

# NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 34 76 E

## IG-Medien-Gründung- Historischer Vorgang

*Es ist nun endlich geschafft. Nach jahrelangen Verhandlungen vereinigten sich im April in Hamburg die bisherige IG Druck und Papier mit den bisherigen sieben Verbänden der Gewerkschaft Kunst zu der neuen Mitglieder-gewerkschaft im DGB, der IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst. „Spät, aber nicht zu spät“, urteilte Walter Jens auf dem 1. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Medien, haben sich Arbeiter und Intellektuelle, „Produzenten und Sachwalter auf dem Gebiet der Reproduktion, Männer und Frauen zusammengefunden“, um sich der „geballten Macht des Apparats, der Fangkraft der Monopole und der Herrschaft des großen Geldes entgegenzustellen“. Die Macht der wenigen*

20  
Jahre

Für die  
Gewerkschaftsarbeit

**NVG**

Nachrichten  
Verlags Gesellschaft

● Gefährliche Pflege ●

● Vorseilende Gefälligkeit ● Am Buffet der BASF ●

● Perestroika auf Abwegen ●

Frankfurt/M.

29. Jahrgang

**5/89**

Mai 1989

Einzelheft DM 5,-

**INHALT**

**POLITIK**

**1. Mai „... nicht die Profite, sondern die Menschen als Maß aller Dinge“** 3

**„Unsere Stärke heißt Solidarität“ Aus der Mai-Rede von Christian Götz** 4

**Jusos im Aufbruch** 4

**WIRTSCHAFT / FINANZEN**

**Ungereimte Energiesteuer** 5

**Daten zur Wirtschaftsentwicklung** 5

**Der Kreislauf der Macht – BASF und die Deutsche Bank** 6

**LÖHNE / TARIFE**

**Erste Warnstreiks im Einzelhandel – Arbeitgeber bieten nur schmale Kost / Interview mit Gerhard Gerlach, Tarifsekretär der Gewerkschaft HBV** 7

**Die Weichen für das Tarifjahr 1990 werden im Frühjahr 1989 gestellt** 8

**Vorausseilende Gefälligkeit der IG Chemie bei der Sonntagsarbeit** 9

**GEWERKSCHAFTEN**

**Gewerkschaft Textil-Bekleidung wirbt intensiv um Angestellte** 10

**NACHRICHTEN-DOKUMENTATION:**

**IG Medien – ein neues Blatt in der Gewerkschaftsgeschichte**

**„Das Ende der Wende, mit den Jusos nach links!“**

**DGB-Solidarität 1989/1990**

**IGM: Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit**

**Mitbestimmung für den einzelnen fühlbar machen / Interview mit Karlheinz Blessing**

**IGM-Jugendkonferenz: Aufbruch in eine bessere Zukunft**

11-34

**IG-Medien-Gründung ...**

könne nur durch die Macht der vielen überwunden werden. Die Gründung der IG Medien wird von Freund und Feind als ein historischer Vorgang gewertet.

Allen Verhinderungsstrategien des Kapitals zum Trotz haben die beiden Gewerkschaften verbandsegoistische Querelen überwunden und sich gegenüber dem Medienkapital – das sowohl Print- als auch elektronische Medien beherrscht und im Kunst- und Kultursektor einen dominierenden Einfluß ausübt – als die einheitliche Gegenmacht formiert. Das erleichtert es, die zahlreich aufgestellten Forderungen durchzusetzen und erschwert der anderen Seite, nach der Devise „teile und herrsche“ zu verfahren. Daß die neue IG Medien sich als Kampforganisation versteht, unterstrichen der unmittelbar vor der Gründung erfolgreich geführte Arbeitskampf in der Druckindustrie um die Verteidigung des freien Wochenendes sowie der Streik beim Norddeutschen Rundfunk im vergangenen Jahr.

Von einer IG Medien können interessenorientierte Konzepte für eine verbesserte Medienpolitik des DGB und der anderen 15 Einzelgewerkschaften ausgehen. Stichpunkte wie Liquidation der „Welt der Arbeit“, Teilverkauf der Büchergilde Gutenberg und die geplante Auflösung des ständigen Ensembles der Ruhrfestspiele in Recklinghausen dokumentieren, daß die Medien- und Kulturpolitik des DGB bisher große Defizite und Schwachpunkte aufweist.

Hier muß die IG Medien ihre ganze Kraft in die Waagschale werfen, um künftig eine Medien- und Kulturpolitik im Interesse der Millionen Abhängigen zu formulieren und mit Leben zu erfüllen. Dazu gehört auch, im Kampf um die Köpfe dem Meinungsmonopol der Medienkonzerne und der mit ihnen verbundenen Regierungen in Bonn und innerhalb der EG Gegenmacht in Form gewerkschaftlichen Bewußtseins zu entwickeln.

Mit der IG Medien haben zwei bisherige Einzelgewerkschaften den Beweis erbracht, daß der DGB reformfähig ist, überkommene, nicht mehr dem Entwicklungsstand der Produktivkräfte entsprechende Gewerkschaftsstrukturen zu verändern. Von Hamburg können auch für andere DGB-Gewerkschaften und den DGB Impulse für eine grundlegende und seit langem notwendige Organisationsreform ausgehen. Dafür entwickelte die IG Medien auf ihrem ersten Gewerkschaftstag Ansätze einer neuen, auf Gegenmacht orientierten Gewerkschaftspolitik in der Umbruchperiode – sie stimmen in vielen Punkten mit denen der IG Metall überein. Alle Gewerkschaften und auch die zur Arbeiterbewegung zählenden politischen Parteien sollten die von der IG Medien ausgehenden Signale und Impulse in ihren Reihen aufgreifen und für den eigenen Bereich entsprechende Schlußfolgerungen ziehen.

**INHALT**

**In vielen Städten Protestaktionen gegen „gefährliche Pflege“** 35

**DGB-Jugend gegen Neonazismus** 36

**Hauptamtlichen-Qualifizierung** 36

**GESELLSCHAFTSPOLITIK**

**Strebt die Bundesregierung Löhne zum Sozialhilfesatz an?** 37

**Neuordnung** 38

**Mickrig** 38

**Binnenmarkt '92 (Leserbrief)** 38

**SOZIALPOLITIK**

**Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Befristete Verträge** 39

**Arbeitslosigkeit – nah besehen (Grafik)** 39

**Sozialhilfe: Zahl der Bedürftigen explosionsartig gestiegen** 40

**Harmonisierung** 41

**INTERNATIONALES**

**Zum 30. Mal Ostseetreffen** 41

**Eine Sozialcharta für die EG wird nicht vom Himmel fallen** 42

**RUBRIKEN**

**GLOSSE** 3  
**TARIFMELDUNGEN** 8  
**TARIFKALENDER** 10  
**GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN** 36  
**PERSONALIEN** 37  
**BÜCHER** 43  
**VERLAGSINTERNES** 43  
**IMPRESSUM** 43  
**TERMINKALENDER** 44  
**BESTELLSCHHEIN** 44  
**ZU GUTER LETZT** 44

**1. Mai: „... nicht die Profite, sondern die Menschen als Maß aller Dinge“**

724 Veranstaltungen mit rund 650 000 Teilnehmern war die vorläufige zahlenmäßige Bilanz, die der DGB-Bundesvorstand am Abend des 1. Mai ziehen konnte. Vornehmlich in den größeren Kreisen gingen den Kundgebungen Demonstrationen voraus. Was die inhaltliche Seite betraf, so standen Forderungen nach einem sozialen Europa, Abrüstung, Arbeit für alle, 35-Stunden-Woche, gegen Sozialabbau, Neonazismus und Ausländerfeindlichkeit im Mittelpunkt der Reden.

DGB-Vorsitzender Ernst Breit kritisierte auf der zentralen Kundgebung in Recklinghausen, daß die versprochene Wende auf dem Arbeitsmarkt ausgeblieben sei. Statt die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, habe die Bundesregierung mit der sogenannten Steuerreform das Geld verschleudert, so daß sie finanzpolitisch nicht mehr bewegungsfähig sei. Breits Stellvertreter Gustav Fehrenbach versicherte in München den Krankenschwestern und Pflegern die volle Unterstützung aller DGB-Gewerkschaften bei den laufenden Tarifverhandlungen. Es dürfe einfach nicht sein, daß erstklassige Arbeit in den Krankenhäusern „nur drittklassig“ bezahlt würde.

