgehen zu beraten. Die Zusammenarbeit mit Arbeitswissenschaftlern ist zu verstärken.

*Im Berichtszeitraum hat der REFA-Verband die Bände „Grundlagen der Arbeitsgestaltung“, „Arbeitsgestaltung in der Produktion“ und „Arbeitsgestaltung im Bürobereich“ veröffentlicht. Zu den vorgelegten Entwürfen wurden vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften Stellungnahmen erarbeitet. Vgl. hierzu den Geschäftsbericht.*

## 206 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Partnerschaftlich Leben und Arbeiten**

Der DGB-Bundeskongreß fordert den DGB und alle seine Mitgliedsgewerkschaften auf, im Sinne der Vereinheitlichung und Verbesserung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen der Arbeitszeitverkürzung und der sozialen Arbeitszeitgestaltung weiter eine hohe tarifpolitische Priorität einzuräumen.

Die Verwirklichung des Grundrechtes auf eigenständige Existenzsicherheit und persönliche Entfaltung im Beruf auch für Frauen ist ohne eine Weiterentwicklung des „Normalarbeitsverhältnisses“ nicht möglich.

Die zeitlichen Anforderungen des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses (8 Std. und mehr sowie die Erwartung von Überstundenbereitschaft) an die abhängig Beschäftigten sind unvereinbar mit dem Zeitbedarf für die Bewältigung des Alltages außerhalb der Erwerbsarbeit, wenn dieser Alltag auch durch die Bedürfnisse von Kindern oder anderen versorgungsbedürftigen Personen geprägt ist. Diese Doppelarbeit wird noch häufig überwiegend von Frauen geleistet.

Deshalb geht es vorrangig um eine Entlastung des Alltages von diesen Anforderungen der Berufstätigkeit, damit Frauen die Chance kontinuierlicher Erwerbstätigkeit erhalten und Männer in die Lage versetzt werden, sich angemessen an der Bewältigung des Alltages und der Versorgung der Kinder zu beteiligen.

Der DGB-Bundeskongreß fordert deshalb den DGB und die Mitgliedsgewerkschaften auf, intensiv über ihre Möglichkeiten zur Verwirklichung partnerschaftlicher Lebensgestaltung zu diskutieren.



Es sollen dabei sowohl ausländische wie auch eigene Erfahrungen, Ideen und Wünsche – insbesondere der Frauen – aufgearbeitet und zur Gestaltung gebracht werden.

Die tägliche Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel eines kürzeren „Normalarbeitstages“ muß als Lösungsbeitrag für die Probleme erwerbstätiger Eltern intensiv beraten und in entsprechende Beschlüsse und Politik umgesetzt werden.

Das Ziel einer neuen „Normalarbeitszeit“ steht nicht im Widerspruch zu dem Ziel der Erweiterung von Wahlmöglichkeiten der abhängig Beschäftigten bei der Abstimmung ihrer individuellen Arbeitszeit mit ihren individuellen Lebensbedürfnissen und Lebensbedingungen. Vielmehr fordert der DGB-Bundeskongreß den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf, die Arbeitszeitverkürzung zu verbinden mit einer umfassenden Arbeitszeitgestaltungspolitik.

Die Arbeitszeitgestaltungsabkommen müssen auf der Grundlage der tariflichen Basisnorm folgenden Zielen verpflichtet sein:

- Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten einschließlich einer möglichst engen Begrenzung von Mehrarbeit.
- Sicherung des freien Wochenendes, des Feierabends und der Nachtruhe einschließlich Regelungen für diejenigen Beschäftigten und Bereiche, für die Arbeitszeit am Wochenende, am Feierabend und in der Nacht unvermeidbar ist, nach dem Prinzip der überdurchschnittlichen Anrechnung solcher Arbeitszeiten auf die Normalarbeitszeit.
- Tarifliche Rahmenregelungen zur Gleitzeitarbeit.
- Tarifliche Sicherung der Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Mindestarbeitszeit.
- Recht auf Teilzeitarbeit bei Kindererziehung und Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit.
- Beteiligungsrechte der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung bei individueller Arbeitszeitgestaltung und Festlegung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme.

Ein neues „Normalarbeitsverhältnis“ ist keine ferne Utopie, sondern eine konkrete Möglichkeit, noch in diesem Jahrhundert endlich die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß Männer und Frauen gleichberechtigt an allen Lebensbereichen teilhaben können.

*Tarifvertraglich konnten die Absichten der Arbeitgeber, das Normalarbeitsverhältnis durch flexible Regelungen zum Nachteil der Arbeitnehmer aufzuweichen, verhindert werden. Von einigen Gewerkschaften wurde die Teilzeitarbeit tarifvertraglich geregelt, um somit den Flexibilisierungstendenzen der Arbeitgeber entgegenzuwirken. Auch die Sicherung des freien Wochenendes war im Berichtszeitraum immer wieder Gegenstand von Tarifverhandlungen.*

*In tarifvertraglichen Regelungen konnte vereinbart werden, daß z. B. der Elternurlaub mit dem gesicherten Anspruch der Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb durchgesetzt werden konnte.*

## 207 (M zu 206)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

### **Berufstätigkeit und weiblicher Lebenszusammenhang**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern alle Mitgliedsgewerkschaften des DGB auf, im Sinne der Vereinheitlichung und Verbesserung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen der Arbeitszeitverkürzung der sozialen Arbeitszeitgestaltung weiter eine hohe tarifpolitische Priorität einzuräumen.

Die Verwirklichung des Grundrechts auf eigenständige Existenzsicherheit und persönliche Entfaltung im Beruf auch für Frauen ist ohne eine Umgestaltung des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses nicht möglich. Die zeitlichen Anforderungen des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses an die abhängig Beschäftigten sind unvereinbar mit dem Zeitbedarf für die Bewältigung des Alltags außerhalb der Erwerbsarbeit vor allem dann, wenn dieser Alltag auch durch die Bedürfnisse von Kindern oder anderen versorgungsbedürftigen Personen geprägt ist.

Deshalb geht es vorrangig um die Entlastung des Alltags von den Anforderungen der Berufstätigkeit, damit Frauen die Chance kontinuierlicher Erwerbstätigkeit erhalten und Männer in die Lage versetzt werden, sich angemessen an der Bewältigung des eigenen Alltags und der Versorgung der eigenen Kinder zu beteiligen.

Der DGB-Bundeskongreß fordert deshalb Vorrang für die tägliche Arbeitszeitverkürzung mit vollem Einkommensausgleich und dem Ziel der Verwirklichung von täglich 6 Stunden an 5 Arbeitstagen pro Woche grundsätzlich von montags bis freitags.

Das Ziel einer neuen Normalarbeitszeit von 6 Stunden täglich steht nicht im Widerspruch zu dem Ziel der Erweiterung von Wahlmöglichkeiten der abhängig Beschäftigten bei der Abstimmung ihrer individuellen Arbeitszeit mit ihren individuellen Lebensbedürfnissen und Lebensbedingungen. Vielmehr fordert der DGB-Bundeskongreß die Mitgliedsgewerkschaften des DGB auf, die Arbeitszeitverkürzung zu verbinden mit einer umfassenden Arbeitszeitgestaltungspolitik. Die Arbeitszeitgestaltungsabkommen müssen auf der Grundlage der tariflichen Basisnorm von 6 Stunden täglich folgende Regelungen enthalten:

- Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten einschließlich einer möglichst engen Begrenzung von Mehrarbeit,
- Sicherung des freien Wochenendes, des Feierabends und der Nachtruhe einschließlich Regelungen für diejenigen Beschäftigten und Bereiche, für die Arbeitszeit am Wochenende, am Feierabend und in der Nacht unvermeidbar ist, nach dem Prinzip der überdurchschnittlichen Anrechnung solcher Arbeitszeit auf die Normalarbeitszeit,
- tarifliche Rahmenregelungen zur Gleitzeitarbeit,
- tarifliche Sicherung der Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Mindestarbeitszeit,
- Recht auf Teilzeitarbeit bei Kindererziehung und Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit,
- Beteiligungsrechte der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung bei individueller Arbeitszeitgestaltung und Festlegung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme.

Der 6-Stunden-Tag als Grundnorm eines neuen Normalarbeitsverhältnisses ist keine ferne Utopie, sondern eine konkrete Möglichkeit, noch in diesem Jahrhundert endlich die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß Männer und Frauen gleichberechtigt an allen Lebensbereichen teilhaben können. Der DGB-Bundeskongreß fordert die Mitgliedsgewerkschaften des DGB auf, sich mit aller Kraft zunächst für die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche in allen Tarifbereichen einzusetzen und dabei deutlich zu machen, daß die 35-Stunden-Woche kein Endziel, sondern nur eine wichtige Etappe der Arbeitszeitverkürzung ist. Arbeitszeitverkürzung ist eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben der Gewerkschaften, mit der sie einen eigenen Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und zur Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen leisten. Für den 7-Stunden-Tag morgen und den 6-Stunden-Tag übermorgen!

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 206.*

## 208 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### **Arbeitszeitverkürzung und Verteilung der Arbeitszeit**

Die im DGB zusammengeschlossenen Industrie-Gewerkschaften und Gewerkschaften bekräftigen ihre Entschlossenheit, die Wochenarbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich weiter zu verkürzen und mit Vorrang weiter zu verfolgen.

Die von den DGB-Gewerkschaften bisher durchgesetzten Arbeitszeitverkürzungen haben ihre beschäftigungssichernde und -schaffende Wirkung bewiesen.

Weit über 250.000 Arbeitsplätze konnten durch die Wochenarbeitszeitverkürzungen und über 80.000 Arbeitsplätze konnten durch den Vorruhestand gesichert und geschaffen werden.

In Anbetracht der nach wie vor fortwirkenden Massenarbeitslosigkeit und der von den Unternehmen betriebenen beschäftigungsfeindlichen Rationalisierungsstrategien bleibt die weitere Verkürzung der Arbeitszeit das vordringliche tarifpolitische Ziel.

Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit hat zudem Entlastungen und Erholungsmöglichkeiten geschaffen. Die Umsetzung und Form der wöchentlichen Arbeitszeit muß deshalb auch weiterhin unter Berücksichtigung der jeweiligen organisations- und branchenspezifischen Gegebenheiten erfolgen.

Dabei muß jeweils die Form der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung in den verschiedenen Branchen zur Anwendung kommen, die den höchstmöglichen Beschäftigungs- und Humanisierungseffekt in Verbindung mit mehr Freizeit für die einzelnen Arbeitnehmer bringt. Einseitige und für die Arbeitnehmer unzumutbare Flexibilisierungsvorstöße der Unternehmen sind abzuwehren.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 197.*

## 210 (A)

Antragsteller: IG Metall

### **Normalarbeitsverhältnis**

Der DGB will auch mit tarifpolitischen Mitteln Normalarbeitsverhältnisse für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland sichern und weiter ausbauen. Dieses sind unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse bei zumutbaren Arbeitsbedingungen und geregelten Arbeitszeiten, aber auch sozial geschützte und sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Bisher ungesicherte und unregelte Arbeitsverhältnisse sind durch Tarifverträge abzusichern. Dazu gehört, daß die Einrichtung von Arbeitsplätzen nur in Form von vollsozialversicherungspflichtiger Tätigkeit erfolgen darf.

Die Errichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und die Regelung der Arbeitsverhältnisse für Teilzeitbeschäftigte darf nur mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen. Es sollten tarifliche Regelungen zu folgenden Punkten angestrebt werden:

- Teilzeitarbeitsplätze sollen in der Regel nur zusätzlich eingerichtet werden. Eine Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze darf nur auf Wunsch des/der Betroffenen erfolgen.
- Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist mit dem Teilzeitbeschäftigten im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Die Überschreitung dieser Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig und zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
- Jeder Teilzeitbeschäftigte hat das Recht, auf einen Vollarbeitsplatz zu wechseln. Entsprechende Stellenausschreibungen müssen zuerst dem Teilzeitbeschäftigten angeboten werden.
- Arbeit auf Abruf ist nicht zulässig. Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist festzulegen und mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- Alle übrigen tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen gelten für Teilzeitbeschäftigte entsprechend.

Gesicherte Arbeitsverhältnisse können nicht allein und auch nicht in erster Linie mit tarifpolitischen Mitteln erreicht werden. Es bleibt daher nach wie vor unsere Forderung an den Gesetzgeber: Leiharbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ohne sozialen Schutz müssen verboten werden.

Solange ein gesetzliches Verbot nicht besteht, streben wir durch Tarifverträge verbesserte und erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, beim Abschluß von Werkverträgen und beim Einsatz von Fremdfirmen an.

*Die Gewerkschaften haben tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit vereinbart mit dem Ziel der vollen sozialen Absicherung dieser Beschäftigungsverhältnisse. Hierbei wurde festgelegt, daß die Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze nur auf Wunsch der Betroffenen erfolgen darf und ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz garantiert wird. Das Ziel der Absicherung von Teilzeitarbeit bedeutet, daß keine tarifvertraglichen Nach-*

*teile bei der Gestaltung von Teilzeittätigkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehen und somit das Normalarbeitsverhältnis nicht gefährdet wird.*

*Ein weiterer Schwerpunkt tarifvertraglicher Ziele liegt in der Einbeziehung und Tarifierung geringfügiger Beschäftigung. Damit soll der Aufweichung des Normalarbeitsverhältnisses entgegengewirkt werden.*

*Tarifvertragliche Regelungen hinsichtlich der Flexibilisierung, der Lage und Dauer der Arbeitszeit zielen darauf ab, das Normalarbeitsverhältnis zu schützen, um eine Deregulierung zu verhindern.*

## Arbeiter – Handwerk

### 211 (M an BV)

Antragsteller: Bundes-Arbeiterausschuß

#### **Zur sozialen und gesellschaftlichen Lage der Arbeiterinnen und Arbeiter**

Immer noch sind Arbeiterinnen und Arbeiter gesellschaftlich, politisch und rechtlich benachteiligt.

Deshalb wird der Deutsche Gewerkschaftsbund auch weiterhin und in verstärktem Maße jeglicher Diskriminierung von Arbeiterinnen und Arbeitern entgegenwirken.

Hierzu gehört beispielhaft

- eine Politik der Aufhebung der nach wie vor im Arbeits- und Sozialrecht bestehenden Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten mit der Zielsetzung der Hinführung der Benachteiligten zum besseren Recht;
- Beseitigung der ungeschützten Arbeitsverhältnisse;
- weiterer Abbau arbeiterspezifischer Belastungen am Arbeitsplatz;
- Abbau der Benachteiligungen der Kinder von Arbeiterinnen und Arbeitern im Bildungswesen;
- Aufhebung der bestehenden Benachteiligung von Arbeiterinnen und Arbeitern im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung;
- verstärkte Berücksichtigung von Arbeiterinnen und Arbeitern in den Willensbildungs- und Entscheidungsorganen des Staates und der öffentlich-rechtlichen Körperschaften.

Der DGB-Bundesvorstand wird beauftragt, eine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation von Arbeiterinnen und Arbeitern und ihrer Familien zu erstellen und Strategien zur Überwindung der Benachteiligungen von Arbeiterinnen und Arbeitern in der gesamten Gesellschaft zu entwickeln.

*Ständiger Auftrag.*

### 212 (A)

Antragsteller: IG Bau-Steine-Erden

#### **Ausbau der Arbeitnehmer-Mitwirkung in der Selbstverwaltung des Handwerks**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, seine Aktivitäten zur Novellierung der Handwerksordnung gemeinsam mit den für Handwerk zuständigen Gewerkschaften auf der Grundlage der bereits auf den zurückliegenden DGB-Bundeskongressen beschlossenen Novellierungsforderungen zu verstärken.

Dabei sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Die paritätische Besetzung aller Organe der Handwerkskammern durch Vertreter der Betriebsinhaber und der Arbeitnehmer;
- Beseitigung des für die Arbeitnehmer diskriminierenden Drei-Klassen-Wahlrechts zu den Handwerkskammern und Einführung des direkten Wahlrechts für alle im Handwerk tätigen Arbeitnehmer;
- Einbeziehung der Kammervereinigungen in die Handwerksordnung als Körperschaft des öffentlichen Rechts und ihre paritätische Besetzung mit Vertretern der Betriebsinhaber und der Arbeitnehmer;
- Sicherung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer in der handwerklichen Selbstverwaltung, Ausübungs- und Behinderungsschutz bei ihrer Ehrenamtstätigkeit, Kündigungsschutz und Benachteiligungsverbot.

Zur Verwirklichung dieser Forderungen und zum Zwecke einer wirksamen Vertretung der Arbeitnehmerrechte sollen die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervertreter in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks alle ihnen nach der Handwerksordnung zustehenden Rechte offensiv wahrnehmen und darüber hinaus alle bestehenden Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitgestaltung entsprechend den mitbestimmungspolitischen Leitsätzen des DGB nutzen und ausbauen.

*Dem Auftrag, auf der Grundlage der bereits auf den zurückliegenden DGB-Bundeskongressen beschlossenen Novellierungsforderungen, die Aktivitäten zur Novellierung der Handwerksordnung zu verstärken, wurde entsprochen.*

*Hierbei konnte erstmals seit Verabschiedung der Handwerksordnung im Jahre 1953 eine Teilkorrektur der Handwerksordnung unter Berücksichtigung eines erheblichen Teils unserer Novellierungsforderungen verwirklicht werden. Bei dieser zum 1. Januar 1994 in Kraft getretenen Gesetzesänderung wurden wichtige Korrekturen erreicht. Vgl. hierzu den Geschäftsbericht.*

*In Verbindung mit der Erstellung eines gemeinsamen Gesetzesvorschlages des DGB, des ZDH und des Deutschen Kolpingwerkes, der dann in seinen wesentlichen Inhalten Gegenstand eines gemeinsamen Gesetzentwurfs der Bundestagsfraktionen der CDU/CSU, der SPD und der FDP wurde, konnte abgesprochen werden, daß weitere Präzisierungen, von der Erarbeitung einer Mustersatzung bis zur Überarbeitung der Kommentierung der Handwerksordnung von DGB und ZDH gemeinsam erfolgen.*

*Die weiteren DGB-Forderungen, die bei dieser Gesetzesänderung nicht berücksichtigt werden konnten, sind weiterhin Gegenstand des an den DGB-Bundesvorstand erteilten Arbeitsauftrages.*

## 213 (M zu 212)

Antragsteller: IG Metall

### **Mitarbeit in Handwerksvereinigungen**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB bekräftigen die Forderungen des DGB zur Novellierung der Handwerksordnung. Die in den Mitgliedsgewerkschaften des DGB organisierten Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben des Wirtschaftszweiges Handwerk werden aufgefordert, alle Mitwirkungsmöglichkeiten in den in der Handwerksordnung festgelegten Organen der Handwerksorganisation extensiv zu nutzen. Zugleich fordern die Delegierten die Mitglieder aus den Handwerksbetrieben dazu auf, in den privatrechtlichen Einrichtungen der Arbeitgeber und der arbeitgeberbeherrschten Handwerkskammern nicht mitzuarbeiten.

Der ZDH hat gefordert:

- Abbau von Schutzvorschriften für die Arbeitnehmer im Arbeitsrecht,
- höhere Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer an den Krankenkassenleistungen,
- befristete Arbeitsverträge als Dauerregelung,
- Kündigungsschutz erst nach 12 Monaten Beschäftigung,
- Verschlechterung des Lohnfortzahlungsgesetzes,
- keine Verkürzung der Arbeitszeit,
- keine Beschränkung von Überstunden.

Der Präsident des ZDH, Heribert Späth, hat formuliert: „Über die tarifpolitischen Aufgaben hinaus müssen die Verbände des Handwerks aber als frei organisierte Kampfgruppe für die Arbeitgeberinteressen des Handwerks stärker in Erscheinung treten,“ ein Grund mehr, warum Gewerkschafter die Mitarbeit in Handwerkskammer-Vereinigungen und anderen Einrichtungen der Arbeitgeber des Handwerks ablehnen. Die Mitarbeit ist auch dann abzulehnen, wenn die Arbeitgeber diese in ihren Vereinssatzungen verankern. Das gewerkschaftliche Ziel bleibt die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Handwerkskammern. Ebenso fordern wir die Einbeziehung der Handwerkskammerzusammenschlüsse in den Bundesländern und auf Bundesebene in den Geltungsbereich der Handwerksordnung. Für neu zu errichtende Organe ist Parität zu verankern.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 212.*



# Öffentlicher Dienst

## 215 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

### „Zukunft durch öffentliche Dienste“

Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich ein für eine Gesellschaft, die

- die Würde des Menschen wahrt und die Schwachen schützt
- Demokratie und soziale Gerechtigkeit gegenüber allen ihren Mitgliedern praktiziert und auf allen Ebenen fördert
- die gesellschaftliche Gleichstellung der Frauen verwirklicht
- Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte garantiert, Mitbestimmungsrechte ausweitet, Relikte des Obrigkeitsstaates beseitigt und die Beteiligung der Bürger in allen Lebensbereichen gewährleistet
- das Recht auf Arbeit für alle sichert
- die natürlichen Lebensgrundlagen bewahrt und eine lebenswerte Umwelt schafft.

Die Gewerkschaften haben durch ihre Arbeit wesentlich zum heute erreichten Niveau an politischer und sozialer Demokratie, an Wohlstand, Bildungschancen und Gleichberechtigung beigetragen. Dadurch sind mehr Selbstentfaltung, Individualität und Privatheit möglich geworden. Mit diesen Veränderungen im Bewußtsein und in den Lebensstilen der Menschen und durch den ökonomisch technologischen Umstrukturierungsprozeß, sind neben positiven Entwicklungen auch eine Vielzahl an Problemen entstanden. Sie stellen die Gesellschaft und auch die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen.

Die Konservativen haben auf diesen komplexen und widersprüchlichen Prozeß der Individualisierung mit ihren Lösungskonzepten durch Abbau sozialstaatlicher Leistungen, Privatisierung und Deregulierung reagiert. Diese Strategien zielen in der Konsequenz auf Vereinzelung und Entsolidarisierung und darauf, den Sozialstaat auszuhöhlen.

Gerade vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels bleibt sozialstaatliches Handeln aber unverzichtbar, um für sozialen Ausgleich, gesellschaftliche Sicherheit und gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung zu sorgen. Darüber hinaus sind neben sozialstaatlichen Leistungen auch zusätzliche Formen staatlicher Regulierung notwendig geworden, um die Probleme des gesellschaftlichen Strukturwandels zu lösen und Vereinzelung, Verarmung und Ausgrenzung zu überwinden. Hierbei spielen öffentliche Dienste eine zunehmend wichtige Rolle, sei es bei einer vorsorgenden Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, bei der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, der Beseitigung der Doppelbelastung von Frauen, bei der Pflege alter Menschen, bei der Bewältigung der Umweltprobleme oder bei der sozialen Beherrschung des technischen Wandels.

Notwendig ist der Ausbau des Sozialstaates. Die gesellschaftspolitische Verantwortung des Staates muß gestärkt und ein breiteres Angebot an öffentlichen Dienstleistungen geschaffen werden.

Schwerpunkte für notwendige Reformen des öffentlichen Dienstes sieht der Deutsche Gewerkschaftsbund in den Bereichen kommunale Verwaltung, Sozial- und Gesundheitswesen und beim Umweltschutz.

Die öffentliche Verwaltung ist so zu reformieren, daß sie als leistungsfähiger Service-Betrieb dem Bürger/der Bürgerin als Kunden und Partner gegenüber treten kann. Bürgerinnen und Bürger wollen nicht länger als Bittsteller behandelt werden, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes brauchen mehr Spielraum für eigenverantwortliches Handeln. Mehr Mitsprachemöglichkeiten für die Bevölkerung sind notwendig, damit ihre Bedürfnisse als Kunden in Verwaltungsentscheidungen und Verwaltungshandeln einbezogen werden können. In der inneren Struktur der Verwaltung müssen obrigkeitstaatliche und hierarchische Relikte abgebaut werden, denn sie sind nicht nur unzeitgemäß gegenüber dem demokratischen Entwicklungsstand unserer heutigen Gesellschaft, sie schränken auch die Effektivität öffentlicher Dienstleistungen ein und behindern ihre Entwicklung zu einem bürgerfreundlichen Service.

Mehr Eigenverantwortung und kooperative Arbeitsformen sind ebenfalls Voraussetzung dafür, daß Beschäftigte Bürgerinnen und Bürger unbürokratisch und effizient beraten und betreuen können. Eine Verwaltungsreform muß deshalb ein dezentrales, ortsnahes Dienstleistungsangebot und durchschaubare Verwaltungsstrukturen zum Ziel haben.

Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechniken muß dazu genutzt werden, die Transparenz und den Ausbau von Informations- und Beratungsdiensten zu fördern. Ganzheitliche Arbeitsprozesse, Mischarbeit und Beteiligungsansätze bei der Arbeitsgestaltung müssen ausgeweitet werden. Entscheidungen und politische Abwägungen dürfen nicht der Maschine überlassen werden, sie müssen beim Menschen bleiben.

Neue Techniken und neue Anforderungen in der fachlichen Beratung und Kooperation erfordern eine fundierte Aus-, Fort- und Weiterbildung. Nur durch gut ausgebildete, leistungsge- recht bezahlte Beschäftigte kann die notwendige Qualitätsverbesserung des Produktes öffentliche Dienstleistung erreicht werden.

Wirtschaftlicher Wohlstand und mehr Lebensqualität sind ohne Umweltschutz und ohne eine stärkere Berücksichtigung ökologischer Erfordernisse nicht möglich. Staatliche Politik muß deshalb auch auf Umweltverträglichkeit ihrer Entscheidungen achten.

Gerade weil sie nicht auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sind, müssen öffentliche Betriebe und Unternehmen im Umweltschutz Vorbildfunktion übernehmen, etwa im Nahverkehr, beim schonenden Umgang mit knappen Ressourcen in der Wasser-, Abfall- und Energiewirtschaft. Sie können so erheblich dazu beitragen, das öffentliche Bewußtsein auf einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen hinzuführen.

Alle Bürger sind auf ein gut ausgestattetes Sozial- und Gesundheitswesen angewiesen, darunter immer noch in besonderem Maße die Frauen. Sie sind am meisten betroffen von fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder für Pflegebedürftige, ebenso wie von unzureichender Bezahlung und schlechten Arbeitsbedingungen im Sozial und Gesundheitswesen. Reformen sind hier besonders wichtig. Denn wer in Not gerät, krank oder pflegebedürftig wird, muß die Sicherheit haben, nicht nur medizinisch versorgt, sondern auch menschlich

ausreichend betreut und beraten zu werden.

Die Sozial- und Gesundheitspolitik muß sich außerdem viel stärker als bisher darauf konzentrieren, Krankheiten und Krankheitsursachen früh zu erkennen und zu vermeiden. Deshalb muß dem Bereich der Vorsorge in Zukunft mehr Gewicht zugemessen werden.

Die starre Trennung zwischen ambulanter und stationärer Versorgung muß überwunden und durch ein zusätzliches Angebot an ortsnahen Sozial- und Gesundheitszentren ergänzt werden.

Umfassende soziale Dienste können wirksam für alle Bevölkerungsgruppen nur durch hauptamtliche Teams unterschiedlicher Sozial- und Gesundheitsberufe erbracht werden, die ganzheitliche Beratung und Therapie sicherstellen und in der Lage sind, sie mit ergänzenden Angeboten der Selbsthilfe und ehrenamtlichem Engagement zu verknüpfen.

Die Reform öffentlicher Dienste muß insbesondere daran ausgerichtet werden,

- politische Entscheidungen über Aufgaben des öffentlichen Dienstes vorrangig an Zielen der Sozial-, Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit zu orientieren,
- ein ausreichendes, sicheres und für Bürgerinnen und Bürger preisgünstiges Angebot an öffentlichen Dienstleistungen bereitzustellen, das an deren Bedarf orientiert ist,
- die Qualität von öffentlichen Dienstleistungen durch eine aufgabengerechte Personalausstattung und gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten zu gewährleisten,
- bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wirksame Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften sicherzustellen und demokratische Entscheidungsfindung zu ergänzen durch mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten,
- durch den Abbau überkommener obrigkeitstaatlicher Strukturen das Verantwortungsbewußtsein der Beschäftigten und ihre Möglichkeiten zur Selbstgestaltung der Arbeit zu fördern.

In diesem Sinne unterstützt der Deutsche Gewerkschaftsbund gewerkschaftliche Projekte für arbeitnehmerorientierte öffentliche Dienste und den Dialog mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, sozialen Bewegungen, mit Politik, Wissenschaft und Wirtschaft, um Bündnispartner für Initiativen zur „Zukunft durch öffentliche Dienste“ zu gewinnen.

*Mit dem Ziel der Unterstützung gewerkschaftlicher Projekte und des Dialogs im DGB hat der DGB die Initiative „Zukunft durch öffentliche Dienste“ zum Gegenstand seiner Politik gemacht. Dies fand seinen Ausdruck insbesondere in der*

- *Integration des Themas in die Programmdiskussion des DGB unter besonderer Berücksichtigung der Sozialstaatsdebatte und des ökologischen Umbaus der Industriegesellschaft;*
- *Integration in alle Positionsbestimmungen des DGB zum Wirtschaftsstandort Deutschland;*
- *Durchführung einer Fachtagung des DGB zum Thema „Öffentlicher Dienst in Europa“.*



- ein ausreichendes, sicheres und für den Bürger/die Bürgerin preisgünstiges Angebot öffentlicher Dienstleistungen ist bereitzustellen,
  - die Angebote müssen flächendeckend, d. h. orts- und verbrauchernah, zur Verfügung stehen,
  - die Bürger sind stärker am Entscheidungsprozeß zu beteiligen, Entscheidungsgründe sind allgemeinverständlich darzustellen,
  - die Qualität von Leistung, Information, Beratung und Betreuung ist u. a. durch eine aufgabengerechte Personalausstattung und gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten zu verbessern,
  - die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfordert wirksame Mitbestimmungsrechte für die Beschäftigten, Betriebs- und Personräte und die Gewerkschaften.
3. Eine bürgernahe und beschäftigungsgerechte Organisation öffentlicher Dienstleistungen erfordert u. a.:
- einen bedarfsorientierten qualitativen Ausbau des Dienstleistungsangebots im Sozial- und Gesundheitswesen,
  - leistungsfähige, überschaubare, orts- und bürgernahe Verwaltungs- und Betriebsstrukturen,
  - öffentliche Einrichtungen, die ihre Aufgaben primär aufgrund volkswirtschaftlich und ökologisch sinnvoller Ziele erfüllen,
  - sichere Arbeitsplätze und humane Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Dem engen Zusammenhang zwischen der Qualität öffentlicher Dienstleistungen und den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ist durch eine Verbesserung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte und der Qualifikation Rechnung zu tragen.

Dazu gehören u. a.:

- Aufstellung und Durchführung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsplänen, um die Beschäftigten für die zeitgemäße Aufgabenerledigung zu qualifizieren; die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ist vom Arbeitgeber zu finanzieren und muß allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht werden,
- die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen mit dem Ziel:
  - ganzheitliche, abwechslungsreiche und qualifizierte Tätigkeiten in einer gesundheitsgerechten Umgebung zu schaffen,
  - überflüssige hierarchische Strukturen abzubauen, Entscheidungskompetenzen sachgerecht zuzuordnen und damit Verantwortungsbewußtsein sowie Möglichkeiten zur Selbstgestaltung der Arbeit zu fördern,
  - Kontrollen zu reduzieren und Leistungsdruck zu vermeiden,
  - durch Schaffung von Freiräumen die Kommunikation zwischen Bürgern und Beschäftigten zugunsten qualifizierter Information, Beratung und Betreuung zu verbessern,
  - die Nutzung sozialer Chancen neuer Technologien, damit

- Leistungsangebote transparenter gemacht werden können,
- persönliche Information, Beratung und Unterstützung qualitativ verbessern,
- Fallbearbeitung und Individualbetreuung möglichst ganzheitlich sein können,
- Anlaufstellen dezentralisiert und damit Wege- und Zeitaufwand reduziert werden.

Statt industrielle Anwendungsverfahren zu kopieren, muß der Beschäftigte auf die Technikgestaltung nehmen und die Hersteller auf vorbildliche Lösungen für Beschäftigte und Nutzer verpflichten.

- Entwicklung von Leistungskriterien für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes, die Bürger- und Verbraucherfreundlichkeit den gleichen Rang einnehmen. Kriterien sind: Gesetzlichkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 215.*

## 217 (A)

Antragsteller: Bundes-Beamtenausschuß

### Gewerkschaftliche Politik für Beamtinnen und Beamte

#### 1. Einheitliches Personalrecht im öffentlichen Dienst

Das Ziel des DGB bleibt es, ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst durchzusetzen.

Immer deutlicher wird, daß die herkömmliche Statureinteilung – A 1 bis A 15 – überholt ist. Ihre Aufrechterhaltung dient vor allem dazu, die Interessen der Beamten zu verteidigen und sie gegeneinander auszuspüren. Mit ihrer hergebrachten Beamtentum isoliert sich die Bundesrepublik im öffentlichen Dienst. Im Recht der Europäischen Gemeinschaft und in dem des ILO werden Statusunterschiede von Arbeitnehmern nicht akzeptiert. Dem wird sich letzten Endes anschließen müssen. Der beste Weg dazu ist die Schaffung eines einheitlichen Personalrechts für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Kern dieses Personalrechts ist die volle Tarifautonomie mit allen sich daraus ergebenden Konsequenzen.

Bis zur Realisierung der Forderung nach einem einheitlichen Personalrecht im öffentlichen Dienst fordern die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses die Bundesregierung auf, das nach § 94 Bundes-Beamtenengesetz praktizierte Personalrecht der Spitzenorganisationen der Beamtinnen und Beamten zu überwinden und dem Rang einer unverbindlichen Anhörung herauszuheben und ein verbindliches Verhandlungsrecht abzulösen.

## 2. Streikrecht für Beamte

Der DGB bekennt sich zum Recht auf Arbeitsniederlegung für alle Arbeitnehmer. Dies selbstverständlich auch für Beamte. Das Recht, die Arbeit niederzulegen, wenn es Durchsetzung ihrer Forderungen gegenüber den Arbeitgebern notwendig ist, ist ein demokratisches Grundrecht aller abhängig Beschäftigten. Das Streikrecht ist ein Freiheits- und Menschenrecht und auch nach der deutschen Verfassung ein Grundrecht und nicht gleichzusetzen mit Notstand oder Notfall.

Die Verhandlungsautonomie und der Beamtenstreik stellen deshalb als Bestandteil der Koalitionsfreiheit ein Recht dar, das gegen die „herrschende Meinung“ politisch erkämpft werden muß. Das EG-Recht unterstützt prinzipiell diese Position.

## 3. Das Beamtenrecht demokratisieren

Der DGB fordert eine Demokratisierung des Beamtenrechts.

Auch bevor ein an einheitlichen Grundsätzen orientiertes Personalrecht im öffentlichen Dienst durchgesetzt ist, dürfen den Beamtinnen und Beamten die demokratischen Rechte nicht verweigert werden. Die Orientierung des Beamtenrechts an den „hergebrachten Grundsätzen“ darf kein Freibrief für Grundrechtsverweigerung sein. Insbesondere Grundrechte auf Meinungsfreiheit und Gewerkschaftsfreiheit dürfen für Beamte nicht eingeschränkt werden.

## 4. Gemeinsamkeit mit dem Tarifbereich

Fortschritte in Richtung auf ein demokratisches Beamtenrecht und darüber hinaus auf ein einheitliches Personalrecht können auch im öffentlichen Dienst nur durch die solidarische Anstrengung aller Beschäftigtengruppen durchgesetzt werden. Gegen die starken Arbeitgeberinteressen können mehr Rechte für Beamtinnen und Beamte nur im gemeinsamen Kampf zusammen mit dem Tarifbereich durchgesetzt werden.

Der DGB fordert alle Beamtinnen und Beamten auf, in den Tarifrunden im öffentlichen Dienst an der Seite der Tarifbeschäftigten aktiv die gewerkschaftlichen Forderungen vertreten. Der Einsatz von Beamten auf von Angestellten und Arbeitern bestreiten Arbeitsplätzen ist mit gewerkschaftlichen, politischen und rechtlichen Mitteln zu verhindern.

*Der DGB hat mehrfach gefordert, die beamtenrechtliche Beteiligung durch ein verbindliches Verhandlungsrecht abzulösen.*

*Zur Durchsetzung dieser Forderung wird die Aktion „Verhandeln statt Verordnen“ durchgeführt. Nach der Auftaktveranstaltung konnte ein erster Erfolg erzielt werden; die erste Vereinbarung zwischen DGB und Bundesinnenminister vom 17. Mai 1993.*

*Da ein Vereinbarungsrecht für beamtenrechtliche Regelungen unterhalb der Gesetzesebene noch nicht erreicht ist, wird die Aktion fortgeführt.*

*Zum Streikrecht ist der Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 2. März 1993 von erheblicher Bedeutung.*

*Vgl. hierzu den Geschäftsbericht (Abteilung Öffentlicher Dienst/Beamte) und die Erledigungsvermerke zu den Anträgen 56 und 221.*

## 218 (M zu 217)

Antragsteller: Deutsche Postgewerkschaft

### Verhandlungsrechte für Beamte

Volle Verhandlungsrechte für Beamte – Ge

1. Die durch Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz die Tarifautonomie und das Streikrecht ein. Einschränkungen für die organisierte Teil des Grundgesetzes nicht. Sie sind und Rechtsprechung verbreitet und w Abs. 5 Grundgesetz – hergebrachte Gerichte sowie das Bundesverfassungsgericht dieser Frage bisher nicht beschäftigt, tungsrechtlichen Konsequenzen und m des Bundesverfassungsgerichts zum er noch aus.
2. Gleichberechtigte Verhandlungsrechte für die Normalität. Das Streikrecht ist recht und nicht gleichzusetzen mit Notstand verbietet sogar ausdrücklich, daß sich Mitglieder gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt werden. Die streikenden stellen deshalb als Bestandteil der Koalitionschende Meinung“ politisch erkämpft v diese Position.
3. Der zwangweise Einsatz von Beamten : Vereinigungsfreiheit der Angestellten und gestellten und Arbeitern bestreikten Arb und rechtlichen Mitteln zu verhindern. D se eingesetzt werden sollen, sind aufz Darüber hinaus sind die Beamten ents wußtsein im Zusammenhang mit Tarifa und Wirtschaftsbedingungen“ zunehm formen letztlich bis hin zum Streik einz unions- und Diskussionsphase einzuleiten handlungsrechte für Beamtinnen und Be
4. Das Beamtenrecht ist auch im Spiegel d ropäischer Binnenmarkt zu reformieren, rechts mit den Rechten der Angestellten pa gibt es – mit Ausnahme von Österrei obrigkeitsstaatlich geprägtes Beamtenre tig den Beamtenstreik grundsätzlich in Europäischen Gerichtshof bereits 1975 beitsorganisation fordert volle Verhandl



Dienst gemäß Übereinkunft Nr. 151, die in fast allen EG-Ländern angewandt wird. Sie rügt seit Jahren die Bundesrepublik wegen Verstoßes gegen das Übereinkommen Nr. 111 – gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ob der vielen Disziplinarverfahren wegen angeblicher Unvereinbarkeit von Beamtenstatus und Mitgliedschaft in bestimmten politischen Parteien.

5. Die traditionelle umfassende Zuordnung des öffentlichen Dienstes zum obrigkeitstaatlichen Hoheitsbereich ist überholt. Sie wurde bisher als „Kampfangument“ gegen Reformen des öffentlichen Dienstrechts und durch die Rechtsprechung eingesetzt. Die europäische Entwicklung, nach der unterschieden wird nach hoheitlichen Befugnissen des Staates (Streitkräfte, Polizei, Rechtspflege, Steuerverwaltung, Diplomatie usw.) und den übrigen im wesentlichen staatlichen Dienstleistungsbereich ist gewerkschaftlich zu unterstützen, weil sie Ansatzpunkte bietet zur Erreichung der in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit für alle Arbeitnehmer.

Siehe Erledigungsvermerk zu A 217.

## 220 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### Berufsverbote

Bund und Länder werden aufgefordert, sofort die Praxis der Berufsverbote im öffentlichen Dienst einzustellen und das Übereinkommen 111 der ILO (Internationale Arbeitsorganisation der UNO) strikt anzuwenden.

*Im abgelaufenen Zeitraum hat der klassische Fall des Berufsverbotes an Gewicht verloren. Dafür kam im Zusammenhang mit der deutschen Einigung das Problem, wie mit Stasi-Vergangenheit und der Tätigkeit bei systemnahen Organisationen der ehemaligen DDR bei der Einstellung in bzw. Entlassung aus dem öffentlichen Dienst zu verfahren ist, neu auf. Hinzu kam die Frage, wie mit derartigen Zeiten im Rahmen von Laufbahn- und besoldungsrechtlichen Fragen umgegangen wird.*

*Die Gewerkschaften und der DGB haben sich mit diesen Fragen beschäftigt und zu Teilaspekten Stellung genommen. Das Themenfeld wird weiter bearbeitet.*

**221** (A  
M  
di

Antragsteller:

**Einheitliches**

**1. Beschluß**

Mit Verabsch  
gliedsgewerk

„Der Deutsch  
Grundsätzen  
pen untersch

Die von 197  
Dienstes zur  
nalrecht kon  
Kampf gege  
machtpolitisc

**2. Durchset**

Der Deutsche  
schaften tate  
recht schwer  
Verständigung  
Deshalb würd  
Stufe -“ vom  
Bewußtsein –  
Forderung nac  
onseinheiten  
weitere geme  
gen zur Selbst

Die Absicht, z  
wickeln, das A

**3. Schnelles**

Mit der Verwi  
des öffentlich  
Beamtenrecht

Es steht der i  
Mitgliedsstaat  
nung in der Be  
schen Beamte  
beitsorganisat

(gt  
all  
De  
Di  
sie  
re  
ve  
Eii  
di  
sic  
sc  
Di  
Di  
lai

4.

Di  
G  
te  
st  
Zi  
D  
w  
V  
8  
M  
A  
si

D  
D  
n  
n

D  
C  
n  
d  
g

B  
n  
d  
ö

S

## Bildung/Berufliche Bildung

### 222 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

#### **Beitrag des Bildungssystems für eine lebenswerte Zukunft – Umfassende Bildung für alle!**

Der DGB tritt nach wie vor den Bestrebungen entgegen, die aufgrund der Massenarbeitslosigkeit das traditionelle Bildungssystem mit seinen Auslesefunktionen stabilisieren oder die Auslesefunktionen sogar verschärfen wollen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß tritt entschieden den konservativen Ideen eines selektiven Bildungssystems mit möglichst früher Auslese entgegen und fordert stattdessen eine umfassende Bildung für alle. Diese Bildung für alle bemißt sich daran, wer was wie lange und wie lernen kann und tatsächlich lernt.

Deshalb begrüßt der DGB es erneut, daß einige Bundesländer, z. B. Nordrhein-Westfalen, das 10. Schuljahr auch an den Hauptschulen eingerichtet haben. Dies bedeutet ein Stück Chancengleichheit im Bildungssystem. Es kommt darauf an, daß das Bildungssystem diese Zeit nutzt, um die Jugendlichen ein weiteres Stück auf den Weg zur Mündigkeit und zur kritischen Handlungsfähigkeit zu begleiten. Die Landesregierung von NRW hat durch ihre politische Vorgaben die Schule in die Lage versetzt, ein Qualifizierungsprofil zu entwickeln, das eine umfassende und weiterführende Bildung beinhaltet. Dies bedeutet, daß dem jungen Menschen soziale Kompetenz, Sachkompetenz und Selbstkompetenz als Einheit zuwächst. Die Heranwachsenden haben Anspruch auf eine Bildung, die eine optimale Entfaltung ihrer Fähigkeiten ermöglicht, damit sie ihre Gegenwart und ihre Zukunft bewältigen können. Die Perspektiven gehen dabei über das Jahr 2000 hinaus.

Auch wenn Eltern für ihre Kinder vermehrt höherwertige Schulabschlüsse anstreben, um ihnen den Start in das Berufsleben zu erleichtern und ihnen damit den Zugang zu interessanten und krisenfesten Arbeitsplätzen sichern wollen, darf das Bildungssystem nicht auf unmittelbare ökonomische Verwertbarkeit hin ausbilden.

Bildung muß dabei gesehen werden als Entfaltung des menschlichen Produktivkraftvermögens zur Gestaltung der zukünftigen Gesellschaft. Damit wendet sich Bildung für die Zukunftsbewältigung gegen die Entartung des Leistungsbegriffs, der zum Dreh- und Angelpunkt der Verteilung von Lebenschancen gemacht wird.

Neben der Vermittlung von Basiswissen, das der Aneignung von Sprache, Mathematik, Naturwissenschaften, Polytechnik usw. dient, tritt ein Unterricht, der sich mit der Gestaltung des Lebens und der Welt befaßt. Dabei müssen die politischen und wirtschaftlichen Aktionsfelder unserer Gesellschaft behandelt werden. Von besonderem Gewicht ist dabei die Friedenserziehung der jungen Menschen und deren Vorbereitung auf den Umgang mit Natur und Umwelt. Wichtig ist eine historische Bildung, die ein Erkennen und Durchschauen von Entwicklungen und Zusammenhängen im Zeitverlauf ermöglicht. Wichtig ist ebenso eine technische Bildung, bei der neben der Vermittlung von technischem Wissen die Entwicklung von Kreativität und Ergiebigkeit der eigenen Arbeit von Bedeutung ist. Im Kunstunterricht, im Mu-

sikunterricht, aber auch im Literaturunterricht muß die bestehende Kunst und müssen die herrschenden Kulturformen mit neuen Ideen konfrontiert werden. Hier gilt es einen lebendigen kulturellen Boden zu entwickeln und damit den gesellschaftlichen Strukturwandel und Innovationen im gesellschaftlichen Raum anzuregen. In diesem Unterricht können Gedanken- und Verhaltensstrukturen, Ideen, Utopien und Bedürfnisse in neue Bahnen gelenkt werden. Damit kann Schule ihren Beitrag zur Demokratisierung von Kultur leisten.

## 1. Grundschule

Schon in der Grundschule ist darauf zu achten, daß Unterschiede der sozialen und ethnischen Herkunft, des Geschlechts und auch der Leistungsfähigkeit nicht Ausgangspunkte für Aussonderungen, sondern Aufforderung und Herausforderung ist, im gemeinsamen Lernen auf individuelle Unterschiede einzugehen. Es gilt, die Kinder bei der Entwicklung ihrer Leistungsfähigkeit zu unterstützen, angstmachende Auslesedrohungen zu vermeiden und ihnen auf diese Weise zu helfen, Selbstbewußtsein und Vertrauen in die eigene Kraft zu gewinnen. Zur Unterstützung dieser Entwicklung ist dort, wo Eltern es wollen, ein differenziertes Angebot an Ganztagsunterricht zu machen. Dabei könnte im Stadtteil oder in der Gemeinde zunächst eine Grundschule ein solches Ganztagsangebot unterbreiten. Um auch hier Chancengleichheit zu sichern, ist dieses Angebot vom Schulträger zu organisieren, die pädagogischen Vorgaben sind von der Schulverwaltung zu treffen und vom Staat zu finanzieren.

## 2. Sekundarstufe I

Hier, wie auch in der Oberstufe, wird der Unterricht immer stärker auf eine Anhäufung abstrakten, aber abprüfbareren Wissens ausgerichtet. Die Anlässe und Möglichkeiten zu eigenem Handeln und Urteilen werden beständig zurückgedrängt. Der DGB fordert, daß im Unterricht Denken, Handeln und Empfinden stärker als bisher aufeinander bezogen wird. Das Eingehen der Lehrer und Lehrerinnen auf die Interessen, die soziale Lage und die emotionale Befindlichkeit des Lernenden ist nicht weniger wichtig als die Menge des durchgenommenen Stoffs.

Der Bundeskongreß bekräftigt erneut, daß langfristig das dreigliedrige Schulsystem durch die integrierte Gesamtschule ersetzt werden muß. Kurzfristig muß die Gesamtschule für alle, die sie besuchen wollen, erreichbar sein. Die Kommunen werden aufgefordert, dort, wo sich Elternwillen eindeutig artikuliert, genügend Gesamtschulplätze bereitzustellen. Es darf nicht angehen, daß Jahr für Jahr Schülerinnen und Schüler, die diese Schulform besuchen wollen, in großer Anzahl abgewiesen werden.

Der Bundeskongreß bekräftigt erneut, daß das Fach „Arbeitslehre“ seinen ihm gebührenden Platz in allen Schulformen erhält. Dabei ist zu beachten, daß die Strukturveränderungen der Arbeits- und Berufswelt die Orientierungsleistungen der Arbeitslehre gegenüber den komplexen Wirkungszusammenhängen zwischen Technikeinsatz, Veränderungen der Arbeitssituationen und Arbeitsverhältnisse, gewandelten Qualifikationsanforderungen, Entwicklungen auf Güter und Arbeitskräftemärkten und steigenden ökologischen Risiken zwingend erforderlich macht. Da sich die Orientierungsprobleme der Jugendlichen im Übergang von der Schule in die Arbeits- und Berufswelt deutlich verschärft haben, ist eine konkrete Aufgabenbeschreibung arbeitsorientierter Bildung notwendiger denn je. Die Arbeitslehre hat dabei die gesellschaftliche Verfaßtheit und den Umbruch geltender Ord-

nungen auf dem Arbeitsmarkt darzustellen. Die Arbeitslehre muß die Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse und der Berufsstrukturen historisch rekonstruieren, gesellschaftstheoretisch interpretieren und erfahrungsbezogen erkunden.

Dabei sind die industriellen Beziehungen sowohl in ihrer den Einzelnen betreffenden Problematik, seine Ausbildungs- und Berufswegplanung, als auch in der kollektiven Problematik einer interessenbezogenen Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Entwicklung von stabilen sozial abgesicherten und berufsinhaltlich befriedigenden Beschäftigungsverhältnissen herauszuarbeiten. Hierher gehört auch die grundlegende Orientierungsproblematik, die in dem unterschiedlich gewichteten Verhältnis von Erwerbs- und Hausarbeit in den Lebensentwürfen männlicher und weiblicher Jugendliche zum Ausdruck kommt.

Der DGB fordert, das Betriebspraktikum dem Fach „Arbeitslehre“ zuzuordnen, da hier der soziale Spannungscharakter in der betrieblichen Arbeitssituation und die gesamte Spannweite der Orientierungsproblematik erfahrbar gemacht werden kann.

### **3. Sekundarstufe II**

Es wird erneut bekräftigt, daß eine Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung in allen Schulformen anzustreben ist.

Während in der Sekundarstufe I die Jugendlichen zunächst die Chance erhalten müssen, mit allen wichtigen Bereichen unserer Kultur und unseres Lebens konfrontiert zu werden, müssen sie mit zunehmendem Alter jedoch selbst entscheiden können, in welchen Feldern sie ihre Neigungen und Talente sehen, an welchen Gegenständen sie ihre individuellen Bildungsinteressen entzünden möchten.

Im allgemeinbildenden Teil der Sekundarstufe II müssen Heranwachsende deshalb mit zunehmendem Alter auch zunehmende Chancen erhalten, Wissen zu vertiefen und sich dabei zu spezialisieren, denn die intensive Beschäftigung mit speziellen Gegenstandsbereichen ist spätestens hier die notwendige Fortsetzung einer zuvor angeeigneten breiten Grundausbildung.

In diesem Sinne müßten die einengenden Beschlüsse der KMK zur Oberstufenreform wieder rückgängig gemacht werden.

Im berufsbildenden Teil der Sekundarstufe II muß die Rolle der beruflichen Bildung neu bestimmt werden. Die Schule darf nicht wie bisher Anhängsel der betrieblichen Berufsausbildung sein. Sie muß aktiv bei der Umsetzung der Neuordnung von Berufen beteiligt werden und diese vorantreiben, sie muß die Prinzipien der Chancengleichheit aufgreifen und die Gestaltung von Arbeit und Technik zu ihrem zentralen Bildungsziel machen. Dies erfordert eine umfassende Veränderung der Unterrichtspraxis und eine Neubestimmung der Unterrichtsinhalte. Daraus erwachsen auch erhebliche Konsequenzen für die Verbesserung des Unterrichtsangebotes, das allgemeine und berufliche Bildung integrieren soll. Dies kann mit Angeboten wie z. B. Projektunterricht, Erkundungsphasen, Umweltschutz als Unterrichtsgegenstand u. v. m. erreicht werden.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß unterstreicht, daß die genannten Ziele am besten durch die Kollegschule erreicht werden können.