Zu den Mai-Rednern gehörten mehrere Vorsitzende von Einzelgewerkschaften. In Duisburg plädierte IG-Metall-Vorsitzender Franz Steinkühler dafür, die Bundesrepublik zu einem Vorreiter für ein soziales Europa zu machen: „Wir wollen ein Europa, in dem nicht die Profite, sondern die Menschen das Maß aller Dinge sind.“ Der IG-Metall-Vorsitzende, der sich erneut für die 35-Stunden-Woche aussprach, forderte eine einklagbare und verbindliche Sozialcharta, in der die sozialen Grundrechte für alle europäischen Arbeitnehmer verankert sind. Die Demokratisierung der Wirtschaft müsse zur gemeinsamen europäischen Aufgabe werden.

Die ÖTV-Vorsitzende Monika Wulf-Mathies rief in Karlsruhe „die Vernünftigen in der Bonner Koalition“ dazu auf, „jetzt weitere Kurskorrekturen der Regierungspolitik einzuleiten“. Die Bürger der Bundesrepublik hätten die „Nase voll von Gesetzen, die als Reform verkauft werden und in Wahrheit nur der Umverteilung von unten nach oben weiteren Vorschub leisten“. Auf deutliche Distanz ging die ÖTV-Vorsitzende auch zum Rentenkompromiß von CDU und SPD. Es sei „sozial unverantwortlich“, höhere Altersgrenzen vorzusehen, während nach wie vor zwei Millionen Arbeitslose auf der Straße stünden. Ihre Gewerkschaft könne es „nicht akzeptieren“, daß diejenigen, die gezwungen seien, früher in Rente zu gehen, jetzt auch noch Abschlüge hinnehmen sollen.

Wie Wulf-Mathies kritisierte HBV-Vorsitzender Lorenz Schwegler – er sprach in Stuttgart – Bundeskanzler Kohl. Dieser

setze nach der Kabinettsumbildung und seiner Regierungserklärung die „Politik des Durchwurstelns“ fort, statt wirkungsvolle Initiativen zum Abbau der Arbeitslosigkeit und der Wohnungsnot zu ergreifen. Und Hermann Rappe, der Vorsitzende der IG Chemie – Papier – Keramik, wandte sich in Hildesheim gegen die verfehlte

**GLOSSE**

**Heimatrecht**

*Hupka, Czaja und andere Berufsvertriebene werden ganz schön sauer sein. Da mühen sie sich seit Jahrzehnten ab, das „Heimatrecht“ der Deutschen aus Teilen des heutigen Polen, der CSSR und der Sowjetunion zu reklamieren – und was macht Bonn?*

*Mit einer Neuauflage der „Heim ins Reich“-Kampagne des Führers Adolf Hitler propagiert die Bundesregierung die Entwurzelung Hunderttausender aus ihrer angestammten Heimat in der Sowjetunion, Polen und Rumänien. Mit Rentenzusagen, Wohnungen, Arbeitsplätzen und finanziellen Starthilfen werden sie aus ihrer Heimat gelockt in eine ungewisse bundesdeutsche Zukunft.*

*Wie kann man nur den Vertriebenenverbänden derart in den Rücken fallen! Wenn das jetzt mit dem Recht auf Heimat nicht mehr so wichtig ist, weil es Bonn politisch in den Kram paßt, was soll dann Herbert Hupka seinen Schlesiern sagen? Wenn man den Wolgadeutschen nahelegt, ihre Heimat in der Sowjetunion zu verlassen, kann man dann im selben Atemzug den ehemaligen Ostpreußen empfehlen, auf Rückkehr in ihre (jetzt sowjetische bzw. polnische) Heimat zu bestehen? Und wenn jene, die schon Jahrzehnte hier leben, noch immer ein „Recht auf Heimat“ im Osten haben, was ist dann mit dem „Heimatrecht“ derjenigen, die jetzt aus dem Osten hergelockt werden?*

*Bemerkenswert immerhin die Arbeitsteilung: Die Regierung fordert das Recht auf Aussiedlung, und die Verbandsfunktionäre verlangen das Recht auf Rückkehr. Das bringt „Bewegung“ in die bundesdeutsche Ostpolitik.* okulus

Wohnungs- und Gesundheitspolitik der Bonner Koalition.

In Hamburg ging der 1. Vorsitzende der IG Medien, Erwin Ferlemann, u. a. auf die Kontroverse um die auch von seiner Gewerkschaft unterstützte Antimilitarismuskampagne der IG-Metall-Jugend ein: „Wer in einer Phase der aktiven Friedens- und Abrüstungspolitik für eine Dienstzeitverlängerung für Wehrpflichtige eintritt, der muß sich nicht wundern, wenn Teile der Gewerkschaftsjugend zu massenhafter Verweigerung aufrufen.“ Für ein atom- und chemiewaffenfreies Europa sowie für konventionelle Abrüstungsstrategien sprach sich IG-Metall-Vorstandsmitglied Karin Benz-Overhage in Emden aus: „Jede Mark mehr für Panzer und Raketen ist eine Mark weniger für soziale Sicherheit, die Bekämpfung von Hunger und Elend, von Umweltzerstörung und von Massenarbeitslosigkeit.“ Den Verteidigungsminister Stoltenberg forderte die Gewerkschafterin auf, „das 100-Milliarden-Wahnsinnsprojekt Jäger 90“ aufzugeben.

Mit dem Paragraphen 218 setzte sich in Hagen die Bundesfrauensekretärin der IG Medien, Gisela Kessler, auseinander und forderte seine Streichung aus dem Strafgesetzbuch. Solidarisch erklärte sie sich „mit den 280 Frauen und den 78 Männern aus Memmingen und anderswo und dem Arzt Dr. Theissen gegen die ekelerregenden Hexenprozesse, gegen die Verhöre bis in die intimsten Lebensbereiche, gegen eine staatlich verordnete Leihmutter-schaft für Frauen und vor allem gegen das von der bayerischen Staatsregierung geplante Gesetz „Adoptionsfreigabe als Alternative zum Schwangerschaftsabbruch“. Statt daß der Erzbischof von Fulda ein Mahnläuten gegen Schwangerschaftsabbrüche inszeniere, „sollten alle Glocken in diesem Lande Sturm läuten gegen Tiefflüge und gigantische Rüstungsprojekte wie den „Jäger 90“, erklärte die Gewerkschafterin.

In Frankfurt sprach vor mehr als 10 000 Kundgebungsteilnehmern der hessische DGB-Landesbezirksvorsitzende Karl-Heinz Jungmann. Er forderte dazu auf, am 18. Juni den Republikanern und der NPD eine Abfuhr zu erteilen: „Wir wollen keine Deutschnationalen, keine Rechtsradikalen, keine Faschisten im Europaparlament“, sagte er unter Beifall. Und auch in der Bundesrepublik sei „für die Faschisten und für die, die Faschisten unterstützen“, kein Platz. Jungmann attackierte Ausländerfeindlichkeit und Ausländerhetze und forderte das kommunale Wahlrecht für alle ausländischen Bürgerinnen und Bürger. Er befürwortete „ein geeintes soziales Europa“, das eine „gemeinsam handelnde, schlagkräftige Gewerkschaftsbewegung“ brauche. Dazu gehörten auch die kommunistisch orientierten Gewerkschaften Frankreichs, Spaniens und Portugals. Berührungspunkte müßten abgebaut werden. Ausführlich ging der DGB-Funktionär auch auf den 40. Jahrestag des Grundgesetzes ein und forderte die Verwirklichung seiner Gebote. In diesem Zusammenhang sprach er sich gegen Abstriche am Asylrecht sowie für die Beseitigung der Berufsverbote aus. G. M.

# „Unsere Stärke heißt Solidarität“

Auszug aus der Rede von Christian Götz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Gewerkschaft HBV, am 1. Mai in Bochum

In diesem Jahr, am 1. September, jährt sich zum 50. Mal der Tag des deutschen Überfalls auf Polen und damit der Beginn des 2. Weltkrieges. Das ist ein ganz besonderer Anlaß, für Entspannung, Völkerverständigung und weitere Abrüstung einzutreten. Konkret heißt das u. a.:

- keine sogenannte „Modernisierung“ von atomaren Kurzstreckenraketen; dabei würde es sich in Wirklichkeit um eine konkrete, gerade unser Land bedrohende, neue Aufrüstungsmaßnahme handeln;
- Stopp des Projekts Jäger 90;
- die Verlängerung des Wehrdienstes darf nicht nur „ausgesetzt“ werden, sie muß endgültig vom Tisch, mit dem Ziel weiterer Reduzierung;
- keine Frauen in die Bundeswehr;
- runter mit dem Rüstungshaushalt der Bundesrepublik, damit Mittel frei werden für den Kampf gegen Massenarbeitslosigkeit und andere drängende gesellschaftliche Probleme.

Der 1. Mai hat von Anfang an einen internationalen Charakter gehabt. Und so grüßen wir von dieser Kundgebung unsere gleichzeitig für ihre Rechte demonstrierenden Kolleginnen und Kollegen in aller Welt. Unser besonderer Gruß gilt allen unterdrückten und verfolgten Arbeitnehmern und Gewerkschaftern. Stellvertretend will – und kann – ich nun zwei Problemzonen gesondert ansprechen:

– Wir melden erneut unseren entschiedenen Protest gegen die zutiefst inhumane, elementare Menschenrechte mißachtende Apartheidspolitik in Südafrika an. Wir fordern Botha und seine Clique auf:

Laßt Nelson Mandela und alle politischen Gefangenen endlich frei!

– Wir appellieren eindringlich an die israelische Regierung, den letztlich aussichtslosen Versuch aufzugeben, das Palästinenserproblem mit Waffengewalt „lösen“ zu wollen. An Verhandlungen geht kein Weg vorbei. Vor dem Hintergrund unserer Geschichte und besonderen Verantwortung verstehen und unterstützen wir den Anspruch der Israelis, in einem Staat mit gesicherten Grenzen leben zu wollen. Dieses Recht muß dann aber auch den Palästinensern zugestanden werden.

Gerade heute hat internationale Solidarität aber auch eine wichtige Dimension nach innen. In der Bundesrepublik leben 4,1

Millionen Ausländer. 6,9 Prozent Anteil an der Bevölkerung sind kein Anlaß, eine „Überschwemmung“ zu befürchten und entsprechende Ängste zu schüren. Andererseits handelt es sich aber auch nicht um eine „kleine Minderheit“, deren Rechte mit Füßen getreten werden dürfen. Den DGB-Gewerkschaften gehören über 700.000 Ausländer an. Über 7.000 wurden als Betriebsrätinnen und Betriebsräte gewählt. Allen diesen Kolleginnen und Kollegen rufen wir zu:

- Wir freuen uns, daß ihr zu uns gehört und in unseren Reihen mitkämpft!
- Wir stehen an eurer Seite, wenn es um die Beseitigung immer noch bestehender vielfältiger Benachteiligungen geht!
- Wir fordern – als ersten Schritt – das kommunale Wahlrecht für Ausländer!
- Wir werden nicht zulassen, daß Ausländer und Deutsche, die als Arbeitnehmer gemeinsame Interessen haben, gegeneinander ausgespielt werden!
- Wir stemmen uns mit euch gemeinsam gegen wachsende Tendenzen einer neuen Ausländerfeindlichkeit!
- Wir verpflichten uns auch deshalb, gegen den neuen „braunen Sumpf“ zu kämpfen.

## Umfrage der GTB beweist Mißbrauch

Eine Umfrage der Gewerkschaft Textil – Bekleidung in den Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie beweise, daß die Unternehmer das Beschäftigungsförderungsgesetz mißbrauchen, um unbefristete Arbeitsverhältnisse in befristete umzuwandeln. Ein entsprechendes Zwischenergebnis stellte Willi Arens, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der GTB, Ende April vor. Danach wurden im Jahr 1988 von 9.271 neu eingestellten Frauen 5.010 nur befristet beschäftigt. Von 6.094 neu eingestellten Männern erhielten 2.744 befristete Verträge. Arens: „Da die Beschäftigtenzahl in der Textil- und Bekleidungsindustrie im Jahr 1988 insgesamt (um ca. 15.000) zurückgegangen ist, kann es sich nur um die Wiederbesetzung von ausgeschiedenen Arbeitnehmern handeln.“

# Jusos im Aufbruch

Als Gewinn für die inhaltliche Debatte der Linken zeigte sich auf dem Osnabrücker Bundeskongreß der Jusos, Anfang April, eine starke, marxistisch orientierte Mehrheit um die 1988 gewählte Bundesvorsitzende Susi Möbbeck. Inhaltliches Eingreifen in die SPD-Programmdebatte war angesagt, so beim Aufgreifen der Überlegungen Peter von Oertzens zur Wirtschaftspolitik, der Bildungspolitik und dem Verlangen, Jugendpolitik in die SPD-Programmatik einzubeziehen. Das alles in eine Konfliktstrategie mit dem Kapital eingebunden, in Orientierung auf gewerkschaftliche Kämpfe 1990 um die 35-Stunden-Woche und das freie Wochenende. Daraus ergab sich der Konflikt mit den Überlegungen Oskar Lafontaines, den seine Anhänger bei den Jusos auch mit taktischen Spielchen nicht verhindern konnten.

Die Erfahrungen mit der Niedergangsperiode sozialdemokratischer Politik unter Kanzler Schmidt steckt offenbar auch jungen Sozialdemokraten noch tief in den Knochen. Susi Möbbeck warnte in ihrem Rechenschaftsbericht jedenfalls davor, mit einem „Kuschelkurs“ in der Nähe des Kapitals im Falle einer SPD-geführten Regierung „1990 dort anzufangen, wo Schmidt 1982 aufgehört hat“. Oskar Lafontaines gewerkschafts- und frauenfeindlicher Kurs kann nach Auffassung der Jusos-Mehrheit nicht die Voraussetzungen liefern, um „eine parlamentarisch mehrheitsfähige rot-grüne Zusammenarbeit und eine gesellschaftlich mehrheitsfähige Mobilisierung mit den Gewerkschaften und anderen sozialen Bewegungen zu erreichen. Die Herangehensweise des Kongresses, programmatischen Fragen Vorrang vor Personalentscheidungen einzuräumen, korrespondiert mit Warnungen aus den Gewerkschaften, blind auf den „Hoffnungsträger“ aus dem Saarland zu vertrauen. So hatte auch der Vorsitzende der IG Medien, Erwin Ferlemann, auf dem Gründungskongreß seiner Organisation vor dieser Variante sozialdemokratischer Politik gewarnt.

Die Jusos jedenfalls machten auf ihrem Bundeskongreß klar: Der Ausstieg aus dem Atomkurs geht nur im Konflikt mit der Atomlobby, Rüstungsabbau gibt es nur im Konflikt mit der US-Regierung, und Vollbeschäftigung wird nur erreichbar sein in der Auseinandersetzung mit dem Kapital um die Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums, um Arbeitszeitverkürzung und mehr Mitbestimmung für die Gewerkschaften in Betrieb und Gesellschaft. Der sichtlich verjüngte und erfolgreich um junge Frauen werbende Jugendverband (von 273 anwesenden Delegierten waren 153 Frauen) kann durchaus den Abwärtstrend bei den SPD-Mitgliedern unter 35 Jahren stoppen, denn die Abnahme der Mitglieder im Juso-Alter von 300.000 zu Anfang der siebziger Jahre auf heutige 180.000 signalisiert nach wie vor die „Jugendlücke der SPD“. Berthold Goergens

# Ungereimte Energiesteuer

Eine besondere Form der Ungereimtheiten zwischen nationaler und EG-Politik stellen die jüngsten Beschlüsse der Bundesregierung zur Anhebung der bestehenden Energiesteuer und die Einführung einer Erdgassteuer dar. Bereits die Absichtserklärung der Bundesregierung ist sowohl im Ministerrat wie auch in der Brüsseler EG-Kommission auf Bedenken gestoßen. Im Gesetzgebungsverfahren selbst wurde dann gar massive Kritik laut. Die Verteidiger einer Erhöhung von Verbrauchssteuern und anderen indirekten Steuern sahen sich unversehens einer vielschichtigen und komplizierten Materie gegenüber, zu der es keine detaillierte Analyse gab.

Im Gesetzentwurf selbst wurde der erhöhte Finanzbedarf aus wachsenden Übertragungen von Finanzmitteln an die Europäischen Gemeinschaften, Hilfen zur Förderung der Investitionstätigkeit finanzschwacher Länder, d. h. Ausgleichszahlungen des Bundes für erhöhte Sozialleistungsaufwendungen der Städte und Gemeinden, sowie steigende Zuschüsse an die Bundesanstalt für Arbeit genannt. Demgegenüber erläuterte der Staatssekretär im Bundesfinanzministerium, Hans Tietmeyer, in Brüssel die Absicht der Bundesregierung vor allem mit dem Hinweis auf die Koppelung des Erdgaspreises an die Besteuerung von Heizöl.