Zusammen mit der GEW wurde die Kampagne „Im Interesse von Kindern und Jugendlichen, ein Bündnis für mehr Ganztagsangebote im Bildungswesen“ gestartet (siehe Antrag 228).

Die Initiative zur Einführung der Arbeitslehre in allen Schulen der Sekundarstufe I vom Mai 1990 wurde intensiviert. DGB und BDA haben gemeinsam ihre Aktivitäten gegenüber der KMK verstärkt. Die allgemeine Einführung des Faches scheitert jedoch weiterhin an der Gymnasiallobby. Es wurden Materialien zur Lehrerbildung im Fach Arbeitslehre veröffentlicht. Die Durchsetzung des integrierten Schulsystems, insbesondere in den neuen Bundesländern, haben wir durch intensive Beratung der Hauptbüros bzw. der neuen DGB-Landesbezirke unterstützt. Dazu wurden Materialien erstellt. Die Ergebnisse des HBS-geförderten Forschungsprojektes „Bildungsplanung in den neuen Bundesländern“ wurden am 12./13. Dezember 1991 in Berlin (Ost) auf einer Fachtagung mit den DGB-Landesbezirken und Vertretern der Kultusministerien sowie der Parlamente der neuen Länder diskutiert. In der Diskussion um die Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung sind die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft erstmals bereit, den Forderungen der Gewerkschaften entgegenzukommen, ohne daß sie jedoch bereit sind, die echte Gleichwertigkeit durch Gleichstellung der Abschlüsse des dualen Systems der Berufsbildung mit dem Erwerb der Hochschulreife am Gymnasium herzustellen. Die Kollegschule ist nach wie vor nicht Regelschule in Nordrhein-Westfalen.

## 223 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Arbeitslehre

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert die Ministerpräsidenten der Bundesländer auf, darauf hinzuwirken, daß sich die Ständige Konferenz der Kultusminister (KMK) endlich auf ein Abkommen über die bundesweite Einführung des Faches Arbeitslehre in allen allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I verständigt.

Der Kongreß fordert die Landtage auf, dieses Anliegen nach Kräften zu unterstützen und die Voraussetzungen für eine rasche Umsetzung dieses Abkommens zu schaffen.

Der Kongreß hält folgende Anforderungen an das Fach Arbeitslehre für unabdingbar:

1. Als unverzichtbarer Bestandteil von Allgemeinbildung muß Arbeitslehre im Pflichtfach aller allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I verankert werden. Angesichts der Kulturhoheit der Länder ist darauf zu achten, daß bundesweit ein Höchstmaß an Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit erreicht wird.
2. Arbeitslehre ist als eigenständiges und integrativ angelegtes Fach zu verankern. Sie darf nicht lediglich als Unterrichtsprinzip oder als Vermittlung von isolierten technischen, wirtschaftlichen, hauswirtschaftlichen oder arbeits- und sozialrechtlichen Kenntnissen und Begriffen verstanden werden. Solange Arbeitslehre noch als kooperativer Fach- oder als Lernbereich unterschiedlicher Fächer angelegt ist, sollen die wichtigen gemeinsamen Anteile dieser Fächer schrittweise zugunsten eines selbständigen Kernfaches Arbeitslehre zusammengefügt werden.

3. Ausgehend vom Begriff der Arbeit sollen die Schülerinnen und Schüler in verantwortlicher Weise auf die Bedingungen ihres künftigen Arbeitslebens und ihrer sozialen Lage als zu- meist abhängig Beschäftigte vorbereitet werden. Über den Wirklichkeitsbezug zur Arbeit können sie durch exemplarisches Lernen in handlungs- und projektorientierten Unterrichtsformen befähigt werden, ihren Berufsweg selbständig zu planen und ihr Arbeitsleben zu bewältigen. Arbeit gibt somit dem Fach ein eigenständiges Profil, eine eigene Identität. Deshalb muß Arbeit als die zentrale didaktische Kategorie der Arbeitslehre beibehalten werden.

Zur Verzahnung von Arbeitswelt und Schule gehört das Betriebspraktikum. Alle Schülerinnen und Schüler müssen die Möglichkeit zu mindestens zwei gelenkten Betriebspraktika haben.

4. Im Fach Arbeitslehre müssen die Schülerinnen und Schüler wirtschaftliche, politisch-soziale und technische Zusammenhänge kennenlernen. Dazu gehört, unterschiedliche Interessen analysieren, Konflikte erkennen, aushalten und austragen zu können, sowie die Entwicklung der Fähigkeit zur Selbstbestimmung, zur Mitbestimmung in der Arbeitswelt und zur solidarischen Interessenvertretung. Das Fach muß darüber hinaus die Strukturveränderungen der Arbeits- und Berufswelt und ihre objektive und personale Bedeutung thematisieren. Deshalb müssen auch die sich wandelnden Qualifikationsanforderungen der beruflichen Bildung in theoretisch-praktische, fächerübergreifende Unterrichtsinhalte einbezogen werden.

Ebenso müssen gesellschaftspolitische Entwicklungen, deren Folgewirkungen und die vielfältigen Abhängigkeiten, denen Arbeitende in der Arbeits- und Lebenswelt ausgesetzt sind, zum Gegenstand des Unterrichtes gemacht werden. Schließlich muß das Fach Aufgaben und Ziele der Gewerkschaften als demokratisch verfaßte Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfahrbar machen.

5. Für das Fach ergeben sich daraus drei verschiedene, aber aufeinander bezogene Problemfelder:

- a) Arbeit – Ausbildung – Beruf – Arbeitsmarkt
- b) Arbeit – Arbeitsplatz – Betrieb – Produktion und Dienstleistung
- c) Arbeit – Wirtschaftsbranche – Region – Volkswirtschaft

6. Der Unterricht im Fach Arbeitslehre findet in der Regel koedukativ statt. Dabei sind jedoch die Erkenntnisse der Sozialisationsforschung über die Herausbildung und Verfestigung von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten zu beachten. Arbeitslehre bietet aber die Chance, Benachteiligungen von Mädchen und Frauen in Sozialisation und Arbeitswelt nicht nur theoretisch zu erörtern. Diskriminierungen und Entmutigungen ist vor allem im praktischen Unterricht entgegenzuwirken.

7. In den Abschlußprofilen der Sekundarstufe I kann Arbeitslehre unterschiedliches Gewicht haben. Wird sie als Schwerpunkt gewählt, muß sie – anderen Schwerpunkten gleichwertig – den Zugang zu weiterführenden Bildungsgängen eröffnen.

In der Sekundarstufe II werden die Lernziele und Lerninhalte der Arbeitslehre fortgeführt. Hiermit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, berufsbezogene und studienbezogene Ausbildungen zu integrieren.



8. In der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern sind in ausreichenden Maße Lehrstühle und Studiengänge für Arbeitslehre einzurichten. Notwendige Schwerpunktbildungen im Studium sind durch interdisziplinäre Projekte für den später zu erteilenden Unterricht zu vervollständigen. Der ständige Wandel in der Arbeitswelt erfordert nicht nur eine permanente Revision der Unterrichtsinhalte für das Fach Arbeitslehre. Vielmehr muß in größerem Umfange als bisher Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer durchgeführt werden. Sie ist schul- und praxisnah zu betreiben. Bei der Erarbeitung von Unterrichtsmaterialien für das Fach Arbeitslehre – insbesondere bei der Erstellung von Lehrmaterialien für die Aus- und Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern – ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen anzustreben.

*Die KMK hat sich mehrfach mit der Initiative des DGB vom Mai 1990 befaßt. DGB und BDA drängen gemeinsam gegenüber der KMK darauf, das Fach Arbeitslehre zu verwirklichen. Die Realisierung des gemeinsamen Anliegens ist bislang jedoch nicht gelungen, da sich mehrere Länder weigern, das Fach für das Gymnasium anzusetzen. Zur inhaltlichen Ausgestaltung unserer Positionen wurden Materialien zur Lehrerbildung in der Arbeitslehre sowie zur Situation der Arbeitslehre in den neuen Bundesländern erstellt. In den neuen Bundesländern selbst wurden viele Gespräche über die Einführung des Faches Arbeitslehre geführt, wobei es jedoch lediglich in Brandenburg produktive Ansätze hierzu gibt. Die Abteilung Allgemeine Bildung hat unter Beteiligung der DGB-Landesbezirke und der Gewerkschaften eng mit der Gesellschaft für Arbeit, Wirtschaft und Technik im Unterricht (GATWU) und weiteren Fachwissenschaftlern zusammengearbeitet. Der DGB ist im Kuratorium der Bundesfachgruppe für ökonomische Bildung vertreten. Arbeitslehre wird dabei eng mit den Antragsanliegen A 224 (Koedukation) und A 225 (Technikkonzept für Mädchen) verknüpft.*

*Die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien wurde fortgeführt.*

## **224 (M an BV der Absatz Nr. 9; A der Rest des Antrages)**

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### **Koedukation (Gemeinschaftserziehung von Mädchen und Jungen)**

Im Rahmen der aktuellen Koedukationsdebatte ist deutlich geworden, daß viele Benachteiligungen von Mädchen und geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen in den Schulen durch das koedukative Bildungssystem nicht beseitigt werden konnten.

Dazu gehört insbesondere:

- Die unreflektierte Übernahme herkömmlicher Geschlechterrollen in den Erziehungsprozeß und die unzureichende Beachtung der Bedürfnisse von Mädchen führen zu einer Dominanz von Jungen, die dem Grundgedanken der koedukativen Erziehung widerspricht. Mädchen werden in den Schulen vielfach anders behandelt als Jungen. Lehrkräfte wenden aktiven Jungen stärkere Aufmerksamkeit zu, sie werden öfter gelobt bzw. aufgerufen. Soziale Komponente von Mädchen wie Kooperationsfähigkeit und Engagement werden in der geschlechtergemeinsamen Erziehung oft nicht sichtbar gemacht und verstärkt. Durch ihr Verhalten und ihre Äußerungen bestätigen Lehrkräfte häufig die Geschlechter-Stereotypen.

- Mädchen werden zu wenig für naturwissenschaftliche Fächer motiviert. In einem von männlicher Dominanz geprägten Lernklima werden sie in ihrer Lernmöglichkeit eingeschränkt. Jungen neigen dazu, die Leistungen und Kompetenzen der Mädchen abzuwerten oder zu ignorieren. Mädchen selbst wählen naturwissenschaftliche und technische Fächer seltener und bestätigen somit die weitverbreitete Einstellung, Frauen seien für Naturwissenschaften und Technik weniger begabt. Dabei interessieren sich Mädchen durchaus für naturwissenschaftliche und technische Themen, die allerdings in übergreifende problembezogene Kontexte eingebunden sein sollten, wie z. B. in Umwelt-, Natur- und Gesellschaftsfragen. Die Einbeziehung dieser Aspekte würde im übrigen auch Jungen eine kritischere Distanz zur Technik vermitteln und ihnen neue Herangehensweisen ermöglichen.
- Schulbücher und Unterrichtsmaterialien vermitteln oft noch ein überholtes Frauen- und Männerbild und bieten hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann nicht genügend Identifikationsmöglichkeiten. Die bildliche Darstellungen in Büchern drücken oft die Unterordnung der Frauen aus. Die Unterrichtsmaterialien vernachlässigen noch zu sehr den historischen Anteil der Frauen an unserer Kultur. Kreative, geistige und politische Aktivitäten von Frauen bleiben damit vielfach unerwähnt.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Koedukation als formales Prinzip durchgesetzt ist, die Umsetzung ihrer inhaltlichen Ziele jedoch größtenteils noch aussteht.

Der DGB hält am Prinzip der Koedukation fest. Er fordert jedoch, daß die Koedukation zu einer emanzipatorischen Mädchen- und Jungenförderung weiterentwickelt wird.

Die gemeinsame Erziehung von Mädchen und Jungen ist wesentlicher Bestandteil der Erziehung von Kindern und Jugendlichen zu demokratisch und partnerschaftlich handelnden Bürgerinnen und Bürgern; sie darf sich allerdings nicht auf Koonstruktion beschränken. Der DGB setzt sich für eine emanzipatorische Mädchen- und Jungenförderung mit unterschiedlicher, spezifischer Akzentuierung und damit für den Ausbau traditioneller geschlechtsorientierter Erziehungs- und Bildungsmuster ein.

Dabei ist sich der DGB darüber im klaren, daß der Abbau geschlechtsspezifischer Rollenfixierungen und Benachteiligungen in der Schule nur einen begrenzten Beitrag leisten kann zur allgemeinen Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft und zum Abbau von Benachteiligungen, die insbesondere im Berufsleben immer noch bestehen und sich durch schulische Veränderungen allein nicht beseitigen lassen.

#### **Der DGB fordert im einzelnen folgende Maßnahmen:**

1. Die geschlechtsspezifische Schul- und Bildungsforschung durch Frauen an Hochschulen ist zu verstärken.
2. Als Ausgangspunkt für eine Diskussion neuer partnerschaftlicher Lebensmodelle ist die Einheit von Lohn-, Haus- und Familienarbeit darzustellen; dazu sind Rollendistanz, Rollenreflexion und Selbsterfahrung der Lehrenden nötig.
3. Gruppen, Klassen und Kurse sind nach Möglichkeit so zusammenzustellen, daß Minderheitensituationen von Mädchen nicht entstehen.

4. Das Prinzip der Koedukation ist zeitweilig durch die Bildung geschlechtshomogener Gruppen aufzuheben, wenn dies im Sinne einer emanzipatorischen Mädchen- und Jungenförderung notwendig ist.
5. Rahmenrichtlinien, Lehrpläne, Schulbücher und Medien sind unter dem Aspekt der Gleichbehandlung beider Geschlechter und dem Ziel zu überarbeiten, einseitige Geschlechtsrollenzuweisungen zu vermeiden. Die mit der Überarbeitung von Lehrplänen und Unterrichtsmaterialien beauftragten Kommissionen sind paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.
6. Schulbuchverlage müssen den Beweis antreten, daß Neuerscheinungen keine Geschlechtsdiskriminierung enthalten.
7. Im Erziehungs- und Bildungsbereich ist darauf hinzuwirken, daß nur Medien verwendet werden, die keine einseitige Geschlechtsrollenzuweisung enthalten.
8. Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Koedukation sollen die Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in den Vordergrund rücken; dies beinhaltet die Aneignung soliden Wissens über die historischen und aktuellen Ursachen der Geringschätzung weiblicher Qualifikation und Interessen sowie die Thematisierung von Lebenszusammenhängen.
9. Der DGB führt verstärkt Informations- und Fortbildungsveranstaltungen sowie Fachtagungen zum Thema Koedukation durch.
10. Die Landesregierungen werden aufgefordert, alle zwei Jahre über durchgeführte Maßnahmen und deren Ergebnisse zur Verringerung geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu berichten.

*Im Berichtszeitraum wurde der Erfahrungsaustausch mit universitären Projekten, insbesondere der Lehrerfortbildung, intensiviert. Die Probleme der Koeduktion wurden im Rahmen der Entwicklung von Unterrichtsmaterialien thematisiert, zuletzt insbesondere bei der Unterrichtshilfe „Frauenerwerbsarbeit“.*

## 225 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### Technikkonzepte für Mädchen

Es hat sich herausgestellt, daß sowohl staatlich organisierte Modellversuche als auch vergleichbare Initiativen von Betrieben und auch Selbsthilfegruppen nicht hinreichend Wirkung gezeigt haben, um Mädchen tatsächlich in Berufe einzubinden, deren gewerblich-technische Ausrichtung bessere Bezahlung und ausreichende Aufstiegschancen garantiert. Dabei ist erwiesen, daß die Ausbildung von Frauen und Mädchen grundsätzlich in fast allen männerdominierten Berufen ohne Schwierigkeiten möglich ist. Das vielfach beschworene Desinteresse von Mädchen an gewerblich-technischen Berufen ist darüber hinaus kein „Naturereignis“, sondern Ergebnis permanenter Vorurteilsbildung mit zuweilen biologischer Begründung.

Konzepte zur kurz- und langfristigen Veränderung sind vor allem in zwei Feldern vorzusehen:

- I. im Bereich der Erziehungs-, Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen sowie der Aus-, Fort und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern,
- II. im Bereich von Politik und Wirtschaft. Dabei nimmt der DGB vor allem in folgenden Einzelpunkten seinen Einfluß wahr:

Zu I.:

Schülerinnen und Schüler erhalten mit Beginn der Sekundarstufe I berufsorientierenden Unterricht, in dem ihnen handwerkliche und technische Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden und in dem sie verschiedene Berufsfelder und Betriebe in Betriebserkundungen sowie in mindestens zwei Betriebspraktika auch in geschlechtstypischen Berufsfeldern kennenlernen.

In gemischten Gruppen sollen männliche und weibliche Lebensentwürfe und -planungen dargestellt und besprochen werden. Zur besonderen Förderung der Mädchen sollen Mädchengruppen möglich sein.

Die geschlechtsrollenspezifischen Inhalte in Schulbüchern und Lehrplänen müssen Darstellungen weichen, von denen sich Jungen wie Mädchen angesprochen fühlen; d. h. der rein technische Aspekt muß um gesellschaftliche und politische Zusammenhänge erweitert werden, Beispiele von Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen, Mathematikerinnen aus Vergangenheit und Gegenwart sollen Mädchen Identifikationsmöglichkeiten bieten.

In entsprechenden Kommissionen zur Erstellung und Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien und Lehrplänen müssen zur Wahrung frauenspezifischer Belange qualifizierte Frauen berufen werden.

Die Unterrepräsentanz von Mädchen und Frauen im handwerklichen, technischen und naturwissenschaftlichen Bereich von Schule und Beruf muß Gegenstand der Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern werden, desgleichen die historischen, gesellschaftlichen und rechtlichen Hintergründe dieser Tatsache sowie pädagogische Strategien zu deren Behebung. Dabei ist wichtig, daß Schülerinnen sich gerade mit Lehrerinnen identifizieren können und Schülern geholfen wird, ihre Vorurteile gegenüber diesen Lehrerinnen abzubauen.

Zu II.:

Durch Befragung soll die Bereitschaft der Betriebe erkundet werden, Mädchen in technischen Berufen auszubilden. Mit solchen Aktionen sollen Betriebe veranlaßt werden, für Mädchen mehr Ausbildungs- und Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen.

Bund und Länder sollen Betrieben, die Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich speziell für Mädchen zur Verfügung stellen, Investitionen in Form von Zuschüssen zukommen lassen. Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich müssen quotiert werden. Daß eine solche Regelung erfolgreich ist, zeigt der nach einer Betriebsvereinbarung wachsende Frauenanteil bei MBB.

Die Praxis der geschlechtsspezifischen Beratung und Zuweisung in den Arbeitsämtern muß durch Gleichbehandlung der weiblichen wie der männlichen Anwärter bei Beratung und Vermittlung der Angebote ersetzt werden.

Die ausgehandelten Tarifverträge müssen für Frauen gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit garantieren.

*Die Ergebnisse von Forschungsprojekten zur Berufsorientierung von Mädchen und zur Frage der Gestaltung des Technikunterrichts, praxisorientierte Vorhaben wie beim DGB-Landesbezirk Nordmark, haben Eingang gefunden in die gewerkschaftlichen Überlegungen zur Weiterentwicklung von Technikkonzepten für Mädchen im Rahmen der Arbeitslehre und die Beratungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung bei der Bundesanstalt für Arbeit.*

## 226 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Berlin

### **Bildungs- und Ausbildungssituation von Immigranten und deren Kindern**

Die Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) sind faktisch Einwanderungsland geworden und müssen sich den Konsequenzen, die sich daraus für ein demokratisches Gemeinwesen ergeben, endlich stellen. Das beinhaltet, daß die in unserer Gesellschaft vorhandene kulturelle Vielfalt als solche anerkannt wird, kulturelle Hierarchien abgebaut werden und die Gesellschaft sich als multikulturell versteht. Diese Tatsache muß auch zu einer wesentlichen Grundlage der Bildungspolitik werden.

Der DGB wird daher aufgefordert, sich gegenüber der Kultusministerkonferenz und den Bundesländern für folgende Forderungen einzusetzen:

1. Die Rahmenpläne und die Lehr- und Lernmaterialien sind neu zu gestalten.
2. Alle ausländischen Kinder müssen ab der ersten Klasse Unterricht in ihrer Muttersprache erhalten können; dabei ist zu beachten, daß die Amtssprache der ehemaligen Heimatländer nicht immer mit der Muttersprache identisch ist (z. B. kurdisch bei Kindern aus der Türkei). Auch in den Kindertagesstätten müssen die Muttersprachen gefördert werden.
3. Der islamische Religionsunterricht soll an den öffentlichen Schulen des jeweiligen Bundeslandes als ordentliches Wahlfach analog den katholischen und evangelischen Religionsunterricht eingeführt und hierfür auf laizistische Grundlage und unter deutsche Schulaufsicht geeignetes Fachpersonal gestellt werden.
4. Regelungen, die die ausländischen Kinder diskriminieren – z. B. die sog. Quotenregelung – müssen beseitigt werden. Zur Unterstützung müssen zusätzliche Fördermaßnahmen, niedrige Klassenfrequenzen, kooperativer Unterricht von deutschen und ausländischen Lehrkräften durchgeführt werden.
5. Ausländische Lehrkräfte müssen gleichberechtigt eingesetzt werden.
6. Die Möglichkeiten, Schulabschlüsse nachzuholen, müssen erweitert werden.
7. In allen Ausbildungsstätten muß der Anteil ausländischer Jugendlicher angemessen berücksichtigt werden. Gegen Ausbildungsbetriebe, die ausländische Jugendliche ausschließen, muß vorgegangen werden; ggf. sind Gesetzesänderungen vorzusehen. Auch während der Berufsausbildung muß die Muttersprache berücksichtigt und zusätzlich angeboten werden.

8. Ausländische Arbeitnehmer müssen bei allen Qualifizierungsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden, ggf. sind für sie gesonderte Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, wie z. B. auch die Möglichkeit, Schulabschlüsse nachzuholen.
9. Sprachkurse während der Arbeitszeit müssen endlich verwirklicht werden.

*Da die Anliegen des Antrages unter die Kulturhoheit der Länder fallen, erfolgt die Umsetzung vor allem in den DGB-Landesbezirken.*

*Auf Anregung des DGB hat der Koordinierungskreis „Ausländische Arbeitnehmer“ beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eine Stellungnahme zur Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher erarbeitet.*

*Im Bundesinstitut für Berufsbildung und in der Bundesanstalt für Arbeit wurde die Bildungs- und Ausbildungssituation von Immigranten und deren Kindern mehrfach erörtert und Detailverbesserungen der Situation besprochen.*

*Auch im Sprachverband Deutsch für ausländische Arbeitnehmer hat sich der DGB für die Verbesserung der Sprach- und Weiterbildungsangebote eingesetzt.*

*Im Februar 1992 haben der DGB und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einen gemeinsamen Aufruf zur Förderung der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher herausgegeben.*

## **228 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### **Ganztagsangebote für Schülerinnen und Schüler**

Der DGB tritt für eine flächendeckende Einführung von pädagogischen Ganztagsangeboten für alle Kinder und Jugendlichen ein. Er fordert daher die Bundesländer auf, Konzepte für differenzierte, attraktive und pädagogisch sinnvolle Formen von Ganztageeinrichtungen und -schulen zu entwickeln und dafür auch die gesetzlichen Grundlagen in Schulgesetzen und Kindertagesstättengesetzen zu schaffen. Der DGB vertritt dabei die Auffassung, daß die konkrete Gestaltung dieser Einrichtungen von den bildungspolitischen Verhältnissen des jeweiligen Bundeslandes und den örtlichen Gegebenheiten wie

- Sozialstruktur
- den Elternwünschen und
- den Durchsetzungsmöglichkeiten abhängig ist.

Als Mindeststandards und Eckwerte hält der DGB folgendes für erforderlich:

1. Die Entwicklung in Arbeitswelt, Familie und Gesellschaft machen ganztägige Einrichtungen bzw. Ganztagschulen für alle Altersstufen von Schülerinnen und Schülern notwendig. Ganztagschulen dürfen nicht nur in sog. sozialen Brennpunkten eingerichtet werden, da der Bedarf dafür auch in anderen Wohngebieten besteht. Auch ist es im Sinne

sozialen Lernens sinnvoll, wenn Kinder aus allen Familienformen und -schichten ein ganztägiges Angebot erhalten.

2. Die Eltern von Grundschulkindern stehen oft vor dem Problem, daß nach der Kindergartenzeit ein ganztägiges Angebot in erreichbarer Nähe fehlt. Dabei sind für die Kinder im Grundschulalter je nach Bedürfnissen und Einschätzungen der Schule und der betroffenen Eltern flexible Lösungen sinnvoll:
  - Zum einen sollen an den Grundschulen selbst Ganztagsangebote eingerichtet werden. In einem Ganztagsangebot wird die Grundschule zu einem Lebens- und Lernraum für Kinder, in dem das Unterrichten in 45-Minuten-Abschnitten überwunden werden kann. Es steht mehr Zeit für das einzelne Kind und mehr Zeit für eine sinnvolle Gestaltung eines Schultages zur Verfügung. In kindgemäßer Weise kann eine Auseinandersetzung mit der eigenen Person, der gesellschaftlichen Umwelt und den kulturellen Angeboten geschehen; dazu gehört auch eine verstärkte Einbeziehung außerschulischer Lernorte wie etwa Betriebe und Museen.
  - Zum anderen sind Horte geeignete ganztägige Einrichtungen für Kinder im Grundschulalter, wobei sie sich in räumlicher Nähe zur Grundschule befinden und mit dieser eng kooperieren sollten.

Notwendig ist außer dem quantitativen Ausbau dieser Einrichtungen vor allem seine bessere pädagogische Ausstattung bezogen auf das Personal, die Gruppengröße und die Räume. Außer dem Hort und schulischen Ganztagsangeboten sind vermehrt auch altersgemischte Einrichtungen (Kinderhäuser) zu schaffen, über die positive Erfahrungen vorliegen: die gemeinsame Betreuung von Kindergarten- und Hortkindern, die oft aus unterschiedlichem sozialen und familiären Umfeld kommen, ist auch im Sinne des sozialen Lernens zu befürworten.

3. Für die Schülerinnen und Schüler an Schulen der Sekundarstufe I sind Ganztagschulen – möglichst an Gesamtschulen – einzurichten; für Integrationsklassen mit behinderten und nichtbehinderten Schülerinnen und Schülern ist der Ganztagsbetrieb besonders notwendig. Grundsätzlich ist die Gesamtschule als Ganztagschule die bildungspolitische Vorstellung des DGB, für deren Verwirklichung er sich in allen Bundesländern einsetzt. Darüber hinaus soll die Möglichkeit gegeben sein, auch für ältere Kinder außerschulische Ganztagsangebote (Kinderhäuser, Horte, altersgemischte Institutionen zwischen Hort und Jugendhaus, ggf. auch gezielte nachmittägliche Angebote durch sozialpädagogische Einrichtungen) als Alternativen einzurichten.
4. Die Ganztagschule bedeutet nicht die Ausdehnung des Unterrichts auf den ganzen Tag und darf grundsätzlich nicht zu einer Verlängerung von Unterrichtszeiten führen. Vielmehr sollen Unterricht, Arbeitsgemeinschaften, musisch-sportliche Freizeitangebote sowie Aufgabenbetreuung in pädagogisch sinnvoller Weise gegliedert und strukturiert angeboten werden, wobei das konkrete Konzept von der jeweiligen Schule unter Beteiligung der Betroffenen zu gestalten ist. Ganztagschulen sollen grundsätzlich den Schulbesuch an fünf Tagen in der Woche vorsehen.
5. In allen Ganztageseinrichtungen und Ganztagschulen sind genügend sozialpädagogische Fachkräfte zu beschäftigen. Den (Ganztags-)Schulen ist auch die Einstellung eines Schulpsychologen bzw. einer Schulpsychologin zu ermöglichen, wenn sie dies für notwendig

halten. Die Schulen sollten Konzepte schulischer Sozialarbeit entwickeln. Ganztagsangebote eröffnen auch die Möglichkeit zur Elternmitarbeit; Ganztagschulen können sich eher zu Stadtteilschulen bzw. gemeinwesenorientierten Schulen weiterentwickeln.

6. Lehrerinnen und Lehrer sind auf die neuen Anforderungen und Aufgaben, die mit dem Ganztagsbetrieb verbunden sind, durch entsprechende Fortbildung vorzubereiten, die auch vor Ort – in Kooperation mit sozialpädagogischen Fachkräften – angeboten werden sollte.

Die Einrichtung von Ganztagschulen erfordert eine umfassende Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten (Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte). Dazu gehören u. a.:

- keine Verlängerung der Arbeitszeiten durch neue Aufgabenbereiche,
- Stundenpläne mit zusammenhängenden Arbeitszeiten, Regelungen über freie Tage, soweit die Beschäftigten dies wünschen,
- Sozialeinrichtungen (Kantinen, Sozialräume),
- Arbeitsräume zur Vor- und Nachbereitung,
- Vertretungs- und Krankheitsreserven,
- qualifizierte Mitbestimmung der Beschäftigten bei der Arbeitsorganisation.

7. Die Einrichtung von Ganztagschulen und anderen Ganztageeinrichtungen kann nicht kostenneutral erfolgen. Sie ist verbunden mit Kosten für das Angebot eines Mittagstischs, Arbeitsgemeinschaften, Spielecken, Grünzonen, Sportanlagen etc. Ganztageeinrichtungen brauchen mehr sozialpädagogische Fachkräfte und mehr Lehrerinnen und Lehrer.

Nach Auffassung des DGB darf es nicht dabei bleiben, daß die Kommunen angesichts der jetzigen Finanzverteilung den größten Teil des zusätzlichen finanziellen Aufwandes für Ganztagschulen tragen müssen. Solange dies der Fall ist, werden Schulträger nur in Ausnahmefällen Anträge auf Einrichtung von Ganztagschulen stellen. Daher müssen die Länder entweder Zuschüsse zur Ausstattung von Ganztagschulen leisten oder aber im Rahmen des kommunalen Finanzausgleiches entsprechende Regelungen treffen.

Der DGB hält daran fest, daß Ganztagsangebote für Kinder und Jugendliche staatliche Aufgaben sind; er lehnt deshalb mit Entschiedenheit Eigenbeträge von Erziehungsberechtigten zur Inanspruchnahme von Ganztagsangeboten – wie sie etwa in Baden-Württemberg geplant sind – ab.

*Auf Anregung der Abteilung Allgemeine Bildung und unter Federführung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft wurde eine Kampagne „Im Interesse von Kindern und Jugendlichen – Ein Bündnis für mehr Ganztagsangebote im Bildungswesen“ begonnen.*

*Diese Kampagne soll 1994 fortgeführt werden.*



**Sicherung der beruflichen Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

1. Der in der Industriegesellschaft sich vollziehende strukturelle Wandel von Produktionen und Beschäftigung, Technologie und Qualifikation, sozialen Ordnungen und Prozessen in Betrieb und Verwaltung stellt neue Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. „Mehr Bildung“ ist aber nicht nur ein technologisch und ökonomisch begründetes Erfordernis, sondern geht auch auf die gestiegenen Bildungsbedürfnisse und erweiterten Bildungsinteressen in der Gesellschaft zurück.

Die produktive Bewältigung des wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Strukturwandels verlangt ein hohes Bildungsniveau und eine ständige Verbesserung der Möglichkeiten zur Teilnahme an Bildung.

Diese gesellschaftlichen Bildungsprozesse müssen sich an den Interessen der Arbeitnehmer orientieren. Die Gestaltung durch öffentliche Bildungspolitik und durch Mitbestimmung ist deshalb eine Aufgabe der 90er Jahre. Dies gilt neben der beruflichen Erstausbildung insbesondere für die in der Vergangenheit besonders vernachlässigte Weiterbildung.

2. 25 Jahre Bildungsexpansion und 20 Jahre Berufsbildungsgesetz haben zum einen durchaus vorzeigbare Erfolge gebracht, zum anderen aber sind gravierende Probleme bestehen geblieben bzw. neue hinzugekommen.

Die Möglichkeiten zur Teilnahme an weiterführender Bildung wurden zwar ausgeweitet, aber noch immer sind Kinder breiter Arbeitnehmerschichten faktisch von weiterführender Bildung ausgeschlossen.

Heute nehmen zwar fast alle Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 17 Jahren an schulischer oder betrieblicher Ausbildung teil, aber dennoch bleiben 15 % eines Altersjahrganges letztendlich ohne abgeschlossene Ausbildung.

Zwar kam die Neuordnung der Berufe unter maßgeblicher Beteiligung der Gewerkschaften soweit voran, daß inzwischen für 90 % der Auszubildenden neuzeitliche Ausbildungsordnungen bestehen, doch läßt die Qualität der Ausbildung in vielen Betrieben noch immer sehr zu wünschen übrig.

Zwar gelang es, in den vergangenen Jahren, nicht zuletzt durch Initiative vieler Betriebsräte, das Ausbildungsangebot beträchtlich auszuweiten, dennoch haben viele Jugendliche eine Ausbildung bekommen, die nur geringe Zukunftschancen auf dem Arbeitsmarkt hat.

Zwar ist – wiederum maßgeblich durch Initiativen der betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretungen – die Weiterbildung in vielen Betrieben intensiviert und ausgeweitet worden. Dennoch sind nach wie vor breite Schichten von Arbeitnehmern – insbesondere die von den Konsequenzen des Strukturwandels besonders bedrohten und ungelerten Beschäftigten – von Weiterbildung faktisch ausgeschlossen, ist das Weiterbildungsgeschehen insgesamt undurchsichtig und wenig zielbezogen.

3. Diese Situation erfordert eine neue Reformperspektive für die berufliche Bildung in den 90er Jahren. Dabei geht es aber nicht nur um die Bereitstellung der nötigen Qualifikationen zur Verbesserung der Chancen der deutschen Wirtschaft im europäischen Binnen-

markt. Vielmehr erheben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch einen eigenständigen Anspruch auf mehr Bildung und auf eine Qualifizierung, die über die kurzfristige Anpassung an technische Erfordernisse hinausweist und eine Perspektive für die Gestaltung von Arbeit und Technik und eine Teilhabe an der Gestaltung an gesellschaftlichen und politischen Prozessen eröffnet.

Eine Reform der beruflichen Bildung in den 90er Jahren muß sich insbesondere auf folgende Problembereiche konzentrieren:

- Das Recht aller Jugendlichen auf eine qualifizierte schulische oder betriebliche Erstausbildung, die zukünftige berufliche Chancen eröffnet, muß materiell durchgesetzt werden. Soweit das „duale System“ mit seinen Funktionsmechanismen dazu nicht in der Lage ist, müssen die organisatorischen und finanziellen Probleme, die eine Erreichung dieses Ziels entgegenstehen, neu durchdacht und im Interesse der Arbeitnehmer gelöst werden. Die Neuordnung der Ausbildungsberufe muß weitergeführt werden: Die bereits neugeordneten Berufe sind laufend auf ihre Aktualität zu überprüfen und ggf. den jeweiligen neuen Bedürfnissen anzupassen.
- Die Qualität der betrieblichen und schulischen Ausbildung muß entscheidend verbessert werden. Hierzu ist eine ausreichende personelle und materielle Ausstattung der Ausbildungsstätten, eine Verbesserung der Qualifikation der Ausbilder und eine effektivere Organisation der betrieblichen Ausbildung erforderlich.
- Das Verhältnis von Berufsschule und Betrieb in der dualen Ausbildung muß neu überdacht werden. Die Berufsschule kann insbesondere für die Qualifizierung zur Gestaltung von Arbeit und Technik neue Aufgaben übernehmen. Hierzu ist jedoch eine enge Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen erforderlich.
- Auf betrieblicher Ebene muß der Grundsatz betrieblicher Bildungsplanung durchgesetzt werden. Eine vorausschauende Planung von Ausbildung und Weiterbildung ist – bei aller notwendigen Flexibilität – ein dringendes Erfordernis sowohl für die Entwicklung der Betriebe als auch für Interessen der Arbeitnehmer an der Bewältigung des strukturellen Wandels.
- Die betrieblichen Weiterbildungsangebote müssen sich an alle Arbeitnehmergruppen des Betriebes richten und insbesondere diejenigen berücksichtigen, die angesichts mangelnder Vorbildung und bildungsfeindlicher Arbeitssituationen bisher kaum Gelegenheit zur Weiterbildung hatten und dabei Gefahr laufen, von den Auswirkungen des Strukturwandels besonders betroffen zu werden. Diese betriebsbezogene Weiterbildung ist vom Arbeitgeber zu finanzieren und als Arbeitszeit anzurechnen. Die damit auch verbundenen organisatorischen und finanziellen Fragen sind in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zu regeln.
- Über die betriebsbezogene Weiterbildung hinaus muß auch die Möglichkeit zur Realisierung selbst gewählter Bildungsziele verbessert werden. Die vorhandenen gesetzlichen Freistellungsregelungen sind deshalb zu erweitern. An der Finanzierung der Freistellung und der Bildungsangebote sind neben den Unternehmen auch die öffentliche Hand und bei beruflicher Weiterbildung die Bundesanstalt für Arbeit zu beteiligen.

Die bisherige Praxis des Bildungsurlaubs – die nur einen verschwindend geringen Teil der Anspruchsberechtigten tatsächlich erreichte – muß kritisch überprüft werden.

- Um **Weiterbildungsbedarf** und **Weiterbildungsangebot** auf **regionaler Ebene** zu **koordinieren** und ihre **Qualität** zu **sichern**, müssen **Kompetenzen** auf **regionaler Ebene** **geschaffen** werden. Dazu sind **Weiterbildungsinformation**, **Weiterbildungsberatung** und **Weiterbildungsplanung** notwendig. Die **Zusammenführung** der in der **Region** **arbeitenden Institutionen** der **Weiterbildung** muß zu einer **Selbstverwaltungsaufgabe** auf **kommunaler Ebene** unter **Einbeziehung** der **Gewerkschaften** gemacht werden.

Die **Weiterbildung** muß schließlich in den **Geltungsbereich** des **Berufsbildungsgesetzes** einbezogen werden. Hier müssen **Regelungsmechanismen** für **Zugang**, **Ausgestaltung** und **Qualitätssicherung** **geschaffen** werden.

Die **Gewerkschaften** bekräftigen die **Notwendigkeit** einer **umfassenden Reform** der **beruflichen Bildung**. Sie rufen dazu **alle gesellschaftlichen Gruppen**, insbesondere die **Arbeitgeber**, auf, im **Interesse** der **Arbeitnehmer** und **Arbeitnehmerinnen** sowie der **Industriegesellschaft**, daran mitzuwirken.

So wie sich nach 1945 die **Mitbestimmung** als eine **tragende Säule** der **wirtschaftlichen Entwicklung** entwickelt hat, so gilt es nunmehr insbesondere, die **Mitbestimmungsidee** bei der **Berufsbildung** **umfassend durchzusetzen**.

Die **Gewerkschaften** sind zu diesem **Dialog** jederzeit bereit.

*Die im Antrag enthaltenen **Schlußfolgerungen** und **Forderungen** konnten bisher nur zum Teil durchgesetzt werden.*

*Bezüglich der **Gestaltung** und **Umsetzung** in den **Betrieben** und **Verwaltungen** haben die **Mitgliedsgewerkschaften** ihre **Einflußmöglichkeiten** genutzt, um die **Qualitätsverbesserung** im **Bereich** der **Aus- und Weiterbildung**, insbesondere im **Hinblick** auf den **Erhalt** von **Ausbildungskapazitäten** und bei der **Umsetzung** der **neu geordneten Berufe** sowie für das **Ausbildungspersonal** durchzusetzen.*

## 230 (A)

Antragsteller: **Landesbezirk Berlin**

### **Novellierung des Berufsbildungsgesetzes**

Die **Delegierten** des **14. Ordentlichen Bundeskongresses** des **DGB** begrüßen die in den **Koalitionsvereinbarungen** des **Berliner Senats** beschlossene **Absicht**, eine **Bundesratsinitiative** für ein **neues Berufsbildungsgesetz** einzubringen.

Die **Forderung** nach einer **gesetzlichen Finanzierungsregelung** betrieblicher **Aus- und Weiterbildung** ist **Kern** **gewerkschaftlicher Reformforderungen** zur **beruflichen Bildung**. Eine **Verteuerung** der **Berufsausbildung** durch **steigende Qualitätsanforderungen** darf nicht zum **Abbau** **qualitativ hochwertiger Ausbildung** führen. Vielmehr müssen **politische** und **finanzielle Instrumente** entwickelt und **durchgesetzt** werden, um die **Qualifikation** aller **Arbeitnehmer** zu **sichern** und zu **erweitern**.

Daher **fordern** die **Delegierten** des **14. DGB-Bundeskongresses** den **DGB-Bundesvorstand** auf, die **geplante Bundesratsinitiative** des **Berliner Senats** aufzugreifen und sich für eine **Re-**

form der beruflichen Bildung durch ein neues Berufsbildungsgesetz einzusetzen, bei dem vordringlich zu regeln sind:

- Das Recht auf Aus- und Weiterbildung für alle Arbeitnehmer;
- öffentliche Verantwortung für die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Das bedeutet Ablösung der Unternehmerkammern als zuständige Stellen in der beruflichen Bildung;
- eine Reform des Prüfungswesens;
- verbesserte Grundlagen zur statistischen Erfassung der Datenlage in der Berufsbildung, insbesondere zur Erfassung der Ausbildungsstätten und der betrieblichen Weiterbildung;
- eine gesetzliche Finanzierungsregelung.

*Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsförderungsgesetzes wurden Teilaspekte erneut politisch diskutiert: z. B. Weiterbildungsaspekte und Förderung des Prüfungswesens durch das BiBB. Die Novellierung des BBiG konnte nicht durchgesetzt werden.*

## 231 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Reform der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Die Verwirklichung der Forderung nach lebenslanger allgemeiner, politischer und beruflicher Bildung ist notwendiger denn je. Deshalb muß eine darauf gerichtete Qualifikationspolitik zu einem Schwerpunkt der Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik der Gewerkschaften werden – gleichwertig neben dem Eintreten für Einkommensverbesserung, Arbeitszeitverkürzung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

#### **1. Neuordnungskonzepte für kaufmännische Berufe**

Nach der Neuordnung der Ausbildung im Bereich der Elektro-, Metall- und Chemieindustrie sowie des Einzelhandels werden zur Zeit weitere wichtige kaufmännische Ausbildungsberufe neu geordnet bzw. stehen zur Neuordnung an. Das DGB-Konzept zur Neuordnung der kaufmännischen Ausbildungsberufe als Grundberufe muß weiterentwickelt und durchgesetzt werden.

Das heißt konkret:

- Die kaufmännische Ausbildung ist als breite Grundbildung mit der darauf aufbauenden Spezialisierung zu gestalten;
- Grundberufe müssen arbeitsplatz-, betriebs- und branchenübergreifende Schlüsselqualifikationen vermitteln;
- bei künftigen Neuordnungsverfahren muß die Einbeziehung von Lernzielen im Bereich neuer Technologien sowie des Verbraucher-/Umweltschutzes durchgesetzt werden;
- kaufmännische, technische und soziale Handlungskompetenzen müssen künftig als elementare Bestandteile jeder kaufmännischen Ausbildungsordnung berücksichtigt werden.

## **2. Berufliche Weiterbildung für alle ArbeitnehmerInnen öffnen**

Die Arbeit ist so zu gestalten, daß sie vorhandenes Wissen nutzt sowie Lernchancen eröffnet, die Kritikfähigkeit, Kreativität und Selbständigkeit fördert.

Auf dieser Grundlage müssen alle ArbeitnehmerInnen die Chance erhalten, entsprechend ihren Fähigkeiten an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Betriebliche Veränderungen müssen durch Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden, die die ArbeitnehmerInnen befähigen, eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe auszuführen.

Die betrieblichen Qualifikationsplanungen müssen unter Einbeziehung der ArbeitnehmerInnen und Mitbestimmung ihrer Interessenvertretung erstellt werden. Der Bildungsbedarf ist im Zusammenhang mit Arbeitsgestaltungskonzepten zu erörtern und festzulegen. Die beruflichen Chancen der aktuell besonders bedrohten Beschäftigten/Beschäftigtengruppen sind zu verbessern.

Dem Prinzip der Selektion setzen wir das Prinzip „Fördern statt Auslese“ mit dem Ziel entgegen, das Qualifikationsniveau generell anzuheben und damit allen Beschäftigten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Frauen müssen im Rahmen betrieblicher Ausbildungsplanungen besonders berücksichtigt werden. Frauenförderpläne und betriebliche Bildungsplanungen sind aufeinander abzustimmen.

Zur Sicherung der qualifizierten Weiterbildung für alle sind ergänzend zu betrieblichen Maßnahmen überbetriebliche Einrichtungen unverzichtbar. Zu ihrer Finanzierung müssen alle Unternehmen herangezogen werden.

## **3. Gestaltungs- und Mitbestimmungsrechte nutzen und ausbauen**

Bei der betrieblichen Auseinandersetzung um Aus- und Weiterbildungsfragen müssen die vorhandenen Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz sowie die Einflußmöglichkeiten in der Unternehmensverfassung mit Unterstützung der Gewerkschaften stärker genutzt werden.

Dazu ist es erforderlich:

- Einrichtung von **Berufsbildungsausschüssen** in möglichst allen Betriebs- und Personalräten;
- Schaffung von **Transparenz** für alle Bildungsangebote und -möglichkeiten, damit alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Chance haben, diese wahrzunehmen;
- systematische Erstellung betrieblicher Fortbildungspläne in Abstimmung mit den arbeitsorganisatorischen und technischen Veränderungen;
- Ausschöpfung der Mitbestimmungsrechte bei der inhaltlichen Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen;
- Organisation von Hilfen für Betriebs- und Personalräte zur stärkeren Einflußnahme auf die betriebliche Weiterbildung, dazu gehört auch die Nutzung des Sachverständigen der Beschäftigten, der Vertrauensleute und gewerkschaftlichen Experten;

- Einbeziehung gerade der bisher benachteiligten ArbeitnehmerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen; Fortbildung darf nicht auf die „Auserwählten“ der Unternehmensleitung beschränkt bleiben;
- allgemeine Durchsetzung des in einigen Rationalisierungsschutzverträgen schon verwirklichten Grundsatzes „Qualifizieren statt entlassen“.

#### **4. Tarifvertragliche Möglichkeiten nutzen**

Zur Verwirklichung der gewerkschaftlichen Forderungen nach Verbesserung der Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen sind gemeinsame Anstrengungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gefordert, die tariflichen Regelungsmöglichkeiten zu nutzen und weiterzuentwickeln:

- Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts während der Dauer der Bildungsmaßnahme;
- tarifliche Absicherungen von individuellen Rechtsansprüchen auf Weiterbildung;
- Berücksichtigung der durch Weiterbildung erworbenen Qualifikation bei der Personaleinsatzplanung und Eingruppierung.

#### **5. Bildungsurlaub ausschöpfen**

Die gesetzlichen Möglichkeiten zur beruflichen und politischen Weiterbildung durch Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen, sind durch das positive Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz und dem Nordrhein-Westfälischen Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz bestätigt worden.

Deshalb sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aufgefordert:

- in den Bundesländern, in denen es Bildungsurlaubsgesetze gibt (Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Berlin, NRW, Hessen), die ArbeitnehmerInnen verstärkt über ihre Rechte zu informieren und zur Ausschöpfung ihres Anspruchs aufzurufen;
- mit gewerkschaftlichen und politischen Mitteln der Strategie der Arbeitgeberverbände entgegenzutreten, die geltenden Bildungsurlaubsgesetze vor allem im Bereich der politischen Weiterbildung auszuhöhlen und zu unterlaufen;
- auch in Kooperation mit gewerkschaftsnahen Trägern und Vereinen eigene und gemeinsame Bildungsangebote zur politischen und beruflichen Weiterbildung zu entwickeln bzw. auszuweiten;
- in den Bundesländern, in denen es noch keine Bildungsurlaubsgesetze gibt, neue Initiativen zur Durchsetzung zu entwickeln.

Der Antrag steht im Zusammenhang mit Antrag A 230.

- Die Neuordnung für alle Ausbildungsberufe wird konsequent vorangetrieben, neu geordnete Berufe durch praxisbezogene Hilfen in den Betrieben umgesetzt.
- Berufliche Weiterbildung, insbesondere für Frauen, wird durch Einbringen in allen entscheidenden Gremien zum Teil verbessert. Das Antragsbegehren geht aber weit über diese Verbesserungen hinaus.

- Die Gestaltungs- und Mitbestimmungsrechte werden genutzt. Der Ausbau scheitert an der nicht durchgesetzten Reform der beruflichen Bildung. Beim Grundsatz „Qualifizieren statt entlassen“ konnten entscheidende Verbesserungen durchgesetzt werden.
- Tarifvertragliche Möglichkeiten wurden ausgebaut.
- Initiativen zum Bildungsurlaub, der noch nicht ausgeschöpft wird, führten zu politischen Diskussionen in allen Bundesländern, wobei politische Entscheidungen noch ausstehen.

## 232 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### Forderungen zur Reform der Beruflichen Schulen

Das berufliche Schulwesen ist – obwohl quantitativ die bedeutendste Schulform im Bildungswesen – von einer Vielzahl von Faktoren in seiner Aufgabenstellung bedroht und führt in der bildungspolitischen Diskussion ein Schattendasein.

Mit der Gefährdung der Berufsschule droht insgesamt das duale System der Berufsbildung zu kippen.

An 7.500 Beruflichen Schulen werden ca. 2,7 Mio. Schülerinnen und Schüler von 93.000 hauptamtlichen und 57.000 nebenamtlichen Lehrerinnen und Lehrern unterrichtet. In der überwiegenden Zahl (ca. zwei Mio.) sind die Schülerinnen und Schüler Auszubildende im dualen System von Betrieb und Berufsschule, das sind 72 Prozent aller Jugendlichen.

Die gravierenden Mängel der Berufsschulen sind:

1. Mangel an qualifiziertem Lehrpersonal, hoher Unterrichtsausfall.
2. Unzureichende Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrerinnen und Lehrer.
3. Veraltete Lehrpläne und Unterrichtsmethoden.
4. Miserable Lern- und Arbeitsbedingungen in schlecht ausgestatteten Unterrichtsräumen.
5. Benachteiligung gegenüber dem allgemeinbildenden Schulwesen und geringe Wertschätzung der Aufgaben und Leistung der Beruflichen Schulen im dualen System.

#### 1. Lehrermangel

Die Altersstruktur der Lehrerinnen und Lehrer einerseits und die alarmierend geringe Zahl von Studentinnen und Studenten mit beruflichen Fachrichtungen andererseits machen deutlich, daß es in den nächsten fünf Jahren zu einem dramatischen Lehrermangel kommen wird. Dies wird auch durch zurückgehende Schülerzahlen nicht wesentlich gemindert. In Nordrhein-Westfalen werden z. B. bis 1993 ca. 230 Lehrerinnen und Lehrer in den Fachrichtungen Holztechnik und Textiltechnik pensioniert, während es in diesen beiden Fachrichtungen z. Z. keine einzige Studentin oder Studenten gibt. Der Bestand an Lehrerinnen und Lehrer von z. Z. 89.635 sogenannten „Vollzeitlehrerfällen“ wird sich, wenn es zwischenzeitlich nicht zu Einstellungen kommt, bis zum Jahre 2000 um 31.642 (= 40 Prozent) vermindern.

Die Zahl der Studienanfänger hat sich in den letzten zehn Jahren erheblich reduziert. Bei Betrachtung der einzelnen Berufsfelder werden z. B. im Berufsfeld Metalltechnik nur 14 Prozent, im Berufsfeld Elektrotechnik nur 9 Prozent, im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft nur 48 Prozent und selbst im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung nur 60 Prozent des Bedarfs abgedeckt.

Dem drohenden Lehrermangel ist nur durch eine massive Werbekampagne, durch Verbesserung der Attraktivität der Arbeit des Berufsschullehrerberufes und durch eine Vielzahl weiterer Maßnahmen zu begegnen. Dazu gehören u. a. Umschulungsmaßnahmen für arbeitslose Lehrerinnen und Lehrer und die Wiedereinführung der BAföG-Förderung für ein Zusatzstudium für Fachhochschulabsolventen.