Tatsächlich führt diese Preisanpassungsautomatik zu einer Doppelbelastung des Energieträgers Erdgas. Die Erdgassteuer addiert sich zu den Erdgaspreissteigerungen noch hinzu, die im Gefolge der Heizölsteueranhebung zwingend eingetreten wäre. Von daher ist es nicht verwunderlich, wenn der Bonner Alleingang in Sachen Verbrauchsteuererhöhung von den Teilnehmern der Ratssitzung bereits Anfang Juli 1988 zurückgewiesen wurde. Der niederländische Finanzminister Onno Ruding führte u. a. ins Feld, daß die Einführung einer deutschen Erdgassteuer allein der Finanzierung höherer nationaler Agrarlasten diene. Rein rechnerisch decken die Einnahmeerhöhungen aus der Tabaksteuer ab 1. 5. 1989, der Versicherungssteuer bereits ab 1. 1. 1989 und der Kfz-Steuer auf Diesel-Pkw, bei der der Ertragshöhe gemäß Art. 106 Abs. 2 Nr. 3 Grundgesetz allein den Ländern zusteht, im Jahr 1992 die gestiegenen Bonner Beiträge zum wachsenden Finanzbedarf der EG. Diese Sonderbelastung wird von 1988 an mit rund 3,8 Mrd. DM Zuwendungen auf 9,3 Mrd. DM im Jahr 1992 anwachsen.

Die Zusatzbelastung des Bundes aus den Maßnahmen des Nürnberger Arbeitsamtes soll von derzeit 4 Mrd. DM auf glatte null DM im Jahr 1992 zurückgeführt werden. Der Staatssekretär im Wirtschaftsministerium, Otto Schlecht, argumentierte vor der Kommission der EG, die Bundes-

# Daten zur Wirtschaftsentwicklung

## 1. Verarbeitendes Gewerbe

Index 1980 = 100	Februar 1989	Veränderung in v. H. gegenüber	
		Januar 1989	Februar 1988
Produktion <sup>1</sup>	104,9	+1,2	+5,1
Auftragseingänge <sup>2</sup>	151,5	+2,8	+7,9

1 Index 1985 = 100  
2 nominal  
(Quelle: Statistisches Bundesamt)

## 2. Preise

Index 1980 = 100	Februar 1989	Veränderung in v. H. gegenüber	
		Januar 1989	Februar 1988
Lebenshaltung	125,0	+0,3	+2,6
Industriepreise <sup>1</sup>	98,4	+0,2	+3,1
Importpreise	99,3	+0,3	+5,5
Exportpreise	121,3	+0,2	+4,2

1 1985 = 100  
(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

## 3. Arbeitsmarkt (in 1000)

	März 1989	Veränderung in 1000 gegenüber	
		Februar 1989	März 1988
Arbeitslose	2 178	-157	-262
Kurzarbeiter	186	+16	-238
Offene Stellen	233	+37	+43

(Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

## 4. Energiesteuererhöhungen ab 1. 1. 1989

Steuer	Veränderung					
	von	um		auf		
Mineralöl	Pf/l	Pf/kWh	Pf/l	Pf/kWh	Pf/l	Pf/kWh
bleifreies Benzin						
1. Stufe ab 1989	48	5,32	+9	+1,00	57	6,32
2. Stufe ab 1991	57	6,32	+3	+0,33	60	6,65
verbleites Benzin						
1. Stufe ab 1989	53	5,87	+12	+1,33	65	7,20
2. Stufe ab 1991	65	7,20	+2	+0,22	67	7,42
Diesel <sup>1</sup>						
leichtes Heizöl	1,66	0,169	+4	+0,409	5,66	0,578
schweres Heizöl	Pf/kg	Pf/kWh	Pf/kg	Pf/kWh	Pf/kg	Pf/kWh
für Wärme	1,50	0,132	+1,5	+0,132	3,00	0,264
für Strom	1,50	0,132	+4,0	+0,409	5,50	0,541
Flüssiggas <sup>2</sup>	-	-	+3,60	+0,34	3,60	0,34
			Pf/m <sup>3</sup>	Pf/kWh	Pf/m <sup>3</sup>	Pf/kWh
Erdgas <sup>2</sup>	-	-	+2,5	+0,31	2,5	0,31

1 Die Kfz-Steuer auf Diesel-Pkw wird entsprechend der Mineralölsteuererhöhung bei Benzin erhöht und die Steuerbefreiung für schadstoffarme Diesel-Pkw mit Zulassung nach dem 31. 12. 1988 gestrichen  
2 Heizgase: befristet bis zum 31. 12. 1992

regierung hätte sich bei der Einführung der Erdgassteuer für die Wahl des kleineren Übels entschieden: Statt die Beiträge für die Arbeitslosenversicherung zu erhöhen, habe man sich für eine auf den 31.

Dezember 1992 befristete Steuer auf Heizgas entschieden: Nur, wo keine Ergänzungszahlungen geleistet werden sollen, sind auch keine Finanzierungen erforderlich! schubi

## Der Kreislauf der Macht – BASF und die Deutsche Bank<sup>1</sup>

Wenige Tage vor der Aktionärsversammlung Mitte 1987 trafen sich die Banken im Zentralgebäude der BASF in Ludwigshafen. Auf diesem Treffen, der tatsächlichen Hauptversammlung der BASF, wurden die Entscheidungen des Aktionärstreffens vorweg entschieden. Die Beschlüsse der Bankiers führte dann auf der Hauptversammlung der Notariatsassessor Pongratz aus. Die meisten Banken begünstigten sich mit der Anwesenheit eines Beobachters. Mehr als zu beobachten blieb aber letztlich auch den anwesenden 3000 Aktionären nicht übrig.

Auf der BASF-Hauptversammlung 1987 vertraten die anwesenden Banken gut 86 Prozent der Stimmen. Weitere knapp 12 Prozent präsentierten Investmentgesellschaften, welche in der Regel Töchter der führenden Banken sind. Den kleinen Aktionären, mit ihren 5, 50 oder 500 Aktien ohne realen Einfluß, verblieb nicht mehr als die Hoffnung auf das Büfett.

Eine ähnliche Statistenrolle nahmen allerdings auch die meisten der 92 anwesenden Kreditinstitute und Investmentgesellschaften (mit wenigstens 10000 Stimmen) ein. Der Großteil des Stimmkuchens entfiel auf die drei Großbanken (vgl. Tabelle I), allein rd. 32 Prozent auf die Deutsche Bank, ihre „Töchter“ und verbundene Unternehmen – die Dunkelziffer nicht berücksichtigt. Gut 17 Prozent auf der BASF-Hauptversammlung vertrat die Dresdner Bank-Gruppe, 7 Prozent die Commerzbank-Gruppe.

haus gehen muß. Die zweite wichtige Eigenschaft, die die Macht der Großbanken begünstigt, ist das Depotstimmrecht (im Aktienrecht „Vollmachtstimmrecht“ genannt).

Schon aus praktischen Gründen treten die stolzen Neuaktionäre das mit der Aktie verbundene Stimmrecht an „ihre“ Bank ab – dies bringt dem Kreditinstitut Gebühreneinnahmen und ohne eigenes Kapital die faktische Verfügungsgewalt über einen Teil des betroffenen Unternehmens. Vor allem aus dem Depotstimmrecht stammt die Masse der von den Banken vertretenen Stimmen. Dahinter verschwindet die Bedeutung des Eigenbesitzes der Großbanken. Immerhin besitzt die Deutsche Bank aber fast 5 Prozent des hiesigen Aktienkapitals.

Mit den Stimmen aus Eigenbesitz und Depotstimmrecht beginnt für die Banken,

lich ihr obliegt, die Zusammensetzung des BASF-Aufsichtsrates zu verantworten.

Die Kapitalseite stellt bei BASF zehn Kontrolleure; darunter sind ohnehin drei Professoren, die aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz – und weniger aus machstrategischen Gründen – gut 60000 Mark jährlich als Aufsichtsratsbezüge kassieren dürfen. Von den verbleibenden sieben Räten sind vier zugleich in Organen der Deutschen Bank, darunter Aufsichtsratschef Seefelder. Jener sitzt ebenso im „Beraterkreis der Gesamtbank“ wie der BASF-Vorstandsvorsitzende Albers.

Auch dies ist natürlich kein Zufall. Gebieten die Banken unter Führung der Deutschen über die Zusammensetzung des BASF-Kontrollorgans, so befindet dieses über die Zusammensetzung des Vorstandes – der dann bei den kommenden Finanzgeschäften schon wissen wird, wen er zu berücksichtigen hat, etwa bei der Ausgabe neuer Aktien –, wodurch die Banken weiter auf (Depot-)Stimmenfang gehen können: Der Kreislauf der Macht hat sich geschlossen...