Ab 1989 sind unter Berücksichtigung einer reduzierten Lehrerarbeitszeit, kleineren Klassen und niedrigeren Schüler-Lehrer-Relationen jährlich 2.300 Vollzeitstellen zu besetzen. In dieser Höhe müssen feste Einstellungszusagen für Studierende gemacht werden.

## **2. Lehrerausbildung**

Im letzten Jahrzehnt hat die Hochschulpolitik des Bundes und der Länder auf rückläufige Studentenzahlen gesetzt und Stellen in den Hochschulen gestrichen oder auf Technik- und naturwissenschaftlichen Fachbereichen verlagert. Dies führte zu überproportionalen Streichungen von Stellen in den lehrerausbildenden Fachbereichen und dort zu einer Verschlechterung der Studienbedingungen.

Soll eine am künftigen Bedarf orientierte Anzahl von Berufsschullehrerinnen und -lehrern ausgebildet werden, so müssen hierfür in den Hochschulen auch die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden.

## **3. Lehrerfortbildung**

In allen Bundesländern und in allen Berufsfeldern verstärkt sich das Problem der Kompetenz der Berufsschullehrerinnen und -lehrer im Bezug zur Qualifikationsentwicklung in der Wirtschaft. Das in der Ausbildung erworbene Fachwissen veraltet – vor allem aufgrund der technischen Entwicklung – immer schneller. Wissenschaftliche Institute nehmen dafür mittlerweile einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren an. Diese Größe dürfte auch für den Fortbildungsbedarf von Berufsschullehrerinnen und -lehrern maßgebend sein. Die wachsenden Anforderungen an Fortbildung führen zu neuen Belastungen im Lehrerberuf. Hier bedarf es geeigneter Regelungen zur Entlastung, um die Fortbildung in das Lehramt zu integrieren.

Alle Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen sollen ihre fachlichen und pädagogischen Befähigungen durch längere, praktische und theoretische Fortbildungsmaßnahmen an wissenschaftlichen Einrichtungen, Lehrerfortbildungsinstituten und in der betrieblichen Praxis weiterentwickeln und erneuern können. Denkbar sind sowohl mehrtägige Fortbildungsveranstaltungen wie Kontaktstudiengänge oder auch ein Fortbildungsjahr. Wenigstens alle fünf Jahre braucht eine Berufsschullehrerin/ein Berufsschullehrer eine Fortbildungsphase von sechs Monaten. Daneben sind regelmäßige betriebliche Praktika und gemeinsame Bildungsmaßnahmen mit den Ausbildern in Betrieben erforderlich.

## **4. Lehrplanentwicklung**

Ein wesentliches Problem stellt die Lehrplanentwicklung dar.



In den letzten Jahren wurden Zug um Zug die Ausbildungsordnungen neu formuliert, Ausbildungsberufe zusammengefaßt und neu geordnet. Die Inhalte und Ziele sind jetzt mehr auf selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren gerichtet als auf das Verrichten von Arbeitsvorgängen nach Anweisung.

Diese Neuordnung wurde primär von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden unter der Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung vorgenommen. Für den schulischen Teil der Ausbildung gelten Lehrpläne, die sich nach den sogenannten Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz richten und für jeden Beruf von Arbeitskreisen der Kultusministerkonferenz erarbeitet werden.

Der DGB kritisiert, daß bei der Erarbeitung der Rahmenlehrpläne die Chance für eine Reform des Unterrichts an Beruflichen Schulen nicht konsequent genug aufgegriffen wurde. Die Beruflichen Schulen müssen allgemeine und berufliche Bildung integrieren und die zukunftsorientierten Qualifikationen als Teil eines ganzheitlichen Lernprozesses vermitteln. Dazu müssen die Beruflichen Schulen auch neue pädagogische Methoden entwickeln und erproben.

Dazu gehört der projektorientierte, fächerübergreifende Unterricht, der ganzheitliches Lernen ermöglicht und die Fähigkeit zur humanen und ökologischen Gestaltung von Arbeit und Technik vermittelt.

Die Lehrplanentwicklung darf sich nicht nur darauf beschränken, die Neuordnung der Ausbildungsordnungen administrativ nachzuvollziehen. Bildungspolitisches Profil gewinnt die Berufsschule nur dadurch, daß sie die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt erkennt und in den Unterricht einbezieht. Auch die Berufsschulen müssen auf die politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen und die sprachliche – auch fremdsprachliche – Kompetenz fördern sowie ästhetische Erziehung und Sportunterricht anbieten.

## 5. Ausstattung

Die technische Ausstattung der Beruflichen Schulen muß mit der technischen und ökonomischen Entwicklung in den Betrieben schritthalten. Dies bedeutet nicht in jedem Fall die Anschaffung der jeweils neuesten Modelle, jedoch müssen die Lernmittel exemplarisch und modellartig konstruiert sein und zumindest simulative Übungen erlauben, so daß das aktuelle Qualifikationsniveau vermittelt werden kann. Für die Ausstattungsinvestitionen der Beruflichen Schulen sind überregionale Beratungsstellen einzurichten und den Schulträgern besondere Mittel aus den Bundes- und den Landeshaushalten zuzuweisen.

Die Beruflichen Schulen müssen freundliche, jugendgemäße Einrichtungen sein. Gebäude, Einrichtungen und Ausstattung (Speiseräume, Cafeterias, Aufenthaltsräume, Grünzonen) müssen daraufhin verändert werden. Die Beruflichen Schulen müssen sich auch zu ihrer Umgebung hin öffnen und können kulturelles Zentrum werden.

## 6. Stärkung der Beruflichen Schulen

Die Berufsschule muß nicht nur formell, sondern auch tatsächlich gleichwertiger Partner im dualen System werden. Die in der Berufsschule erbrachten Lernleistungen der Jugendlichen müssen in die Abschlußprüfung einbezogen werden. Programmierte Prüfungen widersprechen dem Bildungsauftrag der Berufsschule und dem Qualifikationsbegriff in den neugeordneten Berufen. Die Beruflichen Schulen müssen allgemeine und berufliche Bildung verbinden und zu einer integrierten Schulform der Sekundarstufe II weiterentwickelt werden. Erforder-

lich ist mehr Übersichtlichkeit und Durchlässigkeit in den verschiedenen berufsvorbereitenden, berufsprüfenden, berufsschulischen, berufsfachschulischen, berufs- und studienvorbereitenden sowie weiterbildenden Bildungsgängen. Als Schule für alle Jugendlichen muß sie Selektion vermeiden und eine Förderung aller Schülerinnen und Schüler sicherstellen.

An jeder Beruflichen Schule muß neben zeitgemäßen und zukunftsorientierten fachlichen Angeboten, zu denen auch das Fach Sport gehört, genügend Raum für kulturelles Lernen sowohl im normalen Unterricht als auch in Kursen und Arbeitsgemeinschaften vorhanden sein, z. B. für Kunst, Musik, Gestaltung, Theater, Medienarbeit, Ökologie, Schülerzeitung, Politik, u. a. m. Die verschiedenen Nationalitäten der Berufsschülerinnen und -schüler sollen Ansatzpunkte sein, interkulturelles Lernen zu fördern und entsprechende Projekte zu fördern und entsprechende Projekte zu veranstalten.

An jeder Beruflichen Schule muß durch ausgebildete Sozialpädagogen und Berater die in vielfältiger Weise für eine große Gruppe von Jugendlichen erforderliche Jugend- und Sozialarbeit geleistet werden. Dazu gehört die Unterstützung in beruflichen wie in persönlichen Konfliktsituationen in dieser wichtigen Orientierungsphase der Jugendlichen. Die Beruflichen Schulen müssen auch außerhalb der Unterrichtszeit den Jugendlichen in ihrer Freizeit zur Verfügung stehen.

*Die Aktionen der DGB-Landesbezirke zur Verbesserung der Situation der beruflichen Schulen wurden durch die Abteilung koordiniert und in Abstimmung mit der GEW unterstützt.*

*Bei der KMK/BLK und im Hauptausschuß des BiBB wurden die Forderungen eingebracht. Für die neuen Länder wurde im Sinne des Antrages ein Bund-Länder-Programm politisch diskutiert. Einzelne Verbesserungen konnten durchgesetzt werden.*

## **233 (M an BV)**

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Forderungen zur Reform der beruflichen Schulbildung**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert weitere Schwerpunktaktionen an Beruflichen Schulen zu planen und dabei verstärkt mit der GEW zusammenzuarbeiten.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 232.*

## **234 (A)**

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Gleichstellung von Frauen in der Berufsausbildung und bei der Übernahme**

Junge Frauen sind nach wie vor in deutlich höherem Maße vom Mangel an Ausbildungsplätzen betroffen als junge Männer. Neben dem allgemeinen Mangel an qualifizierten Ausbil-

dungsplätzen beruht die Schlechterstellung der Frauen insbesondere auf dem ungleichen Angebot an Ausbildungsplätzen. Nur rund 25 % der den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsplätze werden Männern und Frauen gleichermaßen angeboten, dagegen 50 % nur Männern und 25 % nur Frauen.

Die Konzentration der Ausbildungsmöglichkeiten für junge Frauen auf wenige Berufe ist nach wie vor sehr hoch. In den fünf am stärksten besetzten Berufen werden derzeit 201.000 junge Frauen ausgebildet. Demgegenüber erlernen nur 62.000 junge Frauen sogenannte „Männerberufe“, in denen der Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtzahl der Auszubildenden unter 20 % liegt.

Um die faktische Gleichstellung der Frauen in der Berufsausbildung zu erreichen, ist der Anteil der Frauen, die sich gegenwärtig auf gewerblich/technische Ausbildungsplätze bewerben, zu gering.

Die Gründe dafür liegen vor allem in der oft ablehnenden Haltung der Eltern, der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau und der mangelnden Information über die Ausbildungsmöglichkeiten für junge Frauen in gewerblich/technischen Berufen.

Auch wenn eine gestiegene Bereitschaft der Unternehmer zur Ausbildung von Frauen in gewerblich/technischen Berufen zu erkennen ist, so ist dennoch feststellbar:

1. Zu wenig Betriebe bieten Frauen die Möglichkeit, in zukunftsorientierten Berufen ausgebildet zu werden.
2. Bei der Übernahme von Ausgebildeten werden junge Frauen häufig benachteiligt.

Durch die Neuordnung der Berufsausbildung wurden formal alle Berufe auch für junge Frauen geöffnet. Dies allein reicht jedoch bei weitem noch nicht aus, um tatsächlich die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben zu erreichen.

Die von Bundesbildungsminister Möllemann durchgeführte Kampagne „Mehr Mädchen in technische Berufe“ ist ein Schritt, die vorhandenen Vorurteile und Informationsdefizite in den Schulen, Betrieben, bei den Eltern und bei den jungen Frauen abzubauen.

Offensichtlich ist jedoch die Ursache dieser Initiative der Bundesregierung nicht ein verändertes Frauenbild, sondern die sich abzeichnende demographische Entwicklung die sich daraus ableitende ökonomische Notwendigkeit, mehr Frauen auszubilden.

Aus gewerkschaftlicher Sicht lehnen wir es jedoch ab, junge Frauen für Berufe zu motivieren, die aufgrund ihrer fehlenden Zukunftsperspektiven von jungen Männern nicht mehr ergriffen werden. Ausbildungsplätze in Betrieben, die nicht qualifiziert ausbilden, und in denen deshalb die „Jung's ausgehen“, sind auch für junge Frauen keine Perspektive.

Wir verlangen von den Betrieben, jungen Frauen qualifizierte und zukunftsorientierte Ausbildungsplätze anzubieten.

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, eine gezielte Kampagne zur Verbesserung der Ausbildungs- und Übernahmesituation junger Frauen durchzuführen.

Durch die Erstellung und Bereitstellung vielfältiger Materialien (Plakate, Flugblätter, Broschüren, Videofilme etc.) zum Thema „Frauen in gewerblich/technischen Berufen“ soll das

Informationsdefizit in allgemein- und berufsbildenden Schulen, beim Arbeitsamt und in den Betrieben abgebaut werden.

Die Betriebsräte/Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen werden aufgefordert, die Mitbestimmungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz extensiv zu nutzen, damit mehr Frauen gerade in neugeordneten gewerblichen/technischen Berufen ausgebildet werden.

In diesem Zusammenhang stellt die Quotierung von Ausbildungsplätzen nach Geschlechtern ein geeignetes Mittel dar, um den Frauenanteil in gewerblich/technischen Ausbildungsberufen perspektivisch zu erhöhen. Eine Veränderung in der Berufsorientierung junger Frauen kann jedoch allein durch eine Quotierungsregelung nicht erreicht werden.

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern darüber hinaus die Betriebsräte/Personalräte auf, betriebliche Frauenförderpläne abzuschließen, um damit u. a. auch die Übernahme-situation junger Frauen zu verbessern.

Die Vertreter/innen in den Selbstverwaltungsorganen der Arbeitsverwaltung werden aufgefordert, darauf hinzuwirken, daß auch die Arbeitsämter diese Kampagne unterstützen und auf die Betriebe Einfluß nehmen, damit grundsätzlich alle Ausbildungsplätze für Männer und Frauen gleichermaßen angeboten werden und keine geschlechtsspezifische Diskriminierung stattfindet.

*Bei Stellungnahmen in Beratungsgremien der Bundesregierung – Hauptausschuß – sowie der Landesregierungen – Landesausschüsse – weisen gewerkschaftliche Vertreter und Vertreterinnen für den Bereich der Aus- und Weiterbildung auf die bestehende Benachteiligung der Frauen in der Aus- und Weiterbildung hin.*

*Die Betriebs- und Personalräte sowie die Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen in den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen sowie in den Landesausschüssen für berufliche Bildung werden von der Abteilung Berufliche Bildung immer wieder dazu angehalten, für die Zurverfügungstellung von qualifizierten zukunftssträchtigen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen zu sorgen.*

*Es werden auch Initiativen entwickelt, um Mädchen und Frauen zu motivieren, sich für Ausbildungsplätze zu interessieren, die zukunftssträchtig und qualifiziert sind.*

## **235 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Ausbildungsförderung**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert den Deutschen Bundestag, die Bundesregierung und die Landesregierungen auf, eine grundlegende Reform der Ausbildungsförderung in die Wege zu leiten.

Dabei sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Ausbildungsförderung wird als Zuschuß geleistet. Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich alle Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II und alle Studierenden. Bildungsinländer werden wie Deutsche gefördert.
2. Die Höhe der Förderung muß – unter Berücksichtigung des Einkommens der Eltern – kostendeckend sein. Der Bedarfssatz für Studierende wird anhand eines studentischen Warenkorb ermittelt.
3. Studierende des Zweiten Bildungsweges erhalten in dieser Zeit und während des anschließenden Studiums Ausbildungsförderung ohne Anrechnung des elterlichen Einkommens.
4. Die Studierenden erhalten einen Mietkostenzuschuß bis zu einem Betrag von 250 DM. Für die darüber hinausgehenden Kosten haben sie Anspruch auf Wohngeld.
5. Die Förderungshöchstdauer entspricht der durchschnittlichen Studiendauer des jeweiligen Studienfaches. Es gibt keine Förderungsaltershöchstgrenze.
6. Auf Antrag wird eine weitere Ausbildung gefördert, z. B. ein Zweit-, Aufbau-, Zusatz- oder Ergänzungsstudium.

Ziel ist, allen Kindern – unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und den materiellen Bedingungen ihres Elternhauses – ein Höchstmaß an Chancen für ihre persönliche, geistige und soziale Entwicklung zu gewährleisten.

*In den Stellungnahmen zur 13. – 17. Novelle des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) wurden die Überlegungen des DGB zur BAföG-Reform vorgetragen.*

*Allerdings konnten die Anliegen des Antrages bisher nicht erreicht werden. Es ist dagegen gelungen, erstens die Gleichstellung der Studierenden in den neuen Bundesländern bezüglich der Bedarfssätze herzustellen, zweitens den Zugang von Studierenden aus Nicht-EG-Ländern zu verbessern.*

*Infolge der Sparbeschlüsse der Bundesregierung ist jedoch nicht mit einer Anhebung von Bedarfssätzen und Freibeträgen bei der anstehenden 17. Novelle zu rechnen.*

*Zur Diskussion im EGB siehe Geschäftsbericht.*

## 237 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Kooperation Hochschule-Gewerkschaften**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB fordert Bund, Länder und Hochschulen auf, den Dialog zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt zum integralen Bestandteil von Hochschulpolitik in Studium, Weiterbildung und Forschung zu machen. Das erfordert:

1. Stärkere Öffnung der Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen für Probleme aus der Arbeitswelt, insbesondere in vom Strukturwandel betroffenen Regionen;

2. Erhalt, Ausbau, Neuerrichtung und Finanzierung von Kooperationsstellen in allen Hochschulregionen, deren Aufgabe es ist, Probleme aus der Arbeitswelt zu Forschungsbedarf zu konkretisieren, diesen den Hochschulen bekannt zu machen und in Kooperation mit den Hochschulen interdisziplinäre Weiterbildungsangebote zur Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu entwickeln;
3. öffentliche Förderung von Modellversuchen an Hochschulen zur Entwicklung interdisziplinärer Weiterbildungsangebote, die inhaltlich am Aufgabenfeld Wissenschaft-Arbeitswelt orientiert sind;
4. Beteiligungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften oder – in deren Auftrag – der Kooperationsstellen an regionalen wissenschaftlichen Einrichtungen.

***Zu 1.:** Die Parallelen zu Umweltproblemen erleichterten es, Forschung für Probleme an den Arbeitsplätzen zu sensibilisieren. Die Hochschulen, insbesondere Fachhochschulen, haben sich stärker den regionalen Erfordernissen gestellt, wobei die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Einrichtungen sowie Kooperationsstellen zugenommen hat. Die grenzüberschreitende Kooperation zwischen Hochschulen und Gewerkschaften zur Entwicklung strukturschwacher Grenzregionen konnte fortgesetzt werden.*

***Zu 2.:** Bestehende Kooperationsstellen konnten erhalten und zum Teil ausgebaut werden. Die Kooperationsstellen selbst haben ihren Aufgabenkreis erweitert und zum Teil erhebliche Mittel einwerben können, um ihre Aufgaben wahrzunehmen. In einem Fall gelang es einer Kooperationsstelle als erster gewerkschaftlichen Einrichtung in Europa überhaupt, Mittel aus dem EG-Forschungsprogramm SPRINT zu erhalten.*

***Zu 3.:** Im Anschluß an eine großzügige Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft in den 80er Jahren haben sich der DGB-Bundesvorstand und die DGB-Landesbezirke mit unterschiedlichem Erfolg für die Fortsetzung solcher Modellversuche in den einzelnen Bundesländern eingesetzt.*

***Zu 4.:** Beteiligungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte sind auf wenige Hochschulen und Einrichtungen beschränkt.*

## 238 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### **Bildungsgesamtplan '90**

Mit der im Jahre 1973 erteilten Zustimmung zum „Bildungsgesamtplan“ dokumentierten zum damaligen Zeitpunkt die Regierungschefs von Bund und Ländern einen Konsens, der darin bestand, eine längerfristige Konzeption für die Gestaltung des Bildungswesens bis zum Jahre 1985 vorzulegen. Gleichzeitig wurde trotz des Kulturföderalismus Übereinstimmung dahingehend erzielt, daß es einer gesamtstaatlichen Rahmenplanung von Bildung und Ausbildung über Partei- und Ländergrenzen hinweg bedarf.

Der Versuch, den 1973 gefundenen Konsens in einem „Bildungsgesamtplan II“ fortzuschreiben, scheiterte im Jahre 1982.

Heute signalisieren die Diskussionen um die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“, daß die damaligen Auseinandersetzungen über Kompetenzen im Bildungsbereich noch immer nicht überwunden sind.

Während die Kommission der Europäischen Gemeinschaft seit geraumer Zeit bildungspolitische Prioritäten setzt, üben sich die verantwortlichen Bildungspolitikern in Bund und Ländern weiterhin in Planlosigkeit, reagieren hilflos auf demographische Entwicklungen, auf veränderte Ansprüche zum Erwerb von qualifizierteren Bildungsabschlüssen.

Mit der Veröffentlichung des „Bildungsgesamtplan '90“ wurde von Gewerkschaftsseite her die Initiative ergriffen, eine Studie vorzulegen, die verlässliche Daten über den Zustand des Bildungssystems in der BRD und über die notwendige künftige Entwicklung gibt. Damit ist ein solider Grundstock für den weiteren qualifizierten Ausbau unseres Bildungssystems gegeben.

Zu den zentralen Forderungen, die sich aus der Studie „Bildungsgesamtplan '90“ ergeben und bei einer Planung des Bildungs- und Erziehungswesens nach Auffassung des DGB berücksichtigt werden müssen, gehören insbesondere

- der Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung,
- der Ausbau von Ganztagschulen,
- die Sicherung einer Personalausstattung, die zur Aufrechterhaltung und zum Ausbau der Qualität des Bildungswesens nötig ist,
- der Ausbau des staatlichen und öffentlichen Bildungssektors,
- die Verbesserung der Personalsituation an den Hochschulen.

Der DGB fordert die Landtage, die Kultusministerkonferenz, die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, aber auch Bundestag und Bundesregierung auf, die mit dem „Bildungsgesamtplan '90“ vorgelegten Daten für die Zukunft zu nutzen und gleichzeitig sich nicht länger der gesamtstaatlichen Verantwortung für die Gestaltung des Bildungswesens zu entziehen.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist der „Bildungsgesamtplan '90“ Anlaß, den qualitativen und quantitativen Ausbau des Bildungssystems von den politisch Verantwortlichen einzufordern, um so dazu beizutragen, daß – vor allem im Interesse der Beschäftigten und ihrer Kinder – der Ausbau des Bildungssystems den Stellenwert erhält, der ihm zukommt. Zu diesem Zweck werden in den Landesbezirken des DGB öffentliche Veranstaltungen durchgeführt. Die bildungspolitischen Zielsetzungen des DGB und die Aussagen des „Bildungsgesamtplans '90“ werden Bestandteil des gewerkschaftlichen Schulungsprogramms des DGB auf allen Ebenen. Die bildungspolitischen Forderungen des DGB müssen einen entsprechenden Stellenwert in etwaigen Wahlprüfsteinen sowie in Aussagen zum qualitativen Wachstum erhalten.

*Die Ergebnisse des von der HBS und der Max-Träger-Stiftung der GEW geförderten Projektes „Bildungsgesamtplan '90“ waren seit der Veröffentlichung im November 1989 Grundlage für mehrere Veranstaltungen der DGB-Landesbezirke. Zum Teil erfolgten länderspezifische Fortschreibungen. Die Projektergebnisse wurden in BLK und KMK eingebracht und immer*

wieder thematisiert. Sie bildeten die Grundlage bei entsprechenden Gesprächen der DGB-Landesbezirke mit den jeweiligen Landesregierungen.

Mit dem Folgeprojekt „Bildungsplanung in den neuen Bundesländern“, das der DGB-BV nachdrücklich befürwortet hatte, wurden für die neuen Länder Planungsgrundlagen geschaffen, die inzwischen auch Eingang gefunden haben in die Diskussion um die Gestaltung des Bildungswesens in den neuen Ländern. Allerdings ohne wünschenswerte Ergebnisse.

Als weiteres Projekt ist das Projekt „Zur ökonomischen Bedeutung eines expansiven Ausbaus der Weiterbildung in Deutschland“ derzeit in Bearbeitung. Die Projektergebnisse sollen im April 94 vorgestellt werden.



## Finanzen

### 239 (A)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

#### **Finanzierung der Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, gemeinsame Finanzierungsmöglichkeiten des Internationalen Frauentages zu finden.

*Der Antrag ist im Ausschuß für Finanzen und Verwaltung mehrfach beraten worden. Der Ausschuß kam zu dem Ergebnis, daß ein Umlageverfahren als gemeinsame Finanzierungsmöglichkeit des Internationalen Frauentages ausscheidet.*

### 241 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

#### **Jugendbildungsstätte Hattingen**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, auf die GfJ einzuwirken, daß die DGB-Jugendbildungsstätte Hattingen in DGB-Jugendbildungsstätte „Willi Bleicher“ umbenannt wird. Dies soll umgehend geschehen.

Des weiteren soll dies mit einer Tafel am Eingang der Jugendbildungsstätte deutlich gemacht werden.

*Die Jugendbildungsstätte Hattingen ist antragsgemäß im Sommer 1991 in „Willi-Bleicher-Haus, DGB-Jugendbildungsstätte Hattingen“ umbenannt worden.*

*Eine entsprechende Tafel mit dem geänderten Namen befindet sich am Eingang.*

### 242 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Bayern

#### **Erhalt von DGB-Jugendbildungsstätten**

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses sprechen sich gegen einen eventuell geplanten Verkauf von DGB-Jugendbildungsstätten im Rahmen der DGB-Strukturreform aus.

Bei nicht mehr ausreichender Belegung sollten neue Formen der Kooperation bzw. der Trägerschaft erarbeitet werden.

*Im Beirat der GfJ mbH und im Ausschuß für Finanzen und Verwaltung wurde beraten, wie die Bildungsstätten umgestaltet und die Belegung verbessert werden kann. Die vom Beirat der GfJ eingesetzte Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit dem Erhalt und dem Betrieb von DGB-Jugendbildungsstätten und entwickelte eine Neukonzeption für die GfJ. Die 1991 neu eingesetzte Geschäftsführung ist mit der Umsetzung dieser neuen Konzeption beauftragt. In der Sitzung im März 1993 befaßte sich der DGB-Bundesvorstand mit der Neukonzeption.*

*Die Standorte Rieseberg, Lütjensee, Berlin Wannsee und Hersbruck wurden nach intensiver Diskussion in den Gewerkschaften und den DGB-Landesbezirken aufgrund mangelnder Belegung und baulicher Mängel aufgegeben.*

*Für die in 1993 neu eingerichtete DGB-Jugendbildungsstätte in Flecken-Zechlin, Brandenburg, wurde eine neue Trägerschaft entwickelt, an der die Gewerkschaften maßgeblich beteiligt sind. Für die DGB-Jugendbildungsstätte Hattingen konnte der Kreis der Beleger ausgedehnt werden. Die durchgeführten und geplanten Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen in bestehenden DGB-Jugendbildungsstätten werden aus den Verkaufserlösen und mit Zuschüssen finanziert. Durch eine größere Flexibilität bei der Belegung, ein ausreichendes Medienangebot und Erweiterungen im Bereich der Seminarbereitstellung und Beköstigung, werden die Belegergruppen gehalten und besser betreut. Durch vermehrte Werbemaßnahmen sollen neue Belegergruppen gewonnen werden.*

*Für die aufzugebenden Standorte werden Alternativen und Nutzungen im Verbund der Gewerkschaften gesucht, bevor die GfJ sich von den Objekten trennt.*

## **243 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Gemeinwirtschaft**

Angesichts der Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft stellen die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fest:

1. Die Gewerkschaften dürfen keine unternehmerischen oder wirtschaftlichen Risiken eingehen, die die Erfüllung ihrer eigenen Aufgaben gefährden.
2. Deshalb ist es weiterhin notwendig, schrittweise und unter möglichst günstigen Bedingungen – sowie unter Wahrung der sozialen Interessen der Beschäftigten – Beteiligungen zu veräußern.
3. Ausgenommen von dem Verkauf sollen die Beteiligungen sein, die der unmittelbaren Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit dienen und die politische oder kulturelle Aufgaben der Gewerkschaften unterstützen.

*Der DGB ist keine neuen unternehmerischen oder wirtschaftlichen Risiken eingegangen, die die Erfüllung ihrer eigenen Aufgaben gefährden.*

*Soweit möglich, haben sich die Mitgliedsgewerkschaften und der DGB unter günstigen Bedingungen und Berücksichtigung der sozialen Belange der Beschäftigten von Teilen der Beteiligungen gelöst.*

*Beteiligungen, die der unmittelbaren Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit dienen, wurden weiterhin beibehalten.*

## Organisation

### 244 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

#### **Weiterentwicklung der Satzung des DGB**

Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften einzurichten, die prüft, ob auch vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf europäischer Ebene (EG-Binnenmarkt, deutsch-deutsche Vertragsgemeinschaft) eine Weiterentwicklung der Satzung des DGB erforderlich ist.

Die Arbeitsgruppe hat die Arbeitsergebnisse bis Ende 1991 dem Bundesausschuß vorzulegen. Er entscheidet über das weitere Vorgehen.

*Dem Bundesausschuß ist berichtet worden. Durch den Beschluß des Bundesvorstandes im Juni 1992 zur DGB-Modernisierung ist der Auftrag Bestandteil der Reformdiskussion geworden.*

*Bis auf wenige Ausnahmen, wie die Frage der Wahlfunktionen auf Landesbezirks- und Kreiszebene, können die als Material diesem Antrag zugeordneten Satzungsanträge an den 14. Ordentlichen Bundeskongreß als erledigt angesehen werden, wenn der 15. Ordentliche Bundeskongreß die Satzungsanträge des Bundesvorstandes beschließt. Die noch offenstehenden Fragen sollen im Zuge der Reformdiskussion zur Vorbereitung des Außerordentlichen Bundeskongresses 1996 bearbeitet werden.*

### 245 (A)

Antragsteller: Bundes-Angestelltenausschuß

#### **Gewerkschaftliche Organisation und Betreuung von Studentinnen und Studenten**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, eine organisationspolitische Konzeption für eine gewerkschaftliche Hochschularbeit, die eine systematische gewerkschaftliche Betreuung der Hochschulen und eine gewerkschaftliche Einbindung der Studentinnen und Studenten ermöglicht, zu entwickeln.

Deshalb wird der DGB-Bundesvorstand aufgefordert, eine Kommission einzusetzen, die entsprechende Lösungsvorschläge erarbeitet.

*Am 5. Februar 1991 faßte der Bundesvorstand den Beschluß, eine Kommission einzusetzen, die „eine organisationspolitische Konzeption für eine gewerkschaftliche Hochschularbeit erarbeiten soll, die eine systematische gewerkschaftliche Betreuung der Hochschulen und eine gewerkschaftliche Einbindung der Studentinnen und Studenten ermöglicht“.*

*Die Kommission erarbeitete einen Vorschlag, in einer fünfjährigen Erprobungsphase an ausgewählten Hochschulstandorten Projekte einzurichten, durch die verschiedene Formen der Ansprache, Dialogstrukturen sowie Organisierungsmöglichkeiten erprobt werden sollen.*

*Der Abschlußbericht der Kommission mit den Empfehlungen zur Umsetzung wurden dem Bundesvorstand in seiner Oktobersitzung 1992 vorgelegt.*

*Die von der Kommission empfohlene Satzungsänderung wurde vom Bundesvorstand an den Organisationsausschuß des DGB mit der Bitte um Überprüfung überwiesen.*

*Der Organisationsausschuß überarbeitete die Satzungsempfehlung in seiner Sitzung am 1. Dezember 1992. Die Empfehlung wurde den Gewerkschaften zur weiteren Verwendung mitgeteilt.*

*Die von der Kommission vorgeschlagenen Konzepte der Betreuung (Projekte) wurden vom Bundesvorstand zur Prüfung und Bewertung an die Arbeitsgruppe Organisation überwiesen. Das Konzept wird im Rahmen der DGB-Modernisierung mitbehandelt.*

## **246 (M zu 245)**

Antragsteller: Landesbezirk Berlin

### **Gewerkschaftsmitgliedschaft von Studenten**

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, sich mit seinen Gewerkschaften auf eine möglichst einheitliche Regelung zur Mitgliedschaft von Studenten in den DGB-Gewerkschaften zu verständigen.

In zunehmendem Maße werden Hochschulabsolventen ohne vorherige Berufsausbildung nach ihrem Hochschulabschluß eingestellt. Ohne Kontakte zu den traditionellen Arbeitnehmergruppen werden sie auf technischen und kaufmännischen Ebenen eingesetzt und sind kaum während ihres Studiums mit gewerkschaftlichem Gedankengut in Berührung gekommen.

Die Beitrittsbereitschaft zu gewerkschaftlichen Organisationen ist kaum vorhanden. Darum ist es dringend geboten, diese Gruppen im Vorfeld ihres Berufes schon während ihrer verschuluten Berufsausbildung anzusprechen. Der DGB mit seinen angeschlossenen Gewerkschaften muß hier verstärkt tätig werden und innerorganisatorische Voraussetzungen schaffen, durch Öffnung bzw. Erweiterung der Satzungen den Wirkungsbereich der Gewerkschaften auszuweiten, Kontaktstellen zu schaffen und die Mitgliedschaft dieser Zielgruppen zu ermöglichen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 245.*

## 247 (M zu 245)

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### **Gewerkschaftliche Organisation von Studentinnen und Studenten**

Vor dem Hintergrund der Veränderungen der Beschäftigtenstrukturen in Betrieben und Verwaltungen, dem wachsenden Anteil akademisch ausgebildeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der steigenden Bedeutung der Hochschulen für Gesellschaft und Wirtschaft sowie den größer werdenden sozialen Problemen von Studierenden betrachten es der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften als eine wichtige Aufgabe, Studentinnen und Studenten für die Gewerkschaft zu gewinnen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB beauftragt den DGB-Bundesvorstand, dem Bundesausschuß im Herbst 1991 ein Konzept über die gewerkschaftliche Organisation von Studentinnen und Studenten zur Beschlußfassung vorzulegen. Dieses Konzept ist von einer Arbeitsgruppe auszuarbeiten, an der die gewerkschaftlich organisierten Studentinnen und Studenten beteiligt werden.

Das Konzept muß den Interessen der Studierenden wie denen der Gewerkschaften Rechnung tragen. Folgende Rahmenbedingungen sind zu beachten:

- a) Die organisatorische Einheitlichkeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung von Studentinnen und Studenten muß gewährleistet sein.
- b) Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung muß die Studien- und Arbeitsbedingungen von Studentinnen und Studenten zum Ansatzpunkt ihrer Arbeit machen.
- c) Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung muß sich an den Anforderungen des Arbeitslebens, insbesondere am zukünftigen Arbeitnehmerstatus von Studentinnen und Studenten sowie ihren beruflichen Perspektiven orientieren.
- d) Studierende müssen die Möglichkeit haben, sich am gewerkschaftlichen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozeß zu beteiligen.
- e) Das Einvernehmen der Gewerkschaften muß hergestellt werden.
- f) Für die gewerkschaftliche Interessenvertretung von Studentinnen und Studenten müssen ausreichende personelle, organisatorische und finanzielle Mittel bereitgestellt werden.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 245.*

## 248 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### **Arbeitskreise des DGB für Seniorinnen und Senioren**

Die Gremien des DGB werden aufgefordert, dafür einzutreten, daß die DGB-Arbeitskreise für Seniorinnen und Senioren ihre Arbeit wie bisher durchführen können.

Die zu erwartende DGB-Strukturreform darf nicht dazu führen, daß die DGB-Arbeit für Seniorinnen und Senioren eingeengt oder geschmälert wird. Die erfolgreiche Arbeit darf nicht in Frage gestellt werden.

Im Hinblick auf das ständige Anwachsen der Mitglieder in den Mitgliedsgewerkschaften, die aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden, fordern wir von diesen eine Intensivierung ihrer Arbeit für Seniorinnen und Senioren.

*Es hat von seiten des DGB keine Einschränkungen gegeben. In der Reformdiskussion über die Aufgabenabgrenzung zwischen den Mitgliedsgewerkschaften und dem DGB ist aber diskussionsleitend, daß eine Neuorientierung der bisher vom DGB geleisteten mitgliedernahen Arbeit mit dem Ziel erfolgen soll, ihn von Aufgaben zu entlasten, die von den Mitgliedsgewerkschaften geleistet werden.*

## 251 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### **Keine Sparmaßnahmen bei der gewerkschaftlichen Frauen- und Jugendarbeit**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, darauf hinzuwirken, daß die frauen- und jugendpolitische Arbeit des DGB in all seinen Gliederungen nicht reduziert wird. Die Forderungen schließen auch ohne Benennung die Jugendarbeit mit ein.

Struktur und Aufbau der gewerkschaftlichen Frauenarbeit auf allen Ebenen muß mindestens wie bisher in der DGB-Satzung erhalten bleiben. Neben der Existenz von Frauenausschüssen auf Kreis-, Landes- und Bundesebene mit der derzeitigen hauptamtlichen Betreuung gehört dazu auch die weitere Durchführung von Landes- und Bundesfrauenkonferenzen.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, daß der Stellenwert und die Bedeutung der DGB-Frauenarbeit auf Bundesebene erhalten bleibt. Neben der hauptamtlichen Betreuung durch die Bundesebene haben die DGB-Kreisvorsitzenden die Kreisfrauenausschüsse bei ihrer örtlichen Arbeit aktiv zu unterstützen.

*Eine Einschränkung der satzungsmäßigen Rechte ist nicht vorgesehen.*

*Über die Frage der Arbeitsformen wird im Zuge der Reformdiskussion weiterberaten.*

*Über die Bereitstellung von Ressourcen muß Jahr für Jahr im Rahmen der Haushaltsberatungen über Prioritäten entschieden werden.*

*Stellenwert und Bedeutung der Frauenarbeit hat eher zugenommen, was sich unter anderem auch durch die mit beträchtlichen Mitteln unterstützte Aktion „Fau geht vor“ ausdrückt.*

## 252 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### Geplante DGB-Strukturreform

Der Plan des DGB-Bundesvorstandes, Stellen beim DGB abzubauen sowie DGB-Kreise und DGB-Nebenstellen aufzulösen, darf nur unter Beachtung folgender Kriterien erfolgen:

Die zunehmende schwierige Finanzlage des DGB macht Einsparungen unvermeidlich. Sie dürfen jedoch nicht die Handlungsfähigkeit einer der drei Organisationsebenen (Bund, Landesbezirke, Kreise) gefährden.

Der Einfluß des DGB muß dort einsetzen, wo politische Entscheidungen fallen. Dies sind die Gemeinden, Städte, Landkreise, Länder und der Bund. Werden die DGB-Kreise weiter ausgedünnt, DGB-Landesbezirke zusammengelegt, kann der DGB vor Ort nur noch ungenügend aktiv werden. Der DGB würde damit in eine Beobachterrolle ohne nachhaltigen politischen Einfluß gedrängt.

*Die Handlungsfähigkeit des DGB ist zu erhalten und zu stärken, wenn die aus den Beitrags-einnahmen zu bestreitenden Aufwände für politische Aufgaben, Rückstellungen sowie Sach- und Personalaufwand in einem gesunden Verhältnis zueinander stehen.*

## 253 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### DGB-Strukturreform

1. Allgemeine Voraussetzung für eine vorwärtsgerichtete Strukturreform ist es, daß der DGB und seine Gewerkschaften angesichts erheblicher Veränderungen im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld sowie in der innergewerkschaftlichen Kommunikation die Leistungskraft Ihrer Organisationsstrukturen umfassend und systematisch überprüft.
2. Oberstes Gebot ist die Entwicklung einer gewerkschaftspolitischen Vorwärtsstrategie in Form eines Zukunftskonzeptes, in das sich alle Lösungen zur Umorganisation und Effektivierung der DGB- und Gewerkschaftsstrukturen einzupassen haben.
3. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft hat sich ebenso bewährt wie die Arbeitsteilung zwischen den Mitgliedsgewerkschaften und dem DGB als Dachorganisation. Trotzdem sind eine Überprüfung der Organisationsgrenzen und erneute Überlegungen zur Abgrenzung der Aufgaben der Mitgliedsgewerkschaften von denen der Dachorganisation notwendig. Maßstäbe dafür sollten sowohl die politische als auch die ökonomische Effizienz der derzeit bestehenden wie denkbarer alternativer Organisationsstrukturen sein.
4. Mit einem Zukunftskonzept für die Gewerkschaften ist ein Zurückschrauben der Ansprüche an die zentralen Vertretungsleistungen des DGB ebensowenig zu vereinbaren wie eine prinzipielle Verminderung der DGB-Präsenz in der Fläche. Auch künftig ist ein flächendeckendes Netz von Geschäftsstellen und Betreuungstützpunkten vor Ort nicht

durch die Mitgliedsgewerkschaften allein, sondern nur durch gemeinsame Anstrengungen aller Gewerkschaften und damit über den DGB zu erreichen.

Zudem ist zu überprüfen, wie künftig Doppelarbeit der Stabsabteilungen in den Vorstandsverwaltungen des DGB und seiner Gewerkschaften begrenzt und eine entsprechende Arbeitsteilung neu konzipiert werden kann.

5. Für die Zukunft ist eine Verstärkung der Koordinations- und Leistungskraft (z. B. im Bereich der beruflichen Bildung) des DGB ebenso erforderlich wie die Erhöhung seiner öffentlichen Ausstrahlung und Attraktivität. Neben der Entwicklung eines modernen Managements sind daher vor allem Überlegungen notwendig, wie die öffentliche Darstellung des DGB verbessert und seine werbende Kraft erhöht werden können. Gerade bei der Mitgliederwerbung gilt es, die Zusammenarbeit im DGB zu verbessern und die Koordinationsfunktionen des DGB auszubauen.

*Die Diskussion und Arbeitsvorhaben in der Reformdiskussion berücksichtigen wesentliche Elemente des Antrages.*

## **255 (M an BV)**

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### **Stärkung der DGB-Ortskartellarbeit**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses mögen beschließen, daß der DGB-Bundesvorstand endlich die DGB-Ortskartellarbeit wieder besser in den Statuten verankert. Folgendes ist dazu notwendig:

- Die Aufgaben der Ortskartelle müssen satzungsgemäß abgesichert werden,
- die bisherigen Richtlinien sind in die Satzung aufzunehmen,
- die zur Finanzierung bereitzustellenden Mittel sind im Bundeshaushalt und in den Landesbezirkshaushalten gesondert auszuweisen und den DGB-Kreisen zur Verfügung zu stellen,
- die Ortskartellvorsitzenden sind als stimmberechtigte Mitglieder in den Kreisvorstand zu delegieren.

*Die Ortskartellarbeit ist Teil der mitgliedernahen Arbeit des DGB. In die Reformdiskussion über die Aufgabenabgrenzung zwischen DGB und Gewerkschaften auf örtlicher und regionaler Ebene werden alle mit dieser Arbeit verbundenen Fragestellungen einzubeziehen sein.*

*Die Bereitstellung von Finanzmitteln für die Ortskartellarbeit hängt davon ab, wie bei den jährlichen Beratungen über den Haushalt des DGB über Prioritäten entschieden wird.*



## 256 (M an BV)

Antragsteller: Landesbezirk Bayern

### **Bessere Arbeitsmöglichkeiten der Ortskartelle**

Die Arbeitsmöglichkeiten der Ortskartelle sollen verbessert werden und deren Beteiligung in den DGB-Kreisen durch Sitz und Stimmrecht sowie im DGB-Landesbezirk mehr Gewicht erhalten.

Die mögliche Arbeit der Ortskartelle muß attraktiver und lebendiger werden. Hierfür müssen insbesondere folgende Möglichkeiten geschaffen werden:

- Verbesserte Beteiligung von Ortskartellen in den Organen des DGB, besonders in den DGB-Kreisen;
- Größerer Spielraum der Ortskartellvorstände bei der eigenständigen Verwendung finanzieller Mittel;
- Bessere Einbindung der Ortskartelle in die Informationsprozesse des DGB im allgemeinen.

Die finanziellen Mittel hierfür müssen vom DGB bereitgestellt werden.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 255.*

## 257 (M an BV)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### **Solidarische Mitgliederwerbung**

Der DGB-Bundeskongreß fordert den DGB-Bundesvorstand und die Vorstände der Mitgliedsgewerkschaften auf, ein Projekt „Solidarische Mitgliederwerbung“ zu entwickeln und durchzuführen, das dazu beiträgt,

- die Grenzen der Mitgliedsgewerkschaften bei der Ansprache und Werbung neuer Mitglieder zu überwinden;
- durch gewerkschaftsübergreifende Zusammenarbeit unter Nutzung der familiären, nachbarschaftlichen und regionalen Kommunikationsstrukturen Ansprache und Werbung wirkungsvoller zu gestalten.

Ansätze und Schwerpunkte eines solchen Projektes sollen sein:

1. Aktivitäten vor allem in hochorganisierten Großbetrieben, die auf familiären Beziehungen und Kontakten im Bekanntenkreis aufbauen, um vor allem Jugendliche und Frauen zu überzeugen und zu werben.
2. Aktivitäten, die sich gezielt an die ArbeitnehmerInnen von Nachbarbetrieben bereits gut organisierter Betriebe richten und das Potential ehrenamtlicher Funktionäre nutzen, um gerade im Angestelltenbereich und in Dienstleistungsunternehmen von der Attraktivität und Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation zu überzeugen.

3. Aktivitäten, die sich auf das jeweilige Wohnumfeld beziehen und die bestehenden Nachbarschaftskontakte sowie die Kommunikationsmöglichkeiten in Vereinen, Parteien, Kirchen und Bürgerinitiativen berücksichtigen; vorrangig sind diese Aktivitäten in die Arbeit der DGB-Ortskartelle einzubinden.
4. Als allgemeine Voraussetzung für diese Aktivitäten ist die Entwicklung eines einheitlichen Aufnahmeformulars aller DGB-Gewerkschaften zu fördern.

*Es gab diverse Ansätze, die „solidarische Mitgliederwerbung“ zu entwickeln und durchzuführen. Als ein Beispiel sei hier die „Organisationskampagne Angestellte“ genannt, die mit unterschiedlichen Maßnahmen und Aktivitäten eine Sympathie- und Image-Kampagne im Bereich Angestellte entwickelte und erprobte (siehe Erledigungsvermerk zu A 271). (Dabei gelang es allerdings nur punktuell, das ursprüngliche Vorhaben „solidarische Mitgliederwerbung der Gewerkschaften“ in die Praxis umzusetzen.)*

*Besonders auch in den Bereichen Frauen- und Jugendarbeit gab es zahlreiche Aktivitäten, mit denen potentielle Mitglieder besser angesprochen werden sollten. Beispiele hierfür sind die Frauenkampagne „Frau geht vor“ sowie das „Initiativprogramm für die neuen Bundesländer“ der Abteilung Jugend. Über nicht unbedingt „gewerkschaftstypische“ Themen wurden darüber hinaus versucht, positive Imagewerbung zu betreiben. Dies gilt beispielsweise für eine Broschüre der Abteilung Grundsatz und Politische Planung, die gemeinsam mit dem Deutschen Naturschutzring und der Hans-Böckler-Stiftung „Tips für umweltverträgliches Freizeitverhalten“ gibt.*

# Ausländische Arbeitnehmer

## 258 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Ausländerpolitik

Die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer von 1955 bis 1973 hat maßgeblich dazu beigetragen, daß gegenwärtig etwa 4,5 Mio. Ausländer in der Bundesrepublik leben, etwa 60 % davon länger als zehn Jahre. Für diese Ausländer ist die Bundesrepublik faktisch zum Einwanderungsland geworden. Sie haben außerdem zum wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bestand der Bundesrepublik wesentlich beigetragen. Trotz der Zuwanderung von Ausländern war die Zahl der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik bei der Volkszählung 1987 niedriger als 1971.

Ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien haben ihren Lebensmittelpunkt bei uns, sind hier ansässig und zu einem festen Bestandteil unserer Gesellschaft geworden.

Mit dem Verlauf dieses Prozesses hat die Entwicklung der rechtlichen Lage und der Gesetze nicht Schritt gehalten.

Aufgrund der vorliegenden Fakten ist das Gebot der Stunde die politische, berufliche und rechtliche Integration der bei uns lebenden Ausländer.

Deshalb fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB:

#### 1. Novellierung des Ausländerrechts

Eine längst überfällige Novellierung des Ausländergesetzes muß dem stattgefundenen Prozeß der Einwanderung Rechnung tragen, den Interessen der Betroffenen gerecht werden, den Bedürfnissen einer weltoffenen modernen Industriegesellschaft angepaßt sein, den Prozeß der europäischen Einigung fördern und fremdenfeindlichen Entwicklungen und Stimmungen entgegenwirken.

Die diesbezüglich vom DGB beschlossenen und immer wieder vorgetragenen Vorschläge haben nach wie vor Gültigkeit und werden nachdrücklich bekräftigt.

#### 2. Niederlassungsrecht

Die Schaffung eines Niederlassungsrechts, nach dem Ausländer, die sich aufgrund einer Erlaubnis zum dauernden Aufenthalt acht Jahre im Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgehalten haben, auf Antrag einem Deutschen gleichgestellt werden, ist notwendig. Das Niederlassungsrecht umfaßt alle Rechte und Pflichten, die nicht nach dem Grundgesetz die deutsche Staatsbürgerschaft voraussetzen. Ausländer, die im Geltungsbereich dieses Gesetzes geboren sind, oder bei deren Geburt ein Elternteil eine Aufenthaltserlaubnis für die Bundesrepublik Deutschland hatte, steht das Niederlassungsrecht mit Vollendung des 16. Lebensjahres zu, sofern sie sich zwischen dem 3. und 16. Lebensjahr insgesamt acht Jahre in der Bundesrepublik aufgehalten haben. Das Niederlassungsrecht eines Ausländers besteht auch dann

weiter, wenn er seinen Wohnsitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgegeben hat. Das Niederlassungsrecht kann grundsätzlich nicht entzogen werden.

### **3. Einbürgerung**

Die Einbürgerung ist zu erleichtern. Die Gebühren sind abzuschaffen. Ausländer, die im Geltungsbereich dieses Gesetzes geboren sind oder bei deren Geburt ein Elternteil eine Aufenthaltserlaubnis für die Bundesrepublik hatte und die sich zwischen dem 3. und 16. Lebensjahr acht Jahre im Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgehalten haben, und Ausländer, bei deren Geburt ein Elternteil die deutsche Staatsbürgerschaft hatte, erhalten einen Rechtsanspruch auf die Einbürgerung mit Ausschlagsrecht bis ein Jahr nach der Volljährigkeit.

Nach achtjährigem rechtmäßigen Aufenthalt soll generell die Einbürgerung möglich sein. Die Einbürgerung darf nicht abhängig gemacht werden vom Einbürgerungswillen anderer Familienmitglieder.

Die Bundesregierung soll mit den Herkunftsstaaten der ausländischen Arbeitnehmer bilaterale Abkommen über die Staatsbürgerschaft schließen, denen zufolge nach acht Jahren rechtmäßigem Aufenthalt die deutsche Staatsbürgerschaft gewährt wird, ohne daß die ehemalige Staatsbürgerschaft aufgegeben werden muß. Alle sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten ruhen, leben allerdings wieder auf, wenn die deutsche Staatsbürgerschaft aufgegeben wird. Die Aufgabe der bisherigen Staatsbürgerschaft darf nicht mehr als Voraussetzung verlangt werden, um die deutsche Staatsbürgerschaft erwerben zu können.

### **4. Verbesserung der politischen Beteiligungsrechte**

Die politischen Beteiligungsrechte von Ausländern mit einem rechtmäßigen Aufenthalt sind sicherzustellen. Neben dem aktiven und passiven Wahlrecht zu den Betriebsräten und Personalvertretungen, das durch gewerkschaftliche Aktivitäten bereits verwirklicht werden konnte, gehören dazu vor allem das passive Wahlrecht zu Gremien der Sozialversicherung, das aktive und passive Kommunalwahlrecht und die Gewährung des aktiven und passiven Wahlrechts zum Europäischen Parlament für EG-Staatsbürger durch das jeweilige EG-Aufenthaltsland.

Zu den Handwerkskammerwahlen und den Landwirtschaftskammerwahlen sind alle in diesen Bereichen beschäftigten Ausländer gleichberechtigt zuzulassen.

### **5. Eigenständiges Aufenthaltsrecht für Ehegatten und Kinder**

Es ist unerträglich, daß Ehegatten von Ausländern über viele Jahre aufgrund des Nichtvorhandenseins eines eigenständigen Aufenthaltsrechts in nicht zu verantwortenden Abhängigkeiten bleiben. Ausländischen Ehegatten von Ausländern ist eine Aufenthaltserlaubnis aus eigenem Recht zu erteilen, wenn die Ehe bei Einreise in den Geltungsbereich dieses Gesetzes bereits bestanden hat. Bei Eheschließung eines rechtmäßig hier lebenden Ausländers mit einem Ehepartner aus dem Ausland erhält dieser ein Jahr nach der Einreise ein eigenständiges Aufenthaltsrecht. Das gleiche muß für den ausländischen Ehegatten eines deutschen Staatsbürgers gelten.

Kinder von Ausländern erhalten automatisch mit Vollendung des 16. Lebensjahres eine Aufenthaltserlaubnis aus eigenem Recht, wenn sie vorher zwischen dem 3. und 16. Lebensjahr mindestens acht Jahre im Geltungsbereich des Gesetzes gelebt haben. Diese ist in der Form

der Aufenthaltsberechtigung zu erteilen. Ansonsten haben sie Anspruch auf ein eigenständiges Aufenthaltsrecht nach einem rechtmäßigen Aufenthalt von einem Jahr in der Bundesrepublik.

## **6. Ehegattennachzug**

Der Ehegattennachzug ist ohne Ehebestandszeit zu gestatten bei einem Mindestaufenthalt von drei Jahren des rechtmäßig hier lebenden Ehepartners. Der Familiennachzug von Kindern ausländischer Arbeitnehmer zu ihren rechtmäßig in der Bundesrepublik lebenden Eltern oder zu einem Elternteil ist bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu gestatten.

## **7. Fremdenpaß**

Ausländer, die sich rechtmäßig in der Bundesrepublik aufhalten, erhalten zur Vermeidung unbilliger Härten einen Fremdenpaß, wenn ihre Heimatländer ihnen aus politischen Gründen die Verlängerung oder Ausstellung eines Passes verweigern.

## **8. Arbeitserlaubnis**

95 % der bei uns arbeitenden Ausländer haben inzwischen einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitserlaubnis. Deshalb kann die Arbeitserlaubnis nicht mehr als Steuerungsinstrument auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden. Die Anwesenheit von Ausländern in der Bundesrepublik sollte grundsätzlich nicht über den Arbeitsmarkt gesteuert werden. Ausländer, die sich rechtmäßig nicht nur vorübergehend oder zu einem besonderen Aufenthaltszweck (z. B. Studium oder Ausbildungszwecke) in der Bundesrepublik aufhalten, ist Arbeitserlaubnis nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu gewähren. Nach zweijährigem rechtmäßigem Aufenthalt erhalten sie einen Rechtsanspruch auf Erteilung einer uneingeschränkten Arbeitserlaubnis. Dadurch können Härten gegenüber Ausländern vermieden und die illegale Ausländerbeschäftigung nachhaltig bekämpft werden.

## **9. Beschäftigung im öffentlichen Dienst**

Das Zugangsrecht für Ausländer zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist zu verbessern.

## **10. Gleichstellung von Drittstaatsangehörigen mit EG-Staatsangehörigen**

Rechtmäßig in der Bundesrepublik lebenden Drittstaatsangehörigen sind die gleichen Rechte wie EG-Staatsangehörigen zu gewähren, um zu vermeiden, daß in der Bundesrepublik Deutschland lebende Ausländer unterschiedliche bzw. mindere Rechte haben. Ebenso ist ihnen das Freizügigkeitsrecht für den gesamten EG-Bereich einzuräumen.

## **11. Schulische und berufliche Integration junger Ausländer**

Die schulische und berufliche Ausbildung jugendlicher Ausländer und ihre Integration in die Arbeitswelt muß mehr als bisher gefördert werden. Dabei sollten Staat, Wirtschaft und die außerbetrieblichen Träger von Bildungs- und Förderungsmaßnahmen eng zusammenarbeiten. Sprachliche sowie andere berufsvorbereitende, -fördernde und -begleitende Maßnahmen dürfen nicht gekürzt, sondern müssen verstärkt werden. Betriebe und Verwaltungen werden aufgerufen, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen ausländische Jugendliche verstärkt zu berücksichtigen.

Ausländische Arbeitnehmer dürfen bei der beruflichen Integration nicht benachteiligt werden. Bei Einstellung und Entlassungen soll nicht nach Nationalitäten unterschieden werden. Ausländische Jugendliche sind bei der Besetzung von Arbeitsplätzen angemessen zu berücksichtigen.

Es muß sichergestellt werden, daß ausländische Arbeitnehmer auf allen Ebenen des Betriebes die gleichen Chancen haben wie die deutschen, insbesondere bei Umsetzung, Aufstieg und innerbetrieblicher Qualifikation.

Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter sind besonders aufgerufen, im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsgesetzes diese Forderungen zu unterstützen.

## **12. Solidarität von Deutschen und Ausländern**

Um zu verhindern, daß deutsche und ausländische Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden, ist es notwendig, eine gemeinsame betriebs- und gewerkschaftspolitische Perspektive zu entwickeln. Ebenso muß durch eine gemeinsame gewerkschaftliche Bildungsarbeit für Deutsche und Ausländer Verständnis geweckt und das gleichberechtigte Zusammenleben von Deutschen und Ausländern in unserer Gesellschaft gefördert werden können.

Aus diesem Grunde sind die Ergebnisse und Erkenntnisse, die das Projekt „BALD“ erarbeitet und vorgelegt hat, sukzessive in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit umzusetzen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß verurteilt mit Nachdruck alle offenen und versteckten Diskriminierungen ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familien, die im Rahmen des Sozialabbaus und der Umverteilungspolitik von unten nach oben der letzten Jahre, wie z. B. in der „Steuerreform“ und in der „Gesundheitsreform“, aufgetreten sind und fordert deren Beseitigung.

Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter und gewerkschaftliche Vertrauensleute sind aufgefordert, die Integration der Ausländer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den Deutschen zu fördern und fremdenfeindlichen Tendenzen und Handlungen durch aktives und entschiedenes Handeln entgegenzutreten.

Die Öffentlichkeit, Verbände, Kirchen und die politisch Verantwortlichen sind wie die Gewerkschaften aufgefordert, die Integration der Ausländer in der Gesellschaft zu unterstützen, fremdenfeindliche Strömungen zu bekämpfen und für mehr Toleranz in unserer Gesellschaft zu werben.

Verstärkt sind Ausländer, vor allem junge Ausländer, für die Gewerkschaften zu werben und als Mitarbeiter auszubilden.

Die Gewerkschaftsjugend sollte Ausländer der zweiten und folgenden Generation durch besondere Angebote gewinnen und in ihre Arbeit einbeziehen und beteiligen.

*Am 1. Januar 1991 ist das neue Ausländergesetz in Kraft getreten. Von seiten des DGB war die Kritik an den Bestimmungen in den entsprechenden Anhörungen vorgetragen worden. Es war nicht möglich, ein Niederlassungsrecht durchzusetzen.*

*Mit dem Gesetz wurde die Einbürgerung erleichtert und die Gebühren verringert. Eine weitere Erleichterung trat durch Änderung des Ausländergesetzes am 1. Juli 1993 in Kraft. Die ge-*

*werkschaftlichen Vorstellungen nach Akzeptanz der doppelten Staatsbürgerschaft konnten trotz intensiven Bemühens bisher nicht durchgesetzt werden.*

*Im Sommer 1992 hat der Deutsche Bundestag das passive Wahlrecht der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Sozialwahlen beschlossen und im Dezember 1993 wurde durch Neufassung des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (HwO) geregelt, daß auch Ausländerinnen und Ausländer bei den Handwerkskammerwahlen das aktive und passive Wahlrecht haben.*

*Ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für Ehegatten konnte verwirklicht werden, allerdings erst nach einer Wartezeit von vier Jahren.*

*Mit dem neuen Ausländergesetz trat auch eine novellierte Arbeitserlaubnisverordnung in Kraft.*

*Es ist nicht gelungen, die Drittstaatsangehörigen rechtlich den EG-Staatsangehörigen gleichzustellen. Die DGB-Forderungen übernahm der Europäische Gewerkschaftsbund auf seinem letzten Kongreß.*

*Die schulische und berufliche Integration konnte verbessert werden, obwohl sie noch nicht den Stand der vergleichbaren Deutschen erreicht hat.*

*Solidarität von Deutschen und Ausländern und Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit waren Bestandteil gewerkschaftlicher Aktivitäten. So haben sich DGB-Bundesvorstand wie DGB-Bundesausschuß 1991 und 1992 in Sitzungen mit dieser Problematik befaßt.*

*Im November 1993 beschloß der DGB-Bundesvorstand im Sinne dieses Antrages folgende Stellungnahmen:*

- Anforderungen an eine integrierte Migrationspolitik“ und
- „Anforderungen an eine Gesetzgebung zum Schutz vor ethnischen Diskriminierungen“.

## **261 (A)**

Antragsteller: IG Metall

### **Integrationsmaßnahmen**

Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, verstärkt Aktionen und Aktivitäten gegen Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung ausländischer Mitbürger durchzuführen. Der Bundesvorstand wird weiterhin aufgefordert, verstärkt auf politische Parteien, die Landesregierungen und die Bundesregierung einzuwirken, um

- bessere Versorgungsangebote für ausländische Kinder in den Kindertagesstätten,
- bessere schulische Angebote durch Fördermaßnahmen ausländischer und deutscher Schüler,
- bessere Voraussetzungen für den Besuch weiterführender Schulen und qualifizierende Maßnahmen der beruflichen Bildung.

- Programme zur Eingliederung ausländischer Mitbürger und ihrer Familien durch Aus- und Weiterbildungsangebote,
- eine Ausweitung des Beratungsnetzes und eine Qualifizierung des Personals bei örtlichen Trägern und Wohlfahrtsverbänden,
- die Errichtung multikultureller Ämter analog des „Frankfurter Beispiels“,
- bessere personelle Ausstattung der zuständigen Behörden und Einrichtungen,
- bessere Unterstützung von Aktivitäten, die der Integration in Städten, Stadtteilen und Gemeinden dienen,
- die Vergabe von Sozialwohnungen an ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien entsprechend ihrer Anspruchsberechtigung,
- Gesetzgebungsverfahren einzuleiten, die das Kommunalwahlrecht für ausländische Arbeitnehmer und deren Familien nach fünfjährigem rechtmäßigem Aufenthalt schnellstens ermöglichen,
- ein Antidiskriminierungsgesetz, das ausländerfeindliche Äußerungen, Verhaltensweisen und Handlungen unter Strafe stellt,

zu beschließen.

*Die im Antrag geforderten Aktionen und Aktivitäten wurden durchgeführt. Gemeinsam mit der BDA wurde eine Stellungnahme gegen Fremdenfeindlichkeit herausgegeben.*

*Aus- und Weiterbildungsangebote bei Institutionen und Verbänden stehen auch ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen. Die Errichtung multikultureller Ämter ist Angelegenheit der einzelnen Kommunen.*

*Laut Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom Oktober 1990 ist die Einführung des kommunalen Wahlrechts mit der Verfassung unvereinbar. Der DGB hat sich deshalb verstärkt für die Akzeptanz der doppelten Staatsbürgerschaft eingesetzt, weil damit die Wahlrechtsfrage gelöst ist.*

*So wurde das Referendum „Doppelte Staatsbürgerschaft“ 1993 aktiv unterstützt und im Oktober der Bundestagspräsidentin über eine Million Unterschriften übergeben.*

*Die Forderungen nach einem Antidiskriminierungsgesetz wurde durch Beschluß des DGB-Bundesvorstandes vom November 1993 konkretisiert.*

## **262 (A)**

Antragsteller: IG Metall

### **Visa- und Kautionszwang**

Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, daß der Visa- und Kautionszwang für Familienangehörige ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Bundesrepublik einen festen Wohnsitz haben und de-



ren Herkunftsländer nicht der EG angehören, innerhalb der westeuropäischen Staaten aufgehoben wird.

Solange dieser Zwang nicht abgeschafft ist, sollen Botschaften und Konsulate angehalten werden, bei künftiger Visaerteilung für Familienangehörige ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Kautionsmehr für die Sicherheit der Rückkehr zu verlangen.

*Bisher konnte der Visumszwang nicht beseitigt werden. Aufgrund einer Intervention des DGB konnte allerdings mit Italien und Österreich erreicht werden, daß Türken mit festem Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland eine Transitgenehmigung bekamen. Mit Ungarn konnte eine Regelung getroffen werden zur gemeinsamen Beantragung von Transitvisa durch die Betriebsräte.*

## 263 (A)

Antragsteller: IG Metall

### **Diskriminierung Kfz-Versicherung**

Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert auf die Kfz-Versicherer einzuwirken, daß der diskriminierenden Behandlung von Ausländern (durch Kfz-Versicherer) ein Ende gesetzt wird und verpflichtet sich, falls dies nicht gelingt, in Zusammenarbeit mit allen Demokraten dieses Landes durch alle möglichen Aktionen und Aktivitäten, die Öffentlichkeit zu alarmieren, unterstützt durch wirtschaftlich und politisch relevante rechtliche Maßnahmen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat zwar im Juli 88 entschieden, daß von Ausländern keine höheren Kfz-Haftpflichtversicherungen zu kassieren seien, das hat aber die Versicherer nicht daran gehindert, diskriminierende Verhaltensweisen gegenüber ausländischen Versicherten auszuüben. Beiträge zur Fahrzeugversicherung (Kasko) und zur Kraftfahrzeugversicherung unterliegen nicht der Genehmigung durch das Bundesaufsichtsamt.

*Im Koordinierungskreis „Ausländische Arbeitnehmer“ des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und auch in Schreiben an das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen hat sich der DGB dafür eingesetzt, alle diskriminierenden Regelungen und Handlungsweisen für Ausländerinnen und Ausländer bei der Kfz-Versicherung zu beseitigen. Dies ist nicht gelungen. Lediglich für die allgemeine Kfz-Versicherung besteht Annahmewang, doch konnten gewisse Schikanen verschiedener Versicherungsgesellschaften gegenüber ausländischen Versicherungsbewerbern und -bewerberinnen nicht unterbunden werden.*

# Medienpolitik

## 264 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Gewerkschaftliche Medienpolitik – Hörfunk und Fernsehen

In Fortentwicklung und Ergänzung der bisherigen medienpolitischen Positionen des DGB beschließt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

1. Der DGB tritt weiterhin nachdrücklich für eine Bestandssicherung und Weiterentwicklung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in der Bundesrepublik ein. Dazu gehört dessen finanzielle Absicherung durch Gebühren und Werbeeinnahmen.

Der DGB plädiert für eine Fortsetzung dieser Mischfinanzierung, um einer extremen Erhöhung der Rundfunkgebühren vorzubeugen und die Unabhängigkeit des Rundfunks auch für die Zukunft zu sichern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird in Zukunft verstärkt auf die Erfüllung des Auftrags der Grundversorgung durch den öffentlich-rechtlichen Rundfunk achten. Hier gilt es nicht nur, einer permanenten Annäherung an die Programminhalte und Programmstrukturen der privaten Sender vorzubeugen, sondern auch dafür einzutreten, daß die bedeutsamen politischen, religiösen und gewerkschaftlichen Kräfte und Gruppen in Zukunft mehr noch als in der Vergangenheit angemessen zu Wort kommen und die Programme insgesamt einer demokratischen Entwicklung der Gesellschaft und der Förderung sozialer Gerechtigkeit dienen.

2. Der DGB tritt dafür ein, die neuen privat-kommerziellen Veranstalter mit gleichen Programm-Maßstäben zu messen, wie sie für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk gelten. Nachdem die Verbreitung der Programme der privaten Veranstalter über freie terrestrische Restfrequenzen und über die zunehmende Verkabelung zum vorzeitigen Erreichen der Gewinnzone beigetragen haben, besteht kein Anlaß mehr, ihnen Schutzkonditionen einzuräumen.

Der DGB fordert die Landesmedien- und Landesrundfunkanstalten zu einer umfassenden und qualifizierten kritischen Programmbeobachtung der privaten Rundfunksender auf. Dabei geht es insbesondere um die Anforderung des Bundesverfassungsgerichts in seinem 4. Rundfunkurteil, „ein möglichst hohes Maß gleichgewichtiger Vielfalt im privaten Rundfunk zu erreichen und zu sichern. (...) Die Möglichkeit für alle Meinungsrichtungen – auch diejenige von Minderheiten –, im privaten Rundfunk zum Ausdruck zu gelangen, und den Ausschluß einseitigen, in hohem Maße ungleichgewichtigen Einflusses einzelner Veranstalter oder Programme auf die Bildung der öffentlichen Meinung, namentlich die Verhinderung des Entstehens vorherrschender Meinungsmacht.“ Den Gremien ist über die Ergebnisse der Programmbeobachtung regelmäßig Bericht zu erstatten.

In diesem Zusammenhang erhebt der DGB die Forderung, Sendelizenzen an private Rundfunkanbieter nur befristet zu erteilen und ihre Berechtigung regelmäßig zu überprüfen. Die Erfüllung gesetzlicher Auflagen ist durch eindeutige Sanktionsregelungen sicher-

zustellen. Private Rundfunkveranstalter dürfen in einem Bundesland nur eine Lizenz erhalten. Die Entstehung von Doppelmonopolen im publizistischen Bereich ist zu verhindern, indem der Umfang der finanziellen Beteiligung von Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen an den elektronischen Medien begrenzt wird. Programm und Werbung sind strikt voneinander zu trennen.

Um die Meinungsvielfalt zu sichern und einen unververtretbaren Einfluß einzelner Veranstalter oder Programme auf die Bildung der öffentlichen Meinung zu verhindern, sollen die privaten Rundfunkbetreiber zur Bildung von Programmbeiräten unter Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen verpflichtet werden, die einen wirksamen Einfluß auf das Programm nehmen können.

Für die Beschäftigten im privat-kommerziellen Rundfunk sind tarifpolitische Rahmenbedingungen durchzusetzen, die sich an denen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks orientieren. Insbesondere darf die Ausbildung hier nicht als Ersatz für mangelnde bzw. schlechtere Bezahlung herhalten.

Die Ausbildung für Funk und Fernsehen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie darf nicht vorrangig Unternehmens- und Gruppen-Interessen untergeordnet werden. Die Förderung unabhängiger Ausbildungseinrichtungen wird als vorrangige Aufgabe eingeschätzt.

Der DGB fordert den Gesetzgeber außerdem auf, gemeinnützige Organisationsformen im privaten Rundfunk besonders zu fördern. Möglichkeiten der Entwicklung eines „Bürgerfunks“, wie sie sich beispielsweise in Offenen Kanälen und Medienwerkstätten konkretisieren, müssen vor allem materiell und personell ausreichend ausgestattet werden.

3. In der Entwicklung sozialkritischer Programme sieht der DGB einen wichtigen Auftrag für beide Rundfunksysteme. Gegengesteuert werden muß auch der Tatsache, daß insbesondere in Serien, Spielfilmen und Fernsehspielen die Lebens- und Arbeitswelt, die Einstellungen und die Werthaltungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kaum vorkommen. Wo immer möglich, wird der DGB versuchen, Alternativen aufzuzeigen und deren Realisierung zu unterstützen.

Die Zusammenarbeit mit Drehbuchautoren, Filmemachern und Programmproduzenten, die den Gewerkschaften nahestehen, soll – soweit möglich – entwickelt werden. Gewerkschaftliche Einrichtungen wie die Ruhrfestspiele sind für eine solche Kooperation zu nutzen.

4. Angesichts der veränderten rundfunkpolitischen Situation muß die Qualifizierung der DGB-Vertreter in Rundfunk- und Programmbeiräten konsequent weitergeführt werden. Die gewerkschaftlichen Gremienmitglieder sind aufgefordert, entsprechende Angebote regelmäßig zu nutzen. Für neugewählte Gremienmitglieder sind bei Bedarf Einführungsseminare vorzusehen.

Eine medienpolitische Tagung des DGB in Zusammenarbeit mit der IG Medien soll die Positionen des DGB zu Funk und Fernsehen öffentlichkeitswirksam zur Diskussion stellen. Sie soll gewerkschaftliche Gremienvertreterinnen und Gremienvertreter, uns nahestehende Repräsentanten anderer gesellschaftlicher Gruppen, interessierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, Programmverantwortliche und Programm-Macher aus den Rundfunkanstalten, Medienwissenschaftler und Medienpolitiker zusammenführen.

Zu prüfen sind die Möglichkeiten für eine schwerpunktmäßige gewerkschaftliche Programmbeobachtung, die auch Kriterien für die Bewertung von Programmen liefert. Diese Programmbeobachtung soll insbesondere den Mitgliedern in Rundfunkgremien und Programmbeiräten ihre Arbeit erleichtern.

5. Der DGB wird sich an Programmbeiräten oder ähnlichen Gremien privater Programmanbieter beteiligen. Die Mitwirkung in solchen Gremien muß vorher eingehend geprüft werden und soll in Kontakt mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, beispielsweise den Kirchen, erfolgen.

Der DGB wird jeweils prüfen, inwieweit bei Sendern und Anbietergemeinschaften eine formale bzw. inhaltliche Beteiligung realisiert werden kann und die Chance einer wirksamen Einflußnahme auf das Programm gegeben ist. Auch die Möglichkeiten der Mitarbeit in Offenen Kanälen und Medienwerkstätten sollen – soweit möglich und vertretbar – genutzt werden.

Hauptanliegen gewerkschaftlicher Informations- und Medienpolitik ist und bleibt der Erhalt und der Ausbau demokratisch strukturierter Medien, in denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Interessen wiederfinden.

6. Die gewerkschaftliche Medienpolitik und die Medienpädagogik bedürfen in besonderer Weise der wissenschaftlichen Beratung und Unterstützung. Gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung soll daher geprüft werden, inwieweit die medienpolitische Handlungsforschung im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fortgesetzt und ausgebaut werden kann.

1.

**Zur Bestandssicherung und Weiterentwicklung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks** wurde ein sogenanntes „Grundversorgungspapier“ im Juli 1990 unter dem Motto „ARD/ZDF/DGB zur Zukunft des Rundfunks“ der Öffentlichkeit vorgestellt.

Auch die „Königsteiner Gespräche“ mit den Intendanten von ARD und ZDF dienten dazu, Anliegen der Grundversorgung zur Sprache zu bringen und für deren Absicherung zu sorgen.

**Die Forderung zur Mischfinanzierung wurde konkretisiert** in einem Arbeitspapier „Gewerkschaftliche Leitsätze zur Zukunft des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in Deutschland – Organisationsstruktur und Finanzen“ vom Januar 1992.

Ein weiteres zur Funkausstellung 1993 vorgestelltes DGB/IG Medien-Papier konkretisiert Forderungen zur Funkpolitik, Rundfunkfinanzierung und Medienkonzentration.

2.

Die vom DGB geforderte **kritische Programmbeobachtung privat-kommerzieller Veranstalter** ist durch die Landesmedienanstalten nur sehr schleppend in Gang gekommen. Die bisher festgestellten Verstöße und Vorladungen der betreffenden Veranstalter betreffen vorwiegend Verstöße zu den gesetzlichen Vorgaben der Unterbrecherwerbung. Seit dem 1. Oktober 1993 gelten hier verschärfte Regelungen, die auch durch Bußgeldbescheide geahndet werden.

Außerdem wurden mit der Novellierung des Rundfunkstaatsvertrages am 16. Dezember 1993 die Bestimmungen für Jugendschutz und Sponsoring verschärft bzw. ergänzt.

Die Forderung des DGB, Sendelizenzen an private Veranstalter nur befristet zu erteilen und ihre Berechtigung regelmäßig zu überprüfen, scheiterte bisher an der Vergabepaxis der Landesmedienanstalten und der Post. Für die Frequenzverteilung gibt es nach wie vor keine klaren rechtlich einheitlichen Regelungen. Hier liegt das Hauptproblem. Medienpolitik wird immer mehr zur Standortpolitik, an der auch die politischen Parteien massiv beteiligt sind.

Die Forderung nach Bildung von Programmbeiräten ist erst in Ansätzen realisiert. So bei RTL mit Kanal 4, und in Vorbereitung bei Tele-West.

**Zur Durchsetzung tarifpolitischer Rahmenbedingungen im privat-kommerziellen Rundfunk** wurde von der IG Medien im Mai 1991 mit dem **Tarifverband Privater Rundfunk** in Hamburg ein entsprechender Manteltarifvertrag abgeschlossen.

Gemeinnützige Organisationformen im privaten Rundfunk (Bürgerfunk) hat der **DGB in Form der Offenen Kanäle und der Einrichtung von Medienwerkstätten** durch entsprechende Beschlüsse und Beteiligungen mit **unterstützt**. Das betrifft vor allem die Offenen Kanäle in Bremen/Bremerhaven, Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen.

3.

**Die Entwicklung sozialkritischer Fernseh-Programme** hat angesichts des Kampfes um Einschaltquoten zwischen öffentlich-rechtlichen und privat-kommerziellen Programmen immer schlechtere Chancen.

Die geplante Zusammenarbeit mit Drehbuchautoren und Programmproduzenten konnte bisher nicht realisiert werden. Zur Kooperation mit den Ruhrfestspielen wird auf den Erledigungsvermerk von Antrag 304 und 300 verwiesen.

4.

**Zur Qualifizierung der DGB-Vertreter in den Rundfunk- und Programmbeiräten** fanden entsprechende Seminare in Niederpöcking und Bad Kreuznach statt. Vgl. hierzu den Geschäftsbericht.

**Die medienpolitische Veranstaltung** zur Eröffnung der Funkausstellung 1993 unter dem Motto: „**Rundfunk braucht Kultur – und kein Diktat von Einschaltquoten**“ führte Programm-Macher aus dem öffentlich-rechtlichen und dem privat-kommerziellen Bereich mit dem interessierten Zuschauer und Zuhörer zusammen und hatte erhebliche publizistische Wirkung.

**Die Forderung einer gewerkschaftlichen Programmkontrolle** kann nur in Zusammenarbeit mit der Programmkontrolle bei den Landesmedienanstalten realisiert werden. Diese Kontrolle erfolgt jedoch unter anderen Aspekten (Verstöße gegen Programm- und Werberichtlinien) und ist deshalb nur bedingt aussagefähig.

5.

**Eine inhaltliche oder finanzielle Beteiligung des DGB an privaten Anbietergemeinschaften** hat sich im Fall von OK-Radio Hamburg sowie der inzwischen aufgekündigten Beteiligung bei Tele-West (NRW) **nicht als sinnvoll** erwiesen. Mit dem erforderlichen finanziel-

*len Einsatz war weder eine Einflußnahme auf Programmanliegen noch auf personelle bzw. wirtschaftliche Entscheidungen möglich.*

## **265 (M zu 264)**

Antragsteller: Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

### **„Markierungspunkte gewerkschaftlicher Rundfunkpolitik“**

1. Die ökonomische und politische Bedeutung der Massenmedien hat in den letzten Jahrzehnten dramatisch zugenommen. In vielen Bereichen werden eigene Erfahrungen der Menschen durch sekundäre Informationen fast vollständig ersetzt. Ganz besonders die Politik ist längst zur Realität aus zweiter Hand geworden und wird hinsichtlich Themenauswahl und Inhalt weitgehend von den Massenmedien bestimmt.
2. Der generelle Bedeutungsgewinn der Massenmedien gilt in besonderem Maße für Hörfunk und Fernsehen. In der Bundesrepublik ist Radio zum meistgenutzten Massenmedium, das Fernsehen zur mit Abstand wichtigsten Freizeitbeschäftigung geworden. Parallel zu weiteren Erfolgen gewerkschaftlicher Arbeitszeitverkürzungspolitik und der damit verbundenen Vermehrung arbeitsfreier Zeit wird die Bedeutung der elektronischen Medien (inkl. Video) weiter zunehmen.
3. Der Einfluß der Massenmedien auf Inhalt, Form und Ergebnis politischer Prozesse macht gesellschaftliche Gestaltungsversuche unabdingbar. Medienmacht ist gleichbedeutend mit der Einflußnahme auf Denken und Handeln der Bürger und muß deshalb frei sein von staatlicher, parteipolitischer und privater Verfügbarkeit.
4. Während die privatwirtschaftlich organisierte Presse der Bundesrepublik gesellschaftlichen Gestaltungsnotwendigkeiten weitgehend entzogen blieb und Verlegermacht weder durch wirksame Maßnahmen zur Verhinderung weitgehender Konzentration noch durch Gesetze zur Sicherung der inneren Pressefreiheit eine Beschränkung erfuhr, wurden Hörfunk und Fernsehen als unverzichtbarer Bestandteil politischer Öffentlichkeit und als kultureller Faktor nach dem Zweiten Weltkrieg bewußt vom Staat abgekoppelt und in öffentlich-rechtlicher Organisationsform dem Wirtschaftsmarkt nicht ausgeliefert.
5. Spätestens seit der politisch gewollten, gleichermaßen durch technische Entwicklung und Rechtsprechung ermöglichten Einführung von Privatfunk ist die Korrekturfunktion des (öffentlich-rechtlichen) Rundfunks gegenüber den privatwirtschaftlichen Print-Medien gefährdet. Rundfunk als Kulturträger von großem Gewicht droht eine Reduzierung auf bloßen Dienstleistungscharakter. Selbst die Information, in einer Demokratie konstitutives Merkmal zur Wahrnehmung und Ausübung politischer Rechte der Bürger, ist von dieser Entwicklung nicht ausgenommen. Als Ware be- und gehandelt wurde sie immer, nur Ware darf sie jedoch weder sein noch werden.
6. Mit der Existenz einer dualen Rundfunkordnung ist die Gefahr der Anpassung von Hörfunk und Fernsehen an die alleinige Realität kommerzieller Lebenssachverhalte strukturell verbunden. Rundfunk, der sein Programm an Gemeinwohl und kulturellem Auftrag orientiert, der sich verpflichtet fühlt, „Wirklichkeit nicht nur zu reproduzieren, sondern zu zei-

gen, wie die Dinge wirklich sind“ (Brecht) kann nicht gleichzeitig ökonomischem Erfolg als entscheidendem Unternehmensziel untergeordnet sein.

7. Ergebnis dualer Rundfunkordnung ist auch der zu Lasten des Zuschauers ausgetragene inflationäre Preiswettbewerb um massenattraktive Programme vor allem im Sportbereich. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk steht dabei vor der Alternative,
  - entweder Übertragungsrechte zu überhöhten Preisen zu erwerben und sich damit dem Vorwurf einer Verschwendung von Gebühren auszusetzen, oder
  - im Sinne sparsamer Haushaltsführung auf eine Beteiligung am Preiswettbewerb zu verzichten und dafür wegen Nichterfüllung erwarteter Programmleistungen von Gebührenzahlern, konkurrierenden Medien und Politik verurteilt zu werden.

Auch mittelfristig wird ein wesentlicher Teil der bundesdeutschen Haushalte aus technischen Gründen die Programme privat-kommerzieller Fernsehveranstalter nicht empfangen können. Der den Interessen aller Gebührenzahler verpflichtete Versorgungsauftrag des öffentlich-rechtlichen Rundfunks erzwingt deshalb die Beteiligung am Wettbewerb um exklusive, dem Bedarf großer Bevölkerungsteile entsprechende (Sport-)Übertragungsrechte. Massenattraktive Unterhaltungsangebote auch im Sportbereich gehören parallel zur umfassenden Verpflichtung auf Information, Kultur und Beratung zu den unverzichtbaren Aufgaben der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten; sie sind gleichzeitig Voraussetzung einer grundsätzlichen Akzeptanz des öffentlich-rechtlichen Rundfunks durch den Gebührenzahler. Die Politik, die durch Einführung des privat-kommerziellen Rundfunks erhöhte Programmkosten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks unmittelbar selbst verursacht hat, muß – solange das geltende Gebührenfestsetzungsverfahren Bestand hat – die Möglichkeit zur Wahrnehmung seines o.g. Versorgungsauftrages garantieren.

8. Die notwendige Produktion und Ausstrahlung auch massenattraktiver Angebote darf jedoch für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk nicht zur bestimmenden Leitlinie werden. Ist die Einschaltquote zentraler Programmabstufung, hebt sich der öffentlich-rechtliche Rundfunk in seiner vom Bundesverfassungsgericht zugewiesenen besonderen Funktion tendenziell auf. Aus der notwendigen Alternative zum privat-kommerziellen Rundfunk wird dann dessen Kopie. Die Ersetzbarkeit durch private Rundfunkveranstalter wäre sowohl gleichbedeutend mit dem Ende der gesellschafts- und kulturpolitischen Soll-Funktion von Rundfunk als auch das Ende für die Legitimation einer allgemeinen Rundfunkgebühr.
9. Die Gefährdung der Rundfunkfreiheit ist jedoch nicht allein Produkt des dualen Systems. Eine an Einschaltquoten orientierte Programmpolitik, die Realisierung eines werbefreundlichen Programmfelds sowie abnehmende Bereitschaft zur kritischen Auseinandersetzung mit aktueller Politik als Folge zu starken Parteinflusses haben bereits vorher den Prozeß innerer Privatisierung eingeleitet. Versuche zur „Gleichschaltung“ ganzer Sender mit der jeweiligen Landespolitik haben vor allem im Süden und Norden der Bundesrepublik den Gedanken der Staatsfreiheit als Charakteristikum öffentlich-rechtlichen Rundfunks zu oft ad absurdum geführt. Nur in wenigen Fällen (u. a. NRW) hat die Novellierung von Rundfunkgesetzen eine spürbare Veränderung von Rahmenbedingungen und Praxis der Aufsichtsgremien öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten bewirkt. Eine Unterstützung des Prinzips öffentlich-rechtlicher Rundfunk muß deshalb immer auch kritische Auseinandersetzung mit strukturbedingten Fehlentwicklungen sein.

10. Trotz notwendiger Kritik an öffentlich-rechtlicher Programmpolitik ist der hohe internationale Qualitätsstandard des öffentlich-rechtlichen Rundfunks der Bundesrepublik unstrittig. Erfolgreicher Wettbewerb mit privat-kommerzieller Konkurrenz setzt auch in Zukunft hohe Programmqualität voraus. Diese kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn die Finanzausstattung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks ausreichend bemessen und langfristig sichergestellt ist.
11. Das bisher praktizierte Verfahren einer Festlegung der Rundfunkgebühr über Rundfunkstaatsverträge und deren Ratifizierung durch die Länderparlamente stellt die vom Bundesverfassungsgericht geforderte und im Rundfunkstaatsvertrag (4/1987) verankerte Bestands- und Entwicklungsgarantie des öffentlich-rechtlichen Rundfunks nicht sicher. Es widerspricht dem Prinzip der Staatsferne des Rundfunks und macht ihn – wie sich noch 1988 bei der Diskussion um die Neufestsetzung der Rundfunkgebühr gezeigt hat – erpreßbar. Eine ausreichend bemessene langfristige Finanzausstattung ist zweifelhaft, Planungssicherheit für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist nicht mehr gewährleistet.
12. Um den Mißbrauch von Gebührenanpassungen als politisches Druckmittel zu verhindern, hat der 13. Ordentliche DGB-Bundeskongreß 1986 die Forderung aufgestellt, das Recht zur Gebührenfestsetzung einer von allen Rundfunk und Fernsehräten zu wählenden unabhängigen Gebührenkommission zu übertragen. Insbesondere parteipolitischer Widerstand hat dazu geführt, daß eine Realisierung weder erreicht werden konnte noch in absehbarer Zukunft möglich erscheint. Selbst im Falle einer Verwirklichung würde das Gebührenfestsetzungsrecht zudem lediglich einer unmittelbaren Einflußnahme von Länderregierungen und Landesparlamenten entzogen. Der unverändert bestehende erhebliche staatliche Einfluß in den mit der Wahl der Gebührenkommission beauftragten Aufsichtsgremien wäre damit nicht wirklich behoben, die angestrebte Unabhängigkeit der Kommission nicht sichergestellt.
13. Im Interesse langfristiger Finanzierungssicherheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks ist deshalb
  - eine von der allgemeinen Inflationsrate unabhängige rundfunkspezifische Preissteigerungsrate als Grundlage von Gebührenanpassungen zu entwickeln. In diesen rundfunkspezifischen Warenkorb müssen die Entwicklung von Produktions-, Programm-, Technik- und Personalkosten Eingang finden;
  - unverzichtbar ist zweitens ein Innovationszuschlag, um nicht nur der Bestands-, sondern auch der Entwicklungsgarantie des öffentlich-rechtlichen Rundfunks zu entsprechen;
  - bei Fortbestand geltender Werberestriktionen für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist mittelfristig bestenfalls eine Stagnation, ansonsten sogar eine Reduzierung der bisher erzielbaren absoluten Werbeeinnahmen zu erwarten. In beiden Fällen würde das von Experten prognostizierte Wachstum des Werbemarktes (speziell im Fernsehbereich) allein von privat-kommerziellen Anbietern abgeschöpft.Folge wäre ein verminderter Anteil der Werbeeinnahmen an der Gesamtfinanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und damit eine nicht akzeptable verschlechterte Finanzausstattung. Die Überprüfung und gegebenenfalls Korrektur bestehender Werberestriktionen ist deshalb unabdingbar.



14. Die Zusammensetzung der Rundfunkgebühr aus den drei Säulen rundfunkspezifische Preissteigerungsrate, Innovationszuschlag und Werbeeinnahmen verbessert die Unabhängigkeit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und verhindert gleichzeitig, daß Werbung zu seiner entscheidenden ökonomischen Ressource wird. Werbung bleibt als Beitrag zur langfristigen Konkurrenzfähigkeit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks unverzichtbar. Um die Teilhabe am Wachstum des Werbemarktes im Bereich der elektronischen Medien und notwendiges unternehmerisches Handeln im Wettbewerb mit privatwirtschaftlicher Konkurrenz zu ermöglichen, gleichzeitig jedoch eine qualitative Veränderung der Finanzierungsbasis des öffentlich-rechtlichen Rundfunks zugunsten der Werbung auszuschließen, bietet sich die Festlegung von Höchstquoten für den Anteil am Werbemarkt im Bereich der elektronischen Medien an. Damit würde zugleich der objektiv steigenden Bedeutung von Werbeeinnahmen für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk vor dem Hintergrund längerfristig sinkender Gebühreneinnahmen als Folge des Bevölkerungsrückgangs Rechnung getragen.
15. Der von den Gewerkschaften nicht gewollte Rundfunkdualismus hat eine neue, auf absehbare Zeit nicht rückholbare Realität geschaffen. Der DGB bekennt sich auch weiterhin zum öffentlich-rechtlichen Rundfunksystem. Gleichzeitig jedoch muß die Auseinandersetzung mit privat-kommerziellen Programmveranstaltern eine neue strategische Qualität erhalten. Über das Engagement der IG Medien für die beruflichen und sozialen Interessen der Beschäftigten hinaus ist dabei die Diskussion um Programmform, Programminhalt, Programminqualität und gesellschaftliche Kontrolle von besonderer Bedeutung. Gerade weil Rundfunk keine beliebig austauschbare Ware und als Faktor der Meinungsbildung von zentraler Bedeutung ist, müssen gesellschaftliche Ansprüche auch an private Veranstalter formuliert und durchgesetzt werden.
16. Bereits 1990 sollen die beiden großen privaten Fernsehveranstalter der Bundesrepublik die Gewinnzone erreichen. Verluste der Aufbauphase werden in wenigen Jahren abgetragen sein. Die als sicher geltende Expansion der Fernsehwerbung sagt den großen privat-kommerziellen TV-Stationen selbst bei einer Lockerung bestehender Werberestriktionen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks eine hervorragende Finanzentwicklung voraus. Der Kulturauftrag von Rundfunk rechtfertigt deshalb schon heute die gewerkschaftliche Forderung nach gesteigerter Qualität auch kommerzieller Fernsehveranstalter in den Bereichen Information, Bildung, Beratung und Unterhaltung.
17. Die notwendige Auseinandersetzung mit dem öffentlichen Geschehen der Bundesrepublik und Europas hat den DGB veranlaßt, für den „Europäischen Kulturkreis“ eine mindestens 50prozentige Eigenproduktionsquote zu verlangen. Ziel war die positive Absicht, die ungehemmte Überflutung privat-kommerziellen Fernsehens mit minderwertigen Programmen vor allem US-amerikanischer (zunehmend auch fernöstlicher) Herkunft zu begrenzen. Soll die Forderung nach Verwirklichung von Eigenproduktionsquoten auch in Zukunft aufrechterhalten werden, müssen noch bestehende gewerkschaftliche Argumentationsdefizite kurzfristig überwunden werden. Unverzichtbar sind insbesondere
- eine exakte Definition der Begriffe „Eigenproduktionsquote“ und „Europäischer Kulturkreis“, um die Voraussetzungen einer Überprüfung herzustellen,
  - die Entwicklung von Sanktionsmechanismen, damit Ergebnis von Kontrolle die Einhaltung vorgegebener Quoten sein kann,

- die Garantie, daß hochwertige Programmangebote von Herstellern außerhalb des Europäischen Kulturkreises von der Eigenproduktionsquote ausgeschlossen sind; andernfalls ist die Eigenproduktionsquote kulturpolitisch nicht begründbar und der von US-Seite erhobene Vorwurf ausschließlich ökonomischer Hintergründe gerechtfertigt,
  - eine Aussage, in welchem Zeiträumen die Eigenproduktionsquote verwirklicht werden und durch wen sie kontrolliert werden soll,
  - die Beantwortung der Frage, ob supra-nationale Kontrollinstanzen in die Rundfunkfreiheit von Nationalstaaten bzw. Bundesländern (gilt für die Bundesrepublik) eingreifen sollen und können.
18. Damit privater Rundfunk den kultur-, gesellschafts- und medienpolitischen Interessen seiner Besitzer nicht völlig ausgeliefert wird, ist gesellschaftliche Kontrolle unabdingbar. Pluralistisch zusammengesetzte Aufsichtsgremien unter Beteiligung aller wichtigen gesellschaftlichen Gruppen sind per Rundfunkstaatsvertrag festzuschreiben und in den für die Zulassung jeweils verantwortlichen Bundesländern auf gesetzlichem Wege umzusetzen. Parallel zur gesellschaftlichen Kontrolle bleibt die gewerkschaftliche Forderung nach verbindlicher Einführung von Redakteurstaturen zur Herstellung innerer Rundfunkfreiheit uneingeschränkt bestehen. Die Bundesländer sind aufgefordert, dieser im Landesrundfunkgesetz NRW für den Bereich Lokalfunk bereits verwirklichten Vorgabe durch Novellierung ihrer Rundfunk-/Mediengesetze flächendeckend zu entsprechen.
19. Die mit der Aufsicht über den privaten Rundfunk beauftragten Landesmedienanstalten/Landesanstalten für Rundfunk werden ihrer Kontrollfunktion bisher nur unzureichend gerecht. Der politisch gewollte Rundfunkdualismus und die Medienmacht der Kontrollierten haben die Anwendung von Sanktionsinstrumenten selbst dort weitgehend verhindert, wo diese in Landesgesetzen verankert sind. Speziell im Werbebereich ist es kommerziellen Veranstaltern gelungen, bestehende Werberestriktionen schrittweise auszuhöheln und die Kontrollinstanzen zur nachträglichen Anpassung ihrer Normen an eine durch nicht legale Programmpraxis geschaffene Realität zu veranlassen. Nur eine breite gesellschaftliche Diskussion über die Probleme der Kontrollinstanzen kann diese Realität mittelfristig verändern. Gleichzeitig sind differenzierte Sanktionskriterien zu entwickeln, die eine angemessene, schnelle und überprüfbare Reaktion der Landesmedienanstalten bei Verstößen gegen Programmauftrag, Programmgrundsätze, Jugendschutz und Werberichtlinien ermöglichen. Ihrem Kontroll- und Gestaltungsauftrag können die Landesmedienanstalten nur dann entsprechen, wenn ihre Rechtsstellung nicht eingeschränkt wird. Bestrebungen aus dem parteipolitischen Raum, durch Gesetzesnovellierungen die Befugnisse der Landesmedienanstalten weiter einzuschränken und die Macht privat-kommerzieller Veranstalter weiter auszubauen, erteilen die Gewerkschaften deshalb eine eindeutige Absage.
20. Die Praxis privat-kommerzieller Veranstalter beweist, in welchem starkem Umfang Werbung die Programmkonzeption bestimmt. Um den Einfluß von Werbung auf Programm zu begrenzen, haben sich die Gewerkschaften immer für restriktive Werberichtlinien eingesetzt. Nationale und internationale Erfahrungen beweisen jedoch, daß insbesondere Versuche quantitativer Begrenzungen weitgehend gescheitert sind. In der Bundesrepublik lassen sowohl der Rundfunkstaatsvertrag vom April 1987 als auch die Medien-/Landesrundfunkgesetze der Bundesländer für privaten Rundfunk einen Werbeanteil von maximal

20 Prozent der täglichen Sendezeit zu. Die Frage nach dem Ausmaß zulässiger Werbezeit hat die Diskussion um den Inhalt von Werberichtlinien für private Rundfunkveranstalter in der Vergangenheit weitgehend bestimmt. Es hat sich jedoch herausgestellt, daß die Bedeutung quantitativer Vorgaben überschätzt worden ist. Selbst die 15 %-Grenze wird in den meisten europäischen Ländern weder erreicht noch in absehbarer Zeit erreicht werden. Strategisch kommt deshalb der Diskussion um Werbeformen und deren inhaltliche und zeitliche Platzierung ein besonderer Stellenwert zu. Dabei geht es vor allem um

- die Sicherstellung der gesetzlich verankerten Trennung von Werbung und Programm in der Praxis von Hörfunk und Fernsehveranstaltern,
- die verstärkte Auseinandersetzung mit verdeckten Werbeformen, die den Rundfunknutzer zum Opfer von Werbung machen,
- das Festhalten am Prinzip der Blockwerbung, um die Entscheidungsfreiheit des einzelnen zur Aufnahme von Werbung zu erhalten.

21. Die langfristige Bedeutung der Gewerkschaften ist untrennbar mit der weiteren Entwicklung der Massenmedien verbunden. Diese sind gleichzeitig wichtiger Faktor der Meinungsbildung und – speziell Hörfunk und Fernsehen – Instrument der Freizeitbeschäftigung in zunehmender arbeitsfreier Zeit. Zentrale gesellschaftliche Auseinandersetzungen werden seit langem und mit ständig steigender Wichtigkeit über die Massenmedien ausgetragen. Darüber hinaus gelingt es den Gewerkschaften immer weniger, Mitglieder, Arbeitnehmerschaft und Bevölkerung über eigene Publikationen zu erreichen. Ein massiv steigender Stellenwert der Medienpolitik ist für die Gewerkschaften deshalb unabdingbare Voraussetzung für die langfristige Sicherung und Verbesserung ihrer politischen und sozialen Funktion. Medienpolitik ist dabei etwas anderes und mehr als die Fortsetzung und Intensivierung traditioneller gewerkschaftlicher Öffentlichkeitsarbeit. Notwendig ist verstärkte Auseinandersetzung mit Programmstrukturen, Programmformen und Programminhalten im Bereich der elektronischen Medien. Notwendig ist der Versuch zur Demokratisierung der Medien durch innere Presse- und Rundfunkfreiheit und qualifizierte, nicht auf unmittelbare Vertretung von Organisationsinteressen reduzierte Beteiligung an (bestehenden) Aufsichtsgremien öffentlich-rechtlichen bzw. (noch zu schaffenden) Aufsichtsgremien privaten Rundfunks sowie der Landesmedienanstalten. Notwendig ist die Entwicklung einer medienpolitischen Gesamtstrategie, die internationalen Entwicklungen Rechnung trägt und eine Antwort auf die Verflechtung von Print- und elektronischen Medien inklusive der damit verbundenen Gefahr publizistischer Doppelmonopole findet. Vor dem Hintergrund medienpolitischer Realität und einer nur begrenzt steigerbaren Bedeutung der Gewerkschaftspresse ist eine Beteiligung an privaten Rundfunkunternehmen zumindest dort zu prüfen, wo dies programmpolitisch sinnvoll, gewerkschafts- und medienpolitisch positiv und finanziell vertretbar erscheint.

*Zu Ziffern 7 bis 21 des Antrags:*

**Ziffer 7:** Die finanzielle Absicherung verteuerter Sportrechte gestaltet sich für ARD und ZDF zunehmend schwieriger. Der Verlust der Lizenzrechte der Fußball-Bundesliga an Sat 1 mit dem Höchstgebot gefährdet die ARD-Sportschau erheblich. Abhilfe kann nur durch veränderte Werberegulungen für ARD und ZDF geschaffen werden. Insbesondere ist hier an Pau-

senwerbung für hochrangige Sportveranstaltungen auch nach 20 Uhr sowie Sponsorwerbung gedacht. Widerstand gibt es dazu von den privat-kommerziellen Rundfunkanstalten.

**Ziffer 13:** Am 22. Februar 1994 wird ein Entscheid des Bundesverfassungsgereichts zu Grundsatzfragen der Gebührenfestsetzung erwartet.

**Ziffer 17:** Die Forderung nach 50 % Eigenproduktionsquoten im europäischen Rahmen ist nach wie vor von der Begriffsdefinition als auch von der Realisierbarkeit und den Zeiträumen dafür umstritten. Viele private Veranstalter in der Bundesrepublik betrachten bereits die Vorgaben der EG-Richtlinie zur Rundfunkfähigkeit als Strangulierung ihrer kommerziellen Chancen.

**Ziffer 19:** Die Sanktionspraxis der Landesmedienanstalten ist nach wie vor ungenügend. Sie steht in engem Zusammenhang mit den ebenso schwierig zu praktizierenden effektiven Programmkontrollen.

Erste Ansätze gibt es bei der Umsetzung der regionalen Fensterprogramme im privaten Fernsehen sowie durch die Verschärfung der Werberegulungen hinsichtlich der Unterbrecherwerbung ab Oktober 1993. Verbunden mit entsprechenden Sanktionen in Form von Bußgeldbescheiden hat sich hier eine Maßnahme der Landesmedienanstalten als Schritt in die richtige Richtung erwiesen.

**Ziffer 20:** Die Diskussion um neue Werbeformen und veränderte Werbezeiten wurden durch das Sinken der Werbeeinnahmen, vor allem bei der ARD, ausgelöst.

**Ziffer 21:** Die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen medienpolitischen Gesamtstrategie läßt sich nur über Teil-Aktivitäten verwirklichen.

Im übrigen siehe Erledigungsvermerk zu A 264.

## 266 (M zu 264)

Antragsteller: Landesbezirk Saar

### **Verwirklichung der Bestands- und Entwicklungsgarantie für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk, dauerhafte Existenzsicherung des Saarländischen Rundfunks – Kooperation im Südwesten der Bundesrepublik**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses unterstützen die Forderung des DGB-Landesbezirks Saar nach Verwirklichung der Bestands- und Entwicklungsgarantie für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk in der Bundesrepublik Deutschland entsprechend dem Bundesverfassungsgerichtsurteil.

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, sich gemeinsam mit dem DGB-Landesbezirk Saar auch weiterhin mit ganzer Kraft für die dauerhafte Sicherung und Weiterentwicklung des Saarländischen Rundfunks mit seinen über 1000 Beschäftigten einzusetzen. Dazu gehört die Sicherstellung der ausreichenden Finanzierung durch Gebühren- und Werbeeinnahmen, damit die Unabhängigkeit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und die Erfüllung des Auftrags der Grundversorgung auch in Zukunft gesichert werden.

Mit Entschiedenheit wenden sich die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses gemeinsam mit den drei zuständigen DGB-Landesbezirken gegen die von konservativen Landespolitikern in Stuttgart und Mainz betriebene Fusion bzw. eine fusionsähnliche Kooperation von Süddeutschem Rundfunk und Südwestfunk, die den Saarländischen Rundfunk in seiner Existenz stark gefährden würde. Ausdrücklich begrüßt wird die gemeinsame Erklärung der DGB-Landesbezirke der drei betroffenen Bundesländer Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland, in der es u. a. heißt:

„Der Deutsche Gewerkschaftsbund werde sich weiterhin mit der IG Medien sowie den betroffenen Kolleginnen und Kollegen entschlossen für die dauerhafte Existenzsicherung der drei ARD-Anstalten Süddeutscher Rundfunk, Südwestfunk und Saarländischer Rundfunk im Südwesten der Bundesrepublik einsetzen. Gemeinsam befürwortet wurde der Ausbau und die Verbesserung der bestehenden Kooperation im Südwesten.