So gehört denn auch BASF-Finanzvorstand Ronaldo Schmitz einem Beirat der Deutschen Bank an. Schmitz verweist urfs auf die lange Tradition des Kreislaufs der Macht. Seit Gründung der Deutschen Bank war sie eng mit BASF und dann der IG Farben verflochten und regierte via Depotstimmrecht ganz wesentlich die Geschichte des Chemiekonzerns mit. Der Vorstandsvorsitzende und vormalige Finanzchef der „IG Auschwitz“ hieß Hermann Schmitz. Was Ronaldo noch bevorstehen mag, wurde für den „Wehrwirtschaftsführer“ Hermann bereits 1934 Wirklichkeit: Der Vorstand der Deutschen Bank – der sich mittels Depotstimmen schon damals seinen sogenannten „Aufsichtsrat“ selber ernannte – berief ihn in diesen erlauchten Kreis.

Hermannus Pfeiffer

<sup>1</sup>Der Artikel basiert auf einer Untersuchung des Autors im Auftrage der US-amerikanischen Gewerkschaft Oil, Chemical and Atomic Workers International Union. Siehe ausführlich in: WSI-Mitteilungen 1/1989.

## DGB: Unternehmer scheffeln Gewinne

Eine gewaltige Gewinnexplosion in den letzten sechs Jahren konstatiert der DGB. Die realen Nettogewinne seien in diesem Zeitraum um 95 Prozent angestiegen, während die realen Nettolöhne je Arbeitnehmer im Jahre 1988 nur um 1,6 Prozent über dem Niveau von 1979 lagen. „Sie waren in den sechs Jahren 1980 bis 1985 gesunken und werden wegen des in diesem Jahr erwarteten Preisanstiegs auf drei Prozent in 1989 abermals rückläufig sein“, erklärte ein DGB-Sprecher Anfang April. Diese Fakten widersprechen der angeblichen Erfolgsbilanz des Präsidenten der BDA, Murmann.

## Erste Warnstreiks im Einzelhandel – Arbeitgeber bieten nur schmale Kost

Interview mit Gerhard Gerlach,  
Tarifsekretär beim Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV

Für die 2,3 Millionen Beschäftigten im Einzelhandel – vorwiegend Frauen – steht die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) nach eigenem Bekunden in ihrer „schwersten Tarifrunde der Nachkriegszeit“. Es geht um die bessere Absicherung von Teilzeitarbeitskräften, die Festschreibung des Feierabends sowie höhere Einkommen in einer Branche, in der selbst Männer am Ende der Lohnskala zu finden sind. Über den Stand der Tarifverhandlungen Ende April befragte NACHRICHTEN-Redakteur Bernhard Kefeler den Tarifsekretär beim Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV, Gerhard Gerlach, der unseren Lesern auch die Arbeitgebertaktik erläutert.

**NACHRICHTEN:** Eure Gewerkschaft hat nach ihrem letzten Gewerkschaftstag im November '88 eine Kampagne „Wir wollen beides: Arbeit und Leben – Beruf und Familie“ gestartet. Was wird damit bezweckt, an wen richtet sie sich?

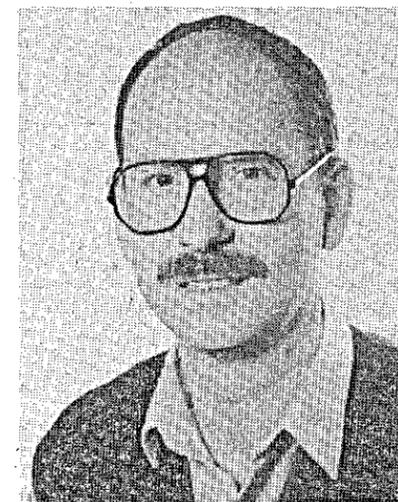
**Gerhard Gerlach:** Die Tarifverhandlungen im Einzelhandel sind Bestandteil unserer Kampagne zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere der Frauen im Handel. Sie steht unter dem Motto „Wir wollen beides: Arbeit und Leben – Beruf und Familie“. Das Forderungspaket umfaßt die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die 5-Tage-Woche mit mehr freien Samstagen, Rechte für Teilzeitbeschäftigte, die Sicherung des Feierabends im Verkauf (18.30 Uhr – keine Minute länger) sowie eine spürbare Verbesserung der Einkommen.

Dieses Programm ist sicher nicht in einer Tarifrunde allein zu erfüllen, aber wir wollen jetzt eine grundsätzliche Weichenstellung erreichen und nicht nur kosmetische Operationen vornehmen. Dazu haben wir die solidarische Unterstützung der „DGB-Solidarität 89/90“ im Rücken und bemühen uns derzeit um die Unterstützung zahlreicher gesellschaftlicher Gruppierungen. In diesem Zusammenhang ist ein DGB-Solidaritätstag am 19./20. Mai unter dem Motto „Feier-Abend!“ geplant, an dem in zahlreichen örtlichen Solidaritätsfesten die Bevölkerung zum gemeinsamen Feiern des Feierabends am Freitag, dem 19. Mai, ab 18.30 Uhr und am Samstag, dem 20. Mai, zum Feiern des freien Wochenendes eingeladen werden soll. Dieser Aktionstag verspricht zugleich ein Höhepunkt der Tarifauseinandersetzungen im Handel zu werden.

**NACHRICHTEN:** Wie ist der Stand der Tarifverhandlungen im Einzelhandel?

**Gerhard Gerlach:** Die Arbeitgeber haben in bisher ca. 35 regionalen Verhandlungen nicht erkennen lassen, daß sie bereit sind, in den entscheidenden Forderungen uns

entgegenzukommen. Dies sind insbesondere die noch immer offene Regelung des Arbeitszeitendes im Verkauf, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten sowie eine spürbare Verbesserung insbesondere der Einkommen der Frauen, aber auch die der Män-



ner im Handel, die sich ja noch immer am Ende der Einkommensskala befinden. Die Taktik der Arbeitgeber lief bisher darauf hinaus, uns entweder mit „Schmalpurabschlüssen“ ködern zu wollen oder mit knallharten Gegenforderungen zu blockieren. Als Lockmittel boten sie schon früh die 37-Stunden-Woche mit allerdings unzumutbaren Abstrichen bei den Einkommen über drei Jahre und einem Stillstand in der Manteltarifentwicklung über bis zu 5 Jahre. Damit sollten Regelungen zum Arbeitszeitende (18.30 Uhr) und zur Teilzeit abgeschnitten werden.

**NACHRICHTEN:** Hat der Abschluß im Berliner Einzelhandel Pilotfunktion für die bundesrepublikanischen Tarifbezirke?

**Gerhard Gerlach:** Der Tarifabschluß vom 17. April im Berliner Einzelhandel hat für uns keine Pilotfunktion für die Flächentarifbereiche im Bundesgebiet. Wir erleben

allerdings zur Zeit, daß die Einzelhandels- arbeitsgeber versuchen, dieses Ergebnis zu übertragen. Für uns erschöpft sich die Tarifpolitik aber nicht in Kopierveranstaltungen. Das Berliner Ergebnis ist aus mehreren Gründen nicht übertragbar. Die Einführung der 37-Stunden-Woche ab 1. Juli 1990 ist an Bedingungen geknüpft, die für das Bundesgebiet nicht übertragbar sind. In Berlin gibt es seit September 1988 eine Vereinbarung mit den Arbeitgebern, die eine Teilnahme an Spätöffnungen weitgehend ausschließt. Der Großversuch mit den „langen Feiertagen“ in Berlin ist am Widerstand der Betriebsräte in den großen Häusern gescheitert, die SPD-AL-Koalition wird diesen Versuch beenden.

Unsere Berliner KollegInnen schätzen nach den Streiks im letzten Jahr ihre Chancen, auch einen evtl. gesetzlichen „Dienstleistungsabend“ abzuwehren, günstig ein. Die Regelung des Arbeitszeitendes im Verkauf stellte sich also in Berlin nicht mehr so zugespitzt dar. Auch ist die betriebliche Regelung der Teilzeitarbeit in diesem (städtischen) Landesbezirk weiter fortgeschritten als im Bundesgebiet. Zwei wichtige Forderungen sind also in Berlin bereits teilweise angepackt worden.

Der dreijährige Gehalts- und Lohnabschluß mit 3,6, 2,3 und 3,5 Prozent ist allerdings angesichts der zu erwartenden Preissteigerungen und Nachschlagsdiskussionen in anderen Branchen auch in der HBV umstritten. Ohne wesentliche Verbesserungen ist ein Abschluß im Bundesgebiet derzeit nicht denkbar. In allen Landesbezirken sind deshalb Vorbereitungen getroffen worden, die Tarifrunde fortzusetzen.