Die Bestands- und Entwicklungsgarantie des Bundesverfassungsgerichts für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk muß die Erhaltung regionaler, gegliederter und differenzierter Rundfunk- und Fernsehanstalten einschließen. Eine Konzentration im Bereich der ARD stärkt nicht – wie behauptet – die Konkurrenzfähigkeit der ‚Öffentlich-Rechtlichen‘ gegen die ‚Kommerziellen-Privaten‘, vielmehr führt sie zu einer Einschränkung von Meinungsvielfalt und Pluralität des Programmangebotes.“

Gleichzeitig unterstützt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß gemeinsam mit dem DGB-Landesbezirk Saar den Saarländischen Rundfunk auf dem Weg, die bisher erreichte, begrenzte Zusammenarbeit mit Radio France und FR 3 Lorraine zu einer ständigen, vertraglich abgesicherten Kooperation – insbesondere auch auf dem Feld der neuen Techniken – fortzuentwickeln.

Die ARD – vor allem die finanzstarken Anstalten – werden gebeten, diese deutsch-französische Kooperation des Saarländischen Rundfunks mit den nicht kommerziellen französischen Anstalten positiv zu flankieren und zu fördern. Das gilt auch für die Beteiligung des Saarländischen Rundfunks bei der Programmproduktion für den deutsch-französischen Kulturkanal und ein europäisches, nicht-kommerzielles Fernseh- und Hörfunkprogramm.

Erneut wird die Verstärkung sozialkritischer und regionaler sowie grenzüberschreitender Berichterstattung und Programmangebote gefordert unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitswelt und sozialpolitischer Vorgänge; ebenso über regionale und soziale Entwicklungen im Hinblick auf die Vollendung des EG-Binnenmarktes '92.

*Beide Anliegen hat der DGB mit Blick auf Erhalt von Meinungsvielfalt und die Vermittlung von Gegenpositionen zum Wettbewerb mit den privat-kommerziellen Veranstaltern nachhaltig unterstützt.*

*Der immer engeren Finanzrahmen für ARD und ZDF hat jedoch erneute Diskussionen um veränderte ARD-Strukturen (Vorschlag der Einsetzung einer gemeinsamen Kommission von ARD- und Länder-Vertretern dafür) sowie eine evtl. Privatisierung des ZDF wieder auflaben lassen.*

*Generell hat die Kooperation des öffentlich-rechtlichen Rundfunks im Südwesten bestimmte Synergieeffekte erzielt (siehe auch Antrag 268), so daß allen Fusionsüberlegungen damit eine Absage erteilt wurde.*

## 267 (A)

Antragsteller: IG Medien

### **Erhaltung und Ausbau der Rundfunk- und Pressefreiheit**

Träger der Pressefreiheit sind nicht in erster Linie Verleger, sondern Herausgeber von Presse sowie Rundfunkveranstalter, gleichrangig mit den Journalisten. Pressefreiheit ist nicht nur das Recht zur Verbreitung von Informationen und Meinungen, sondern auch das Recht der Bürger eines Staates auf Information.

- Angesichts einer europäischen Einigung, die einseitig die Gewerbefreiheit betont,
- angesichts der Herausbildung supranationaler Medienkonzerne, die umfassende Möglichkeiten haben, auf Meinungsbildungsprozesse Einfluß zu nehmen und das kulturelle Leben eines Landes zu bestimmen,
- angesichts der Öffnung des Rundfunks für privatwirtschaftlich organisierte Veranstalter,
- angesichts der damit geschaffenen Gefahr der Bildung von Medienmonopolen, die sowohl den Zeitungs- wie den Rundfunkbereich umfassen, kann der Schutz von Pressefreiheit nicht allein unter marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten und unter dem Blickpunkt des Kartellrechts betrieben werden.

Notwendig ist eine Stärkung der Unabhängigkeit der Redaktionen gegenüber Verlegern, Herausgebern und Rundfunkbetreibern, notwendig ist eine qualifizierte Mitbestimmung der Journalisten in allen redaktionellen Fragen, notwendig ist die Begrenzung wirtschaftlicher Verlegermacht durch Mitbestimmung und durch das Verbot der Bildung von regionalen und überregionalen Meinungsmonopolen.

Der DGB setzt sich daher für ein Medienrechtsrahmengesetz ein, das diesen Grundsätzen Rechnung trägt, und fordert die Landesgesetzgeber auf, in den Landesmediengesetzen entsprechende Regelungen für den privatwirtschaftlich betriebenen Rundfunk zu treffen.

Der DGB unterstützt eine Tarifpolitik, die die Stellung der Journalisten stärkt und – durch Regelung des Anspruches auf qualifizierte Ausbildung und auf Weiterbildung – die Kompetenz der Journalisten sichert.

*Die Erhaltung und der Ausbau von Rundfunk- und Pressefreiheit sind zunehmend gefährdet.*

*Bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten werden Einschaltquoten zum Maßstab der Programmpolitik.*

*Im Pressesektor hat sich der Trend zur Konzentration verschärft vor allem in den neuen Ländern fortgesetzt.*

*Der Verzicht auf kartellrechtliche Maßnahmen bei der Übertragung von Zeitungen aus dem Gebiet der einstigen DDR an westliche Medienkonzerne unter der Schirmherrschaft der Treuhand hat zu drastischen Einschnitten in der Vielfalt der Presselandschaft dort geführt.*

*Da viele dieser Verlage bzw. Medienkonzerne auch als privat-kommerzielle Rundfunkveranstalter tätig sind, verfügen sie über ein hohes Einflußpotential auf die öffentliche Meinung.*

*Der DGB hat in den vergangenen Jahren in seinen Stellungnahmen zu Hauptgutachten der Monopolkommission auf diese Gefährdungen im Presse- und elektronischen Medienbereich hingewiesen. Diese sind jedoch ohne Wirkung geblieben.*

*Die Bestrebungen von DGB und IG Medien, die Unabhängigkeit der Redaktionen durch Redaktionsstatute und Mitbestimmungsregelungen zu stärken, ist bisher nur in Ansätzen gelungen.*

*Redakteursstatuten oder statutsähnliche Regelungen gibt es derzeit erst bei neun Zeitungs- bzw. Zeitschriftenredaktionen, darunter Süddeutsche Zeitung, Mannheimer Morgen, Saarbrücker Zeitung und Die Zeit.*

*In der Regel beschränken sich diese Statuten auf Anhörungs- und Informationsrechte. Wirkliche Mitsprache bzw. Mitbestimmungsregelungen sind selten.*

*Im öffentlich-rechtlichen Rundfunk haben von den 16 Sendeanstalten nur fünf ein Redakteursstatut. Vier besitzen einen Redakteursausschuß.*

*Die IG Medien hat neue Schritte zur Durchsetzung und Sicherung der inneren Presse- und Rundfunkfreiheit eingeleitet; Forderungen dazu sind auch Bestandteil der 1994er Tarifrunde. Darüber hinaus wurden bei Novellierungen von Landesmedien- und Pressegesetzen solche Forderungen ebenfalls eingebracht – nicht ohne Erfolg, wie das die Verabschiedung des Niedersächsischen Landesrundfunkgesetzes am 6. Oktober 1993 zeigte.*

*Eine weitere Möglichkeit besteht in der Gestaltung der tarifpolitischen Rahmenbedingungen. Als erster Erfolg kann ein BAG-Grundsatzurteil zur Mitbestimmung der Arbeitszeit im privaten Rundfunk gelten. Es besagt, daß die bei privaten Rundfunk- und Fernsehveranstaltern gebildeten Betriebsräte grundsätzlich das Recht auf Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit der Redakteure haben.*

## **268 (A)**

Antragsteller: IG Medien

### **Kooperation Süddeutscher Rundfunk (SDR) / Südwestfunk (SWF)**

Auch eine freiwillige Kooperation zwischen SDR und SWF darf nicht dazu führen, daß der mit der Fusion geplante „Anschlag auf die Meinungsvielfalt in Baden-Württemberg“ durch die Landesregierung von Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz doch noch zum Erfolg führt.

An eine freiwillige Kooperation zwischen SWF und SDR sind insbesondere folgende Forderungen zu stellen:

- Programm-, Meinungs- und Informationsvielfalt dürfen nicht eingeschränkt werden.
- Die Regional- und Landesstudios sowie deren Berichterstattung sind aus- und nicht abzubauen.
- Keine weitere Kürzung der Wortbeiträge; dies gilt insbesondere für das 2. Hörfunkprogramm.
- Erhalt der Arbeitsplätze und Erhalt der Beschäftigungsmöglichkeiten für freie Mitarbeiter.

*Die im Antrag 268 gestellten Forderungen zur Kooperation wurden nicht immer eingehalten. Schwierig gestalten sich nach wie vor Programmänderungen, Sendeplatzverlagerungen u. ä., da umfangreiche Abstimmungsprozeduren, zum Teil mit Dritten wie der Kirche oder anderen Betroffenen, erforderlich sind.*

## **269 (A)**

Antragsteller: IG Medien

### **Zeugnisverweigerungsrecht und Beschlagnahmeverbot für Presse und Rundfunk**

Mit großem Nachdruck fordert der DGB den Bundestag auf, das Zeugnisverweigerungsrecht und Beschlagnahmeverbot für Presse und Rundfunk in der Strafprozeßordnung auszubauen. Der Beschluß, mit dem das Bundesverfassungsgericht die Beschlagnahme unveröffentlichter Filme, Fotos und anderer Dokumente journalistischer Recherche billigt, muß hinfällig und die grundgesetzlich garantierte Pressefreiheit besser geschützt werden. Es ist auszuschließen, daß Journalisten und Journalistinnen, Kameraleute und andere zu Hilfsorganen der Staatsanwaltschaft werden.

*Die Forderung des Antrages ist noch nicht realisiert. Die Bundesregierung und die Koalitionspartner halten nach wie vor daran fest, daß eine Erweiterung des Zeugnisverweigerungsrechts für Journalistinnen und Journalisten nicht erforderlich ist.*

*Ein von der SPD 1991 eingebrachter Gesetzentwurf wurde im Bundestag nicht verabschiedet, ebenso eine gleichlautende Vorlage des Bundesrates. Auch ein von der Partei „Die Grünen“ eingebrachter Gesetzentwurf wurde abschlägig beschieden.*

*Auch vom Presserat gab es die Forderung, das Zeugnisverweigerungsrecht endlich gesetzlich zu verankern.*

## **270 (A)**

Antragsteller: IG Metall

### **Rundfunkanstalten**

Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, mehr Einfluß auf die öffentlich rechtlichen Rundfunkanstalten zu nehmen, daß die Sendungen und Nachrichten für die ausländischen Arbeitnehmer stärker mit gewerkschaftlichen, gesellschaftspolitischen Inhalten und Fragen aus der Arbeitswelt gestaltet werden. Die DGB-Kreise vor Ort sind aufgerufen, bei den neugestalteten lokalen Rundfunksendern diese Vorstellungen auch auf örtlicher Ebene durchzusetzen.

*Es wird schwerer, hier Themen zu Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsanliegen unterzubringen. Verstärkte Anstrengungen dazu hat es von den DGB-Vertreterinnen und -vertreter im Fernseh- und Verwaltungsrat des ZDF, bisher allerdings ohne Erfolg, gegeben. Ebenso hat der DGB gegen die zum Jahresende 1993 beabsichtigte Einstellung der muttersprachlichen Nachrichten in der Sendung „Nachbarn in Europa“ beim ZDF protestiert.*

*Einfacher ist es zur Zeit bei den Lokalfunkstationen, aktuell diese Themen aufzugreifen. Diese sind jedoch nur begrenzt empfangbar.*



# Angestellte

## 271 (A)

Antragsteller: Bundes-Angestelltenausschuß

### Gewerkschaftliche Angestelltenarbeit im DGB und Organisationskampagne Angestellte

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert:

1. die 1988 eingeleitete „Organisationskampagne Angestellte“ auch über das Jahr 1990 hinaus weiterzuführen.
2. zukünftig noch intensiver darauf hinzuwirken, daß die Ansprache, Werbung und Betreuung von Angestellten zur Aufgabe von allen Organisationsbereichen des DGB sowie seiner Gewerkschaften wird;
3. die Ausweitung gewerkschaftsübergreifender Kooperation bei der Ansprache, Werbung und Betreuung von Angestellten mit Nachdruck zu unterstützen. Vor allem wenn es gilt, betriebs- und branchenübergreifende Aspekte (z. B. regionale, familiäre, berufsspezifische und ähnliche Zusammenhänge) zu berücksichtigen. Das gleiche gilt für Aktivitäten an Berufsschulen, Hochschulen und Institutionen beruflicher Weiterbildung;
4. effektivere Formen der Koordination und des Erfahrungsaustausches zu entwickeln und zu erproben, die auch neue Modelle bei der gewerkschaftsübergreifenden Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene einschließen (z. B. Betriebspatenschaften und -Partnerschaften);
5. Konzepte für eine Ausweitung des Dialogs im gesellschaftlichen Bereich mit Parteien, Kirchen, Wissenschaft, Medien, Kultur usw. zu entwickeln;
6. in den DGB-Kreisen darauf hinzuwirken, daß gemeinsam mit den Gewerkschaften problem- und zielgruppenorientierte Arbeitsgruppen, in denen alle interessierten Angestellten mitarbeiten können, eingerichtet werden;
7. die Tätigkeitsbeschreibungen und Aufgabenzuweisungen für politische Sekretäre und Sekretärinnen des DGB unter angestelltenrelevanten, organisationspolitischen Gesichtspunkten zu überprüfen und ggf. zu verändern;
8. Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für hauptamtliche sowie für ehrenamtliche Funktionäre und Funktionärinnen weiterzuentwickeln und anzubieten. Dabei muß es vor allem auch darum gehen, Informations- und Wissensdefizite über Arbeits- und Lebensbedingungen der Angestellten abzubauen. Zu benennen sind in diesem Zusammenhang vor allem auch Erwartungen der Angestellten an gewerkschaftliche Interessenvertretung sowie konkrete Anknüpfungspunkte für eine gezielte Ansprache und Werbung;
9. dafür Sorge zu tragen, daß im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahmen Kenntnisse für neue Kommunikationsmethoden, Moderationstechniken und ihre Einbeziehung in die tägliche Gewerkschaftsarbeit – vor allem im Angestelltenbereich – dargestellt werden;

10. zwischen den Mitgliedsgewerkschaften des DGB abgestimmte politische Konzepte für umfassende Sympathie- und Imagekampagnen des DGB weiterzuentwickeln und zu erproben. Dabei sind vor allem Aspekte gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit zu berücksichtigen.

*Die 1988 eingeleitete „Organisationskampagne Angestellte“ wurde in der zurückliegenden Legislaturperiode fortgesetzt.*

*Im September 1991 wurde dem DGB-Bundesvorstand ein Zwischenbericht vorgelegt. Dieser Zwischenbericht beinhaltete eine ausführliche Zusammenstellung der bis zu diesem Zeitpunkt entwickelten Aktivitäten. Er wurde vom DGB-Bundesvorstand nach ausführlicher Diskussion in seiner Sitzung am 3. September 1991 sowie vom DGB-Bundesausschuß in seiner Sitzung am 6. Oktober 1991 zustimmend zur Kenntnis genommen. Für die Sitzung des DGB-Bundesvorstandes am 8. Dezember 1992 wurde ein ausführlicher Rechenschaftsbericht vorgelegt, der ebenfalls nach Diskussion zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Darüber hinaus wurde eine externe Bewertung der Maßnahmen zur „Organisationskampagne Angestellte“ in Auftrag gegeben, die im Januar 1993 in Form eines schriftlichen Berichtes zusammengefaßt und gedruckt wurde. Der Rechenschaftsbericht sowie die externe Bewertung wurden den zuständigen Stellen des DGB und der Gewerkschaften sowie weiteren Interessierten zur Verfügung gestellt.*

*Wesentliche Ergebnisse der „Organisationskampagne Angestellte“ waren:*

*Die Bindung personeller und finanzieller Ressourcen des DGB und der Gewerkschaften für dieses Vorhaben waren eine Zukunftsinvestition und haben sich gelohnt.*

*Die Weiterentwicklung und zeitgemäßere Gestaltung von Arbeitsmethoden, Veranstaltungsformen und die Praktizierung anderer Kooperationsformen auf örtlicher und regionaler Ebene haben zu positiven Ergebnissen und damit auch zu effektiverer Arbeit geführt. Dieser Prozeß muß auch in Zukunft fortgesetzt werden. Deutlich wurde in diesem Zusammenhang, daß Informationsflüsse und die Kommunikation zwischen den verschiedenen Gliederungen des DGB und der Gewerkschaften häufig nach wie vor uneffektiv sind.*

*Es zeigte sich aber auch, daß eine Skepsis gegenüber Modernisierungsvorhaben gewerkschaftlicher Arbeit registriert werden muß. Dies wurde vor allem deutlich, wenn angestellten-spezifische Themen in die gewerkschaftliche Arbeit integriert werden sollten. Gleichzeitig wurde aber deutlich, daß ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus den Angestelltenbereichen der Organisationskampagne sehr positiv und aufgeschlossen gegenüberstanden.*

*Die Einbeziehung externen Sachverständigen zu konkreten Fragestellungen oder Problemlagen sowie der zeitlich befristete Einsatz professioneller Moderatoren haben zu einer inhaltlichen und organisatorischen Belebung von Aktivitäten geführt.*

*Der Ansatz der Organisationskampagne, die Kommunikation zwischen Gewerkschaftern und Unorganisierten im Sinne der Weiterentwicklung von Dialogangeboten auszurichten, hat zu erfolgreichen Ergebnissen geführt. Das Interesse von Unorganisierten an offen gestalteten Tagungen und Konferenzen war überraschend groß.*

*In diesem Zusammenhang gelang es auch, die regionale und örtliche Öffentlichkeitsarbeit des DGB und der Gewerkschaften positiv fortzuentwickeln.*

*Die Effizienz gewerkschaftlicher Öffentlichkeitsarbeit konnte auch durch die professionelle Entwicklung von Informations- und Werbematerialien in Verbindung mit der Erprobung neuer Kommunikationsstrukturen und der Nutzung von Fachkompetenz von Werbeagenturen effektiviert werden.*

*Als unumgänglich erwies sich der dezentrale Ansatz bei der Entwicklung und Durchführung konkreter Aktivitäten im Rahmen der Kampagne.*

*Die Zusammenarbeit zwischen dem DGB und den Gewerkschaften im Angestelltenbereich konnte in positiver Weise fortentwickelt werden. Das Ziel, zu einer Koppelung von branchenübergreifenden Aktivitäten auf der Ebene des DGB mit betrieblichen Aktionen (in der Perspektive bis hin zur Mitgliederwerbung) zu kommen, war im Bundes-Angestelltenausschuß des DGB unumstritten und konnte ansatzweise in der Praxis realisiert werden.*

*Die systematische Information und Qualifikation von haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen hat sich bewährt und war unverzichtbarer Bestandteil der Organisationskampagne.*

*Deutlich wurde aber auch, daß der Transfer von Erfahrungen, insbesondere der DGB-Pilotprojekte, als kontinuierlicher Arbeitsprozeß organisiert werden muß und keinesfalls ausschließlich über den „Papierweg“ erfolgen darf. Deutlich wurde in diesem Zusammenhang, daß die personelle Kontinuität der bisher in diesen Projekten Arbeitenden sichergestellt werden muß.*

*Ein wesentliches Ergebnis der „Organisationskampagne Angestellte“ wurde auch vom DGB-Bundesvorstand darin gesehen, daß angesichts der organisationspolitischen Möglichkeiten der Gewerkschaften und des DGB auch auf absehbare Zeit eine räumliche Konzentration von Aktivitäten und Arbeitsschwerpunkten vorgenommen werden muß. Je intensiver die entwickelten Konzepte, Materialien und Kommunikationslogistiken Eingang in die Arbeit gewerkschaftlicher Gliederungen finden, umso mehr rechnen sich die getätigten Anschubinvestitionen. Ein Know-how-Transfer, organisiert im Rahmen eines systematisch entwickelten Arbeitskonzeptes, kann hierbei als organisationspolitisch effektivste und auch kostengünstigste Variante möglicher Umsetzungsformen angesehen werden. Die wesentliche Schlußfolgerung aus der „Organisationskampagne Angestellte“ lautet, daß der Erfolg gewerkschaftlicher Reformbemühungen im Rahmen der Zukunftsdebatte davon abhängen wird, inwieweit es gelingt, positive organisationspolitische Veränderungen, insbesondere in den großen Dienstleistungszentren einzuleiten und kontinuierlich zu verfolgen.*

*Vor diesem Hintergrund hat der DGB-Bundesvorstand ein Konzept für Aktivitäten in Modellregionen gefordert, in denen über den Angestelltenbereich hinaus Erfahrungen aus der Organisationskampagne in die alltägliche Gewerkschaftsarbeit einfließen können. Mit der Erarbeitung dieses Konzeptes wurde im Jahre 1993 begonnen.*

## 272 (M zu 271)

Antragsteller: Landesbezirk Berlin

### **Öffentlichkeitswirksame Sympathie- und Imagekampagne im Angestelltenbereich**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, ein zwischen den Mitgliedsgewerkschaften abgestimmtes politisches Konzept für eine umfassende Sympathie- und Imagekampagne des DGB zu erarbeiten und schrittweise zu erproben. Dieses Konzept muß nach folgenden Kriterien entwickelt werden:

- Gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit ist eine grundlegende politische Aufgabe und kein vordergründiger werbetechnischer Selbstzweck. Sympathie- und Imagewerbung – vor allem im Angestelltenbereich – muß auch dazu beitragen, Angestellte zur gewerkschaftlichen Mitarbeit und Mitgliedschaft anzuregen. Die wirkungsvollste Voraussetzung für erfolgreiche Werbemaßnahmen ist die Entwicklung einer für die Angestellten sichtbaren Interessenvertretung im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften auf allen Ebenen. Berufliche, soziale und kulturelle Interessen der Angestellten sind deshalb verstärkt in die Zielsetzungen gewerkschaftlicher Arbeit zu integrieren. Die traditionellen Instrumente gewerkschaftlicher Öffentlichkeitsarbeit, wie etwa Anzeigen, Plakatierungsaktionen, Werbebroschüren usw., können nur ein Teil gewerkschaftlicher Aktivitäten im Rahmen der „Organisationskampagne Angestellte des DGB“ sein. Für die zukünftige Angestelltenarbeit viel entscheidender sind neue Ansätze gewerkschaftlicher Werbearbeit, wie z. B. die Durchführung inhaltlich und zeitlich abgestimmter öffentlicher Veranstaltungen, zu denen auch unorganisierte Angestellte eingeladen werden, Kulturveranstaltungen, Info-Börsen, Angestelltenmessen usw.
- Ein besonderer Bestandteil zukünftiger Werbe- und Mitgliedergewinnungsstrategien der Mitgliedsgewerkschaften muß die organisationsübergreifende, solidarische Unterstützung der Zusammenarbeit betrieblicher Funktionäre und Funktionärinnen verschiedener Mitgliedsgewerkschaften des DGB vor Ort sein. Betriebspatenschaften, Erfahrungsaustauschveranstaltungen und eine organisationsübergreifende betriebliche Referententätigkeit von betrieblichen Funktionären und Funktionärinnen verschiedener Gewerkschaften müssen schrittweise erprobt werden.

*Im Rahmen der „Organisationskampagne Angestellte“ wurden verschiedene Maßnahmen und Aktivitäten für eine Sympathie- und Imagekampagne im Angestelltenbereich entwickelt und erprobt. Unter Einbeziehung von Werbeagenturen wurden für die Unterstützung betrieblicher, örtlicher und regionaler Aktivitäten Kommunikationskonzepte bzw. Vorschläge für Öffentlichkeitsarbeit entwickelt. Die in diesem Zusammenhang erprobten Aktivitäten wurden im Rechenschaftsbericht zur „Organisationskampagne Angestellte“ (s. Erledigungsvermerk zu A 271) dokumentiert.*

*Ziel der Zusammenarbeit mit den Werbeagenturen war es, zielgruppenorientierte Kommunikationsstrukturen aufzubauen mit dem Ziel, zunächst mit interessierten Angestellten in Kontakt zu kommen. Hierzu wurden Dialogangebote unterbreitet und offen gestaltete Tagungen, Konferenzen und Informationsveranstaltungen angeboten, die auch für Unorganisierte offen standen. Des Weiteren sind werbliche Instrumente, wie Plakate, Broschüren und Informationsmaterialien im Zusammenhang mit konkreten Arbeitsschwerpunkten entwickelt worden. Parallel dazu wurden ebenfalls Konzepte für eine direkte Mitgliederwerbung in Absprache mit interessierten Gewerkschaften vorbereitet und in einem Einzelfall erprobt.*

## Frauen

### 273 (A)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

#### Frauenförderung für den Bereich des DGB

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses stellen fest, daß die Verabschiedung verbindlicher Frauenförderpläne bisher nicht erfolgt ist. Sie fordern den DGB-Bundesvorstand mit Nachdruck auf, seine Bemühungen fortzusetzen, daß Frauenförderpläne für alle Bereiche des DGB formuliert und beschlossen werden mit den bereits 1986 verabschiedeten Zielsetzungen:

1. eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen hauptamtlichen politischen Ebenen,
2. eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in allen gewerkschaftlichen Beschlußgremien

zu erreichen.

Die Delegierten fordern die Gewerkschaften/Industriegewerkschaften auf – soweit es noch nicht geschehen ist –, ohne jede weitere Verzögerung verbindliche Frauenförderpläne zu erstellen und umzusetzen.

*Auf der Grundlage von Entwürfen einer Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung, an denen die Abteilungen Personal, Frauen, Jugend, Organisation und Werbung sowie der Gesamtbetriebsrat mitgearbeitet haben, beschloß am 12. Februar 1990 der GBV eine Richtlinie zur Frauenförderung für die Beschäftigten des DGB. Die Richtlinie sieht die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei Besetzungen von qualifizierten Positionen vor, bis daß der Frauenanteil, zumindest entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft der DGB-Gewerkschaften, erreicht ist. Durch konsequente Beachtung dieser Richtlinie konnte der Frauenanteil in qualifizierten Positionen sowohl in der Bundesvorstandsverwaltung als auch in den Landesbezirksverwaltungen und Kreisen erheblich gesteigert werden.*

### 274 (A)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

#### Frauenförderung

Die Delegierten des 14. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses stellen fest, daß die Frauen immer noch nicht die gleichen Chancen im Berufsleben haben wie Männer. Um in Betrieben und Verwaltungen die Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen zu beseitigen, sind Frauenförderpläne notwendig. Dazu gehört:

1. Jungen Frauen ist eine qualifizierte berufliche Erstausbildung zu gewähren. Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind Frauen in Berufen mit zukunftsweisenden Perspektiven, denen keine Arbeitsschutzbestimmungen entgegenstehen, mit einer Mindestquote von 50 Prozent zu berücksichtigen.

2. Im Anschluß an ihre Berufsausbildung ist Frauen die Übernahme zu sichern, damit sie ihre erworbenen Qualifikationen ausbildungsadäquat nutzen und einsetzen können.

In vollkontinuierlich arbeitenden Betrieben sind Schichtmodelle und Arbeitsorganisation so zu entwickeln, daß sie eine Integration von Arbeitnehmerinnen gewerblich-technischer Berufe in den Arbeitsprozeß ermöglichen unter Berücksichtigung der derzeit bestehenden Arbeitsschutzgesetze.

3. Für Frauen müssen verstärkt Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, und zwar in allen Berufs- und Tätigkeitsbereichen.

Teilzeitbeschäftigung darf nicht auf Kosten von Vollzeitarbeitsplätzen und gegen den Wunsch der Betroffenen ausgeweitet werden. Die Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen muß sich der Nachfrage nach verkürzter Beschäftigung anpassen.

Die Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte müssen mindestens 20 Stunden in der Woche betragen.

4. Frauen dürfen weder in die Arbeitslosigkeit abgedrängt werden, noch in Arbeitsverhältnisse, die sie nicht wollen. Deshalb sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aufgefordert, sich weiterhin mit Nachdruck gegen eine Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitszeiten zu wehren, die der einzelnen Arbeitnehmerin bzw. dem einzelnen Arbeitnehmer nicht ein Mehr an Arbeitsplatzsicherheit bringen, sondern insgesamt zu größeren Unsicherheiten und Ängsten sowie Einkommensverlusten und sonstigen Lasten führen.

5. Alle Beschäftigten müssen so behandelt werden, als seien sie für eine Familie verantwortlich. Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, daß Männer und Frauen Beruf und Familie miteinander vereinbaren können.

Hierzu zählen u. a.:

- Arbeitszeitverkürzung,
- Elternurlaub,
- Beurlaubungsmöglichkeiten zur Pflege erkrankter Kinder und Angehöriger,
- Arbeitszeiten, die den individuellen Bedürfnissen von Eltern angepaßt sind, betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen für alle Altersstufen.

6. Auch in den Betrieben ist dafür zu sorgen, daß alle Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden.

7. Ein Schwerpunkt frauenfördernder Maßnahmen muß auf einer breit angelegten, arbeitnehmerorientierten Weiterqualifizierung liegen, um Arbeitsplätze zu sichern sowie Arbeitsbedingungen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Dabei sind Frauen, vor allem bei Einführung neuer Technologien, gezielt für Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren.

Für Frauen ohne Berufsausbildung oder in ausbildungsfremden Beschäftigungen sind Weiterbildungskonzepte zu entwickeln, die nicht allein anwendungsorientierte, sondern übergreifende Kenntnisse vermitteln und sich langfristigen Veränderungen am Arbeitsmarkt anpassen.

Bereits qualifizierte Frauen sind vorrangig bei Fortbildungsmaßnahmen und Beförderungen zu berücksichtigen.

Weiterbildungsmaßnahmen müssen während der Arbeitszeit und möglichst vor Ort angeboten werden. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind gleichermaßen einzubeziehen.

8. Die Belastungsfaktoren und Tätigkeitsmerkmale an Frauenarbeitsplätzen sind neu zu bewerten und bei der Lohn- und Gehaltsfindung in die Tarifverträge aufzunehmen.
9. Die Arbeitsbedingungen an den typischer Frauenarbeitsplätzen in den unteren Funktionsebenen der Betriebe und Verwaltungen sind zu humanisieren. Gezielte Maßnahmen zum Abbau von Belastungen und zur Anreicherung von Arbeitsinhalten sind Teil gewerkschaftlicher Frauenförderung.

Der DGB-Bundesvorstand bleibt aufgefordert, sich beim Gesetzgeber für die Verbesserung der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen zur Gleichstellung von Mann und Frau einzusetzen. Dazu gehören u. a.:

- Das Beschäftigungsförderungsgesetz ist außer Kraft zu setzen.
- Die gesetzlichen Regelungen sind so zu gestalten, daß alle Beschäftigungsverhältnisse versicherungspflichtig sind.
- Der Freistellungsanspruch für die Pflege kranker Kinder nach § 45 SGB V ist auf mindestens zwei Wochen zu verlängern; die Altersgrenze ist anzuheben.
- Die Landesregierungen müssen erneut nachdrücklich aufgefordert werden, einheitliche gesetzliche Grundlagen zu schaffen für die Einrichtung von Kinderkrippen, Kindergärten und Kinderhorten. Für Kinder aller Altersstufen muß ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz durchgesetzt werden.
- Die Förderung nach einem elternunabhängigen BaföG ist einzuführen.
- Die Lehrpläne der Schulen haben für die Vermittlung von Grundlagenwissen in Technologie die geschlechtsspezifischen Zugangsweisen zur Technik zu berücksichtigen und dieses Fach anzubieten.

*Zur Chancengleichheit bei der beruflichen Erstausbildung mittels einer Mindestquote von 50 % und zur Nachtarbeit vgl. den Geschäftsbericht.*

*Die Forderungen zur Teilzeitarbeit wurden von der Abteilung Frauen bei allen sich bietenden Gelegenheiten massiv vertreten.*

*Die Forderungen zu 4. waren Bestandteil der frauenpolitischen Veranstaltungen in allen neuen Bundesländern sowie bei Stellungnahmen und Diskussionen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik in den alten Bundesländern.*

*Zum Bereich Elternurlaub – siehe Erledigungsvermerk zu A 288. Zur Verlängerung des Freistellungsanspruchs von der Arbeit zur Pflege erkrankter Kinder und Angehöriger vgl. den Ge-*

*schäftsbericht. Die Forderungen des DGB sind damit nahezu erfüllt. Nicht erfüllt ist die Freistellung zur Pflege kranker Angehöriger. Ebenfalls konnte bisher die Forderung nach ausreichenden und betriebsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen nicht durchgesetzt werden.*

Der Themenbereich „Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse“ ist ein Schwerpunkt der DGB-Frauenoffensive „**Frau geht vor**“ vgl. den Geschäftsbericht.

*Die Forderungen der Punkte 1, 6 und 7 sind Bestandteil der DGB-Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz, das einen Schwerpunkt innerhalb der DGB-Frauenoffensive „**Frau geht vor**“ darstellt.*

## **275 (M zu 274)**

Antragsteller: Landesbezirk Rheinland-Pfalz

### **Frauenförderpläne**

Trotz politischer Bekenntnisse und Appelle an die Arbeitgeber sind Frauen in Beruf und Gesellschaft immer noch benachteiligt. Diese Benachteiligung widerspricht dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Um diesen Grundsatz zu verwirklichen, werden alle Gremien des DGB auf Kreis-, Landesbezirks- und Bundesvorstandsebene aufgefordert, auf Betriebs- und Personalräte einzuwirken, in ihren Betrieben und Dienststellen Frauenförderpläne zu vereinbaren. Um solche Vereinbarungen zu erreichen und die Durchführung zu gewährleisten, müssen alle Frauen in den Betrieben und Dienststellen mit einbezogen werden.

Für die Vorgehensweise wird folgendes vorgeschlagen:

- a) Das Ausmaß von Diskriminierungen innerhalb des Betriebes muß ermittelt werden; dazu ist eine Untersuchung der Beschäftigtenstruktur und der Einstellungspraktiken notwendig.
- b) Der Förderplan zur Beseitigung der Diskriminierungen muß genaue Vorschriften, konkrete Ziele und Sanktionsmöglichkeiten enthalten.
- c) Die Durchführung des Förderplans muß überwacht werden.
- d) Auf Betriebs- und Personalversammlungen soll eine regelmäßige Berichterstattung über die Wirksamkeit des Förderplans erfolgen; dabei soll berichtet werden über Schwierigkeiten bei der Ausführung des Plans und über erzielte Fortschritte.

In einem Frauenförderplan sollen folgende Punkte verbindlich geregelt werden:

1. Besetzung von Stellen (Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung)
2. Ausbildungsverhältnisse (Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Motivation von Jugendlichen, Einstellung)
3. Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit
4. Fortbildungsmaßnahmen



5. Beurlaubung
6. Soziale Einrichtungen
7. Berichterstattung

Zur Frauenförderung hat der DGB Eckpunkte für ein umfassendes Gleichstellungsgesetz vorgelegt siehe Erledigungsvermerk zu A 274.

## 277 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

### Beschäftigungspolitik für Frauen

Die Bundesregierung, die Landesregierungen sowie die Kommunen werden aufgefordert, in ihre wirtschafts- und finanzpolitischen Aktivitäten stärker frauenspezifische Beschäftigungsmaßnahmen einzubeziehen.

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert, die eigenen Vorschläge und Vorstellungen für Beschäftigungsprogramme und für ein qualitatives Wachstum auf spezifische frauenpolitische Ziele hin zu überprüfen und gezielte frauenspezifische Maßnahmen zu integrieren.

Gleichzeitig wird der DGB aufgefordert, sich auf allen Ebenen dafür einzusetzen, daß frauenfördernde Maßnahmen bei allen wirtschafts- und finanzpolitischen Aktivitäten des Bundes, der Länder und Kommunen nicht nur als verbales Ziel erscheinen, sondern daß die wirtschaftlichen Instrumentarien entsprechend dieser Zielsetzung weiterentwickelt bzw. verändert werden (Anreize, Auflagenpolitik etc.) und die vorhandenen Mittel verstärkt für frauenfördernde Maßnahmen eingesetzt werden.

Der DGB-Bundeskongreß fordert:

1. Ein Beschäftigungsprogramm im sozialen Dienstleistungs- und Bildungsbereich mit personeller Ausweitung,
  - eine qualitative Ausweitung des Gesundheitsbereiches und der ambulanten Pflegedienste,
  - eine verbesserte Versorgung von Kindern aller Altersstufen (Kinderhorte, -gärten, -krippen etc.),
  - eine qualitative Verbesserung der Bildungsinfrastruktur,
  - Ausbau der Altenpflege u. a. m.
2. Die Integration von frauenpolitischen Maßnahmen in ein Beschäftigungsprogramm für ein qualitatives Wachstum, aber auch in alle bereits praktizierten Programme (z. B. Aktivitäten im Umweltschutz, bei der Energieversorgung, Stadtsanierung, Wohnungsbauprogramme usw.).

Hier muß sichergestellt werden, daß sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in diesen Bereichen durch gezielte Maßnahmen verbessern.

Das bedeutet insbesondere die Entwicklung differenzierter Qualifizierungsprogramme für Frauen in den genannten Feldern, damit verbunden aber auch eine ergebnisorientierte Quotierung bei den neu geschaffenen Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

3. Daß wirtschaftliche Maßnahmen und Instrumente, insbesondere im Rahmen der Wirtschaftsförderung (z. B. regionale Strukturpolitik, Mittelstands- und Technologieförderung, kommunale Wirtschaftsförderung und Ansiedlungspolitik) so zu gestalten sind, daß eine Erhöhung der Beschäftigung von Frauen auf qualifizierten Arbeitsplätzen generell, aber auch in traditionellen Männerbranchen bzw. den sich im Strukturwandel neu herausbildenden Beschäftigungsbereichen, erreicht werden kann.

Maßnahmen und Instrumente sind mit branchen- und betriebspolitischen Frauenförderprogrammen zu verbinden.

- Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sind die Unternehmen zu bevorzugen, die qualifizierte Arbeits- und Ausbildungsplätze (z. B. nur noch mindestens dreijährige Ausbildungsgänge) für Frauen bereitstellen.
- Wirtschaftsfördernde Aktivitäten (z. B. im Rahmen der Programme zur regionalen Wirtschaftsförderung oder der Mittelstandspolitik) müssen mit Anreizen oder Auflagen verbunden sein.

Diese könnten beinhalten:

- Eine Bevorzugung der Mittelvergabe oder höhere Mittel für die Betriebe, die Frauenförderpläne vorlegen,
- eine Bevorzugung bei der Mittelvergabe oder höhere Mittel, wenn Ausbildungsplätze für Mädchen in technisch-gewerblichen Bereichen angeboten werden,
- Anreize bei der Wiedereingliederung von Frauen,
- besondere Förderung von Beschäftigungsprojekten für Frauen.

Die Technologieprogramme müssen z. B.:

- Regelungen (Quoten) bei der Besetzung von technologieorientierten neuen Arbeitsplätzen beinhalten,
- mit Qualifizierungsprogrammen und -maßnahmen für Frauen verbunden sein,
- stärkeres Gewicht auf die Gestaltung von Technologie und Arbeitsorganisation legen.

Die Förderung wirtschaftsnaher Infrastruktur (z. B. Technologiezentren, Technologieparks, Gründerzentren, Umweltberatungseinrichtungen u. a. m.) – hier sind überwiegend die Kommunen oder andere öffentliche Einrichtungen als Empfänger oder Träger von Maßnahmen angesprochen – muß mit Auflagen verbunden werden. So ist denkbar, daß neu zu besetzende Stellen zu quotieren sind.

Im Rahmen dieser Maßnahmen ist auch die Einrichtung einer spezifischen Beratungsinfrastruktur für Frauen zu finanzieren (z. B. Beratung von Unternehmen bei der Initiierung von

Frauenförderplänen, Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen bei der Entwicklung von spezifischen Qualifikationsprogrammen usw.),

Da kurzfristig eine Integration von gleichstellungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Auflagen in die bestehende Wirtschaftsförderpraxis und Vergabepolitik auf Schwierigkeiten stoßen wird, fordert der DGB-Bundeskongreß die Konzentration von Mitteln der Wirtschaftsförderung auf dezentrale Sonderprogramme für Frauen. Im Rahmen solcher an ortsnahen Problemen und Bedürfnissen ausgerichteten Programme können z. B.:

- besondere Beratungsstellen (s.o.) eingerichtet werden,
- inner- und außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen für Frauen insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben finanziert werden,
- befristete Lohnkostenzuschüsse für die Ausbildung und Einstellung von Frauen in für Frauen untypischen Berufen vergeben werden u. a. m.

*Das Antragsbegehren ist noch nicht erledigt.*

*Im Rahmen der Frauenoffensive wurde der Schwerpunkt „Frau geht vor“ in der regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik konzeptionell entwickelt und umgesetzt.*

*Weitere Ausführungen siehe Geschäftsbericht.*

## 279 (A)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

### **Gegen ein Klima der Angst und Verunsicherung – gegen die Kriminalisierung von Frauen – für eine frauenfreundliche Umwelt**

Der 14. DGB-Bundeskongreß verurteilt aufs schärfste alle Maßnahmen, durch die Frauen, die nach der sozialen Notlagenindikation einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen lassen oder in der Vergangenheit vornehmen ließen, kriminalisiert werden, und mit denen in der Gesellschaft ein Klima der Angst und Verunsicherung bei sich in einem Schwangerschaftskonflikt befindlichen Frauen erzeugt wird.

Durch juristische Schritte,

- wie der Prozeß gegen die Frauen in Memmingen, die ambulant in einer Arztpraxis einen Schwangerschaftsabbruch aufgrund der Notlagenindikation durchführen ließen,
- die Ermittlungsverfahren in Rheinland-Pfalz sowie
- die Verfassungsbeschwerde der CSU

sollen Weichen gestellt werden, um die bestehenden Regelungen des § 218 StGB zu revidieren oder sogar strafrechtlich zu verschärfen.

Begleitet werden diese juristischen Schritte durch verschiedene öffentliche Kampagnen zugunsten des ungeborenen Lebens, die durch einseitige Bewertungen von Schwangerschaftsabbrüchen die Frauen moralisch unter noch größeren Druck setzen sollen.

Gestützt auf die Beschlüsse Nr. 354 und 355 des 13. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses von 1986 unterstreicht der DGB-Bundeskongreß seine Solidarität mit den von juristischen Sanktionen bedrohten Frauen und fordert den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf, Aktionen zu unterstützen.

Der 14. DGB-Bundeskongreß fordert weiter:

- den flächendeckenden Ausbau eines pluralistischen Beratungsstellenangebotes mit ausreichender Finanzierung, das die Betroffenen freiwillig in Anspruch nehmen können;
- die Beratungsstellen sind zu integrieren, so daß Beratung über Familienplanung, Sexualaufklärung und auch bei Schwangerschaftskonflikten möglich ist, ohne daß die Beratung einer staatlich verordneten einseitigen Beratungsaufgabe folgen muß. Auch die Indikationsstellung und die Schwangerschaftsunterbrechung sollen in diesen Beratungszentren möglich sein;
- die kostenlose Abgabe von Verhütungsmitteln für Männer und Frauen sowie frühzeitige sexuelle Aufklärung;
- eine den tatsächlichen Bedarf deckende Anzahl familienergänzender Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, wie zum Beispiel Kinderkrippen, Kindergärten, Kinderhorte, Spielgruppen, Ganztagschulen muß bereitgestellt werden. Die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen müssen auf die Bedürfnisse erwerbstätiger Eltern Rücksicht nehmen;
- der Elternurlaub ist nach den Vorstellungen des DGB auszubauen. Bei Inanspruchnahme des Elternurlaubs ist Lohnausfallersatz mindestens in Höhe des Arbeitslosengeldes zu zahlen. Die Garantie des Arbeitsplatzes muß gegeben werden;
- das Erziehungsgeld ist als familienpolitische Leistung allen Eltern zu gewähren und nicht nur denjenigen, die ihre Erwerbsarbeit wesentlich einschränken oder ganz aufgeben;
- Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung sind für alle Mütter/Väter anzurechnen, auch gegebenenfalls als Zuschlag zu bereits vorhandenen Beiträgen aus Erwerbsarbeit;
- anstelle der ungerechten steuerlichen Kinderfreibeträge im Steuerrecht soll ein wesentlich erhöhtes Kindergeld für alle Kinder gezahlt werden;
- der Freistellungsanspruch für die Pflege kranker Kinder nach § 45 SGB V ist auf mindestens zwei Wochen zu verlängern und die Altersgrenze anzuheben;
- eine Verbesserung der Wohnverhältnisse ist durch Schaffung kinderfreundlicher Wohnungen mit zahlbaren Mieten (sozialer Wohnungsbau) sowie einer dazugehörigen humanen Umwelt mit Grünzonen, Spielmöglichkeiten, sozialen Treffpunkten und einer ausreichenden Versorgungsstruktur herbeizuführen;
- kürzere tägliche/wöchentliche Arbeitszeiten, damit Frauen und Männer berufliche und familiäre Aufgaben leichter miteinander vereinbaren können, sind zu fördern und durchzusetzen;
- Nachteile durch familienbedingte Unterbrechungszeiten in der Arbeitswelt sind abzubauen. Um die Rückkehr auf den Arbeitsplatz bzw. in das Erwerbsleben zu erleichtern, müssen sowohl am Arbeitsplatz als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genügend Wiedereingliederungsmaßnahmen angeboten werden.

Die Arbeitslosigkeit ist generell stärker zu bekämpfen und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse sind in geschützte umzuwandeln.

*Das Antragsbegehren ist noch nicht erledigt.*

*Die Forderungen des DGB wurden in den Stellungnahmen zu den Gesetzentwürfen zur Neuregelung des § 218 StGB eingebracht und auf der Grundlage des Kongreßbeschlusses das Urteil des Bundesverfassungsgerichts in dieser Sache bewertet vgl. den Geschäftsbericht.*

## **285 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Beratungsgesetz**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, die Notwendigkeit der Lohnfortzahlung für Frauen bei Krankheit nach einem Schwangerschaftsabbruch sowie die Kostenübernahme durch die Krankenkasse öffentlich zu verdeutlichen. Der DGB-Bundesvorstand soll die Versichertervertreterinnen und -vertreter der Krankenkassen informieren und zur engagierten Stellungnahme befähigen.

*Im Gesetzänderungsverfahren zum Schwangeren- und Familienhilfegesetz nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird die Abteilung Frauen erneut im Sinne des Antrags tätig. Siehe Erledigungsvermerk zu A 279.*

## **286 (M an BV: Letzter Spiegelstrich; A: Rest des Antrages)**

Antragsteller: Gewerkschaft Holz und Kunststoff

### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Die haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre und -funktionärinnen (Betriebsräte bzw. Betriebsrätinnen, Vertrauensleute, Gewerkschaftssekretäre bzw. Gewerkschaftssekretärinnen) werden aufgefordert, sich mit der Problematik sexueller Belästigungen von Frauen am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen.

Noch immer ist es den Gewerkschaften im DGB nicht gelungen, die Folgen und Tragweite sexueller Belästigung von Frauen allen Kolleginnen und Kollegen bewußt zu machen.

Um dies zukünftig zu ändern, sind die folgenden Konsequenzen und Maßnahmen für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unerlässlich:

- entsprechende Artikel in Gewerkschaftszeitungen;
- Erörterung des Problems bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen (betrieblich und überbetrieblich) sowie bei Betriebsversammlungen;
- offene Diskussionen in den Betrieben;

- Aufforderungen an die männlichen Gewerkschaftsmitglieder, ihr Verhalten gegenüber Frauen am Arbeitsplatz zu überprüfen;
- Keine Sperrfrist für den Bezug von Arbeitslosengeld, wenn Frauen aufgrund von sexueller Belästigung gekündigt haben;
- eine Umkehr der Beweislast zugunsten der Arbeitnehmerin.

*Im Jahre 1994 werden Bildungsmaßnahmen für Verantwortliche in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit dezentral angeboten, aktualisierte Materialien herausgeben und Handlungsansätze entwickelt. Im übrigen vgl. den Geschäftsbericht.*

# Familienpolitik

## 287 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

### Fonds zum Mutterschutz für Betriebe und Unternehmen

Für alle im Zusammenhang mit dem Mutterschutz entstehenden finanziellen Belastungen ist ein Mutterschutzfonds einzurichten.

In diesen Fonds zahlt jährlich jedes Unternehmen eine anteilige Belastungs-Umlage ein. Auch der Bund ist mit Haushaltsmitteln zu beteiligen. Die für die Anfangszeit notwendige Gesamtsumme läßt sich auf der Grundlage der von den Krankenkassen, dem Bund und den Betrieben entsprechend 195 - 200b RVO und § 14 MuSchG zu übernehmenden Leistungen ermitteln. Aus diesem Fonds werden alle anfallenden Mutterschutzleistungen gezahlt.

*Die DGB-Forderungen sind Bestandteil der Diskussion in der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Bundesministerium für Familie und Senioren.*

*Erste Ergebnisse sind zum Jahresende zu erwarten.*

## 288 (A)

Antragsteller: Bundes-Frauenausschuß

### Bundenserziehungsgeldgesetz – Elternurlaub nach den Vorstellungen des DGB

Die Delegierten des 14. DGB-Bundeskongresses fordern den Bundesvorstand auf, sich weiterhin und nachhaltig für eine Verbesserung des Bundenserziehungsgeldgesetzes einzusetzen:

- Erziehungsgeld ist an alle Mütter oder Väter zu zahlen. Auch durchgängig erwerbstätige bzw. voll-erwerbstätige Mütter und Väter leisten Erziehungstätigkeit; sie dürfen nicht von der familienpolitischen Leistung des Erziehungsgeldes ausgenommen werden. Deshalb darf weder das Mutterschaftsgeld auf das Erziehungsgeld angerechnet, noch darf der Bezug des Erziehungsgeldes an die Aufgabe oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit geknüpft werden.
- In das Bundenserziehungsgeldgesetz ist aufzunehmen, daß analog zu § 6 Arbeitsplatzschutzgesetz für Wehrdienstpflichtige den Arbeitnehmer/innen aus dem Erziehungsurlaub in beruflicher und betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entsteht und die Zeit des Erziehungsurlaubes auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet wird.
- § 17 Ziffer 4 BErzGG ist ersatzlos zu streichen, daß sie dem Arbeitgeber erlaubt, zuviel gewährte Urlaubstage vor Beginn des Erziehungsurlaubs im Anschluß daran zu kürzen.

- die ab 1. Juli 1989 geltende Verlängerung des Erziehungsurlaubes über 12 Monate hinaus muß rentenrechtlich abgesichert werden.

Die Delegierten des 14. DGB-Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, sich dafür einzusetzen, daß der Erziehungsurlaub zu einem dreijährigen Elternurlaub ausgeweitet wird. Während dieser Zeit ist eine Lohnersatzleistung mindestens in Höhe des Arbeitslosengeldes zu zahlen. Dieser Elternurlaub ist in Form eines Zeitkontos zur Verfügung zu stellen und kann von der Mutter oder dem Vater bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Anspruch beinhaltet auch Teilzeitfreistellung mit sozialer Absicherung, wobei der Anspruch auf den Vollzeit Arbeitsplatz erhalten bleiben muß.

*Die Forderung des Antrags, den gesamten Erziehungsurlaub rentenrechtlich abzusichern, ist mit der Rentenreform 1992 verwirklicht.*

*Soweit im Antrag der zeitliche Ausbau des Erziehungsurlaubs auf drei Jahre gefordert wird, ist dies mit der Gesetzesänderung per 1. Januar 1992 erledigt. Die Forderung, diesen Erziehungsurlaub als Zeitkonto zur Verfügung zu stellen, wurde dagegen nicht erfüllt.*

## 290 (A)

Antragsteller: Landesbezirk Rheinland-Pfalz

### **Verbesserte Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten nach dem Erziehungsurlaub**

Der Gesetzgeber wird aufgefordert, gesetzliche Regelungen zu schaffen, die es den Beschäftigten ermöglichen, nach dem Erziehungsurlaub, auch bei geänderten Arbeitszeiten – entsprechend ihren Wünschen – weiterbeschäftigt zu werden.

*Diese Forderung wurde im Zusammenhang mit der Novellierung des Bundeserziehungsurlaubsgesetzes gestellt und auch im Zusammenhang mit Frauenförderplänen erhoben.*

## 291 (A)

Antragsteller: Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

### **Bundeskindergeldgesetz § 2 Abs. 2 (Einkommensgrenze)**

Ungeachtet der gewerkschaftlichen Forderungen für eine umfassende Neuordnung des Familienlastenausgleichs soll sich der DGB-Bundesvorstand auch weiterhin dafür einsetzen, daß die in § 2 Abs. 2 Bundeskindergeldgesetz festgelegten Einkommensgrenzen, die zum Wegfall des Kindergeldes führen, erhöht und zukünftig dynamisch gestaltet werden. Die sogenannte 750-DM-Grenze besteht nunmehr unverändert seit 15 Jahren und ist im Hinblick auf die zwischenzeitlich eingetretene Einkommensentwicklung sowie die Preisentwicklung, durch die sich der finanzielle Aufwand der Eltern erhöht hat, nicht mehr sachgerecht.



*Die gewerkschaftlichen Forderungen im Zusammenhang mit dem Bundeskindergeldgesetz wurden in der Diskussion zum Steueränderungsgesetz 1992 in die Öffentlichkeit getragen. Dabei konnte die Antragsforderung nicht durchgesetzt werden.*

## **292 (A)**

Antragsteller: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

### **Forderungen für den Ausbau von Tageseinrichtungen für Kinder**

#### **1. Der DGB fordert den Ausbau von Kinderkrippen, Kindergärten, Kindertagesstätten und Horten**

Nur für ca. 4 Prozent der unter dreijährigen Kinder steht in der Bundesrepublik Deutschland ein Platz in einer Kinderkrippe zur Verfügung. Um aber auch Eltern kleinerer Kinder eine realistische Möglichkeit zu geben, Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren zu können, muß das derzeitige Angebot weiter ausgebaut und qualifiziert werden. Für die überwiegende Mehrzahl Alleinerziehender ist ein entsprechendes Angebot unverzichtbar, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können und nicht Sozialhilfe in Anspruch nehmen zu müssen. Der DGB fordert deshalb, für mindestens 30 Prozent aller Kinder unter 3 Jahren Plätze in Kinderkrippen oder altersgemischten Gruppen von Tageseinrichtungen für Kinder zu schaffen.

Kindergärten und Kindertagesstätten bilden den Elementarbereich des Bildungswesens. Von ihrer ausschließlichen Funktion als sozialfürsorgerischer „Bewahranstalten“ haben sie sich zu Bildungs- und Erziehungseinrichtungen mit hohem Anspruch entwickelt. Ihr Angebot richtet sich an alle Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt. Die derzeit zur Verfügung stehenden rund 1,8 Millionen Plätze reichen allerdings nur für ca. drei Viertel dieser Kinder. Der DGB fordert, für alle Kinder dieser Altersgruppe Plätze in Tageseinrichtungen für Kinder zu schaffen. Dies bedeutet eine Ausweitung der Plätze bis zum Jahre 2000 um 560.000.

Für Kinder im Schulalter muß das Angebot an Horten weiter ausgebaut werden. Der Hort ist eine eigenständige pädagogische Einrichtung für Kinder und Jugendliche, weder Ersatz für Ganztagschulen noch der verlängerte Arm der Schule. Aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen (steigende Frauenerwerbsquote, Alleinerziehende) wird die Inanspruchnahme von Hortplätzen weiter steigen. Derzeit steht nur für jedes 6. Kind ein Hortplatz zur Verfügung. Der DGB fordert, daß künftig für mindestens 30 Prozent aller 6- bis 15jährigen Kinder Hortplätze geschaffen werden.

#### **2. Der DGB besteht auf einem pädagogisch qualifizierten Angebot**

Arbeitnehmer erwarten, daß ihre Kinder in Tageseinrichtungen nicht nur versorgt werden. Sie erwarten qualifizierte Erziehung und Bildung. Dazu bedarf es entsprechender Voraussetzungen. In Tageseinrichtungen für Kinder dürfen nur ausgebildete sozialpädagogische Fachkräfte eingesetzt werden. Praktikantinnen können dieses Personal nur ergänzen, keinesfalls ersetzen. Den Einsatz von Hilfskräften in verantwortungsvollen Positionen lehnt der DGB grundsätzlich ab. Die Anzahl der Kinder pro Gruppe muß sich an dem pädagogischen Anspruch der Einrichtung messen. So fordert der DGB für Gruppen in Kindergärten und Kinder-

tagesstätten die Höchstzahl von 15 Kindern. Für jede dieser Gruppen müssen 2 sozialpädagogische Fachkräfte zur Verfügung stehen.

### **3. Der DGB unterstützt die Forderung von Erzieherinnen und Erziehern nach einem besseren Gehalt**

Die Erzieherinnen und Erzieher in Tageseinrichtungen für Kinder haben Anspruch auf eine Bezahlung, die der gestiegenen Dauer und Qualität der Ausbildung und der pädagogischen Arbeit entspricht. Ein besseres Gehalt als Ausdruck für die gesellschaftspolitisch wichtige Arbeit von Erzieherinnen und Erziehern ist auch eine erste Voraussetzung dafür, etwas gegen den sich bundesweit abzeichnenden eklatanten Personalmangel in diesem Berufsfeld zu unternehmen.

### **4. Der DGB empfiehlt, unverzüglich einen gemeinsamen Finanzierungsplan von Bund, Ländern und Gemeinden aufzustellen**

Die Diskussion um die Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Plätze in Tageseinrichtungen für Kinder im neuen Jugendhilferecht haben gezeigt, daß die verantwortlichen Politiker eher dazu bereit sind, sich gegenseitig die Schuld an der Misere zuzuschreiben als tatkräftig an ihrer Beseitigung zu arbeiten. Vorgeschobene verfassungsrechtliche Bedenken und Kleinstaaterei haben dazu geführt, daß der dringend notwendige Ausbau der Einrichtungen hin zu einer Vollversorgung weiter blockiert wird. Angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen wird ein Ausbau aber immer dringlicher. Der DGB empfiehlt deshalb, die Kindertagesstättenentwicklung als Gemeinschaftsaufgabe (ähnlich dem Hochschulbau) zu begreifen und umgehend entsprechende Initiativen zu entwickeln.

*Gemäß Beschluß des DGB-Bundes-Frauenausschusses wurde im Sommer 1991 eine Initiative ergriffen in den alten und neuen Bundesländern eine Aktion „Kinder brauchen Kinder“ durchzuführen mit dem Ziel, die Betreuungseinrichtungen in den neuen Bundesländern zu erhalten und das Angebot in den alten zu erhöhen.*

*In Gesprächen mit den Ministerien in Bonn wie auch in den Bundesländern ist die Forderung ständig vertreten worden.*

*In der konzertierten Aktion Weiterbildung des BMBW wurde eine Empfehlung dazu verabschiedet.*

*Im Zusammenhang mit der GEW wurde die Kampagne „Im Interesse von Kindern und Jugendlichen, ein Bündnis für mehr Ganztagsangebote im Bildungswesen“ gestartet. Vgl. auch den Geschäftsbericht.*

*Ein Bundesgesetz von 27. Juli 1992 hat durch Änderung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes festgelegt, daß ab 1. Januar 1996 Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr an bis zum Schuleintritt Anspruch auf den Besuch eines Kindergartens haben und daß für Kinder unter drei Jahren und Kinder im schulpflichtigen Alter nach Bedarf Plätze in Tageseinrichtungen vorzuhalten sind.*

## 293 (M zu 292)

Antragsteller: Landesbezirk Baden-Württemberg

### Kinderbetreuungseinrichtungen

Wir sind nicht länger bereit, uns und unsere Kinder als Sparopfer mißbrauchen zu lassen!

Wir fordern die grundlegende Verbesserung der Situation für sämtliche Kinderbetreuungseinrichtungen: wie Säuglingskrippen, Krabbelstuben, Tagesstätten und Horte; als Voraussetzung für die Chancengleichheit aller Kinder und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Unsere Forderungen lauten:

- Für jedes 3- bis 6jährige Kind einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz am Wohnort verankert im Jugendhilfegesetz.
- Ausbau und Erweiterung der Ganztageseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen.
- Orientierung der Öffnungszeiten an der Elternarbeitszeit bei Aufstockung des Personals.
- Gebührenfreiheit für Einrichtungen, lediglich Erhebung der Essenskosten.
- Jeweilige soziale Bedingungen (ausländische Kinder, Aussiedlerkinder, behinderte verhaltensauffällige Kinder) müssen bei der Raum- und Personalbemessung stärkere Beachtung finden.
- Wiedereinführung der Baukostenzuschüsse für neue Einrichtungen und Gruppen sowie für die Sanierung bestehender Einrichtungen.
- Drastische Erhöhung der Personalkostenzuschüsse zur Gewährleistung einer gleich guten Qualität der Kinderbetreuung. Auch Säuglings- und Krabbelstuben sowie Schulkinderhorte müssen diese Zuschüsse erhalten.
- Ausbau der elterlichen Mitbestimmung unter anderem durch die Einrichtung von Elternbeiräten auch in Krippen und Horten.
- Institutionalisierung von Landeselternbeiräten für Kinderbetreuungseinrichtungen.

Wir fordern folgende Mindestrichtwerte für die personelle Besetzung und die Gruppengrößen:

- In den Säuglingstagesstätten müssen für höchstens sechs Säuglinge zwei ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen.
- In den Krabbelstuben für höchstens acht Kinder (1- bis 3jährige) zwei Erzieherinnen.
- In den Tagesstätten (3- bis 8jährige) für höchstens 15 Kinder zwei Erzieherinnen.
- In den Schülerhorten für höchstens 15 Kinder zwei Erzieherinnen.
- In altersgemischten Familiengruppen (2- bis 12jährige) müssen für acht bis zehn Kinder zwei Erzieherinnen zur Verfügung stehen.
- Praktikantinnen und Praktikanten sind auf die Stellenpläne nicht anzurechnen.

Für die Umsetzung und Absicherung unserer Forderungen verlangen wir von den Landesregierungen die Verabschiedung eines neuen erweiterten „Gesetzes für öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen“ anstelle der alten Kindergartengesetze.

Wir fordern die DGB-Kreisfrauenausschüsse, die DGB-Kreisvorstände, die DGB-Landesbezirke und den DGB-Bundesvorstand auf, die oben genannten Forderungen

- offensiv in der Öffentlichkeit zu vertreten;
- sich in die Haushaltsberatungen von Städten, Gemeinden, Kreisen, Ländern und des Bundes einzuschalten;
- bei allen anstehenden Wahlen die Stellung der Kandidatinnen und Kandidaten zur Frage der Kinderbetreuungseinrichtungen zum Wahlprüfstein zu machen;
- weitere geeignete Aktivitäten zu entfalten, um unsere Forderungen bekanntzumachen und durchzusetzen.

*Siehe Erledigungsvermerk zu A 292.*

## **294 (M an BV)**

Antragsteller: Landesbezirk Nordmark

### **Eigenständiges Kinderrecht für Kinder und Jugendliche**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, bei der Bundesregierung nachdrücklich darauf hinzuwirken, daß für Kinder und Jugendliche ein eigenständiges Kinderrecht geschaffen wird. Das bisherige Jugendwohlfahrtsgesetz reicht als Ausfüllungsgesetz des bestehenden Elternrechts nicht aus, den grundsätzlichen Anspruch des Kindes als eigenständige Rechtsperson abzusichern.

*Der Antrag wurde nicht weiterverfolgt, da seit dem 26. Juni 1990 das neue Kinder- und Jugendhilferecht nach jahrelangen Auseinandersetzungen, an denen sich die DGB-Jugend aktiv beteiligt hatte, in Kraft getreten ist und die Chancen, eine Gesetzesveränderung zu erreichen, zum jetzigen Zeitpunkt als aussichtslos angesehen wird.*

# Jugend

## 295 (A)

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### Gewerkschaftliche Jugendarbeit

Die Zukunft des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist unmittelbar an die Aktivierung neuer Mitglieder gebunden. Gewerkschaftliche Jugendarbeit hatte und hat in diesem Zusammenhang immer eine besondere Bedeutung. Wer als junges Mitglied durch aktives Engagement, durch lebendige Gewerkschaftsarbeit, durch positive Erfahrungen in seiner oder ihrer gewerkschaftlichen Organisation geprägt wird, wird eine positive Bindung behalten.

Für diejenigen, für die der Eintritt in die Berufsausbildung oder das Berufsleben auch der gleichzeitige Beitritt zur Gewerkschaft bedeutet, bleibt diese Bindung in der Regel auch jahrelang bestehen.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit ist deswegen von – im wörtlichen Sinne – fundamentaler Bedeutung für jede Gewerkschafts-Organisation, für jedes Gewerkschafts-Leben, für jede Gewerkschafts-Arbeit.

Erfahrungen aus der Alltagsarbeit und wissenschaftliche Untersuchungen belegen, daß es heute kaum noch den quasi naturwüchsigen Zugang zur Gewerkschaft aus elterlicher Tradition gibt. Hinzu kommt eine Verlängerung der Schulzeit, so daß die Jugendlichen als weitgehend entwickelte Persönlichkeiten ins Arbeitsleben eintreten und damit später und unter neuen Voraussetzungen mit Gewerkschaften konfrontiert werden. Die persönlichen Erfahrungen der Jugendlichen mit Gewerkschaften gewinnen immer mehr an Bedeutung. Die gewerkschaftliche Praxis, insbesondere die Ansprache durch Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre bzw. Gewerkschaftsfunktionärinnen, entscheidet, welches Verhältnis Jugendliche zu Gewerkschaften entwickeln können.

Um Jugendliche ansprechen und in die Arbeit einbeziehen zu können, muß die DGB-Jugend auf folgende Problemstellungen reagieren:

- Die Bereitschaft von Jugendlichen, sich mit politischen Problemen auseinanderzusetzen, ist vorhanden.

Untersuchungen belegen, daß beispielsweise die Themenbereiche Frauen, Umweltpolitik und berufliche Qualifikationen auf ein ausgeprägtes Interesse bei Jugendlichen stoßen und eine große Bereitschaft vorhanden ist, sich in diesen Feldern zu engagieren. Politisches Interesse und Engagement bedeuten aber nicht automatisch eine Mitarbeit in der DGB-Jugend.

- Angebote von Aktivitäten, die einen offenen, vielfältigen, nicht starren Charakter aufweisen, werden von vielen Jugendlichen aufgenommen. Die vielfältigen Möglichkeiten beim DGB-Bundesjugendtreffen sind hier als Beispiel zu benennen. Solche positiven Ansätze müssen auf örtlicher, bezirklicher und Bundesebene ausgeweitet und weiterentwickelt werden. Die Gewerkschaftsjugend muß Raum bieten, in dem Jugendliche ihre Wider-

sprüchlichkeit, Kollektivität, die Möglichkeit zum solidarischen Handeln, ihren Individualismus, ihre Träumerei, aber auch ihren Realismus, erleben und entwickeln.

- Das Freizeitverhalten von Jugendlichen hat sich ebenso verändert wie die Ansprüche an Arbeit. Das Bedürfnis nach ausgeprägter Kommunikation – Einbringen der eigenen Person und Ideen – wird auch in der Freizeitgestaltung mitberücksichtigt. Daher muß unser Angebot auf spezifische Kommunikationsbedürfnisse der Jugendlichen abgestellt sein. Hierfür ist sowohl die Schaffung von mehr Jugendräumen als auch die Realisierung von jugendgemäßen Kommunikationsmöglichkeiten notwendig.
- Viele junge Menschen sehen die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Arbeit durchaus ein. Oft fehlt ihnen allerdings in der alltäglichen Erfahrung die „Gewerkschaft zum Anfassen“. Bei einer differenzierten Betrachtung ist festzustellen, daß dahinter vielmehr die generelle Frage steht, wie gewerkschaftliche Präsenz in Klein- und Mittelbetrieben verbessert werden kann; dahinter steckt zum anderen die Frage, wie in Großbetrieben die Arbeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung durchschaubarer, nachvollziehbarer gestaltet werden kann und wie die Möglichkeit zur Teilhabe an dieser Arbeit verbessert werden kann. Insbesondere Jugendliche, die einen längeren Bildungsweg durchlaufen haben, formulieren sehr konkrete Forderungen an Mitgestaltung, Mitbestimmung, Mitverantwortung bei der Arbeitsgestaltung im Betrieb. Für sie dürfte die Realisierung neuer Formen der Teilhabe an der Konkretisierung diesbezüglicher Forderungen von besonderer Bedeutung für die Qualität und Erfahrbarkeit gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb sein.

Auch in der außerbetrieblichen Jugendarbeit gilt das Erfordernis, daß das Auftreten und Agieren von ehren- und hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern nicht als starr und formalistisch erlebt wird, sondern Beispiele für eine „lebendige“, die Interessen von Jugendlichen aufnehmende Gewerkschaftsarbeit wird. Jugendliche wollen ernstgenommen und mit ihren Ideen und Wünschen in die Willensbildung der Gewerkschaften einbezogen und beteiligt werden. Sie müssen unsere Beschlüsse nachvollziehen können, nur so schaffen wir die Voraussetzung für eine größere Verankerung unserer Ziele in der Jugendarbeit und stärken die Bereitschaft zur Umsetzung unserer Beschlüsse. Diesen Prozeß mitzugestalten ist eine zentrale Herausforderung an alle Funktionäre bzw. Funktionärinnen.

- Eine große Aufgabe für die DGB-Jugend ist durch die vielen neugewählten Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen entstanden, die als große Chance angesehen werden muß.

Hier muß die DGB-Jugend große Anstrengungen unternehmen, um die gewählten Jugendfunktionäre bzw. Jugendfunktionärinnen in die Arbeit einzubeziehen, ihnen Handlungsfelder zu eröffnen und sie in ihrer Motivation zu bestärken.

- Untersuchungen belegen, daß die Notwendigkeit und Funktion der Gewerkschaften bei Jugendlichen aktuell mehr anerkannt werden, als in der Geschichte der Bundesrepublik.

Aufgrund dieser Situationsbeschreibung hält der DGB-Bundeskongreß es für unbedingt erforderlich, daß die Arbeitsbedingungen und Ressourcen der DGB-Jugend angesichts dieser Herausforderungen erhalten und ausgebaut werden. Nur so kann die DGB-Jugend ihre Aufgabe, neue Mitglieder anzusprechen und in die Arbeit einzubeziehen, leisten.

Im einzelnen ist erforderlich:

1. In der Gewerkschaftsjugend sind junge Arbeiter bzw. Arbeiterinnen, Auszubildende, junge Ausländer bzw. Ausländerinnen, junge Frauen, junge Angestellte und Beamte, junge Arbeitslose, Hochschul- bzw. Hochschul-erinnen, Wehr- und Zivildienstleistende vertreten. Von daher muß gewerkschaftliche Jugendarbeit als Querschnittsarbeit versuchen, alle Aufgabenfelder abzudecken. Dafür ist das enge Gerüst einer Personengruppenarbeit nicht anwendbar.

Die vielfältigen Themen und Aufgabenfelder sind bisher mit den bestehenden Strukturen gerade noch abgedeckt worden. Um die ehrenamtliche Arbeit zu aktivieren und zu stärken ist es im Jugendbereich notwendig, daß Anstöße der Hauptamtlichen gegeben werden. Eine Einschränkung von Mitteln, eine Reduzierung von Strukturen und eine Reduzierung von Personal, hier insbesondere von Jugendbildungsreferenten- bzw. Jugendbildungsreferentinnenstellen muß zwangsläufig eine Verabschiedung aus Themenbereichen und eine Reduzierung von Anlaufstellen und Aktivitäten bedeuten.

2. Da Gewerkschaftsjugend aktuell und sehr schnell auf Entwicklungen innerhalb der Jugend reagieren muß, sind eigenständige Willensbildungsprozesse und Strukturen unabdingbar. Nur diese geben die Möglichkeit, auf die sich wandelnden Bedürfnisse der Jugendlichen zu reagieren und Veränderungsprozesse in der Jugend selbst aufzunehmen. DGB-Jugendarbeit ist aber nicht losgelöst von der gesamtgewerkschaftlichen Arbeit zu verstehen. Von daher muß die DGB-Jugend in allen DGB-Organen vertreten sein.

Die gewerkschaftliche Jugendarbeit muß auch weiterhin in der Lage sein, Entwicklungs- und Identitätsbildungsprozesse von Jugendlichen durch ein vielfältiges Angebot zu unterstützen.

3. Die Bildungs- und Jugendbildungsarbeit leistet einen immer wichtigeren Beitrag zur Ansprache von jungen Menschen. Dies auch aufgrund der oben bereits beschriebenen Veränderungen in der Gesellschaft. Jugend- und Bildungsarbeit sichern die Zukunft der Gewerkschaften.

Mit diesem Engagement gewinnt die Gewerkschaftsjugend auch in Zukunft verstärkt die neuen Gruppen junger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Da Bildungsarbeit auch Überzeugungsarbeit ist, muß die finanzielle und personelle Ausstattung der Jugendbildungsstätten als ein unverzichtbares Element betrachtet werden. Wir fordern deshalb die Wiederbesetzung aller freien Jugendbildungsreferentenstellen.

Der Gewerkschaftsjugend muß ein attraktives Erscheinungsbild ermöglicht werden. Ideenreiche Projekte, experimentelle Arbeitsversuche müssen stärker gefördert und öffentlich herausgestellt werden.

4. Die DGB-Jugendarbeit ist in vielen ländlichen Bereichen die einzige Möglichkeit für das gewerkschaftliche Engagement Jugendlicher.

Die Kommunikation zwischen jungen Beschäftigten aus Kleinbetrieben, aus handwerklichen Bereichen oder kleinen Dienstleistungsbereichen ist oft nur über den DGB und seine Jugendgruppen möglich. Die Berufsschule ist der einzige Ort, wo all die oben beschriebenen Jugendlichen anzutreffen sind. Berufsschularbeit kristallisiert sich immer mehr als ein zweites Standbein gewerkschaftlicher DGB-Jugendarbeit heraus. Dies trifft sowohl auf die DGB-Landesbezirke, DGB-Kreise oder auch den DGB-Bundesvorstand zu. Die bisher geleistete Arbeit ist aber noch nicht ausreichend, um alle Chancen auszunutzen,

was die Aktivierung von neuen Mitgliedern durch die Berufsschularbeit bedeutet. Um in diesem Feld mehr leisten zu können, müssen auch finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Für die Jugend der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften stehen auch weiterhin die Probleme im Betrieb im Vordergrund. Die Erfolge der 88/89 erstmals stattgefundenen Wahlen zur JAV, bieten der DGB-Jugend eine Chance, betrieblich wieder größeren Einfluß zu gewinnen und das betriebliche Standbein zu festigen. DGB-Jugendarbeit soll die Arbeit der Mitgliedsgewerkschaften unterstützen, koordinieren und darüber hinaus die Themen aufgreifen, die alle Jugendlichen betreffen, unabhängig von dem jeweiligen Betrieb bzw. der jeweiligen Branche.

Darüber hinaus hat DGB-Jugendarbeit zu versuchen, durch außerbetriebliche Jugendarbeit die Jugendlichen anzusprechen und in die Arbeit einzubeziehen, die aufgrund von Kleinbetriebsstrukturen nicht von Gewerkschaften und Industriegewerkschaften erreicht werden können.

5. Gewerkschaftsjugend muß ein politischer Jugendverband bleiben, nur so ist es möglich, die Interessen der Jugendlichen in der Organisation sowie außerhalb gemeinsam mit anderen Jugendverbänden, gegenüber gesellschaftlichen Gruppen, Parlamenten und Regierungen zu vertreten.

Die DGB-Jugend als politischer Jugendverband sichert erhebliche finanzielle Ressourcen für die gewerkschaftliche Jugendarbeit. Zuschüsse, die aufgrund der Eigenmittelausstattung der DGB-Jugend nicht in Anspruch genommen werden, gehen für die Jugendarbeit verloren.

6. Die DGB-Jugend wird und will mitgestalten und mitbestimmen bei der zukünftigen Politik in Europa. Dafür müssen wir internationale Seminare und Begegnungsprogramme durchführen. Schließlich wird internationale Bildungsarbeit auch einen Beitrag zur Qualifizierung junger aktiver Gewerkschaftsmitglieder darstellen. Die Kenntnisse internationaler Zusammenhänge und Institutionen, eine erhöhte Bereitschaft zur internationalen Kooperation und die Motivation zum Spracherwerb werden in Zukunft immer mehr auch der beruflichen Qualifikation erst recht aber der qualifizierten Gewerkschaftsarbeit nutzen.

*Da der Antrag 297 fast wortgleiche Forderungen (Punkte 1.-6.) von Antrag 295 mit enthält, wird an dieser Stelle auf den Erledigungsvermerk zu A 297 verwiesen.*

## **297 (A)**

Antragsteller: Landesbezirk Hessen

### **Förderung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB stellen an die gewerkschaftliche Jugendarbeit folgende Anforderungen:

1. In der Gewerkschaftsjugend sind Jugendliche bzw. junge Erwachsene als
  - Auszubildende,



- Arbeiter bzw. Arbeiterinnen,
- Angestellte,
- Beamte bzw. Beamtinnen,
- Schüler bzw. Schülerinnen,
- Hochschüler bzw. Hochschülerinnen,
- Erwerbslose,
- Ausländer bzw. Ausländerinnen

gleichemmaßen vertreten. Von daher muß gewerkschaftliche Jugendarbeit als Querschnittsarbeit versuchen, alle Aufgabenfelder zu erfüllen. Die vielfältigen Themen und Aufgabenfelder sind mit den bestehenden Strukturen gerade noch abgedeckt worden. Um die ehrenamtliche Jugendarbeit zu aktivieren und zu stärken, ist es im Jugendbereich notwendig, daß diese Arbeit durch Hauptamtliche qualifiziert unterstützt wird.

Eine Einschränkung von Mitteln, eine Reduzierung von Mitbestimmungs- und Vertretungsstrukturen sowie von Personal muß zwangsläufig eine Verabschiedung aus Themenbereichen und eine Verringerung von Anlaufstellen und Aktivitäten bedeuten.

2. Da Gewerkschaftsjugend aktuell und sehr schnell auf Entwicklungen innerhalb der Jugend reagieren muß, sind eigenständige Willensbildungsprozesse und Entscheidungsstrukturen unabdingbar. Hierdurch ergibt sich die Möglichkeit, auf die sich wandelnden Bedürfnisse der Jugendlichen zu reagieren und Veränderungsprozesse in der Jugend selbst aufzunehmen. DGB-Jugendarbeit ist aber nicht losgelöst von der gesamtgewerkschaftlichen Arbeit zu verstehen. Von daher muß die DGB-Jugend in allen DGB-Organen vertreten sein. Gewerkschaftliche Jugendarbeit muß auch weiterhin in der Lage sein, Entwicklungs- und Identitätsbildungsprozesse von Jugendlichen durch ein vielfältiges Angebot zu unterstützen.
3. Die Bildungs- und Jugendbildungsarbeit leistet einen immer wichtigeren Beitrag zur Ansprache von jungen Menschen. Über die Bildungsarbeit werden Jugendliche und junge Erwachsene für die Organisation als Mitglieder und Aktive gewonnen. Jugend- und Bildungsarbeit sichern die Zukunft der Gewerkschaften. Mit diesem Engagement gewinnt die Gewerkschaftsjugend auch in Zukunft verstärkt neue Gruppen junger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
4. Die DGB-Jugendarbeit ist in vielen ländlichen Bereichen die einzige Möglichkeit für das gewerkschaftliche Engagement Jugendlicher. Die Kommunikation zwischen jungen Beschäftigten z. B. aus Kleinbetrieben, des Handwerks und der kleinen Dienstleistungsbranche ist oft nur über den DGB und seine Jugendgruppen möglich. Die Berufsschule ist der einzige Ort, wo all die oben beschriebenen Jugendlichen gemeinsam anzutreffen sind. Berufsschularbeit bildet sich immer mehr als ein zweites Standbein gewerkschaftlicher Jugendarbeit aus.

Für kleinere Gewerkschaften und in ländlichen Regionen hat die DGB-Jugend für die Betreuung und Qualifizierung von JAVen eine wichtige Ergänzungsfunktion.

5. Bei der zukünftigen Europapolitik will und wird die DGB-Jugend mitgestalten und mitbestimmen.

U. a. muß die Gewerkschaftsjugend dazu Begegnungen und Seminare durchführen.

Deshalb muß die Gewerkschaftsjugend ein politischer Jugendverband bleiben. Nur so ist es möglich, die Interessen der Jugendlichen in der Organisation sowie gemeinsam mit anderen Jugendverbänden gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen sowie den Parlamenten und Regierungen zu vertreten. Die DGB-Jugend als politischer Jugendverband sichert erhebliche finanzielle Ressourcen für die gewerkschaftliche Jugendarbeit. Zuschüsse, die aufgrund der fehlenden Eigenmittelausstattung der DGB-Jugend nicht in Anspruch genommen werden, gehen für unsere Jugendarbeit verloren.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB erwartet hinsichtlich dieser Anforderungen:

### **Zur sachlichen und personellen Ausstattung der DGB-Jugend**

Die DGB-Jugendarbeit muß in den bestehenden Strukturen erhalten und ausgebaut werden. Jugendarbeit (d. h. heute zumeist Arbeit mit jungen Erwachsenen), muß den gestiegenen Ansprüchen der Betroffenen nach kritischem, selbständigem und vor allem sinnhaftem Handeln gerecht werden. Gerade der persönliche Eindruck Jugendlicher von Gewerkschaftsvertreter bzw. Gewerkschaftsvertreterinnen (Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte, Hauptamtliche auf örtlicher Ebene) entscheidet darüber, ob sie die Gewerkschaften als anonyme bürokratische Großorganisation sehen oder sie als eine politische Interessenvertretung wahrnehmen, in der sich Mitwirkung und Mitgestaltung lohnt.

- Gewerkschaften und DGB-Kreise sind aufgefordert, für ehren- und hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre bzw. Gewerkschaftsfunktionärinnen entsprechende Bildungs- und Informationsveranstaltungen durchzuführen. Die Abt. Jugend der DGB-Landesbezirke und des Bundesvorstandes müssen dies konzeptionell und personell unterstützen.
- Die Verstärkung der ehrenamtlichen Tätigkeit muß durch entsprechende Entscheidungs- und Mitbestimmungskompetenzen in der DGB-Jugendarbeit untermauert werden. Darauf sind vor allem die Leitsätze der Gewerkschaftsjugend und die Ortskartellrichtlinien zu überprüfen und zu ändern.
- In den DGB-Kreisen sind wieder Stellen für Jugendsekretäre bzw. Jugendsekretärinnen zu schaffen. Für diese Stellen, die zumeist von Kommunen und Landkreisen mitfinanziert werden, darf die Höhe der öffentlichen Zuwendung nicht zur Voraussetzung ihrer Wiederbesetzung bzw. Erhaltung gemacht werden. Dasselbe gilt für die Neu- und Wiederbesetzung von Jugendbildungsreferentenstellen. Der Bundesvorstand wird aufgefordert, der unverzüglichen Wiederbesetzung derzeit nicht besetzter bzw. freierwerdender Stellen zuzustimmen;
- Der oftmals katastrophale Zustand der gewerkschaftlichen Jugendräume vor Ort ist zu beseitigen. Die Gesellschaft für Jugendheime des DGB ist finanziell so auszustatten, daß sie durch entsprechende Investitionen die Jugendräume gemäß der an sie gestellten Ansprüche ausstatten kann.

Die DGB-Kreise sind gemeinsam mit den die Jugendräume nutzenden Jugendgruppen und -ausschüsse aufgefordert, Konzepte und Investitionspläne für die Ausgestaltung bzw.

Neuschaffung von Jugendräumen zu entwickeln. Die Zuschußmöglichkeiten von Kommunen und Landkreisen für Investitionen und Unterhalt sind voll auszuschöpfen. Ein Kellerraum ist noch kein Jugendraum. Dort, wo die Einrichtung von Jugendräumen in Gewerkschaftshäusern nicht realisierbar ist, sind Möglichkeiten außerhalb der Gewerkschaftshäuser zu überprüfen. Die finanzielle Unterhaltung von Jugendräumen darf nicht an der mangelnden Bereitschaft von Mitgliedsgewerkschaften vor Ort scheitern.

### **Zum Aufbau und den Strukturen der DGB-Jugend**

Eigenständige Willensbildungsprozesse und Entscheidungsstrukturen der DGB-Jugend sind nur dann gewährleistet, wenn die Jugendgremien gemäß der Leitsätze der Gewerkschaftsjugend in vollem Umfang erhalten bleiben. Die Gewerkschaftsjugend ist gefordert, über die Gestaltung ihrer Arbeit nachzudenken. Dabei sind unter den o. g. veränderten Bedingungen für die Arbeit mit Jugendlichen insbesondere zu berücksichtigen:

- die Verbesserung der Schüler- bzw. Schülerinnenarbeit;
- die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Studenten bzw. Studentinnen sowie jungen Erwerbslosen;
- eine stärkere Akzentuierung und Differenzierung der DGB-Jugendarbeit (z. B. Jugendclub, Berufsschulaktivitäten, stadtteilbezogene Aktivitäten etc.);
- Schaffung der finanziellen Eigenständigkeit der Jugendarbeit auf Kreisebene;
- die Zusammensetzung von Kreisjugendkonferenzen und -ausschüssen (z. B. durch verstärkte Beteiligung von DGB-Jugendgemeinschaften und/oder durch Mitgliederversammlungen);
- eine stärkere Kompetenz von Landesjugendausschüssen und des Bundesjugendausschusses bei personellen Entscheidungen;
- eine größere Beteiligung der Kreisjugendausschüsse an Landesjugendausschuß-Sitzungen und Landesjugendkonferenzen;
- die Ausweitung der Rechte der DGB-Jugendgemeinschaften;
- die weitere Sicherung der Vertretung der DGB-Gewerkschaftsjugend auch in den Stadt- und Kreisjugendringen, die ihren Sitz nicht am Ort der DGB-Kreisgeschäftsstellen haben.

Das Antrags- und Vertretungsrecht der DGB-Jugend in Vorständen und Konferenzen der Gesamtorganisation ist sicherzustellen.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB beschließt die Personengruppen Jugend und Frauen in der Satzung namentlich bestehen zu lassen, die Beschlußkompetenzen beim Bundesausschuß des DGB über die Personengruppenrichtlinien nicht zu verändern und keine zusätzlichen Hürden für eine Konstituierung örtlicher Jugend- und Frauenausschüsse aufzubauen.

Auf dieser Grundlage wird die Gewerkschaftsjugend aufgefordert, ihre Leitsätze zu beraten und Vorschläge zu deren Aktualisierung im Bundesausschuß einzubringen.

Die DGB-Kreise werden aufgefordert, mit Unterstützung der Abt. Jugend der Landesbezirke, den Jugendausschüssen und -gruppen vor Ort, Foren für diese Beratung unter Beteiligung der politisch Verantwortlichen aus der Gesamtorganisation zu ermöglichen.

Der Bundesjugendausschuß wird aufgefordert, die in diesem Diskussionsprozeß entwickelten Anregungen und Forderungen im Frühjahr 1991 für eine Beschlussvorlage an den Bundesausschuß zusammenzufassen.

*Die DGB-Gewerkschaftsjugend ist nach wie vor ein politischer Jugendverband mit eigenständigen Entscheidungsstrukturen innerhalb des DGB. Die Arbeit wird geprägt von Mitgliederückgängen und einem Rückgang der Zahl der Multiplikatoren sowie gestiegenen Ansprüchen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen an Kommunikationsstrukturen und Formen. Von daher wurde ein intensiver Reformprozeß zur Veränderung der Strukturen und zur Effektivierung der Aufgabenwahrnehmung eingeleitet. Dieser Prozeß ist noch nicht abgeschlossen. Die Bundesjugendkonferenz des DGB hat Ende 1993 einen Zwischenstand diskutiert und eine zweijährige Experimentierphase zur Erprobung neuer Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen beschlossen. Begleitet wird dieser Prozeß auch durch die Erprobung neuer Formen in der Jugendarbeit, z. B. dem Initiativprogramm zum Aufbau gewerkschaftlicher Jugendarbeit in den neuen Bundesländern, dem Projekt „Entwicklung neuer Kommunikationsfelder“ sowie durch die Ansprache neuer Zielgruppen bereits im Vorfeld der gewerkschaftlichen Arbeit.*

*In einigen DGB-Kreisen, z. B. Kassel wurden mit Unterstützung der Gewerkschaften Konzepte, entwickelt und Einrichtungen geschaffen, die den Erwartungen der Jugendlichen entsprechen. Als Anschubmaßnahme für die neuen Bundesländer hat der DGB-Bundesvorstand finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, mit denen offene Einrichtungen bzw. Beratungsprojekte aufgebaut werden konnten, die 1994 mit Unterstützung von Kommunen und Ländern in eine örtliche Trägerschaft übertragen werden sollen.*

*Weitergehende Maßnahmen zur Verbesserung der Raumsituation und der Anzahl von Jugendsekretärinnen bzw. -sekretäre und Jugendbildungsreferentinnen bzw. -referenten konnten wegen der angespannten Finanzlage im Berichtszeitraum nicht umgesetzt werden.*

## 298 (A)

Antragsteller: Bundes-Jugendausschuß

### **Kriegsdienstverweigerung**

1. Als Grundrecht der bundesdeutschen Verfassung gehört die Kriegsdienstverweigerung zu den Prinzipien einer demokratischen Gesellschaft. Mehr noch: Es sollte nach unserer Auffassung weltweit zum geltenden Recht erhoben werden. Die Inanspruchnahme dieses Rechts darf weder verhindert noch erschwert werden.
2. Die Zahl der Verweigerungen darf nicht zum Kriterium der Anerkennungspraxis werden. Kriegsdienstverweigerung ist kein Recht zweiter Klasse und muß auch gelten, wenn sie als Folge individueller Entscheidungen in großer Zahl erfolgt. Weder Zusagen gegenüber der Nato über eine bestimmte Mannschaftsstärke der Bundeswehr, noch demographi-

sche Änderungen, dürfen dieses Recht einschränken. Wehr- und Zivildienst dürfen in der zeitlichen Dauer nicht voneinander abweichen, beide Dienste sollen reduziert werden.

3. Die Informationsmöglichkeiten über das Recht auf Kriegsdienstverweigerung sind auszuweiten. Der breitgeförderten Werbung für die Bundeswehr muß die gleichgewichtige Information über die Möglichkeit der Kriegsdienstverweigerung gegenüberstehen. Dies schließt die Möglichkeit ein, in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen über die Kriegsdienstverweigerung zu informieren.

Es ist notwendig, zu der millionenschweren Werbung durch die Bundeswehr eine Gegenöffentlichkeit zu schaffen, um Jugendliche zu befähigen, ihr Recht auf Kriegsdienstverweigerung in Anspruch nehmen zu können.

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses begrüßen, daß von Einzelgewerkschaften Aufklärungsaktionen zum Recht auf Kriegsdienstverweigerung initiiert und durchgeführt werden.

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern die Durchführung regelmäßiger Informationsveranstaltungen zur Kriegsdienstverweigerung. Damit soll aufgeklärt und KDV-bereiten Kollegen konkrete Hilfestellung bei der Antragstellung gegeben werden. Wo möglich, soll die Zusammenarbeit mit KDV-Organisationen wie der DFG-VK, der Selbsthilforganisation der Zivildienstleistenden, der Evangelischen und Katholischen Arbeitsgemeinschaft KDV, der Katholischen Jungen Gemeinde, genutzt und ausgebaut werden. Diese Aktivitäten könnten im Rahmen von Sprechstunden in den Verwaltungsstellen/DGB-Kreisen, im Rahmen von Wochenendseminaren oder Berufsschulaktionen organisiert werden.

4. Daß Kriegsdienstverweigerer in der öffentlichen Meinung mehr und mehr das Image der „Drückeberger“ verlieren und positiv bewertet werden, wird von uns begrüßt. Zivildienststellen von Kriegsdienstverweigerern, meist im Bereich des Öffentlichen Dienstes, treten mitunter in Kollision mit den gewerkschaftlichen Interessen der „normal“ Beschäftigten. Zivildienstleistende dürfen nicht als „billige Arbeitskräfte“ in Konkurrenz zu anderen abhängig Beschäftigten eingesetzt werden. Zivildienst muß zukünftig stärker bei aktiv arbeitenden Friedensorganisationen oder -institutionen geleistet werden. Solange dieses Ziel nicht erreicht ist, sehen wir in der beschriebenen Interessenkollision dennoch keinen Grund, das Verweigerungsrecht irgendwie zu mindern.
5. Die Erfahrungen in der Geschichte des KDV-Rechts verdeutlichen, daß insbesondere konservative und reaktionäre Politik ständig versucht, das KDV-Recht auszuhebeln. Dies wird u. a. sichtbar in der zunehmenden militärischen Verplanung von Verweigerern, der Verharmlosung historischer Wahrheiten durch Begriffsverwischung wie „Wehrdienstverweigerung“ – statt Kriegsdienstverweigerung. Dies geschieht aber auch, wenn unter dem Deckmantel der „Harmonisierung“ des EG-Rechts darüber nachgedacht wird, den Zivildienst zu einem Dienst ohne Waffen im Rahmen der Verteidigungsbereitschaft umzufunktionieren, sowie bis auf ein Maß des 1 1/2 fachen gegenüber dem Wehrdienst zu verlängern. Die Entscheidung zur Wehrpflicht wird zum Prinzip, die Kriegsdienstverweigerung zur Ausnahme erhoben. Im Interesse von Herrschaftssicherung soll mit dieser Ideologie, insbesondere dem bei Jugendlichen schwindenden Feindbild und der damit zusammenhängenden Legitimationskrise der Bundeswehr entgegengewirkt werden.

6. Die Mitgliedschaft in unserer Organisation ist nicht mit einem Bekenntnis für oder gegen die Bundeswehr bzw. den Zivildienst verbunden. Alle subjektiven Entscheidungsgründe politischer, ethischer, moralischer, sozialer oder religiöser Natur werden von uns akzeptiert. Kriegsdienstverweigerung ist eine Entscheidung aus Gewissensgründen: Eine Überprüfung des Gewissens ist nicht möglich und daher sind alle entsprechenden Versuche zur Überprüfung abzulehnen. Wir streben real eine Welt mit stetig weniger Waffen und weniger Soldaten an, unser Ziel ist eine entmilitarisierte Gesellschaft.
7. Soldaten werden von uns nicht diskriminiert. Wir bemühen uns verstärkt um Kontakte. Das Verhältnis zur Bundeswehr ist mit der gemeinsamen Erklärung von 1981 zwischen Bundeswehr und DGB bereits dargelegt worden. Wir werden uns mit den Soldaten für eine Demokratisierung der Bundeswehr und für den weiteren Ausbau der Rechte der Soldaten einsetzen. Gleichzeitig halten wir es auch für wichtig, mit ihnen über militärische Strategien zu diskutieren. Die Reduzierung von Waffen und der Abbau der Anzahl der Soldaten ist eine politische Entscheidung und wird dementsprechend von uns mit politischen Mitteln angestrebt.
8. Die allgemeinen Abrüstungsbemühungen, die Veränderung der politischen Systeme in den mittel- und osteuropäischen Ländern und vor allem die angekündigten und z. T. vollzogenen Truppenreduzierungen im Osten müssen auch durch die Bundesrepublik im Sinne von personellen Abrüstungsmaßnahmen beantwortet werden. Damit würden auch Gelder für andere, gesellschaftlich nützlichere und sinnvollere Aufgaben frei werden.

Im Hinblick auf die aktuelle Diskussion einer zukünftigen Sicherheitspolitik und der Rolle der Bundeswehr wird der DGB-Bundesvorstand aufgefordert, einen Diskussionsprozeß zu initiieren, um eine gewerkschaftliche Standortbestimmung im Sinne eines Neuen Denkens anzustreben.

Jährlich werden ca. 200.000 junge Männer zum Wehrdienst eingezogen, d.h. Herauslösung aus dem sozialen Umfeld und Ausstieg aus dem Beruf bzw. Zurückstellung des beruflichen Fortkommens.

Die Möglichkeiten des Vertrauensmannes bzw. der Interessenvertretung der Soldaten sind nach wie vor völlig unzureichend. Die Mißstände beim Bund, vor allem die unzureichende materielle und soziale Versorgung der Wehrpflichtigen, wird in der öffentlichen bzw. politischen Auseinandersetzung bisher nur durch den Bericht des Wehrbeauftragten aufgegriffen.

9. Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern:
  - die zeitliche Ungleichbehandlung des Zivildienstes gegenüber dem Wehrdienst aufzuheben;
  - jede Form der Gewissensprüfung für alle Kriegsdienstverweigerer endgültig und ersatzlos abzuschaffen;
  - den Wehr- und Zivildienst auf ein Maß von zunächst 12 Monaten zu reduzieren und insgesamt eine erhebliche Truppenreduzierung vorzunehmen;
  - die materielle und soziale Situation und die Rechte der Soldaten und Zivildienstleistenden erheblich zu verbessern und Formen der wirksamen Mitbestimmung sowie Mög-

lichkeiten des Zugangsrechts von Interessenvertretern (wie Gewerkschaften) zu ermöglichen.

Ebenso ist es notwendig, die Betreuungsarbeit der Wehrpflichtigen und Zivildienstleistenden zu verbessern. Diesbezüglich bestehen erhebliche Defizite in unserer Arbeit (Aufrechterhaltung der Kontakte, Informationsweitergabe, Einbeziehung in Aktionen, Aufgreifen der Mißstände im Bund etc.).

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses beauftragen den DGB-Bundesvorstand:

- Arbeitshilfen und Informationsmaterialien zu erstellen,
- Zielgruppeninformationen, z. B. 'ran-extra, zu jedem Einberufungsquartal herauszugeben,
- Erfahrungen bestehender Wehrpflichtigenbetreuung zu dokumentieren und entsprechende Projekte zu initiieren,
- eine Gesetzesinitiative zur Verbesserung der materiellen, sozialen und rechtlichen Situation der Wehrpflichtigen zu starten.

10. In den Überlegungen und Aktionen zur Entrüstung und zur Schaffung und Sicherung von Frieden, sollen folgende Schwerpunkte gesetzt werden:

- Inhaltliche Aufarbeitung der Problemlagen von Gewalt, Drohung und Krieg zwischen Nationen oder Interessengruppen. Ökonomische, ideologische, strukturelle und personale Gründe sind dabei gleichermaßen zu berücksichtigen. Wir werden verstärkt nach Möglichkeiten suchen, um gegen Rüstungsproduktion und Rüstungsexport, für Abrüstung und für das Ende aller aktuellen Kriege einzutreten.
- Förderung und Weiterentwicklung der Rüstungskonversion, der internationalen Kontakte und einer nicht-nationalen Perspektive.
- Aktivitäten und Verbreitung unserer Positionen und Forderungen, in Zusammenarbeit mit der Friedensbewegung.

*Die Dauer des Wehr- und Zivildienstes wurde im Berichtszeitraum reduziert und eine Truppenreduzierung auf zunächst 320.000 Soldaten (Planungssumme bis Ende 1994) durchgesetzt. Die zeitliche Gleichbehandlung der Wehr- und Zivildienstleistenden wurde trotz vieler Aktivitäten nicht umgesetzt. Zwar wurde das Verfahren zur „Gewissensprüfung“ ab dem 3. Oktober 1990 (in der Regel Entscheidung nach Aktenlage) erleichtert; eine generelle Abschaffung der „Gewissensprüfung“ konnte nicht erreicht werden.*

*Eine Broschüre „Kriegsdienstverweigerer“ mit Tips und Infos konnte im Februar 1991 herausgegeben werden. Zur Information über die Rechte der Wehrpflichtigen hat der DGB-Bundesvorstand einen Ratgeber für Wehrdienstleistende herausgegeben. Darin werden auch die Möglichkeiten zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Wehrpflichtigen erläutert.*

*Die Bundesregierung und auch im Parlament wird derzeit eine Diskussion über die Zukunft der Bundeswehr und des Wehrdienstes geführt. Auch in den Gewerkschaften wird über diese Frage diskutiert. Eine erste Positionsfindung für die DGB-Gewerkschaftsjugend konnte mit der Annahme des Antrages „Neue Aufgaben der Bundeswehr und Wehrpflicht“ auf der Bundesjugendkonferenz erreicht werden. Diese Diskussion bezieht die ablehnende Haltung des DGB zum Sozialen Pflichtjahr mit ein.*

# Kulturpolitik

## 300 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### **Antrag zur gewerkschaftlichen Kulturpolitik und Kulturarbeit**

Seit ihren Anfängen war die Gewerkschaftsbewegung gleichzeitig Kulturbewegung. Wir stehen in einer kulturellen Tradition, die den Zielen von Freiheit, Gerechtigkeit, Demokratie und Solidarität verpflichtet ist. Soziale Kooperation und Kollektivität, Selbstentfaltung, Selbstverwirklichung und Mitgestaltung sind tragende Elemente dieser Tradition. Ihr gehört nach wie vor die Zukunft.

Die gesellschaftliche Bedeutung von Kultur und Kulturpolitik hat in den vergangenen Jahren in der Bundesrepublik Deutschland ständig zugenommen. Dies ist nicht zuletzt zurückzuführen auf eine erfolgreiche gewerkschaftliche Politik für Arbeitszeitverkürzungen und für die Steigerung der materiellen Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Teilhabe an Kunst und Kultur. Das stellt den DGB gleichzeitig vor neue Anforderungen in diesem Bereich. Es geht darum, in Zukunft stärkeres Gewicht in die Vertretung der kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien zu legen, aber auch selbst der Förderung von Kunst, Kultur und Kulturarbeit breiteren Raum zu geben.

Der DGB fordert, daß kulturelle Leistungen allen Teilen der Bevölkerung gleichermaßen zugänglich sein müssen. Dem gestiegenen Interesse an Kunst und Kultur steht zweifelsohne auch eine enorme Ausweitung des kulturellen Angebots gegenüber. Die für Kultur aufgewendeten öffentlichen Mittel sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Dennoch sind die Zugangsmöglichkeiten und -voraussetzungen nach wie vor höchst unterschiedlich. Zu nennen sind das Gefälle zwischen Stadt und Land, Benachteiligungen durch Einkommenssituation, Bildungsvoraussetzungen und Beanspruchung im Arbeitsleben. Notwendig sind Maßnahmen, die Orientierungshilfe geben, zur kritischen Auseinandersetzung mit den Produkten von Kunst und Kultur anregen und befähigen, Hemmschwellen abbauen.

Kultur muß Sache möglichst vieler Menschen werden. Dazu ist es auch notwendig, neben den traditionellen Einrichtungen weiter andere und neue Formen von Kulturarbeit in Stadtteilen und Wohngebieten zu entwickeln und zu fördern. Freie Gruppen und Initiativen bereichern die kulturelle Landschaft, ihre Unterstützung darf kein Restposten in den Kulturetats sein.

Der DGB bekräftigt seine Forderung, die Kulturförderung zu einer staatlichen Pflichtaufgabe zu machen. So kann die Finanzierung und Weiterentwicklung der kulturellen Infrastruktur im Sinne einer „Kultur für alle“ am besten gewährleistet werden.

Das wachsende Engagement von Unternehmen im Bereich der Kultur darf nicht zu Einschränkungen oder zum Abbau von Leistungen der öffentlichen Hand führen. Das rapide zunehmende Sponsoring von Seiten der Wirtschaft kann zu einseitigen Akzentsetzungen führen, zumal, wenn es überwiegend als Imagepflege verstanden wird.



Die Autonomie und die Freiheit der Kunst dürfen durch Sponsoring nicht eingeengt werden. Ein Wesensmerkmal der Kunst ist auch das Überschreiten von Grenzen, das Aufzeigen von Widersprüchen, die Suche nach neuen Bildern und Ausdrucksformen. Sie muß ihren Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung, zur Zukunftsgestaltung und zur Förderung von Kreativität und Selbstentfaltung auch unbeeinflußt von wirtschaftlichen Interessen und finanziellen Abhängigkeiten leisten können.

Unternehmenssponsoring darf auch nicht kulturellen Großprojekten vorbehalten bleiben. Es kann vor allem dann eine sinnvolle Ergänzung staatlicher Kulturförderung sein, wenn es sich den gleichen Kriterien unterstellt.

Kultur bereichert das Leben der Menschen insgesamt. Sie kann auch unsere eigene gewerkschaftliche Arbeit befruchten. Kulturelles Engagement fördert Phantasie und Kreativität, weckt und stärkt kritisches Bewußtsein, trägt zu einer auf Eigeninitiative beruhenden, aktiven und solidarischen Lebens- und Freizeitgestaltung bei.