**NACHRICHTEN:** Aus Hessen liegt ja ein Antrag auf Urabstimmung beim Hauptvorstand vor. Kommt es zum Arbeitskampf?

**Gerhard Gerlach:** Aus mehreren Landesbezirken liegen inzwischen Anträge auf Urabstimmung vor. In Baden-Württemberg hat es in der Woche vom 17. bis 22. April mehrere Wellen von Warnstreiks im Einzelhandel gegeben. In Nordrhein-Westfalen fanden ebenfalls Warnstreiks im Einzel- und Großhandel statt. In Bayern wurden „Probeurabstimmungen“ durchgeführt. In einigen Großstädten konnten wegen zahlreicher zeitgleicher Betriebsversammlungen mehrere Waren- und Kaufhäuser nur verspätet öffnen. Die Aktionen werden auf alle Landesbezirke ausgedehnt werden.

**NACHRICHTEN:** Vorausgesetzt, ihr müßt streiken – wie könnte ein Arbeitskampf in einer derart heterogenen Branche aussehen?

**Gerhard Gerlach:** Wenn die Arbeitgeber nicht spätestens Anfang Mai Zugeständnisse über den Berliner Tarifabschluß hinaus machen, wird unser Hauptvorstand über Streikmaßnahmen beschließen. Wir sind darauf vorbereitet, in dieser Tarifrunde über die bisher bekannten Warnstreiks im Handels hinaus flexible, bezahlte Tagesstreiks mit und ohne Urabstimmung in

## Finanzgruppen<sup>1</sup> auf der BASF-Hauptversammlung 1987

<b>Deutsche-Bank-Gruppe</b>	
Deutsche Bank AG, DWS	25,3
„Befreundete“ Banken	6,6
	31,9
<b>Dresdner-Bank-Gruppe</b>	
Dresdner Bank AG, Dresdner Bank Inv. Management, DIT, Reuschel	16,7
„Befreundete“ Banken	0,5
	17,2
<b>Commerzbank-Gruppe</b>	
Commerzbank AG, CB Fonds, ADIG	6,9
„Befreundete“ Banken	0,1
	7,0

<sup>1</sup>Zu Theorie und Praxis der Finanzgruppen vgl. H. Pfeiffer, Das Imperium der Deutschen Bank, 2. Aufl., Frankfurt/New York 1987.

Quelle: Eigenerhebung; Handelsregister Ludwigshafen.

Dieser gigantische Einfluß der Großbanken basiert auf zwei besonderen Eigenschaften des bundesdeutschen Kreditwesens. Zum einen bewirkt das Universalbankprinzip, daß der Sparer oder Kreditnehmer auch seine Aktien in derselben Bank kaufen kann und nicht, wie etwa in den USA oder Japan, zu einem (wenigstens formal) selbständigen Wertpapier-

und insbesondere für die Großbanken, der Kreislauf der Macht. Mit den Stimmen wird auf der Hauptversammlung, nicht nur der BASF, der Aufsichtsrat bestimmt. Im Angesicht der Stimmberge der Banken heißt dies, sie bestimmen über die Zusammensetzung des Aufsichtsrates. Die gut 30 Prozent BASF-Stimmen der Deutsche Bank-Gruppe bedeuten, daß es vornehm-

den Schwerpunkten des Handels auch über das ganze Bundesgebiet hinweg durchzuführen. Dabei werden natürlich die Groß- und Mittelbetriebe, in denen wir unsere Organisationsschwerpunkte haben, im Mittelpunkt stehen, aber darunter werden sich auch SB-Warenhäuser auf der „grünen Wiese“ befinden.

**NACHRICHTEN:** Im Großhandel scheinen die Unternehmer auch nicht großzügiger. Wie sieht hier – kurzgefaßt – der Verhandlungsstand aus?

**Gerhard Gerlach:** Im Großhandel versuchen die Arbeitgeber die Beschäftigten von weiteren Schritten der Arbeitszeitverkürzung abzukoppeln. Sie wollen durch „Angebote“ bei Gehalt und Lohn von der notwendigen Arbeitszeitverkürzung ablenken und bieten nur kosmetische Verbesserungen in der Urlaubsstaffel an. Auch in dieser Branche sind Arbeitskämpfe nicht ausgeschlossen. Erste Warnstreiks fanden in NRW statt.

## Sachverständige für Nachschlag

Die fünf führenden bundesdeutschen Konjunkturforschungsinstitute schlagen in ihrem Frühjahrsgutachten vor: „Zur Bereinigung von Verteilungskonflikten wäre eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmergewinn in Form nachträglicher einmaliger Zahlungen, die nicht in das Tarifniveau eingehen, die am besten vertragliche Lösung.“ Dem Homburger Kompromiß der IG Metall vom Mai 1987 folgend, hatten fast alle Gewerkschaften Tarifverträge von drei Jahren Laufzeit abgeschlossen. Der moderate Lohnsteigerungsrahmen war abgestellt auf niedrige Preissteigerungsraten. Die Produktivitätssteigerung sollte voll in die gleichzeitig vereinbarte Arbeitszeitverkürzung eingehen, und auf Umverteilungskomponenten wurde verzichtet. Mit den Gewinnrekorden der folgenden Jahre, den Verbrauchsteuererhöhungen zu Beginn dieses Jahres und der zu erwartenden Inflationsrate von 3 Prozent 1990 ist die Geschäftsgrundlage dieses Kompromisses nicht mehr vorhanden. Der Tarifexperte der IG Metall, Klaus Zwickel, schlägt vorgezogene Verhandlungen vor, eine Einmalzahlung kann die ungerechte Einkommensentwicklung seiner Auffassung nach nicht korrigieren. Die Unternehmerverbände hoffen auf ein Ausspielen von kräftigen Lohnerhöhungen gegen eine weitere Arbeitszeitverkürzung in der Tarifrunde 1990 und lehnen jegliche Gespräche zu diesem Thema ab. Es wird also mehr als der Forderung nach Klarstellung an die Metallarbeitgeber bedürfen, wie sie Franz Steinkühler am 25. April erhob, um vorgezogene, tariflich festzuschreibende Abschlüsse zu erreichen.

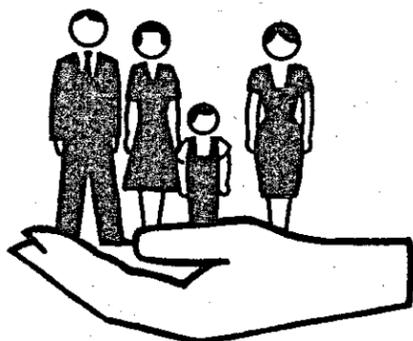
## Die Weichen für das Tarifjahr 1990 werden im Frühjahr 1989 gestellt

Mit ihrem „Aktions- und Arbeitsprogramm 35-Stunden-Woche“, das der IG-Metall-Vorstand am 20. Februar verabschiedete, will die Gewerkschaft die Voraussetzungen schaffen, daß 1990 das tarifpolitische Ziel der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich verwirklicht wird. Zugleich verweist die IG Metall darauf, daß es 1990 nicht nur um die kürzere Arbeitszeit geht, sondern daß auch „die Verbesserung der Realeinkommen und die Gestaltung der Arbeitszeit“ ebenfalls auf der Tagesordnung stehen.

Vor der Großen Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg skizzierte Anfang Februar Bezirksleiter Walter Riestler die Ziele für die kommende Tarifrunde: „Angesichts der explosionsartigen Entwicklung der Gewinne gibt es keine Alternative zu einer weiteren Arbeitszeitverkürzung und einer kräftigen Lohn- und Gehaltserhöhung im nächsten Jahr.“

In den jüngsten Ausgaben von NACHRICHTEN dokumentierten wir, wie die Vorbereitungen der anstehenden Tarifrunde in den einzelnen Bezirken laufen. Sie folgen der Orientierung des Aktions- und Arbeitsprogramms, um „auf allen Ebenen der IG Metall die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tarifaufeinandersetzung 1990“ zu schaffen.

Im Bezirk Frankfurt wurde auf einer Geschäftsführerkonferenz am 16. März ein Arbeitsprogramm verabschiedet, das, wie uns der für Tarifpolitik zuständige Bezirkssekretär Volkmar Heusel schrieb, in einer ersten Phase vor allem Sympathiewerbung zur Unterstützung der Forderung



nach dem freien Wochenende beinhaltet. Die IG Metall will dort in der sogenannten „Sauregurkenzeit“ eine „Tour 35“ als einwöchige Fahrradtour durch den Bezirk durchführen, mit Haltestationen an den Betrieben, die im Jahr 1984 gestreikt haben bzw. ausgesperrt waren. An den jeweiligen Übernachtungsstationen sollen Kulturprogramme durchgeführt werden. Neben weiteren vielfältigen Aktivitäten im Herbst, von denen aus ein nahtloser Übergang in die Tarifbewegung 1990 gefunden werden soll, will sich die IG Metall auch bemühen, wie uns Volkmar Heusel schreibt, „Höhergruppirungsaktionen

durchzuführen und auch den Tarifvertrag stärker als bisher zum Arbeits- und Hilfsmittel unserer Betriebsräte zu machen“.