Die Gewerkschaftsbewegung steht in der Verantwortung dazu beizutragen, daß Kultur und Freizeitgestaltung nicht lediglich in bloßen Konsum münden. In bewußter Abgrenzung zur Kultur- und Freizeitindustrie wollen wir eine eigenverantwortliche, selbstbestimmte Lebensweise fördern und dafür entsprechende Angebote entwickeln.

Gewerkschaftliche Kulturarbeit soll in diesem Zusammenhang an den Erfahrungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst ansetzen und sich ihren Bedürfnissen und Interessen stellen. Die Förderung von kulturellen Ausdrucksformen in Gruppen und Projekten erfordert dabei ein großes Maß an Toleranz.

Gewerkschaftliche Kulturarbeit dient nicht bloß einer verbesserten Darstellung unserer Ziele, sondern sie hat einen eigenständigen Stellenwert für den einzelnen und die Gemeinschaft. Sie kann nicht frei sein von Widersprüchlichem, Unbequemem, ja Provokativem, wenn sie auch als Zukunftsarbeit verstanden wird.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß beauftragt den Bundesvorstand, die kulturpolitischen Vorstellungen des DGB von 1981 fortzuschreiben, um die gewerkschaftliche Kulturpolitik und Kulturarbeit den veränderten Bedingungen anzupassen und sie zu aktualisieren. In Zusammenhang mit der Überarbeitung unserer kulturpolitischen Positionen soll auch der Dialog mit Kulturschaffenden gesucht werden. Die Zusammenarbeit mit Künstlern, Filmemachern, Bürgerzentren, kulturellen Gruppen und Initiativen ist zu intensivieren.

In Gewerkschaftsveranstaltungen (Konferenzen, Kongresse und öffentliche Veranstaltungen) sollen in Zukunft vermehrt kulturelle Beiträge einbezogen werden. Nicht zuletzt hier bietet sich eine intensivere Berücksichtigung der gewerkschaftlichen Kulturgruppen an, deren Arbeit auch insgesamt weiterentwickelt und verbessert werden soll.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt fest, daß der DGB die Ruhrfestspiele Recklinghausen auch weiterhin fördert. Die Ruhrfestspiele brauchen einen eigenen unverwechselbaren Charakter, der sie von anderen Festspielen unterscheidet. Sie sprechen Zielgruppen an, die vom herkömmlichen Kulturbetrieb vernachlässigt werden. Das erfordert nicht nur Arbeit für, sondern auch Arbeit mit dem Publikum. Der Dialog, die Nähe zur Lebenswirklichkeit von Stadt und Region, das Aufgreifen relevanter gesellschaftlicher Themen und Stoffe müssen daher die künstlerische Arbeit prägen. Darstellungs- und Vermittlungsformen sollen Sinne und Verstand in möglichst umfassender Weise ansprechen. Ein besonderes Merkmal der

Ruhrfestspiele sollte sein, daß sie nicht lediglich hohe Bildungsniveaus bestätigen, sondern breite Publikumskreise zur Auseinandersetzung mit anspruchsvollen, inhaltlichen Themen und Konzepten anregen.

*Vom DGB wurden entlang der in dem Antrag präzisierten Zielsetzungen unterschiedliche kulturpolitische und kulturelle Experimente und Aktivitäten entfaltet, deren Ergebnisse einer kritischen Bestandsaufnahme durch eine gewerkschaftsübergreifende Arbeitsgruppe und externer Künstler, Künstlerinnen und kulturpolitischer Vertreter sowie Vertreterinnen im 2. Halbjahr 1992 unterzogen wurden.*

*Im einzelnen vgl. hierzu den Geschäftsbericht.*

## **301 (M zu 300)**

Antragsteller: Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

### **Kulturarbeit**

Gewerkschaftliche Kulturarbeit orientiert sich an den Arbeits- und Lebensbedingungen, den Lebensweisen und Ansprüchen der abhängig Beschäftigten. Kulturarbeit ist nicht als Ergänzung, sondern als notwendiger Teil der gewerkschaftlichen Arbeit überhaupt zu verstehen.

Deshalb gehört es zu den Aufgaben gewerkschaftlicher Arbeit, eine „geistige Infrastruktur“ aufzubauen und zu erhalten, die darauf abzielt, die Interessen der abhängig Beschäftigten aufzunehmen und durch die Kulturarbeit den Gewerkschaftsmitgliedern einen Entfaltungsräum zur Verwirklichung dieser Interessen zu geben. Kulturarbeit, wie wir sie wollen, sollte jedem die Teilnahme daran ermöglichen und ist nicht alleine die Aufgabe von wenigen hauptamtlichen, in der Kulturarbeit tätigen Menschen. Sie soll die Möglichkeit geben, gewerkschaftliche Inhalte auf kreative Art für jeden verständlich darzustellen. Sie muß den Zusammenhang wirkungsvoller Interessenvertretung und den spontanen, phantasievollen Spaß am Gestalten möglich machen.

Gerade im Jugendbereich hat Kulturarbeit einen sehr hohen Stellenwert. Jugendliche Kolleginnen und Kollegen sind noch in der Lage, Phantasien zu entwickeln und diese sowie Träumereien ausleben zu lassen. Bei Jugendlichen ist es ebenso wichtig, die traditionelle Arbeiterkultur leben zu lassen, kritisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Kulturarbeit bietet nicht zuletzt die Möglichkeit des persönlichen Einbringens und der Entwicklung eigener Kreativität.

#### **1. In der Bildungsarbeit:**

- Es müssen neue Formen in der Jugendarbeit entwickelt werden. Die bereits vorhandenen phantasievollen und kreativen Formen der Jugendbildungsarbeit müssen verstärkt genutzt und ausgebaut werden.
- Verschiedene visuelle Medien, wie Foto und Video z. B., müssen einen größeren Platz auf Bildungsveranstaltungen finden.

- Die Einbeziehung von Theater, kreativen praktischen Arbeiten (z. B. Maskenbau), Collagenarbeiten u. ä. müssen in der Bildungsarbeit selbstverständlich sein.
  - Kulturarbeit muß auch in Referentenseminaren ihren Stellenwert bekommen.
  - Durchführung von Seminaren zur Entwicklung und Weiterentwicklung von neuen und bereits bestehenden Kulturgruppen.
  - Durchführung von Workshops, in denen Anregungen und praktische Hilfe in den Bereichen Theater, Zeitung, Video sowie praktische Arbeiten (z. B. Vorbereitung von Aktionen, Siebdruck u. ä.) vermittelt werden.
  - Durchführung von gewerkschaftlichen Seminaren, in denen unsere eigene, die Arbeitskultur nicht nur weiterentwickelt und lebendig gehalten wird. Dazu gehören selbstverständlich die Arbeiterlieder, Texte und Theaterstücke sowie unsere eigenen Bilder und Plakate, in denen diese Kultur auch weiterentwickelt wird.
2. Im Betrieb:
- Bei Jugendversammlungen stärkere Einbeziehung von künstlerischen Mitteln, z. B. Texte, Lieder, Theater und visuelle Mittel (Fotos, Video usw.).
3. Auf Veranstaltungen und Konferenzen:
- Kulturgruppen, z. B. gewerkschaftliche „Laiengruppen“, müssen die Möglichkeit der Darstellung ihrer Arbeit auf Veranstaltungen und Konferenzen haben.
4. Auf DGB-Kreisebene:
- Kulturarbeit auf örtlicher Ebene bietet eine positive Auswirkung auf die Qualität der Freizeit.
  - Gewerkschaftliche Räumlichkeiten müssen verstärkt Begegnungsorte für gewerkschaftliche Kulturarbeit werden, d. h. eine intensivere Nutzung, nicht nur für Sitzungen, muß erreicht werden.
  - In den KJA und Kreisvorständen sind Ansätze von Kulturarbeitskreisen zu unterstützen sowie Video- und Fotogruppen und Workshoparbeit zu fördern.
  - Das Engagement in der kommunalen Kulturarbeit muß unterstützt, ausgebaut und koordiniert werden.
  - Zusammenarbeit mit kulturellen Einrichtungen am Ort.
  - Zusammenarbeit mit ausländischen Kulturgruppen, um Vorurteile abzubauen und neue Formen des Zusammenlebens und -lernens erlebbar zu machen.
5. Auf Landes- und Bundesebene:
- Einrichtung eines „Kulturdienstes auf Landesebene“, d. h. Versand von Ideen der Kulturgruppen, KJA und Jugendgruppen (Lieder, Texte, Aktionen u. ä.).
  - Zusammenarbeit mit Künstlern und mit gewerkschaftlichen Kulturträgern, z. B. Ruhrfestspiele, Werkkreis, Büchergilde etc.

Siehe Erledigungsvermerk zu A 300.

### 303 (A)

Antragsteller: IG Medien

#### **Fortschreibung der Vorstellungen des DGB zur Kulturpolitik und Kulturarbeit von 1981**

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, ausgehend von den „Vorstellungen des DGB zur Kulturpolitik und Kulturarbeit“ konkrete Handlungsanleitungen bzw. -empfehlungen für die kulturpolitische Praxis des DGB und seiner Einzelgewerkschaften zu entwickeln. Für diese Aufgabe soll eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Einzelgewerkschaften und des DGB eingerichtet werden.

*Der Schwerpunkt der Arbeit lag auf der inhaltlichen Differenzierung, Ergänzung und Vorbereitung kulturpolitischer Fragestellungen, die entlang der aktuellen kulturpolitischen Diskurse und Herausforderungen als Orientierungsrahmen für die ab Herbst 1992 tagende Arbeitsgruppe zur „Fortschreibung der Vorstellungen des DGB zur Kulturpolitik und Kulturarbeit von 1981“ diente. Neben zahlreichen Gesprächen mit Gewerkschaften, Kulturschaffenden und Kulturpolitikern wurden im Vorfeld insbesondere die brachliegenden Kontakte zu kulturpolitischen Lobbyverbänden wie dem Deutschen Kulturrat und dem Rat für Soziokultur reaktiviert, um angesichts des deutsch-deutschen und europäischen Einigungsprozesses über die unterschiedlichen Handlungsansätze gerade auch der freien Träger der Kulturarbeit bzw. der kulturpolitischen Verbände Bilanz zu ziehen.*

*Im übrigen vgl. Geschäftsbericht.*

### 304 (M an BV)

Antragsteller: IG Medien

#### **Erhaltung der Ruhrfestspiele**

Der Bundesvorstand des DGB wird aufgefordert, umgehend ein Finanzierungsmodell für die Ruhrfestspiele Recklinghausen zu erarbeiten, das auf der Grundlage einer angemessenen finanziellen Beteiligung aller Einzelgewerkschaften den Bestand und Ausbau dieser gewerkschaftlichen Kultureinrichtung ermöglicht und langfristig sicherstellt. Gleichzeitig fordert der DGB-Bundeskongreß die Vorstände aller Einzelgewerkschaften auf, sofern noch nicht geschehen, entsprechende Beschlüsse für eine finanzielle Beteiligung an dem Kulturwerk Ruhrfestspiele zu fassen.

Der DGB soll als Träger der Ruhrfestspiele einen Beirat einsetzen, dem paritätisch die beteiligten Einzelgewerkschaften, Vertreter der Stadt Recklinghausen und der DGB-Kreise des Ruhrgebietes sowie von den Einzelgewerkschaften benannte Persönlichkeiten des kulturellen Lebens und gewählte VertreterInnen der MitarbeiterInnen der Ruhrfestspiele angehören. Aufgabe des Beirats soll sein, den Festspielleiter bei seinen Planungen zu beraten sowie konzeptionelle Vorschläge für die ständige Erneuerung der Ruhrfestspiele zu erarbeiten. Für die Weiterentwicklung der Ruhrfestspiele zu einem modellhaft arbeitenden Zentrum fortschrittlicher Kulturarbeit stellt der DGB-Bundeskongreß folgende Forderungen:

1. Auf der Basis konkreter Themenschwerpunkte sollen die Ruhrfestspiele medienübergreifend arbeiten, indem sie alle künstlerischen Ausdrucksformen einbeziehen. Dabei müssen die Ruhrfestspiele als Kunstproduzent auftreten. Die Stadt Recklinghausen ist als Zentrum der Aktivitäten anzusehen. Regionale, bundesweite und internationale Aktivitäten sind nicht nur wünschenswert, sondern im Rahmen einer europäischen Zusammenarbeit auch auf kultureller Ebene erforderlich.
2. Auf ein eigenes Ensemble, das ganzjährig tätig ist, kann nicht verzichtet werden. Durch medienübergreifende, langfristige Projekte unter Beteiligung von Laiengruppen ist gerade durch ein entsprechend ausgestattetes Ensemble eine im künstlerischen Bereich zeichnensetzende Arbeit möglich, die der gewerkschaftlichen Kulturarbeit neue Impulse gibt.
3. Kooperation mit anderen Bühnen und Kulturschaffenden ist sinnvoll, wenn die Produktionen in die Festspielsdramaturgie einbezogen werden können. Insbesondere die Zusammenarbeit mit zeitgenössischen Autoren bzw. Autorinnen, Bildenden Künstlern bzw. Künstlerinnen, Musikern bzw. Musikerinnen und freien Gruppen ist auszubauen.
4. Der Internationale Kulturaustausch soll fortgesetzt und erweitert werden, da er der Verständigung der Völker untereinander und der Sicherung des Friedens dient.
5. Da die Ruhrfestspiele in Europas größter Industrieregion stattfinden, sind sie der ideale Ort für gemeinsame Gespräche von Gewerkschaftern bzw. Gewerkschafterinnen, Wissenschaftlern bzw. Wissenschaftlerinnen, Politikern bzw. Politikerinnen und Künstlern bzw. Künstlerinnen über die Zukunft Europas. Entsprechende Kongresse sind in das Festspielprogramm einzubeziehen.
6. Mit Unterstützung des Landes NRW und des Bundes soll den Ruhrfestspielen ein Aus- und Fortbildungszentrum für alle Theaterberufe angegliedert werden.
7. Ein weiterer Schwerpunkt der ganzjährigen Arbeit der Ruhrfestspiele soll die Qualifizierung von kulturellen Laiengruppen auf Bundesebene sein.

*Auf der Grundlage der Empfehlungen des „Saubersweig-Gutachtens“ von Februar 1989, das im Auftrag der beiden Gesellschafter erstellt wurde, ist die künstlerische und finanzielle Zukunftssicherung der Ruhrfestspiele im Berichtszeitraum durch folgende Schritte eingeleitet bzw. sichergestellt worden:*

*In umfangreichen Verhandlungen der Gesellschafter mit dem Kultusministerium NRW – als mit Abstand größtem Zuschußgeber der Ruhrfestspiele – wurde die defizitäre Finanzsituation der Festspiele ausgeglichen. Durch zusätzliche Finanzausschüsse, sowohl der Gesellschafter respektive der DGB-Mitgliedsgewerkschaften als auch des Landes NRW, wurde für die Ruhrfestspiele Recklinghausen GmbH die finanzielle Konsolidierung mittelfristig realisiert.*

*Im Rahmen der Umsetzung der Beschlüsse des Aufsichtsrates wurde die Satzung der Ruhrfestspiele Recklinghausen GmbH in zahlreichen Punkten geändert. Im Zusammenhang mit der neuen Satzung wurde eine Zielsetzung für die Ruhrfestspiele formuliert und im Aufsichtsrat verabschiedet, auf die der künstlerisch alleinverantwortliche Festspielleiter verpflichtet ist. Seit 1991 ist dies Hansgünther Heyme in Personalunion Festspielleiter und GmbH-Geschäftsführer.*

*Im Rahmen der Gesamtkonzeption „Europäisches Festival“ haben sowohl die künstlerisch ambitionierten Eigenproduktionen Hansgünther Heymes als auch die internationalen Gastspiele renommierter Regisseure und Choreographen zu einem wachsenden Bedeutungsgewinn der Ruhrfestspiele auf nationaler und internationaler Ebene geführt. Vor diesem Hintergrund ist der Vertrag mit Hansgünther Heyme bis 1996 verlängert worden.*

# Gewerkschaftliche Bildung und Weiterbildung

## 305 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

### Politische Bildung

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß mißt der politischen Bildung in Bund und Ländern einen hohen Stellenwert zu.

Politische Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil arbeitnehmerbezogener Weiterbildung und angesichts der Fülle globaler und gesellschaftlicher Probleme das notwendige Lern- und Entwicklungsfeld zur Entwicklung von sozialer Phantasie, zum Erkennen von gesellschaftlichen Zusammenhängen, eigener Interessen und ihrer Durchsetzungschancen. Eine immer komplexere Gesellschaft durchschaubar zu machen, ist dringend notwendig.

Politische Bildung darf sich nicht auf die herkömmlichen Politikmuster und eine Institutionenkunde beschränken, erst recht nicht in einer Zeit, da sich Klimakatastrophen abzeichnen, ökologische Krisen verschärfen, eine langanhaltende Massenarbeitslosigkeit soziale Konflikte verschärft und ein gesellschaftlicher Orientierungsverlust mit rechtspopulistischen Tendenzen einhergeht.

In diesen Gefährdungsbereichen sind positive Utopien notwendig als Wegweiser zur gesellschaftlichen Umgestaltung und zur Vorbereitung einer Kultur, die sich gegen Vereinzelung und Entsolidarisierung des gesellschaftlichen Lebens richtet:

Politische Bildung leistet in Zeiten eines umfassenden Wandlungsprozesses einen Beitrag zur Beantwortung der Frage, wie menschliches Zusammenleben und Arbeiten in Zukunft zu gestalten ist.

In diesem Zusammenhang leistet die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einen wichtigen Teil von politischer Bildung in einem Spektrum pluraler Träger. Sie ist eine interessenbezogene Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihr Ausgangspunkt sind die Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten.

Die gegenwärtige Konjunktur der Weiterbildung aber ist eine Konjunktur eingeschränkter beruflicher Weiterbildung. Sie ist als betrieblich-unternehmerische Weiterbildung häufig ein kurzfristiges Anpassungslernen an neue Anforderungen, die den Namen Weiterbildung vielfach nicht verdient.

Die Vermittlung politischer und sozialer Kompetenzen muß jedoch Bestandteil jeder Weiterbildungspraxis werden. Politische Bildung als Prinzip hat damit Eingang in die konzeptionelle Gestaltung aller Weiterbildungsbereiche zu finden. Ihr kommt eine bewertende und klärende Funktion zu.

Gleichzeitig muß politische Bildung – wie auch die anderen Weiterbildungsbereiche – auch Einzeldisziplin mit fachspezifischen Konzepten bleiben. Politische Bildung braucht Freiräume, die ihr gestatten, unabhängig vom Qualifizierungsdruck durch verschärfte Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt, ein Ort des Erfahrungs- und Informationsaustausches zu sein.

Darüber hinaus muß die Möglichkeit erhalten und ausgebaut werden, spezifische Themen und Inhalte in einem eigenständigen Weiterbildungsbereich vermitteln zu können. In Zukunft sollten Fragen der Entwicklung von Technik und Medien, Umwelt- und Strukturpolitik, EG-Binnenmarkt, Europa als Arbeits- und Lebensperspektive sowie Probleme der internationalen Arbeitsteilung in verstärktem Maße zum Arbeitsgegenstand der politischen Bildung in Zielgruppen spezifischer Weise gehören.

### **1. Ordnung der politischen Bildung**

Der DGB fordert, daß Bestand und Weiterentwicklung der politischen Bildung von Bund, Ländern und Kommunen durch eine pluralistische Differenzierung regional erreichbarer Bildungsangebote gewährleistet werden. Das bedeutet, daß die Vielfalt anerkannter Träger der politischen Bildung durch ausreichende öffentliche Förderung in die Lage versetzt wird, ihre Angebote sicherzustellen und zu erweitern.

Dazu ist ein Rahmengesetz des Bundes zur Weiterbildung unerlässlich. Dieses Rahmengesetz muß aus der Sicht der politischen Bildung folgende Punkte beinhalten:

- 1.1 Im Interesse einer demokratischen Weiterentwicklung der Gesellschaft verpflichtet sich der Bund, die außerschulische politische Jugend- und Erwachsenenbildung bundeszentraler Träger zu fördern. Diese Förderung soll auch die Fort- und Weiterbildung des haupt- und ehrenamtlichen Personals (Referentenqualifizierung) einschließen.
- 1.2 Den bundeszentral tätigen Trägern der politischen Bildung wird vom Bund im Interesse einer langfristigen Planung und Absicherung der Arbeit eine ausreichende Grundförderung zugesichert.
- 1.3 Dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft wird die Zuständigkeit für die politische Bildung im Rahmen der Weiterbildung überantwortet. Die Bundeszentrale für politische Bildung wird dem BMBW zugeordnet. Die Mitwirkung der Träger der politischen Bildung in einem Kuratorium ist zu sichern. Mit dem Wechsel der Zuständigkeit wird ein erster Schritt zur Zusammenführung der verschiedenen Weiterbildungsbereiche unternommen.
- 1.4 Das Rahmengesetz regelt den Bildungsurlaub für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.
- 1.5 Durch die Aufnahme des Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Zielvorgabe forciert der Bund unter Beachtung der Länderkompetenzen die Einführung von Freistellungsgesetzen in Bundesländern ohne Bildungsurlaubsgesetze.

Ein solches Bundesrahmengesetz darf weitergehende länderrechtliche Regelungen weder einschränken noch behindern.

### **2. Öffentliche Förderung**

Der DGB hält am Grundsatz der Kostenfreiheit für die Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung fest.

Deshalb fordert der DGB eine ausreichende Grund- und Breitenförderung der politischen Bildung von Bund, Ländern und Kommunen mit weitgehendem Gestaltungsspielraum für die Bildungspraxis. Sonderprogramme, die die Träger dazu zwingen, eigene bedarfsgerechte Bil-



dingsangebote zu verlassen, sind der falsche Weg. Öffentliche Förderung sollte nur anerkannten Trägern zugute kommen.

### 3. Freistellung

Der DGB fordert nachdrücklich die Einführung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende im Umfang von 10 Tagen pro Jahr.

Deshalb fordert der DGB die Verantwortlichen in Regierung und Parlament der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz auf, endlich auch dort Bildungsurlaubsgesetze zu schaffen. Die Initiativen in Berlin und Schleswig-Holstein werden nachhaltig begrüßt.

Die Bundesregierung bleibt aufgefordert, die mit der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 140 eingegangene Verpflichtung, Bildungsurlaubsregelungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen, durch eine Rahmengesetzgebung des Bundes einzulösen.

*Die Bemühungen um ein Rahmengesetz des Bundes zur Weiterbildung mit seinen weitreichenden Forderungen zur Absicherung der politischen Bildung und zum Bildungsurlaub wurden auf der parteipolitischen Ebene wesentlich intensiviert.*

*Es konnte erreicht werden, daß von freien Trägern der politischen Bildungsarbeit ein gemeinsames Memorandum zur Neuordnung der politischen Bildung, der öffentlichen Förderung und der Gewährleistung der Pluralität erarbeitet wurde. Die evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, die evangelischen Akademien Deutschlands e.V., der Deutsche Volkshochschul-Verband e.V., die Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke, der DGB sowie Arbeit und Leben verfaßten dieses gemeinsame Memorandum und legten es der Bundesregierung vor. Hierzu wurden Gespräche mit dem Innenministerium, dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft und der Bundeszentrale für politische Bildung geführt.*

*Insbesondere wurde versucht, die dritte Empfehlung der Kultusministerkonferenz und die Politik der Konzentrierten Aktion Weiterbildung im Sinne des Antrages inhaltlich zu beeinflussen. Für den Wechsel der Zuständigkeit für die politische Bildung, vom Bundesminister des Inneren zum Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, zeichnen sich gegenwärtig keine Mehrheiten ab.*

# Initiativanträge

## 11 (A)

Antragsteller: Bundesvorstand

(Behandelt am Dienstag, den 22. Mai 1990 wegen der am Mittwoch, den 23. Mai 1990 stattfindenden Beratung des Deutschen Bundestages über den Staatsvertrag über die Herstellung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion mit der DDR)

### **Entschließung des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB zur deutschen Einheit**

#### **I. Demokratische Entwicklung zur deutschen Einheit**

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes unterstützt das Ziel, die deutsche Einheit zügig zu verwirklichen. Er fordert die Regierungen und Parlamente beider deutschen Staaten dazu auf, eine gesellschaftliche Ordnung für ein geeintes Deutschland zu schaffen, in der die Rechte aller Menschen auf Freiheit und Selbstbestimmung verwirklicht werden. Der Prozeß zur Herstellung der deutschen Einheit muß durch die breite Beteiligung der Bevölkerung demokratisch gestaltet werden.

Der DGB erwartet von der Bundesregierung, ihn mit seinen Gewerkschaften in die Planung und Umsetzung der wirtschaftlichen und sozialen Einheit einzubeziehen.

Freie und unabhängige Gewerkschaften sind eine Voraussetzung einer jeden demokratischen Gesellschaft. Der DGB und seine Gewerkschaften wirken daher am Aufbau einer freien und unabhängigen Gewerkschaftsbewegung in der DDR mit. Das Ziel ist, eine einheitliche deutsche Gewerkschaftsbewegung unter dem Dach des DGB zu schaffen. Nur so werden die Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die gewerkschaftliche Schutz- und Gestaltungspolitik erfüllt, die im Zuge des deutsch-deutschen Einigungsprozesses notwendig ist.

Deshalb müssen in den nächsten Monaten die Hilfen des DGB und seiner Gewerkschaften zum Aufbau freier und unabhängiger Gewerkschaften in der DDR fortgesetzt und intensiviert werden. Dies erfordert die Unterstützung von Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Initiativen, die

- sich um den Aufbau demokratischer Gewerkschaftsstrukturen von unten nach oben bemühen;
- parteipolitisch unabhängig sind, sich zum Prinzip der Einheitsgewerkschaft bekennen und die Beschäftigten unabhängig vom ihrem jeweiligen sozialen Status und ihren politischen oder weltanschaulichen Positionen vertreten;
- für Tarifautonomie, das Streikrecht und das Aussperrungsverbot eintreten und
- sich für eine umfassende Mitbestimmung am Arbeitsplatz, in Betrieben und Verwaltungen, in Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft einsetzen, und hierzu in den Betrieben und Verwaltungen Betriebsräte fördern, die von den Belegschaften frei gewählt werden.

Der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB beauftragt den Bundesvorstand, parallel hierzu alle Vorbereitungen zu treffen, mit denen sichergestellt werden kann, daß der DGB im Zuge des Vereinigungsprozesses der Mitgliedsgewerkschaften die Aufgaben des Dachverbandes in der DDR wahrnehmen kann. Dabei ist auszuschließen, daß der DGB die formale Rechtsnachfolge und die inhaltliche Verantwortung für die Politik des FDGB nach dessen Auflösung übernimmt.

## **II. Deutsche Einigung mit der Perspektive einer europäischen Friedensordnung**

Nationalstaaten können die globalen ökonomischen, ökologischen und sozialen Probleme, vor denen wir stehen, nicht lösen, sondern nur Beiträge dazu leisten. Der Einigungsprozeß Deutschlands muß deshalb in den europäischen Einigungsprozeß eingebunden sein und die weltweite Zusammenarbeit und die Friedenspolitik fördern.

Dies erfordert die beschleunigte Weiterentwicklung der Europäischen Gemeinschaft hin zu einer Europäischen Union, die sich auf Frieden, Demokratie, soziale Gerechtigkeit und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für alle gründet.

Die deutsche Einheit ist untrennbar mit der Weiterentwicklung der Friedensordnung in Europa verknüpft. Der 14. Ordentliche Bundeskongreß ist der Auffassung, daß die Militärbündnisse ihre bisherige Funktion verloren haben; ihre Strategien sind zu überdenken und in Richtung auf Aufgaben von politischen Bündnissen weiterzuentwickeln. Im Rahmen des KSZE-Prozesses muß eine gesamteuropäische, die bisherigen Bündnisstrukturen übergreifende Sicherheitsordnung entwickelt werden. Das erste Ziel müssen weitere Abrüstungsschritte sein. Dazu gehören der vollständige Abbau von atomaren und chemischen Waffen und eine erhebliche Reduzierung der konventionellen Streitkräfte mit dem Ziel der Nicht-Angriffsfähigkeit.

Die polnische Westgrenze muß endlich uneingeschränkt anerkannt werden.

Die EG muß die wirtschaftlichen und politischen Reformen in den Ländern Mittel- und Osteuropas unterstützen. Darüber hinaus ist die Zusammenarbeit der Staaten des Warschauer Paktes und der NATO mit dem Ziel gefordert, auch in anderen Teilen der Welt den Aufbau von sozialen und demokratischen Strukturen zu fördern, damit Spannungen abgebaut und eine weltweite Friedensordnung ermöglicht wird.

Beide deutschen Staaten müssen jetzt bei der Abrüstung Schrittmacher sein, indem sie ihre Streitkräfte auf ein Mindestmaß verringern, ihre Verteidigungshaushalte senken und auf alle neuen Rüstungsprojekte, wie z. B. auf den Jäger '90 oder auf luftgestützte atomare Abstands Waffen, verzichten.

## **III. Sozialunion als integrativer Bestandteil der Wirtschafts- und Währungsunion**

Die Wirtschaftsgemeinschaft und Währungsunion ist ein wichtiger erster Schritt zur Schaffung eines geeinten Deutschlands. Mit diesem Schritt muß der notwendige wirtschaftliche Erneuerungsprozeß in der DDR eingeleitet werden.

Dieser kann für die Menschen in der DDR aber nur dann zu einer spürbaren Verbesserung der Lebenssituation führen, wenn die Wirtschaftsgemeinschaft und Währungsunion von vornherein mit der Sozialunion eine Einheit bildet.

Das Zusammenwachsen der unterschiedlichen wirtschafts- und sozialpolitischen Regelungen in beiden deutschen Staaten darf keinesfalls zum Abbau von Arbeitnehmerrechten führen. Vielmehr ist es nach wie vor erforderlich, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in der Bundesrepublik zu verbessern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert daher die Regierungen beider deutschen Staaten dazu auf, den Einigungsprozeß Deutschlands als Chance zu nutzen, jetzt einen demokratischen, sozialen Rechtsstaat im Zentrum Europas zu begründen.

Dies erfordert sowohl gesetzlich festzuschreibende soziale Grundrechte als auch eine praktische Politik der Regierungen, die konsequent auf Vollbeschäftigung, soziale Gerechtigkeit und soziale Sicherheit ausgerichtet ist.

Um der zu befürchtenden Massenarbeitslosigkeit in der DDR entgegenzuwirken und die in der Bundesrepublik noch immer bestehende Massenarbeitslosigkeit endlich zu beseitigen, fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB eine wirksame Arbeitsmarktpolitik und eine Wirtschaftspolitik, mit der gezielt das qualitative Wirtschaftswachstum gefördert wird, etwa durch Ausbau der Infrastruktureinrichtungen und der öffentlichen Dienstleistungen und durch Abbau der Umweltverschmutzung. Hierzu gehört auch ein gezieltes, kurzfristig wirksames, zeitlich begrenztes Hilfsprogramm für DDR-Unternehmen.

Neben einer gezielten Beschäftigungspolitik fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß des DGB die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beider deutscher Staaten am steigenden gesellschaftlichen Wohlstand.

Für die Bundesrepublik bedeutet dies u. a., die in den letzten Jahren eingetretene Umverteilung der Einkommen zugunsten der Arbeitgeber wieder auszugleichen. Für die DDR steht zunächst die Sicherung der realen Nettoeinkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sodann die schrittweise Steigerung der Einkommen im Vordergrund. Zielsetzung ist, gleiche Arbeits- und Lebensbedingungen in beiden deutschen Staaten bzw. später des gesamten Deutschlands zu schaffen. Die Gewerkschaften werden hierzu mit Hilfe der Tarifpolitik die ihnen möglichen Beiträge leisten.

Zur kurzfristigen Sicherung der realen Nettoeinkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DDR sind im Zusammenhang mit dem System der Umtauschkurse eine zeitliche Streckung des Subventionsabbaus sowie direkte Ausgleichszahlungen etwa in Form von Wohn- und Kindergeld notwendig.

Soziale Sicherheit und Gerechtigkeit bedeutet auch, die finanziellen Belastungen, die in der Übergangsphase der Einigung beider deutscher Staaten auf die öffentlichen Haushalte der Bundesrepublik zukommen werden, gerecht zu verteilen. Steuererhöhungen und Belastungen der Sozialversicherungen sind ebenso auszuschließen wie weitere Unternehmenssteuer-senkungen.

Das vom Bund und von den Ländern ausgearbeitete Fondskonzept ist eine tragfähige Grundlage zur Finanzierung von Finanzhilfen für die DDR. Darüber hinaus bestehen aber noch weitere Finanzierungsspielräume – z. B. weitere, umfangreiche Einsparungen im Verteidigungshaushalt oder die Nutzung der zu erwartenden Steuermehreinnahmen aus höherem Wirtschaftswachstum –, die für eine wirksame Beschäftigungspolitik und für die Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt werden müssen.

Neben diesen praktischen politischen Maßnahmen fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß, für das zukünftig geeinte Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen für die Schaffung eines demokratischen, sozialen Rechtsstaates herzustellen. Der Entwurf für einen Staatsvertrag zwischen der Bundesrepublik und der DDR ist dafür eine Grundlage. Es sind jedoch noch nicht in allen Bereichen die notwendigen Maßnahmen zur Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen.

Eine künftige gesamtdeutsche Arbeits- und Sozialordnung muß mindestens die folgenden Elemente umfassen:

#### 1. Recht auf Arbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Recht auf Arbeit muß ein soziales Recht mit Verfassungsrang sein. Es muß durch eine konsequente Vollbeschäftigungspolitik verwirklicht werden. Dies erfordert eine entsprechende Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik (z. B. berufliche Qualifizierung, Rehabilitation oder Arbeitsförderung) in beiden deutschen Staaten sowie weitere Arbeitszeitverkürzungen.

Die finanziellen Leistungen bei Arbeitslosigkeit müssen einen ausreichenden Einkommensersatz gewährleisten.

#### 2. Koalitionsfreiheit und Koalitionsrechte

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit haben. Dazu gehören Streikrecht und Tarifautonomie, auch für den gesamten öffentlichen Dienst. Die Aussperrung muß verboten werden. Das Unterlaufen der Tarifautonomie durch die Öffnung der Betriebsverfassung für den Abschluß von Tarifverträgen durch Betriebsräte wird abgelehnt.

#### 3. Umweltschutz als Staatsziel

Der Umweltschutz muß Staatsziel mit Verfassungsrang werden. Ausgangspunkt für eine zukunftsorientierte Umweltpolitik eines geeinten Deutschlands müssen alle umweltpolitischen Vorschriften der Bundesrepublik sein. Sie sind so schnell wie möglich auch für die Betriebe in der DDR zu verwirklichen.

Diese Normen sind jedoch konsequent gemäß den umwelt- und energiepolitischen Forderungen des DGB weiterzuentwickeln.

#### 4. Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Dies ist eine staatliche Aufgabe mit Verfassungsrang, aus dem entsprechende gesetzliche Regelungen und politische Maßnahmen entwickelt werden müssen. Der Schaffung von mehr und besser qualifizierten Arbeitsplätzen für Frauen, verbunden mit einer umfassenden Frauenförderung, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Bestehende Schutzrechte für Frauen, wie z. B. das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen, sind uneingeschränkt beizubehalten.

Erwerbstätige Mütter und Väter sind durch die Gewährung von bezahltem Elternurlaub oder vorübergehend reduzierter Arbeitszeit und durch Kündigungsschutz besonders unter Schutz zu stellen. Sie müssen einen Rechtsanspruch auf ein bedarfsdeckendes, quali-

tativ hochwertiges Angebot an ganztägigen Kinderkrippen sowie an Kindergärten und Kindertagesstätten haben.

#### 5. Mitbestimmung

Hierzu gehören insbesondere die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, verbesserte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher Ebene (z. B. bei der Einführung neuer Techniken), die qualifizierte Mitbestimmung auf der Unternehmensebene sowie gesamtwirtschaftliche Mitbestimmungsrechte entsprechend den Gesetzesvorschlägen des DGB.

Darüber hinaus müssen Schritte zur Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivvermögen eingeleitet werden.

#### 6. Ausbau der Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen vor unwürdiger oder willkürlicher Behandlung geschützt und in ihrer Persönlichkeit geachtet werden.

Eine Kündigung ohne einen triftigen Grund muß ebenso wie die Leiharbeit und die gewerbsmäßige Arbeitsvermittlung ausgeschlossen sein.

Befristete Arbeitsverträge dürfen nur aus sachlich gerechtfertigten Gründen zugelassen werden.

Jugendliche sowie Behinderte und benachteiligte Personengruppen sind in besonderem Maße zu schützen.

Es muß ein einheitlicher Arbeitnehmerstatus geschaffen werden, mit dem unterschiedliche Rechte von Arbeitern, Angestellten und Beamten beseitigt werden.

Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen arbeits- und sozialrechtlich gleichgestellt werden.

#### 7. Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitszeiten

Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe müssen so geplant und gestaltet werden, daß eine Gefährdung der Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weitestgehend ausgeschlossen ist.

Dazu gehört auch eine humane Gestaltung der Dauer und Lage der Arbeitszeit, wie z. B. das freie Wochenende.

#### 8. Soziale Sicherheit

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien müssen das Recht auf Teilhabe an den sozialen Sicherungssystemen haben. Diese müssen alle notwendigen Maßnahmen zum Schutz, zur Besserung oder zur Wiederherstellung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit gewährleisten. Sie müssen eine dem allgemeinen Lebensstandard angemessene materielle Sicherung bei Krankheit, Mutterschaft, einer reduzierten Erwerbsfähigkeit, im Alter und bei Arbeitslosigkeit garantieren.

## 9. Recht auf Wohnen

Es müssen politische Maßnahmen ergriffen werden, um allen ein ausreichendes und preiswertes Wohnraumangebot zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören auch erhebliche Mehrleistungen im staatlich geförderten Wohnungsbau.

Es muß zudem sichergestellt sein, daß bisherige Besitzverhältnisse geachtet werden und die Mieter vor Kündigungen geschützt werden.

## 10. Recht auf Bildung und Berufsbildung

Alle Menschen haben ein Recht auf umfassende Bildung. Diese darf kein Mittel gesellschaftlicher Auslese sein, sondern muß alle Begabungen fördern und soziale Unterschiede ausgleichen. Dazu gehört die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf individuelle Bildungsförderung.

Bildung, die die persönliche und berufliche Existenz der Menschen sichern und ihre gesellschaftliche Teilnahme fördern soll, bedarf entsprechender Inhalte. Sie müssen die Probleme und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen und deren Fähigkeiten zum aktiven Mitgestalten und selbstverantwortlichen Handeln entwickeln.

Diese Ziele lassen sich am besten durch die integrierte und differenzierte Gesamtschule verwirklichen, die als Ganztagschule organisiert ist.

Es muß sichergestellt werden, daß alle Jugendlichen eine qualifizierte Berufsausbildung in Betrieben, Schulen oder Hochschulen absolvieren sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an systematischer Weiterbildung teilnehmen können. Dazu gehört das Recht auf bezahlten Bildungsurlaub.

## 11. Gleichwertige Lebensbedingungen für die Menschen in allen Regionen

Der Staat ist verpflichtet, in allen Regionen für gleichwertige Arbeits- und Lebensbedingungen auf hohem Niveau und für ein ausreichendes und preiswertes Angebot an öffentlichen Gütern und Dienstleistungen einschließlich kultureller Angebote zu sorgen.

Die Steuer-, Finanz- und Sozialpolitik muß so ausgerichtet sein, daß ein Höchstmaß an sozialer Gerechtigkeit erreicht wird.

Bei der Ausfüllung dieser sozialen Grundrechte müssen die internationalen Arbeitsnormen – wie die der Internationalen Arbeitsorganisation oder der Sozialcharta des Europarates – eingehalten werden.

*Der mit dem Antrag geforderte Aufbau freier und unabhängiger Gewerkschaften in Ostdeutschland ist abgeschlossen. Die Einordnung des geeinten Deutschlands in den europäischen Einigungsprozeß ist grundsätzlich gewährleistet, unabhängig davon, daß dieser Einigungsprozeß selbst mit Schwierigkeiten behaftet ist. Mit den im Antrag genannten Elementen einer künftigen gesamtdeutschen Arbeits- und Sozialordnung sowie mit den konkreten Einzelmaßnahmen zugunsten einer größeren sozialen Gerechtigkeit, einer konsequenten Vollbeschäftigungspolitik und verbesserter Arbeitnehmerrechten hat sich der DGB bisher nur zum Teil durchsetzen können. Sie sind Hauptgegenstand der politischen Auseinandersetzungen der letzten Jahre; hierzu wird auf den Geschäftsbericht verwiesen.*

## 12 (A)

Antragsteller: Franz Steinkühler und Genossinnen und Genossen

(Behandelt nach Antrag 45)

### **Entschließung zur Demokratiebewegung in Mittel- und Osteuropa**

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß stellt fest, daß sich die gesellschaftliche Ordnung in den Ländern Ost- und Mitteleuropas im Laufe der letzten Monate grundlegend verändert hat. Er begrüßt die Demokratisierungsprozesse in Mittel- und Osteuropa, die teilweise bereits zur Herausbildung parlamentarischer Demokratien geführt haben. Er solidarisiert sich mit den Kräften, die diese Prozesse eingeleitet haben und noch tragen und gibt seiner Hoffnung Ausdruck, daß diese Prozesse stabilisiert werden können und zu einem ungeteilten und demokratischen Europa führen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß ist davon überzeugt, daß die Politik der Entspannung und die gewachsene Bereitschaft zur Verständigung sowie zur Förderung des Friedens durch Abrüstung aber auch der Abbau des Mißtrauens zwischen den Machtblöcken den Boden für diese Entwicklung bereitet haben. Darum wird der DGB auch weiter alle Bemühungen zur Förderung von Entspannung, Verständigung und Frieden unterstützen. Er sieht sich verpflichtet, dazu beizutragen, die Achtung der Menschen- und gesellschaftlichen Rechte, besonders der Gewerkschaftsrechte in diesen Ländern, zu sichern. Die Übereinstimmung in der Beachtung dieser Grundsätze sind für ihn Richtschnur für Beziehungen und Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer dieser Länder.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß gibt seiner Überzeugung Ausdruck, daß allein im Rahmen einer gesamteuropäischen Friedensordnung das bisher Erreichte gefestigt und ausgebaut werden kann.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß erwartet die uneingeschränkte Achtung des Selbstbestimmungsrechtes der Nationen. Militärischer und wirtschaftlicher Druck und Gewalt dürfen keine Mittel sein, dieses selbstverständliche Recht zu unterdrücken. Die Lösung von Konflikten muß am Verhandlungstisch und mit friedlichen Mitteln erfolgen.

Mit Sorge betrachtet der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß die kritische Wirtschaftssituation in den Ländern Ost- und Mitteleuropas. Dekaden staatlicher Zwangswirtschaft haben ein katastrophales Erbe hinterlassen. Die Überwindung dieses Erbes, die Eingliederung dieser Wirtschaften in das internationale Wirtschaftssystem und ihr Anschluß an den Weltmarkt erfordern Investitionen, Übertragung technischen Know-hows und Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung. Dies sind unerläßliche Aufgaben sowohl staatlicher Entwicklungsförderung westlicher Industrienationen als auch privater Unternehmen.

Die sozialen Risiken, die mit der Übernahme marktwirtschaftlicher Entwicklungsmodelle verbunden sind, dürfen nicht übersehen werden. Die Einführung der Marktwirtschaft in diesen Ländern muß daher sozialstaatlichen Bindungen unterliegen.

Schon jetzt liegt ein erheblicher Teil der Einkommen in den Ländern Ost- und Mitteleuropas weit unter der Armutsgrenze. Arbeitslosigkeit durch unvermeidbare Maßnahmen der Rationalisierung und Inflation durch Freigabe bisher staatlich subventionierter Preise werden das Anwachsen sozialer Not weiter begünstigen. Gemeinsam mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) wird der DGB gegenüber den internationalen Finanzinstitutionen,



dem Internationalen Währungsfonds und der Weltbank, darauf drängen, daß sie bei ihren Auflagen die sozialen Erfordernisse berücksichtigen. Insbesondere ist bei allen wirtschaftlichen Reformmaßnahmen die Einhaltung der Mindestnormen der Internationalen Arbeitsorganisation zu beachten.

Es ist unerläßlich, daß starke und unabhängige Gewerkschaften, die sich nicht als Transmissionsriemen der Staatsmacht verstehen, als wirtschaftliche und soziale Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Länder wirken. Ergänzend hierzu sind der DGB, der IBFG, der EGB und die ihnen angeschlossenen Gewerkschaften bereit, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ost- und Mitteleuropa gegenüber den eigenen Regierungen und vor den internationalen Foren zu Gehör zu bringen.

Mit Befriedigung nimmt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß das Entstehen neuer unabhängiger Gewerkschaften und in einigen Ländern die Bemühungen der bisherigen Arbeitnehmerorganisationen, sich zu echten Interessenvertretungen zu wandeln, zur Kenntnis. Letzten Endes bestimmen allein die Arbeitnehmer dieser Länder, welcher Organisation sie zukünftig ihr Vertrauen geben wollen. Von dieser Entscheidung wird der DGB sich bei seiner zukünftigen Zusammenarbeit leiten lassen.

Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß fordert den DGB-Bundesvorstand auf, direkt und im Rahmen eines koordinierten Programmes des IBFG seine Unterstützung zu geben beim Aufbau starker und leistungsfähiger Gewerkschaften in allen Ländern Mittel- und Osteuropas, insbesondere durch:

- materielle Unterstützung ihrer Strukturen,
- organisatorische Hilfe,
- Konsultation in allen gewerkschaftlichen Fachbereichen,
- Mitwirkung bei gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen,
- Beteiligung der Gewerkschaften in Ost- und Mitteleuropa an den Bemühungen zur Schaffung eines europäischen Sozialraumes und eines gemeinsamen Europas der Arbeitnehmer.

*Die Befürchtungen gegenüber den sozialen Folgen bei der Transformation der mittel- und osteuropäischen Wirtschaften haben sich leider bestätigt. Die wesentlichen Transformationsmodelle, besonders für die GUS, sind gescheitert. Der DGB hat im Rahmen der gemeinsamen Arbeit des IBFG bei den internationalen Finanzinstitutionen koordinierte Hilfsmaßnahmen in den Bereichen der Wirtschafts- und Sozialpolitik eingefordert. Der DGB hat als Ausrichter des Gewerkschaftsgipfels 1992 gemeinsam mit der TUAC auf verbesserte Koordination der Hilfsmaßnahmen der Industrienationen, insbesondere im Sozialbereich, gedrängt.*

*Die Gewerkschaften aus Mittel- und Osteuropa wurden über das Europäische Gewerkschaftsforum an die Arbeit der EG-Kommission mit Hilfe des DGB und des EGB herangeführt. Gewerkschaftsbünde aus Bulgarien, Polen, Ungarn, Slowakei, Rumänien und Tschechien haben Beobachterstatus beim EGB und damit Zugang zu allen Gremien. Von seiten des DGB werden Kontakte zu allen Gewerkschaftsbünden ausgebaut. Dabei beteiligte sich der DGB insbesondere an den vom Koordinierungsausschuß des IBFG für die Gewerkschaften*

*Mittel- und Osteuropas durchgeführten Bildungsveranstaltungen und -seminaren durch Entsendung von Fachleuten.*

*Die Beteiligung der Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa an der Formierung eines sozial ausgerichteten Staates erfolgt wesentlich über dreigliedrige Einrichtungen. Der DGB beteiligte sich aktiv durch Entsendung eigener Experten an dem IAO-Programm zur Verbesserung der Dreigliedrigkeit. Materielle Hilfe wurde vom DGB bereitgestellt, insbesondere für die CS-KOS und die Unabhängige Gewerkschaftsbewegung in Albanien. Fachliche Beratung im Organisationsbereich für die Gewerkschaften erfolgte durch den DGB auch vermittels der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung.*

## **13 (A)**

Antragsteller: Bundesvorstand

(Behandelt mit den anderen Anträgen zur Satzung)

### **§ 3 Nr. 1 der DGB-Satzung**

§ 3 Nr. 1, Absatz 1 wird ersatzlos gestrichen.

*Erlедigt.*

## **15 (A)**

Antragsteller: Horst Schmitthener, Wolfgang Warburg und Genossinnen und Genossen

(Behandelt in der „deutschlandpolitischen Debatte“ zu Beginn der Antragsberatung)

### **„Soziale Sicherung und deutscher Einigungsprozeß“**

Für ein geeintes Deutschland fordern die Gewerkschaften ein umfassendes soziales Sicherungssystem auf der Basis des solidarischen Ausgleichs. Hierbei sind die im Sozialpolitischen Programm des DGB 1990 dargestellten Grundsätze und Forderungen Leitlinien gewerkschaftlicher Sozialpolitik. Die notwendige Harmonisierung der sozialen Systeme darf sich nach Auffassung der Gewerkschaften nicht als bloße Übernahme bundesrepublikanischer Regelungen und Systeme verstehen.

Trotz eines anerkannt hohen Niveaus der sozialen Sicherung in der Bundesrepublik ist es unstrittig, daß die Sicherungssysteme zum Teil erhebliche Lücken und strukturelle Mängel aufweisen. Die nach wie vor andauernde Massenarbeitslosigkeit, die hohe Zahl Langzeitarbeitsloser, die Zunahme ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse, das hohe Maß arbeitsbedingter Gesundheitsschäden, die rapide gestiegene Zahl der Sozialhilfeempfänger, die neue Armut, die mangelnde soziale Absicherung Pflegebedürftiger, die Wohnungsnot: all dies signalisiert – trotz jahrelang positiver Wirtschaftsentwicklung – das Ausmaß ungelöster sozialer Probleme und der Ungleichheit in der Bundesrepublik. Es ist zu befürchten, daß mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel in der DDR sich in der Form ähnliche, in den Auswirkungen aber schärfere soziale Probleme ergeben werden. Damit kann die Möglichkeit einer gespalte-

nen und entsolidarisierten Gesellschaft in einem geeinten Deutschland mit gefährlichen politischen Entwicklungen – z. B. Rechtsradikalismus, Ausländerfeindlichkeit – verbunden sein. Die Anstrengungen der Wirtschafts- und Finanzpolitik, vor allem aber der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik müssen daher im Prozeß der deutschen Einigung auf soziale Gerechtigkeit gerichtet sein.

Für die Soziale Sicherung fordert der 14. Ordentliche Bundeskongreß insbesondere:

### **Gesundheitspolitik/Krankenversicherung**

Nach einer Übergangsphase mit einem kassenartenneutralen Träger in der DDR ist in einem geeinten Deutschland auf der Basis einer reformierten Kassenstruktur der Bundesrepublik ein pluralistisches System der Krankenversicherung mit folgenden Elementen einzuführen:

- Versicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse,
- Beitragsbemessungsgrenze in Höhe der Beitragsbemessungsgrenzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung,
- einheitlicher Arbeitnehmerbegriff,
- Risikoausgleich und Wahlfreiheit,
- gemeinsame Gremien für alle Kassenarten auf allen Ebenen mit Entscheidungskompetenz nach dem Selbstverwaltungsprinzip.

Die Strukturen des Gesundheitswesens sind weiterzuentwickeln, wobei u. a. folgende Elemente zu berücksichtigen sind:

- Verstärkter Ausbau von Gesundheitsförderung und Prävention,
- Verzahnung von ambulanter und stationärer Versorgung, gemeinschaftliche Praxisausübung, vor allem auch durch Polikliniken und Ambulatorien,
- eine für die ärztliche Versorgung verbindliche Empfehlungsliste für die Arzneimittelverordnung in Verbindung mit gesetzlich vorgeschriebenen Preisverhandlungen zwischen Krankenkassen und den Herstellern von Arzneimitteln,
- die Integration der Absicherung Pflegebedürftiger in die soziale Krankenversicherung unter Einbeziehung eines staatlichen Zuschusses.