Aber nicht nur die IG Metall bereitet sich intensiv auf die künftige Tarifrunde vor. Dies machen auch die Unternehmer. Dabei konzentrieren sie sich im Vorfeld auf den Bezirk Stuttgart. Sie wollen dort eine Uminterpretation des 1987 vereinbarten Manteltarifs erreichen. In den drei Tarifgebieten der IG Metall, und nur dort, war in § 7.5 vereinbart worden: „Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Werktagen von Montag bis Freitag verteilt werden.“ In § 7.5.1 ist festgelegt, daß für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen auch der Samstag in die Fünftagewoche eingeschlossen werden kann, „die mit der Überwachung der Werksanlagen oder mit der Instandsetzung oder Wartung von Betriebsmitteln beschäftigt sind“. In § 7.5.2 stimmte die IG Metall zu, falls der Samstag in die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit einbezogen werden soll, dies der Zustimmung des Betriebsrates bedarf, die, und jetzt kommt der entscheidende Satz, „nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann“.

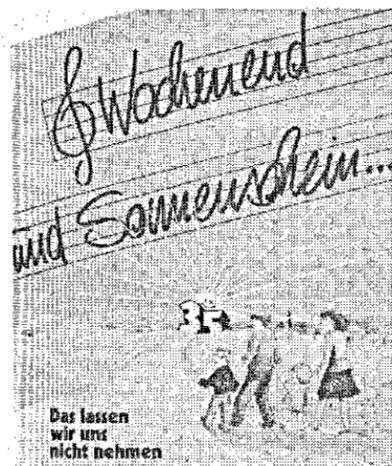
Beim SEL-Konzern versuchen die Unternehmer dennoch, entgegen der eindeutigen Formulierungen des Tarifvertrages, ein Einigungsstellenverfahren und einen Spruch gegen die IG Metall zu erzwingen und erhoffen sich dabei Schützenhilfe von dem Präsidenten des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts, Waldemar Röhler.

Die Unternehmer kümmern sich dabei auch nicht um den Spruch des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 12. Januar 1989, in dem festgestellt wird, daß die fehlende Zustimmung des Betriebsrates nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann. Daraus folge, „daß insgesamt die Einführung des (probeweisen) vollkontinuierlichen Schichtbetriebes in der Glasfaserfertigung des Kabelwerks Stuttgart der Antragsgegnerin durch einen Spruch der Einigungsstelle nicht möglich ist“.

Die Bezirksleitung der IG Metall Stuttgart wertet, wie Bezirksleiter Walter Riestler am

20. März vor der Presse erklärte, das Vorgehen des VMI über SEL als offenen Vertragsbruch. Der Unternehmerverband VMI benutze den Konflikt bei SEL, um im Vorfeld der Tarifaufeinandersetzung den Tarifvertrag in einem entscheidenden Kompromißpunkt unwirksam werden zu lassen. Damit soll der Tarifvertrag ausgehebelt werden. Die IG Metall hingegen stünde zu ihrer Unterschrift, und nicht sie, sondern der VMI vergifte die Atmosphäre.

Aufgrund dieses versuchten offenen Vertragsbruches durch den VMI und der Mißachtung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Stuttgart ruft die Bezirksleitung alle Betriebsräte in den Metallbetrieben Baden-Württembergs auf, bis zur Bestätigung des bisherigen Rechtszustandes keiner weiteren Einführung von Schichtarbeit mehr zuzustimmen und für bestehende Schichtarbeit mit dem Unternehmer eine verbindliche schriftliche Erklärung herbeizuführen, daß nicht versucht wird, diese auf Samstag oder Sonntag auszudehnen.



Die Protestaktionen von SEL, an denen sich mehr als 10 000 Metallbeschäftigte beteiligten, sollten den VMI zu denken geben. Die IG Metall spüre bei den wichtigsten Meinungsträgern in den Betrieben eine Betroffenheit wie nie zuvor. „Die Sache ist hochexplosiv“, sagte Riestler.

Er verwies dabei auf die Kampfbereitschaft in der Druckindustrie. Auch dort habe der Erhalt des freien Wochenendes alle anderen Forderungspunkte überdeckt und „war im Kern der Punkt, in dem die größte Bereitschaft vorhanden war, sich zu engagieren“. Auch für die IG Metall sei das freie Wochenende ein nicht irgendwie geeigneter Tauschpunkt gegen irgendwelche anderen Dinge der Arbeitszeitverkürzung. Die IG Metall wolle die 35-Stunden-Woche und zugleich den Erhalt des freien Wochenendes.

Von NACHRICHTEN befragt, ob bei der Infragestellung bestehender Tarifverträge durch die Unternehmer diese nicht die Situation eines aktiven tariflosen Zustandes heraufbeschwören könnten, antwortete Walter Riestler: „Ich wünsche mir dies nicht. Ich will gesicherte tarifliche Regelungen. Aber wir kommen in Situationen, in denen wir uns wehren müssen.“ H. Sch.

## Vorausseilende Gefälligkeit der IG Chemie bei Sonntagsarbeit

Die IG Chemie – Papier – Keramik hat mal wieder für brisanten Diskussionsstoff im DGB gesorgt: Erstmals hat sie – und damit eine DGB-Gewerkschaft überhaupt – mit einem Unternehmen eine Vereinbarung über Sonntagsarbeit aus wirtschaftlichen Gründen getroffen. Nach der geltenden Gewerbeordnung ist jedoch Sonntagsarbeit verboten, ausgenommen aus technischen Gründen (z. B. Hochofen) und bei gesellschaftlichem Bedarf (Krankenhaus, Verkehrswesen usw.).

Die Betriebsvereinbarung der IG Chemie von Anfang April mit dem Reifenhersteller Uniroyal in Aachen sieht 3-Tage-Arbeitswoche von Freitag bis Sonntag bzw. von Samstag bis Montag vor. Eine solche Arbeitswoche besteht aus je zwölf Stunden am Samstag und Sonntag und acht Stunden am Freitag bzw. Montag, also insgesamt 32 Stunden. Die Bezahlung erfolgt entsprechend der regulären 39-Stunden-Woche. Damit hat sich die IG Chemie auf die Seite von Oskar Lafontaine und jener Unternehmerschaft geschlagen, die schon länger hartnäckig das Abrücken vom freien Wochenende fordern.

Die 32-Stunden-Woche bei Bezahlung von 39 Stunden mag für manchen Arbeiter attraktiv sein, besonders für ledige, wenn man nur das individuelle Interesse und nicht das der gesamten Arbeitnehmererschaft sieht. Bemerkenswert ist vor allem, welchen materiellen Spielraum die Unternehmer tatsächlich haben, wenn es ihren Belangen nützt. Das sollte den Beschäftigten anderer Betriebe und anderer Branchen im Kampf um die 35-Stunden-Woche von Montag bis Freitag als Beispiel und zusätzliche Motivation dienen.

Die IG Chemie, namentlich ihr Vorsitzender Hermann Rappe und der Tarifsekretär Horst Mettke, sagt, man denke keineswegs an eine tarifvertragliche Vereinbarung von Sonntagsarbeit. Sie müsse der Betriebsvereinbarung vorbehalten bleiben; dabei allerdings wolle man die Betriebsräte gegenüber dem Druck durch die Unternehmensleitungen nicht allein lassen. Außerdem sei es bei fortschreitender Arbeitszeitverkürzung nötig, die Arbeit und die Freizeit neu zu verteilen bzw. zu organisieren. Darin steckt die grundsätzliche Anerkennung der Unternehmerlogik von der Flexibilisierung. Auch das Argument, bei Uniroyal in Aachen würden nunmehr 400 Neueinstellungen nötig, ist offensichtlich nicht zu Ende gedacht, weil es betriebssyndikalistisch ist und nicht die Frage bedenkt, an welchen anderen Standorten aufgrund der Kapazitätsausweitung in Aachen Kapazitäten und Arbeitsplätze gestrichen werden.