### **Alterssicherung**

Notwendig ist eine fortschrittliche Anpassung der Alterssicherung der DDR an die Alterssicherung in der Bundesrepublik. Dabei ist zu prüfen, ob und inwieweit bestimmte Elemente nicht nur während einer Übergangsphase beibehalten, sondern auch in ein gemeinsames System übertragen werden können. Dazu gehören z. B.: Generelle Versicherungspflicht aller Erwerbstätigen, Rente für von Geburt an Behinderte, Mindestsicherung, gemeinsame Trägerschaft für Arbeiter und Angestellte. Die Alterssicherung der Frauen ist zu einem eigenständigen Anspruch weiterzuentwickeln. Die Finanzgrundlagen der Rentenversicherung müssen durch einen Staatszuschuß auf einem, gegenüber den derzeitigen Verhältnissen der Bundesrepublik deutlich höherem Niveau sowie auf mittlere Sicht durch einen zusätzlichen, an der Wertschöpfung bemessenen Arbeitgeberbeitrag langfristig gesichert werden. Das Niveau der

Alterssicherung (einschließlich der Zusatzversorgungssysteme) muß zukünftig etwa 90 v.H. des verfügbaren Einkommens eines vergleichbaren Arbeitnehmers erreichen.

Ferner muß ein ausreichendes Angebot an Hilfen zur Pflege und Betreuung älterer Menschen, z. B. Heimpflegedienste, Altentagesstätten, Altenheime geschaffen werden.

### **Gesundheitsschutz in der Arbeitsumwelt**

Erforderlich ist ein für alle Arbeitnehmer geltendes Arbeitsschutzgesetz mit umfassenden, verbindlichen und einklagbaren Schutzvorschriften als Grundlage für die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsumwelt und -organisation.

Betriebs- und Personalräte müssen in allen Fragen des Gesundheitsschutzes in der Arbeitsumwelt ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht erhalten.

Die gesetzliche Unfallversicherung ist zur Bekämpfung aller arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu verpflichten. Das Berufskrankheitenrecht ist grundlegend zu reformieren.

### **Sozialpolitische Mitbestimmung, Organisation**

Träger der Sozialversicherung (einschließlich Arbeitsverwaltung) sind Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Für alle sozialrechtlichen Streitigkeiten ist ein effektiver gerichtlicher Rechtsschutz durch die – in der DDR noch zu schaffenden – Sozialgerichte zu gewährleisten, die unter gleichberechtigter Mitwirkung ehrenamtlicher Richter zu entscheiden haben.

Zur Wahrnehmung gemeinsamer Aufgaben sind Arbeitsgemeinschaften der Sozialversicherung auf allen Ebenen zu bilden. Die Beschlüsse müssen für alle Beteiligten verbindlich sein. Aufgabe der Arbeitsgemeinschaften ist es insbesondere, die Einheitlichkeit und Wirksamkeit in der Versorgung mit Sach- und Dienstleistungen sicherzustellen.

*Siehe Erledigungsvermerke zu A 113, A 114, A 138.*

*Darüber hinaus wurden und werden die spezifischen sozialen Probleme aufgrund der deutschen Einigung laufend öffentlich thematisiert.*

## **16 (A)**

Antragsteller: Franz Steinkühler, Monika Wulf-Mathies und Genossinnen und Genossen

(Behandelt in der „deutschlandpolitischen Debatte“ zu Beginn der Antragsberatung)

### **Für einen Volksentscheid über eine Verfassung des vereinigten Deutschlands**

Der Bundeskongreß des DGB stellt fest:

Für die Struktur und das Verfahren des Prozesses der Vereinigung Deutschlands stellen die Artikel 23 und 146 des Grundgesetzes keine sich ausschließenden Alternativen dar.

Beide Wege sind vereinbar, beide Wege müssen verknüpft werden.

Die Anwendung des Artikels 23 ermöglicht den schnellen Weg zur Einigung, was dem Wunsch der DDR-Bevölkerung Rechnung trägt.

Der Weg einer Vereinigung über Artikel 23 verdeutlicht zugleich den Respekt vor der Qualität des Grundgesetzes, das sich in der Nachkriegsgeschichte in seinen Grundorientierungen und Grundstrukturen bewährt hat.

Der Weg des Artikels 23 schließt jedoch gleichzeitig auch länger andauernde Übergangsregelungen und Anpassungsfristen ebenso wenig aus wie begründete, notwendige und gewünschte Änderungen gegenüber dem Grundgesetz in einer neuen Verfassung.

Aus der Sicht der Arbeitnehmer in beiden deutschen Staaten, aus der Sicht ihrer gemeinsamen Interessen in einem einigen Staat mit einer einheitlichen Gewerkschaftsbewegung, tritt der DGB entschieden für eine soziale und ökologische Gestaltung der Verfassungsordnung ein.

Hierzu gehören beispielsweise

- die Vorrangigkeit und konsequente Durchsetzung des Sozialstaatsprinzips,
- die klare Sicherung des Streikrechts und das Verbot der Aussperrung,
- die Ausdehnung der Tarifautonomie im Öffentlichen Dienst auf Beamtinnen und Beamte,
- die eindeutige und verbindliche Orientierung auf ökologische Zielsetzungen.

Zugleich muß geprüft werden, ob plebiszitäre Elemente in die Verfassungsordnung stärker integriert werden können.

Der Prozeß der Einigung bedarf der Klärung und Absicherung der außen- und sicherheitspolitischen Rahmenbedingungen.

Der Bundeskongreß hält es für erforderlich, die Verfassung des vereinigten Deutschlands in einem Volksentscheid zur Abstimmung zu stellen. Dies ist aus Gründen des demokratischen Selbstverständnisses und der Bürgerbeteiligung notwendig. Das Volk muß am Prozeß der Vereinigung, an der Beendigung der Teilung unmittelbar beteiligt werden. Die Vollendung der staatlichen Einheit ist auch Ausgangspunkt einer auf Dauer angelegten politischen Ordnung.

*Die Möglichkeit der Durchsetzung dieser Forderung ist zur Zeit nicht in Sicht; das Anliegen wird weiterverfolgt.*

*Die deutsche Einigung wäre Anlaß genug gewesen, das Grundgesetz, das sich in den mehr als 40 Jahren bundesrepublikanischer Praxis bewährt hat, zu einer Verfassung weiterzuentwickeln, die durch das gesamte Staatsvolk legitimiert ist. Art. 146 des Grundgesetzes hat für den Fall der Vereinigung vorgesehen, daß das deutsche Volk in freier Entscheidung eine Verfassung beschließt.*

*Zur Frage der Weiterentwicklung des Grundgesetzes zu einer Verfassung des vereinten, nunmehr souveränen Staates hat die unter Federführung des Justitiars beim DGB Bundesvorstand tagende Arbeitsgruppe unter Beteiligung externer Verfassungsjuristen, Materialien und Forderungen zum Ausbau von Demokratie und Mitbestimmung, der Aufnahme weiterer Grund- und Menschenrechte in die Verfassung sowie der konsequenten Durchsetzung des Sozialstaatsprinzips vorgelegt. Die Ergebnisse sind in den Beschluß des DGB Bundesvor-*

standes vom 10. März 1992 eingegangen, der ein umfangreiches Forderungspapier zu den Fragen verabschiedete.

Die Arbeitsergebnisse sind in einer Broschüre unter dem Titel „Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus“ erschienen.

Die Gemeinsame Verfassungskommission aus je 32 Mitgliedern des Bundestages und des Bundesrates hat mittlerweile ihre Arbeit abgeschlossen. Das Ergebnis der umfangreichen Beratungen bleibt hinter den Erwartungen und Hoffnungen zurück, die der DGB und weite Bevölkerungskreise – insbesondere auch die Menschen in den neuen Bundesländern – mit der Verfassungsreform verbunden haben. Eine direkte Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an der Entwicklung und Verabschiedung der Verfassung ist nicht vorgesehen. Die Änderungen des Grundgesetzes werden im Gesetzgebungsverfahren mit 2/3 Mehrheit verabschiedet werden. Die Option des Art. 146 GG bleibt weiterhin erhalten.

## **I 7 (A bis einschließlich „... eindeutig Stellung zu beziehen“; M an BV: Rest des Antrages ab „und eine breite ...“**

Antragsteller: Eva Meier und Genossinnen und Genossen

(Behandelt mit Antrag 279)

### **Normenkontrollklage der Bayerischen Staatsregierung gegen die Notlagenindikationsregelung des § 218 StGB**

Der 14. DGB-Bundeskongreß fordert den DGB-Bundesvorstand auf, gegen die von der Bayerischen Staatsregierung beim Bundesverfassungsgericht eingereichte Normenkontrollklage gegen die Notlagenindikationsregelung des § 218 StGB und die §§ 200 g und f RVO eindeutig Stellung zu beziehen und eine breite Aufklärungskampagne zu führen gegen den Versuch, auf diese Weise das umstrittene Beratungsgesetz zum § 218 durchzudrücken und darüber hinaus Frauen bei Vorliegen der Notlagenindikation den Anspruch auf Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung abzuerkennen.

*Das Bundesverfassungsgericht hat die Krankenkassenfinanzierung als verfassungswidrig erklärt.*

*Weitere Ausführungen dazu im Geschäftsbericht.*

## 18 (A)

Antragsteller: Gudrun Hamacher und Genossinnen und Genossen

(Behandelt in der „deutschlandpolitischen Debatte“ zu Beginn der Antragsberatung)

### **Die Vereinigung der beiden deutschen Staaten darf nicht zu Lasten der Frauen gehen**

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses fordern den DGB-Bundesvorstand auf, darauf hinzuwirken, daß die Vereinigung der beiden deutschen Staaten nicht zu Lasten der Frauen geht.

Bei der deutsch-deutschen Vereinigung darf in der DDR kein Abbau der familienpolitischen Leistungen erfolgen, damit keine Verschlechterung der sozialen Situation der Frauen eintritt. Vielmehr müssen durch frauen- und familienpolitische Maßnahmen sowie durch Frauenförderung auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen in der Bundesrepublik verbessert werden.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses fordern zur Schaffung eines geeinten Deutschlands:

1. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern muß als staatliche Aufgabe Verfassungsrang behalten.
2. Die derzeit hohe Frauenerwerbsquote in der DDR darf nicht durch eine hohe Frauenarbeitslosigkeit abgelöst werden. Bei Umstrukturierung der Betriebe und Verwaltungen sind für Frauen gleichermaßen wie für Männer die Arbeitsplatzchancen zu sichern.
3. Im Zuge der Wirtschaftsreform und der Modernisierung der Betriebe ist darauf zu achten, daß Frauen gleichberechtigt an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. Dabei ist auf die Lebenssituation der Frauen Rücksicht zu nehmen.
4. Die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, daß Männer und Frauen gleichermaßen erwerbstätig sein und Familienaufgaben wahrnehmen können.
5. Der in der DDR vorhandene Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz und das vorhandene flächendeckende Netz von Kinderbetreuungseinrichtungen (Krippen, Kindergärten, Horte, Schulspeisung) ist zu erhalten und qualitativ zu verbessern.
6. Die bestehenden Regelungen des Betreuungsurlaubs für erkrankte Kinder von 4 Wochen bei einem Kind und weiteren 2 Wochen für jedes weitere Kind sind zu erhalten. Insbesondere sind die Schutzmaßnahmen für Alleinerziehende zu erhalten.
7. Die freie Entscheidung der Frau zur Mutterschaft ist weiterhin zu gewährleisten; die in der DDR bestehende Fristenregelung für Schwangerschaftsabbrüche soll bis zur Verwirklichung der DGB-Forderung nach einer Reform des § 218 ff StGB im Sinne der Entkriminalisierung gemäß der Beschlüsse Nr. 354 und 355 des 13. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses erhalten bleiben. Das Beratungsangebot ist qualitativ und quantitativ auszubauen, so daß Betroffene ein Beratungsrecht in Anspruch nehmen können. Der DGB wehrt sich gegen jede Zwangsberatung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften achten beim Aufbau demokratischer unabhängiger Gewerkschaften darauf, daß Frauen ihren gleichberechtigten Platz in der Organisation einnehmen.

Die künftigen Betriebsräte sowie die gewerkschaftliche Interessenvertretung wirken darauf hin, daß die Beschäftigungschancen von Frauen gesichert und verbessert werden. Die Notwendigkeit, Chancengleichheit für und Gleichberechtigung von Frauen in Betrieben und Gesellschaft in Ost und West durchzusetzen, wird durch die Vereinigung der beiden deutschen Staaten noch dringender.

*Seit Beginn der Wende in der ehemaligen DDR haben Kolleginnen der Abteilung Frauen verschiedene Veranstaltungen, unabhängig von der jeweiligen Trägerschaft, wahrgenommen, um Kontakte herzustellen und ggf. Multiplikatorinnen der gewerkschaftlichen Frauenarbeit zu finden. Um schnellstmöglich ein Netzwerk aufzubauen, wurde ein Verzeichnis aller gewerkschaftlichen Frauenvertreter/-innen in den neuen Bundesländern erstellt.*

Zur Serie von Arbeitsmarktgesprächen in den neuen Bundesländern und zum Thema „Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit mit Frauen in den neuen Bundesländer“ wird auf den Geschäftsbericht verwiesen.

*Zu den sieben Forderungen des Antrags:*

- 1. siehe Geschäftsbericht;*
- 2. wurde in den Arbeitsmarkt- und Werkstattgesprächen zur „Frauenförderung in der regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik“ aufgegriffen. Durch die Teilnahme des DGB an der Konzentrierten Aktion „Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern“ von Frau Ministerin Merkel wurde ebenfalls versucht, die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch die Zusammenstellung „Arbeitsmarktpolitische Programme der neuen Bundesländer“ in einer Broschüre sollte diesem Ziel dienen;*
- 3. bis 5. siehe Geschäftsbericht;*
- 6. der Freistellungsanspruch für erwerbstätige Mütter und Väter wurde weitgehend entsprechend der DGB-Forderung geändert;*
- 7. siehe Antrag 279.*

*In Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk wurde eine Arbeitstagung „Veränderte Zeiten: Frauen und Bildung zwischen Ost und West“ durchgeführt. Als weiteres wurden Frauenseminare angeboten.*

*Die nächsten Bearbeitungsschritte:*

- Die aus den Werkstattgesprächen hervorgegangenen Projekte werden personell und ideell unterstützt.*



## 19 (A)

Antragsteller: Antonio Piraino und Genossinnen und Genossen

(Behandelt mit Antrag 258)

### Initiativantrag zum Ausländergesetz

Mit Enttäuschung nehmen die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB die Verabschiedung des neuen Ausländergesetzes zur Kenntnis.

Sie bedauern, daß CDU/CSU und F.D.P. dieses Gesetz unter Nutzung ihrer Mehrheit durch die parlamentarischen Beratungen gejagt haben, um die Verabschiedung im Bundesrat noch am 11. Mai 1990 zu ermöglichen mit einer Mehrheit, die sie durch die Wahl in Niedersachsen am 13. Mai 1990 verloren haben.

Auf der Strecke geblieben ist dabei die notwendige Versachlichung der Diskussion und die gründliche Erörterung, die sicherlich an vielen Stellen zu einer Vereinfachung der Bestimmungen und einer größeren Praxis- und Realitätsbezogenheit geführt hätten.

Die vorgetragene Argumente von Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und Initiativen, die mehrheitlich gegen den Regierungsentwurf gerichtet waren, wurden größtenteils ignoriert. Die Chance, ein fortschrittliches, an der Realität, daß 4,5 Mio. Ausländer ein Teil unserer Gesellschaft geworden sind, orientiertes und auf die europäische Einigung gerichtetes Ausländergesetz zu schaffen, wurde von der Mehrheit im Bundestag und dem derzeitigen Bundesrat vertan.

Kein Verständnis haben die Delegierten dafür, daß nach dem neuen Gesetz

- die Verfestigung der Aufenthaltssicherheit und die Familienzusammenführung von der Erfüllung der Wohnraumklausel abhängig ist. Dies bedeutet, daß gewährte Rechte durch die derzeitige Wohnungssituation stranguliert werden,
- 60 Monatsbeiträge zur Rentenversicherung als Voraussetzung für die Erteilung der Aufenthaltsberechtigung geleistet sein müssen. Dies bedeutet, daß selbst hier geborene ausländische Kinder frühestens mit 21 Jahren und wenn sie ein Studium absolvieren, erst mit 35 Jahren den für Ausländer sichersten Aufenthaltsstatus erhalten können,
- die politische Betätigung unserer ausländischen Kolleginnen und Kollegen eingeschränkt werden kann,
- für junge Ausländer die Einbürgerung zwar formal erleichtert, aber der Haupthinderungsgrund, die Aufgabe der ehemaligen Staatsbürgerschaft und Hinnahme der Doppelstaatsbürgerschaft, nicht beseitigt wird.

Das neue Ausländergesetz ist nach wie vor am Nationalstaatsdenken des vergangenen Jahrhunderts orientiert, grenzt Ausländer mehr aus, als sie zu integrieren und stempelt sie immer noch als Gefahr für die Gesellschaft ab.

Unsere ausländischen Kolleginnen und Kollegen, die inzwischen mehr als 30 Jahre ihren Beitrag zur Gestaltung unserer Gesellschaft leisten, haben ein besseres Gesetz verdient. Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB erwarten, daß die durch die Parlamentsmehrheit in Aussicht gestellte Überprüfung des Gesetzes in zwei Jahren nicht nur genutzt wird, damit neue Regelungen im Interesse der Behörden geschaffen werden, son-

dern unter Beachtung der Interessen der Ausländer wesentliche Verbesserungen zu ihren Gunsten erfolgen.

Außerdem wird sich der DGB weiterhin dafür einsetzen, daß neue Mehrheiten zustande kommen für ein fortschrittliches, humanes Ausländergesetz.

*Der DGB hat ständig die Praxis mit dem neuen Ausländergesetz verfolgt und auch die Gewerkschaften um Erfahrungsberichte gebeten. Nach vorliegenden Erkenntnissen war die Kritik des DGB zum Gesetzentwurf absolut richtig, wie die spätere Praxis gezeigt hat. Bei verschiedenen Veranstaltungen wurde auch gegenüber den Parteien die Kritik des DGB am Ausländergesetz erneuert und auf Änderungsnotwendigkeiten hingewiesen.*

## I 10 (A)

Antragsteller: Ullrich Galle und Genossinnen und Genossen

(Behandelt mit Antrag 10)

### **Alternative Arbeitsplätze**

Der DGB-Bundeskongreß begrüßt die militärisch entspannte Lage in Ost und West. Erstmals besteht die Gelegenheit wirklicher Abrüstung. Der DGB-Bundeskongreß erwartet von den im Rahmen der KSZE stattfindenden Wiener Abrüstungsverhandlungen, daß die geschichtlich einmalige Chance genutzt und alle Möglichkeiten zur Sicherung des Friedens in Europa und darüber hinaus ausgeschöpft werden.

Diese Entwicklung wird Auswirkungen auf viele Arbeitsplätze in der gewerblichen Wirtschaft und die Zivilbeschäftigten bei den alliierten Streitkräften und der Bundeswehr haben; auch wird die wirtschaftliche Kraft ganzer Regionen betroffen werden.

Der DGB-Bundeskongreß erwartet daher von der Bundesregierung und den Landesregierungen, daß sie rechtzeitig für die Schaffung alternativer Arbeitsplätze von Betrieben der militärischen Produktion und für die Zivilbeschäftigten bei den alliierten Streitkräften und der Bundeswehr sorgen.

Der DGB-Bundeskongreß fordert weiterhin

- daß bereits im Vorfeld wirksam werdender Abrüstungsschritte finanzielle Mittel zur Schaffung solcher alternativer Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Neben den Ländern sind besonders der Bund und die Europäische Gemeinschaft gefordert.

Der DGB-Bundeskongreß erwartet ausdrücklich, daß dazu auch Mittel aus dem Verteidigungshaushalt des Bundes verwendet werden.

Der Aufbau notwendiger öffentlicher Dienstleistungen, (z. B. im Umweltschutz, im Sozial- und Gesundheitsdienst und dem öffentlichen Personennahverkehr) bietet neben Handels-, Handwerks- und Produktionsbereichen dafür gute Grundlagen.

- daß die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre gewählten Vertretungen und die Gewerkschaften rechtzeitig und umfassend informiert werden und Regelungen zur sozialen Sicherheit eingeleitet werden.

- daß auf der Kommunal-, der Landes- und der Bundesebene „Strukturkommissionen“ die Maßnahmen zur Schaffung alternativer Arbeitsplätze unterstützen. Notwendige Quaiifikationen- und Altersanalysen der Beschäftigten sowie Analysen über Altlasten und Liegen-schaften können von diesen Kommissionen durchgeführt bzw. begleitend unterstützt werden.

Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte sind in diesen Kommissionen zu betei-ligen.

Der DGB-Bundeskongreß setzt sich auch dafür ein, daß die Bundesreglerung unverzüglich in Verhandlungen mit den Staaten der NATO eintritt, mit dem Ziel, das „Zusatzabkommen zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen (NATO-Truppenstatut ZA)“ in der Weise zu ändern, daß alle Benachteiligungen deut-scher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den alliierten Streitkräften abgeschafft wer-den und im übrigen die volle Souveränität der BRD erreicht wird.

*Dort wo notwendig, wurden die Vorschläge auf regionaler Ebene konkretisiert.*

## 111 (A)

Antragsteller: Monika Wulf-Mathies und Genossinnen und Genossen

(Behandelt in der „deutschlandpolitischen Debatte“ zu Beginn der Antragsberatung)

### **Demokratisierung und Neustrukturierung der öffentlichen Unternehmen in der DDR**

Der gesellschaftliche Umbruch in der DDR erfaßt in zunehmendem Umfang den öffentlichen Sektor. Die Defizite der Zentralverwaltungswirtschaft haben das Verhältnis der Bürgerinnen und Bürger zu öffentlichen Unternehmen schwer belastet. In der schrankenlosen Privatisie-rung der Staatsbetriebe wird deshalb häufig ein Ausweg aus den erlebten und noch immer vorhandenen Mängeln bei der ausreichenden Bereitstellung qualitativer Güter und Dienstlei-stungen gesehen. Damit Staat nicht länger gleichbedeutend ist mit Unterdrückung und Mißwirtschaft müssen aus Staatsorganen Dienste für die Bürgerinnen und Bürger werden.

Privatisierung, wo es um Aufgaben der Daseinsvorsorge geht, geht zu Lasten der Lebens-qualität. Der Markt deckt nur dort die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger, wo Gewinne erzielt werden können. Die Interessen der Bevölkerung nach bedarfsorientiert und flächen-deckend angebotenen, ausreichenden und preiswerten Gütern und Dienstleistungen werden dabei in der Regel ebenso wenig berücksichtigt, wie die Anforderungen des Umweltschutzes.

Die Aufgaben der Daseinsvorsorge dürfen deshalb auch in der DDR nicht dem freien Spiel der Kräfte überantwortet werden. Vorrangig ist politisch zu klären, welche Dienstleistungen für die Gesellschaft erbracht werden müssen, um soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und umweltverträgliches Handeln zu sichern. Ziel muß eine angemessene Mischung von pri-vatwirtschaftlichen und öffentlichen Strukturen sein, die eine humane, demokratische, sozia-le und ökologische Weiterentwicklung gewährleistet.

Der 14. Bundeskongreß fordert deshalb:

- Den öffentlichen Sektor in der DDR grundlegend zu reformieren. Bürger- und Verbraucherfreundlichkeit sind dabei ebenso wichtig wie Gesetzlichkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit.
- Auch in der DDR sind öffentliche Unternehmen und Einrichtungen – vom Eigenbetrieb und Regiebetrieb bis zu Zweckverbänden – erforderlich, die öffentliche Aufgaben unter demokratischer Kontrolle wahrnehmen. Dazu bedarf es öffentlich-rechtlicher Unternehmensformen und einer Gemeindeverfassung, die über Selbstverwaltung und Finanzautonomie gewährleistet, daß Aufgaben der Daseinsvorsorge in öffentlicher Trägerschaft wahrgenommen werden können. Unternehmen und Einrichtungen sind so zu organisieren, daß die Bedarfsgerechtigkeit, Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen.

Bei der Umstrukturierung öffentlicher Dienstleistungen ist darauf zu achten, daß ein ausgewogenes Verhältnis von zentralen und dezentralen Strukturen geschaffen wird. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, daß in einem demokratisch föderalen System die unmittelbare Aufgabenzuweisung und Kontrolle durch vom Volk legitimierte Gremien erfolgt.

In der DDR geht es darum,

- ein Transportwesen auf dem Stand der Technik mit optimalen Sicherheiten für Beschäftigte und Nutzer zu organisieren,
- einen öffentlichen Personennahverkehr auszubauen, der den Bedürfnissen der bestehenden und zukünftigen Infrastruktur Rechnung trägt und durch ein attraktives Leistungsangebot Bürgerinnen und Bürger zu ökologischen Verhaltensweisen anregt,
- soziale Dienste flächendeckend und auf die Bedürfnisse spezifischer Personengruppen orientiert einzurichten, um den sich abzeichnenden Konkurrenzverhältnissen solidarische Dienste entgegenzustellen,
- ein Gesundheitswesen mit einer Struktur zu schaffen, die die Betreuungs- und Behandlungsabläufe zum Wohle der Patienten optimiert, die Erfahrungen des Personals nutzt und ein kooperatives Miteinander aller Beschäftigungsgruppen sichert,
- eine sichere, umwelt- und gesundheitsverträgliche sowie ausreichende und preisgerechte Energieversorgung zu gewährleisten; erforderlich sind außerdem Maßnahmen, die eine intelligentere und rohstoffschonendere Verwendung der Energieträger ermöglichen,
- die traditionelle Müllentsorgung zu einer umwelt- und ressourcenschonenden Abfallwirtschaft weiterzuentwickeln und dabei der qualifizierten Information und Beratung der Verbraucher durch geschultes Personal einen besonderen Stellenwert einzuräumen.

In all diesen Bereichen gibt es einen ungeheuren Nachholbedarf, aber auch die Chance, eine Vielzahl qualifizierter Arbeitsplätze zu schaffen. Der Ausbau öffentlicher Dienste und Einrichtungen dient der Lebensqualität für alle Menschen, er ist gleichzeitig ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung in der DDR.

*Das Anliegen des Antrags wurde vom DGB konkretisiert im „Sofortprogramm für eine Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in den neuen Bundesländern“ vom Frühjahr 1991.*

*Umsetzungshemmnisse liegen in den von den Wirtschaftsverbänden stark unterstützten Bestrebungen der Bundesregierung, Betrieb und Finanzierung von Infrastruktureinrichtungen im Osten, in den Bereichen Entsorgung und Verkehr auf Private zu übertragen. Hierzu wurden auf Veranlassung des DGB die Möglichkeiten, Grenzen und Probleme einer privaten Finanzierung und eines privaten Betriebs von Infrastruktureinrichtungen untersucht. Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen die Kritik des DGB: Privatunternehmen können im Infrastrukturbereich nur als „Erfüllungsgehilfen“ des Staates tätig werden. Private Infrastrukturfinanzierung ist unter gesamtwirtschaftlichen Aspekten nicht vorteilhafter als staatliche Neuverschuldung und für die öffentlichen Hände auch nicht billiger, sondern häufig sogar teurer.*

*Der DGB hat zu den entsprechenden Aktivitäten und Beschlüssen der Bundesregierung jeweils kritisch Stellung genommen. Diese Kritik führte jedoch nicht zum Erfolg, da sich die Bundesregierung in ihrer Privatisierungspolitik nicht von sachlichen, sondern primär von ideologischen Gesichtspunkten leiten läßt.*

## **I 12 (M zu I 6)**

Antragsteller: Karin Benz-Overhage und Genossinnen und Genossen

(Behandelt in der „deutschlandpolitischen Debatte“ zu Beginn der Antragsberatung)

### **Kriegsdienstverweigerung**

Die DDR hat mit ihrer „Verordnung über den Zivildienst in der DDR“ (Gesetzblatt Teil I, Nr. 10, vom 20. Februar 1990) eine der liberalsten Regelungen der Welt geschaffen. Keine Gewissensprüfung, gleiche Dienstdauer von Wehr- und Zivildienst, Orientierung des Zivildienstes am Arbeitsrecht statt am Wehrrecht, keine Einplanung in die militärische Landesverteidigung und keine strafrechtliche Verfolgung derjenigen, die den Dienst verweigern, zeichnen diese Verordnung aus.

Die Delegierten des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes fordern, bei der Entwicklung einer gemeinsamen Verfassung das Recht auf Kriegsdienstverweigerung als uneinschränkbares Recht aufzunehmen und sich dabei an der „Verordnung über den Zivildienst in der DDR“ zu orientieren.

*Die Fragen der Verankerung von Friedensstaatlichkeit im Grundgesetz haben ihren Niederschlag in den Verfassungspolitischen Leitlinien des DGB gefunden. Es wird hier eine Ergänzung des Artikel 20 Abs. 1 Grundgesetz durch die Staatszielbestimmung der Friedensstaatlichkeit vorgeschlagen.*

*Darüber hinaus ist in der öffentlichen Diskussion die im Beschluß I 12 angesprochene „Verordnung über den Zivildienst in der DDR“ nicht mehr tragend geworden. Die Regelung der DDR über den Zivildienst galt nach Art. 3 des Einigungsvertrages für Angehörige der ehemaligen Nationalen Volksarmee in einem Übergangszeitraum weiter. Ihre Bedeutung ist damit bis heute entfallen.*

*Die Formulierung des Grundgesetzes, das die Gewissensfreiheit zur Verweigerung des Kriegsdienstes in Art. 12 a Abs. 2 GG garantiert, ist umfassend. Die demgegenüber durch Gesetz (ZDG und WehrpflG) vorgenommene Regelung der längeren Dauer des Zivildienstes*

*im Verhältnis zu dem Grundwehrdienst wird von uns unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung abgelehnt. Eine tatsächliche Angleichung der Dienste ist nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts jedoch in absehbarer Zeit nicht in Sicht.*

## **I 13 (M zu 264)**

Antragsteller: Eva Meier und Genossinnen und Genossen

(Behandelt in der „deutschlandpolitischen Debatte“ zu Beginn der Antragsberatung)

### **Gewerkschaftliche Forderungen zur zukünftigen Rundfunkstruktur auf dem Territorium der DDR**

In Übereinstimmung mit den Mediengewerkschaften in der DDR (Gewerkschaft Kunst, Kultur, Medien; IG Druck und Papier, VDJ) beschließt der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß:

1. Eine Neustrukturierung des Hörfunks und Fernsehens in der Phase der Herstellung der staatlichen Einheit Deutschlands muß den demokratischen und kulturellen Bedürfnissen entsprechen, die sich in dieser historischen Situation abzeichnen. Die bekanntgewordenen Planspiele, am Reißbrett regionale Zuordnungen vorzunehmen und Frequenzen und Programmschwerpunkte neu zu verteilen, um Einflußsphären und Einnahmequellen zu sichern, mißachten die Wünsche und Vorstellungen der bei den Sendern Beschäftigten ebenso wie die Bedürfnisse der Hörer und Zuschauer. Die Krise des Rundfunks in der Bundesrepublik Deutschland muß aber anders bewältigt werden als durch eine Vereinhaltungspolitik gegenüber der DDR.

Als spezifische Bedürfnisse, denen Hörfunk und Fernsehen auf dem Territorium der DDR gerecht werden müssen, erkennt der DGB

- die Förderung, Vermittlung und kritische Begleitung der Demokratisierungsprozesse in der DDR, die mit der staatlichen Einheit und der Schaffung entsprechender Verwaltungsstrukturen keineswegs abgeschlossen sind, sondern sich langfristig auf allen gesellschaftlichen Ebenen abspielen;
- ein breites Informationsbedürfnis der Menschen auf dem Gebiet der heutigen DDR hinsichtlich demokratischer Institutionen und Strukturen, und zwar ausgehend von den Möglichkeiten und Defiziten des gesellschaftlichen Lebens, die in der DDR in den letzten 40 Jahren bestanden und das Denken und Handeln maßgeblich bestimmt haben;
- die gegenseitige Vermittlung im Prozeß des Zusammenwachsens von den jeweils unterschiedlichen Positionen aus;
- die Erhaltung funktioneller Zusammenhänge im bisherigen Mediengefüge der DDR, die zur Herausbildung der spezifischen DDR-Kulturleistungen beigetragen haben; in diesem Zusammenhang sind die künstlerisch-dramatischen Abteilungen des Hörfunks und Fernsehens ebenso zu nennen, wie die DEFA-Studios, deren immenses künstlerisches Potential auch bei einer Neustrukturierung nicht zur Disposition stehen darf.

Daraus folgt:

- a) Es muß auch weiterhin Hörfunk und Fernsehen mit einem eigenen DDR-Profil geben.

- b) DDR-Programme müssen in der Bundesrepublik ebenso allgemein empfangbar sein wie umgekehrt ARD und ZDF im Gebiet der heutigen DDR.
- c) Es soll keine Eingliederung der DDR-Programme in die bundesdeutschen Systeme erfolgen, sondern eine konstruktive Konkurrenz entstehen, die Unterschiede deutlich macht und ihre Verarbeitung ermöglicht.
- d) Eine Verminderung der bisherigen DDR-Programme zugunsten von ARD und ZDF ist ebenso abzulehnen wie umgekehrt eine Reduzierung der Programme der ARD in Überschneidungsregionen (z. B. Berlin). Die These, daß die staatliche Einheit eine Reduzierung der Programmvielfalt nach sich ziehen müsse, kann sich allenfalls auf finanzielle und machtpolitische Gründe stützen, hält aber medien- und programmpolitischen Kriterien nicht stand. Weder entstünde mit der Herstellung der staatlichen Einheit Deutschlands eine „Übersorgung“ mit Programmen, noch kann von einer personellen „Überbesetzung“ in den Rundfunkanstalten der DDR gesprochen werden:
  - In der Phase der Einführung des dualen Systems in der Bundesrepublik konnten die Befürworter des privaten Rundfunks gar nicht genug Programme aufreiben, um ihrem angeblichen Vielfaltsbedürfnis Genüge zu tun. Dieses Schlagwort hat überhaupt nichts mit dem Sättigungsgrad des Informationsbedarfs zu tun, sondern dient einzig und allein der Zurückdrängung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks zugunsten der Privaten.

Im übrigen läßt sich eine Übersorgung auch dann nicht feststellen, wenn man die bestehenden DDR-Programme mit der ARD und dem ZDF vergleicht. Es gibt in der DDR republikweit 2 Fernsehprogramme und 5 Hörfunkprogramme bei 16 Mio. Einwohnern. Das entspricht nahezu exakt dem, was der WDR für sein Versorgungsgebiet anbietet. Mit diesen Programmen sind angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen in der DDR aber unvergleichlich vielfältigere und kompliziertere Bedürfnisse abzudecken. Bezogen auf die Landesrundfunkanstalten und Bundesrundfunkanstalten der Bundesrepublik mit ihren zahlreichen sich z. T. überschneidenden Hörfunkprogrammen und gemessen an den drei öffentlich-rechtlichen Fernsehketten in der BRD nimmt sich das Angebot in der DDR quantitativ eher bescheiden aus.

Eine größere Versorgungsdichte ergibt sich lediglich in den Grenzregionen und besonders in der Region Berlin. Diese Versorgungsdichte ist in Berlin mehr noch als anderswo notwendig, weil hier an der Nahtstelle zwischen Ost und West die kulturell-gesellschaftliche DDR-Identität, kommunale, regionale und nationale Aspekte des Zusammenwachsens, die mögliche zukünftige Hauptstadtfunction und die im Rahmen des KSZE-Prozesses zunehmende Bedeutung einer Verbindungsstelle zwischen Ost- und Westeuropa eine Rolle spielen.

Was die angebliche personelle Überbesetzung anbetrifft, brauchen die DDR-Rundfunkanstalten den Vergleich mit der ARD und dem ZDF nicht zu scheuen. Den ca. 32.000 festangestellten Beschäftigten der ARD und des ZDF und ihrer Gemeinschaftseinrichtungen und zurechenbaren Tochterunternehmen stehen 12.500 festangestellte Mitarbeiter des DDR-Hörfunks und -Fernsehens, einschließlich der Studiotchnik, die bisher von der Post beschickt wird, gegenüber. Hinzugerechnet werden müssen auf ARD- und ZDF-Seite ca. 8.000 freie Mitarbeiter, die es in dieser Form in der DDR nicht und zahlenmäßig nur in einer zu vernachlässigenden Größenordnung gibt.

Ferner werden vom DDR-Rundfunk noch in großem Umfang Eigenleistungen im dramatisch-künstlerischen Bereich erbracht, die von den bundesrepublikanischen Anstalten nur in sehr viel geringerem Umfang oder überhaupt nicht angeboten werden, was zu der aus westlicher Sicht ungewöhnlichen Zahl von festen Regisseuren, Dramaturgen, Schauspielern etc. führt.

Speziell im Programmbereich sind die Beschäftigtenzahlen keineswegs sehr hoch. DDR 2 beispielsweise beschäftigt ca. 70 Programm-Mitarbeiter, der Deutschlandsender etwa 170. Einige Besonderheiten wie doppelte Verwaltungen für Studiotechnik einerseits und Programm andererseits werden jetzt schon im Zuge der DDR-Rundfunkreform beseitigt.

Das Verhältnis von Beschäftigtenzahl zu versorgter Bevölkerung (40.000/60 Mio. in der BRD; 12.500/16 Mio. in der DDR) liefert jedenfalls keinen Anhaltspunkt für die behauptete Überbesetzung.

2. Der DGB setzt sich für den Vorrang des öffentlich-rechtlichen Rundfunks im Gebiet der heutigen DDR ein. Er befindet sich damit in Einklang mit maßgeblichen gesellschaftlichen Kräften in der DDR ebenso wie mit dem Medienbeschluß der Volkskammer. Das bedeutet zum einen, daß die Zulassung privater Rundfunkanstalten gegenüber der Etablierung und dem Ausbau des öffentlich-rechtlichen Rundfunks nachrangig und von dessen Funktionsfähigkeit und ungeschmälertem Fortbestand abhängig ist. Es bedeutet weiter, daß das duale Rundfunksystem keineswegs automatisch auf die DDR übertragbar ist, sondern ggf. vor den gesellschaftlichen Notwendigkeiten in der Phase des demokratischen Umbaus und des Zusammenwachsens der beiden deutschen Staaten zurücktreten muß. Es kann darüber hinaus bedeuten, daß die Zulassung Privater von anderen, strengeren Bedingungen abhängig ist als in der Bundesrepublik.

Alle zur Zeit bestehenden terrestrischen Frequenzen sind deshalb zunächst dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk vorzubehalten.

Die Herausbildung eines öffentlich-rechtlichen Rundfunks Ostdeutschlands muß – entsprechend dem Medienbeschluß der Volkskammer – nicht in jeder Hinsicht dem Modell ARD oder ZDF folgen, aber die wesentlichen Strukturelemente eines treuhänderischen gesellschaftlichen Rundfunks realisieren, als da sind:

- staatsfern;
  - unabhängig von einzelnen gesellschaftlichen Machtgruppen;
  - dem Vielfaltsgebot und gesetzlich zu regelnden Programmgrundsätzen verpflichtet;
  - gesellschaftlich, nicht staatlich kontrolliert;
  - finanziell ausreichend ausgestattet und nicht erpreßbar;
  - föderal – wobei die Einrichtung von Landesrundfunkanstalten republikweite Ketten im Rahmen staatsvertraglicher Regelungen nicht ausschließt.
3. Der künftige öffentlich-rechtliche Rundfunk auf dem Gebiet der DDR soll sich im wesentlichen aus Gebühren finanzieren. Dies entspricht am klarsten dem Prinzip der Staatsferne.



Je nach wirtschaftlicher Entwicklung wird die Werbung als weitere Finanzierungsmöglichkeit an Bedeutung zunehmen.

Es ist abzusehen, daß das Gebührenaufkommen in den Überschneidungsgebieten zwischen Ost und West nicht ausreichen wird. Sollten auch die Werbbeeinnahmen nicht den notwendigen Finanzbedarf, der durch den Wegfall der bisherigen staatlichen Finanzierung in der DDR einerseits und durch die immensen technischen Innovationskosten andererseits entsteht, abdecken, müssen zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten gefunden werden.

Der DGB schlägt vor, für eine Übergangszeit von 10 – 15 Jahren eine staatliche Zusatzfinanzierung einzurichten, die allerdings sehr sorgfältig mit dem Prinzip der Staatsferne in Einklang gebracht werden muß.

In Erwägung zu ziehen wäre beispielsweise eine Rundfunkstiftung der Länder. Die durch eine solche Stiftung zu vergebenden Mittel müßten dem Zugriff des Staates entzogen werden, etwa durch Einrichtung eines unabhängigen, durch die Rundfunkräte zu wählenden Stiftungsrats. Auf diese Weise ließe sich der nötige finanzielle Spielraum herstellen, um die Neustrukturierung des Rundfunks in der DDR entsprechend den gesellschaftlichen Bedürfnissen in sozialverträglicher Weise zu realisieren.

*Die Forderungen des Initiativantrages konnte nicht realisiert werden. Der Prozeß des Zusammenwachsens beider Teile Deutschlands wurde auf dem Gebiet von Funk und Fernsehen ausschließlich durch die Gesetzgebung nach dem Vorbild der alten Bundesländer gesteuert und nicht, wie im Antrag vorgeschlagen, durch den Aufbau neuer Rundfunkformen und -strukturen.*

*Mit dem Einigungsvertrag änderten sich die Voraussetzungen zur Erfüllung der Antragsforderungen grundlegend.*

*Wiederholte Gespräche des DGB mit dem Rundfunkbeauftragten und dessen Beirat, Protestversammlungen der Belegschaften im DDR-Fernsehzentrum Berlin-Adlershof sowie auf dem Rundfunkgelände in Berlin, Nalepa-Straße, verliefen größtenteils erfolglos, da die Auflösung des ehemaligen DDR-Rundfunks mit Artikel 36 Einigungsvertrag vorgegeben war.*

*Lediglich ein DDR-Sender mit hohem kulturpolitischen Anspruch blieb erhalten „Deutschlandsender (DS-)Kultur“, der seit 1994 gemeinsam mit RIAS und Deutschlandfunk das neue „Deutschland Radio“ bildet.*

*Während alle Rundfunkmitarbeiter der übrigen DDR-Sender entlassen wurden, um sich nach Überprüfung durch die Gauck-Behörde bzw. eine Kontrollinstanz der Rundfunk-Einrichtung für die neuen Rundfunkanstalten bewerben zu können, blieb den DS-Kultur-Beschäftigten nach Überprüfung ihr Arbeitsplatz (mit der zwischenzeitlichen Zuständigkeit durch das ZDF) zunächst erhalten.*

*Ein sozial verträglicher Abbau von Arbeitsplätzen soll nun nach dem Zusammenschluß der drei beteiligten Sendeanstalten im Deutschland Radio stattfinden.*

*Der Intendant des ZDF hat sich in seiner Eigenschaft als Überleitungsintendant für Deutschland Radio vor allem dafür stark gemacht, daß die Programmanliegen von DS-Kultur im künftigen Programm ihren festen Platz haben sollen.*

*Die Forderung des DGB nach Vorrang des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in den neuen Bundesländern ließ sich insofern zunehmend schwerer durchsetzen, da teilweise die Gesetze für privat-kommerziellen Rundfunk eher vorbereitet waren als die des öffentlich-rechtlichen. Bei letzterem spielte die Domestizierung und die Besetzung der Spitzenpositionen mit Bewerbern aus den alten Bundesländern eine entscheidende Rolle. Sie hat u. a. dazu geführt, daß die Akzeptanz von ARD und ZDF gegenüber den privat-kommerziellen Rundfunkveranstaltern in den neuen Bundesländern zu wünschen übrigläßt.*

*Ebenso hat die weit verbreitete Übertragung per Satellitenschüssel zu Wettbewerbsnachteilen für ARD und ZDF geführt, die erst seit der Funkausstellung 1993 auch per Satellit in den neuen Bundesländern empfangbar sind.*

## **I 14 (M zu 25)**

Antragsteller: Ursel Girmond und Genossinnen und Genossen

(Behandelt in der „deutschlandpolitischen Debatte“ zu Beginn der Antragsberatung)

### **Entschließung des 14. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB zur deutschen Einheit**

Der DGB setzt sich mit Nachdruck dafür ein, daß bei der geplanten Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion bzw. bei der entstehenden politischen Vertragsgemeinschaft das z. Zt. in der DDR existierende kommunale Wahlrecht für Ausländer und Ausländerinnen erhalten und für das Gebiet der Bundesrepublik und Berlin-West übernommen wird.

*Der DGB hat sich mit dem Antragsbegehren bei den Verhandlungen über den Einigungsvertrag nicht durchsetzen können.*

## **I 15 (A)**

Antragsteller: Lorenz Schwegler, Christian Götz und Genossinnen und Genossen

(Behandelt mit Antrag 51)

### **Südafrika**

1. Der 14. Ordentliche DGB-Bundeskongreß begrüßt die Freilassung von Nelson Mandela und eines Teils der politischen Gefangenen, die Entbannung des African National Congress und anderer Widerstandsorganisationen sowie die Lockerung des Ausnahmezustandes in Südafrika. Die Anti-Apartheid-Bewegung in Südafrika und wachsender internationaler Druck haben die Regierung de Klerk veranlaßt, wesentliche Zugeständnisse an die demokratische Opposition zu machen. Damit dieser Prozeß anhält, darf der Druck der Apartheid-Gegner nicht nachlassen.

Der DGB-Bundeskongreß fordert daher

- die vollständige Aufhebung des Ausnahmezustandes,
- die Freilassung aller politischer Gefangenen,

- die Rücknahme der noch immer geltenden Sicherheitsgesetze,
- den Abbau aller noch bestehender Hindernisse für eine Rückkehr der Exilierten nach Südafrika,
- die Fortsetzung des begonnenen Prozesses von Verhandlungen über die Erarbeitung einer Verfassung für ein demokratisches Südafrika.

Die Delegierten verurteilen willkürliche Verhaftungen, erst recht aber das Aufkommen von „Todesschwadronen“, die die Repression anstelle des offiziellen Sicherheitsapparates ausüben.

2. Für die Schaffung eines vereinigten, demokratischen und nicht-rassistischen Südafrikas bleiben internationaler Druck und die Fortsetzung internationaler Sanktionen wesentliche Voraussetzungen. Das heißt vor allem:

- Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Sanktionen,
- konsequente Umsetzung des UN-Waffenembargos,
- Fortsetzung des Boykotts im Kultur- und Wissenschaftsbereich.

Die deutschen Gewerkschaften verstehen ihre Bemühungen um Verstärkung des internationalen Drucks auf das Apartheid-Regime dabei vor allem als unabdingbaren Beitrag, um die Kraft des Widerstandes im Innern entsprechend der Einsicht zu fördern, daß der Kampf letztlich im Lande selbst entschieden wird.

Als wesentliche Unterstützung wird dabei von den nicht-rassistischen Gewerkschaften in Südafrika der verstärkte Druck auf deutsche Unternehmen in Südafrika empfunden, die von der IG Metall entwickelten 14 Mindeststandards tatsächlich einzuhalten.

3. Als besonders wirksam haben sich bereits jetzt Sanktionen im finanziellen Bereich erwiesen. Während sich insbesondere die US-Banken aus dem Südafrika-Geschäft weitgehend zurückgezogen haben, sind bundesdeutsche Banken, vor allem durch die Vergabe von Handelskrediten und ihre Rolle in den Umschuldungsverhandlungen, eine wichtige Stütze des Apartheid-Regimes geblieben.

Angesichts der Entscheidung der Mehrheit der EG-Staaten, ihre Position von 1985 und 1986 zu bekräftigen, daß eine Überprüfung der Sanktionen erst nach dem vollständigen Abbau der Repressions- und Apartheid-Struktur in Frage kommt, fordert der DGB-Bundeskongreß die betroffenen deutschen Großbanken auf,

- Südafrika kein weiteres finanzielles Entgegenkommen ohne politische Gegenleistungen zu gewähren,
- keine neuen Handelskredite an Staat und Wirtschaft Südafrikas zu vergeben (oder sie zumindest entsprechend dem Beschluß der Commonwealth-Konferenz auf 90 Tage zu begrenzen),
- keine südafrikanischen Anleihen zu begeben.

Die Bundesregierung wird erneut aufgefordert,

- die Erteilung von Hermes-Bürgschaften für Handel und Investitionen Südafrikas einzustellen,

- den Export von Waren nach Südafrika, die von der COCOM-Liste erfaßt sind, zu verbieten.

Die Aufrechterhaltung der Sanktionen ist erforderlich, bis eine demokratische Verfassung in Südafrika verabschiedet worden ist.

4. Der DGB-Bundeskongreß bekräftigt seine Unterstützung der unabhängigen nicht-rassistischen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika, die zu einer großen Hoffnung für die schwarze Bevölkerungsmehrheit insgesamt geworden ist. Er ruft dazu auf, die Spendenaktionen fortzusetzen, um die begonnenen Aktivitäten

- der humanitären und rechtlichen Hilfe,
- der organisatorischen und politischen Unterstützung beim Aufbau der Gewerkschaftsbewegung sowie
- zur Ausbildung gewerkschaftlicher Funktionsträger

verstärkt weiterführen zu können.

Die Gewerkschaften und die gewerkschaftlichen Funktionsträger fordert der DGB-Bundeskongreß auf, auf die in Südafrika tätigen deutschen Firmen ihres Einflßbereiches einzuwirken, damit die von der IG Metall formulierten Mindeststandards so weitgehend wie möglich angewendet werden.

*Nach vielen Jahren des gewerkschaftlichen Kampfes sind die Chancen für ein demokratisches Südafrika ohne Rassendiskriminierung im Berichtszeitraum gewachsen. Mit der Einrichtung des Übergangsrates, dem Abschluß der Verfassungsdiskussion und der Ansetzung freier und gleicher Wahlen für den 27. April 1994 ist die Grundlage für die in Abschnitt 2 und 3 geforderten Wirtschaftssanktionen entfallen.*

*Die Beziehungen und die Zusammenarbeit mit den demokratischen Gewerkschaftsbünden in Südafrika wurden intensiv fortgesetzt. Die Gewerkschaftsbünde COSATU und NACTU erhielten massive finanzielle und materielle Unterstützung über den IBFG-Koordinierungsausschuß Südliches Afrika. Dabei spielten solche Bildungs- und Schulungsprogramme eine wachsende Rolle, die sich an den Bedürfnissen der Übergangs- und Post-Apartheidperiode orientieren.*

*Der DGB trat bei der Bundesregierung, der EU und internationalen Institutionen für die Bereitstellung von Finanzmitteln für die Ausbildung der schwarzen Bevölkerung ein, um den Prozeß des wirtschaftlichen und politischen Wandels zu unterstützen.*

*Der DGB hat die Massaker, Morde und sonstige Menschenrechtsverletzungen in Südafrika während des Berichtszeitraumes verurteilt und die südafrikanische Regierung aufgefordert, ihre Politik der Destabilisierung der Schwarzenorganisationen zu beenden, die Sicherheitskräfte zu kontrollieren und die Verantwortlichen für diese Verbrechen zu verfolgen.*

## **I 17 (M zu 34)**

Antragsteller: Wolfgang Bödicker und Genossinnen und Genossen

(Behandelt mit Antrag 34)

### **Sicherheitsüberprüfung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

Eine Überprüfung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Verfassungsschutzbehörden wird abgelehnt.

Für besonders eng definierte Sicherheitsbereiche muß der durch Polizeibehörden zu überprüfende Personenkreis unter voller Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte genau bestimmt werden. Darüber hinaus bedarf es eines abschließenden Katalogs der zu verwendenden Erkenntnisse. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und des Datenschutzes sind zu beachten. Gegen negative Auswirkungen und Entscheidungen aufgrund der Überprüfungsergebnisse muß der innerbetriebliche Beschwerdeweg und Gerichtsweg offen sein.

*Der Antrag ist erledigt.*

*Durch das Gesetz zur Übertragung der Aufgaben der Bahnpolizei und der Luftsicherheit auf den Bundesgrenzschutz vom 23. Januar 1992, BGBl. I, 177, wurde durch Artikel 2 das Luftverkehrsgesetz in dem von uns geforderten Sinne geändert. Der dort neu eingefügte § 29 d des Luftverkehrsgesetzes entspricht in seinen Absätzen 3 f. im wesentlichen unserem damaligen Formulierungsvorschlag und geht im Hinblick auf die Bestimmtheit der Zulässigkeit von Überprüfungen noch darüber hinaus.*