Die IG Chemie ist auch voll auf die EG-Binnenmarkt- und Standortdiskussion der Unternehmer hereingefallen und hat sich in einer Art vorausseilender Gefälligkeit anerkennendes Schulterklopfen bei Kon-

zernmanagern verdient – und grollendes Murren im Gewerkschaftslager. Ausdrücklich begründete Mettke in der Funktionszeitschrift „umschau“, März 1989, den Uniroyal-Vertrag mit dem Binnenmarkthintergrund. Uniroyal habe nur den einen Betrieb in der Bundesrepublik, alle anderen in weiteren EG-Ländern, in denen rund um die Uhr – auch sonntags – gearbeitet werde. Sollte der Standort Aachen überleben, komme man um Harmonisierungen nicht herum.

Die IG Chemie hat genau das praktiziert, was nach der Beschlußlage des DGB, des Europäischen Gewerkschaftsbundes und der IG Chemie selbst (Beschluß G 44 des 13. Gewerkschaftstages 1988) auf keinen Fall passieren soll: „Harmonisierung“ nach unten. In einem Interview mit der Frankfurter Rundschau (8. 4. 1989) sagte Hermann Rappe, der Beschluß beziehe sich nur auf Manteltarifverträge; bei Uniroyal handle es sich aber um eine Betriebsvereinbarung, und darin könne man so was machen. Inzwischen ist es jedoch in Teilen der Gewerkschaft, auf Delegiertenversammlungen, zu heftiger Kritik an der Vereinbarung gekommen, und Hauptvorstandsmitglieder haben in diesem Zusammenhang einen schweren Stand.

Kritik an der wiederum mangelnden Solidarität der IG-Chemie-Führung mit den DGB-Gewerkschaften, die das freie Wochenende ins Zentrum ihrer Politik zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit gerückt haben (IG Medien, IG Metall, Gewerkschaft HBV und andere), kam nicht nur von den betroffenen Gewerkschaften, sondern auch vom DGB-Bundesvorstand. In der schon Ende 1988 von der IG Chemie ausgelösten kontroversen innergewerkschaftlichen Diskussion über Sonntagsarbeit erklärte DGB-Bundesvorstandsmitglied Lothar Zimmermann am 5. Januar 1989: „Verhandlungen über die Einführung von Sonntagsarbeit aus wirtschaftlichen Gründen liegen nach geltendem Recht überhaupt nicht im Ermessen der Tarifvertragsparteien.“ Er verwies auf die schon genannten Ausnahmen von der grundgesetzlich geschützten Sonntagsruhe sowie auf das neue DGB-Aktionsprogramm und unterstrich: Weder Unternehmer noch Gewerkschaften oder Betriebsräte haben das Recht, Sonntagsarbeit aus wirtschaftlichen Gründen zu vereinbaren. Gerd Siebert

## TARIFKALENDER

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge für nachstehende Wirtschaftsbereiche und Tarifbezirke sind zum jeweils angegebenen Termin kündbar. Die Zahlen in Klammern geben Auskunft über die Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten. Die Zahl hinter dem Datum enthält auch die Beschäftigten in nicht aufgeführten kleineren Bereichen. Entnommen sind die Zahlen dem Bericht des Tarifarchivs des WSI beim DGB-Bundesvorstand von Ende Oktober 1988.

## 31. Mai – 0,3 Mio.

Dachdeckerhandwerk Bundesgebiet und Westberlin (50300); Gebäudereinigerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Hessen, Saarland, Bayern (48100); Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein (39600); Wohnungswirtschaft Bundesgebiet und Westberlin (39300); privates Reisebürogewerbe Bundesgebiet und Westberlin (39200); Hotel- und Gaststättengewerbe Hamburg (14800); Säureschutzindustrie Bundesgebiet und Westberlin (11500); Süßwarenindustrie Schleswig-Holstein, Hamburg, Westberlin (8800); Bäckerhandwerk Schleswig-Holstein (6500).

## 30. Juni – 0,37 Mio.

Hotel- und Gaststättengewerbe Nordrhein-Westfalen (86500); Einzelhandel und coop-Unternehmen Westberlin (62500); Heizungsindustrie und -handwerk, Klempnerhandwerk Bayern (41400); Energieversorgung Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH und GEW-Bereich (41000); Speditions- und Transportgewerbe Hessen (35400); Privathaushalte Schleswig-Holstein, Niedersachsen – ohne Oldenburg – Nordrhein-Westfalen (14500); Molkereien Hessen, Bayern – ohne Allgäu – (8900); Fleischwarenindustrie und -handwerk Hamburg, Saarland (6800); Süßwarenindustrie Saarland, Baden-Württemberg (6600); Nahrungsmittelgroßhandel Niedersachsen/Bremen (5300); Fleischwarenindustrie Hessen, Westberlin (5400); Brot- und Backwarenindustrie Hessen, Westberlin (4400).

## 31. Juli/31. August – 0,15 Mio.

Einzelhandel Schleswig-Holstein (55100); Hotel- und Gaststättengewerbe Schleswig-Holstein (21700); Bäckerhandwerk Hessen (14500); Dachdeckerhandwerk Bundesgebiet und Westberlin (9400); Milchindustrie, Schmelzkäseindustrie Bayern (5600); Brot- und Backwarenindustrie Rheinland-Pfalz (3900). – 31. August: Brauereien Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen (17500); Kürschnerhandwerk Bundesgebiet (6300); Bäckerhandwerk Westberlin (5200); Bewachungsgewerbe Schleswig-Holstein (2200); Nahrungsmittelindustrie Niedersachsen (1900).

## Gewerkschaft Textil – Bekleidung wirbt intensiv um Angestellte

Eine Festveranstaltung zum 40jährigen Bestehen der Gewerkschaft Textil – Bekleidung bildete den Auftakt zum 8. zentralen Angestellten-tag vom 13. bis 15. April in Krefeld. Rund 100 Delegierte diskutierten in drei Gruppen die technologischen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Angestellten in der Textil- und Bekleidungsindustrie und entschieden über 50 Anträge und Entschlüsse.

Gewerkschaftsvorsitzender Berthold Keller bekräftigte das Bekenntnis zur Einheitsgewerkschaft. Im April 1949 hatten sich die Textil- und Bekleidungs-gewerkschaften der drei Westzonen in Bad Salzungen zusammengeschlossen. „Das gemeinsame Schicksal der Unfreiheit und Unterdrückung, des Terrors und eines verbrecherischen Krieges“, sagte Keller, „einigte Gewerkschafter der verschiedensten parteipolitischen Richtung mit dem festen Ziel, für die Zukunft eine Wiederholung einer solchen Katastrophe entschlossen zu verhindern.“

In den beiden von der GTB betreuten Branchen erfaßt der Vormarsch der neuen Techniken nach den Produktionsbereichen immer mehr auch die Verwaltungen. In den Arbeitsgruppen stellte sich heraus, daß in den seltensten Fällen die Betriebsräte von Anfang an in den Prozeß der Planung und Einführung der neuen Technologien, wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorschreibt, einbezogen werden. Zumeist suche die Geschäftsführung in Beratung mit den Verkäufern der Herstellerfirma und nicht mit dem Betriebsrat oder gar den betroffenen Angestellten die aufzustellende Technik aus.



Angestelltenbetriebsräte berichten von erfolgreicher Werbetätigkeit für die Gewerkschaft in solchen Fällen, in denen sich der Betriebsrat zusammen mit der örtlichen GTB-Verwaltungsstelle unter Einbeziehung der Angestellten selbst intensiv mit der Einführung z. B. von EDV-Systemen und den Wirkungen auf den konkreten Arbeitsplatz befaßt hätten. In solchen Zusammenhängen seien die Angestellten gewerkschaftlich ansprechbar über solche Zugänge wie Sicherung des Arbeitsplatzes, Qualifizierungsfragen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und ähnliches. Die Angestellten würden auch während und nach der Einführung der neuen technischen Anlagen an ihrer eigenen Tätigkeit zunehmend feststellen, daß die Tä-

tigkeitsunterschiede zwischen ihnen und den Arbeitern immer geringer werden. Das erleichtere in der Perspektive die Gewinnung der Angestellten für die Gewerkschaft.

Aus Sorge um den Bestand der Arbeitsplätze in der Textilindustrie forderte die Konferenz den GTB-Hauptvorstand auf, sich bei der Bundesregierung und der Europäischen Gemeinschaft für die Verlängerung des 1991 auslaufenden Welttextilabkommens (über Im- und Exportquoten) einzusetzen. Außerdem sei in das Abkommen eine Sozialklausel über „sozial vertretbare Mindestarbeitsbedingungen“ einzubauen.

Dem Trend der Tätigkeitsangleichung bei Arbeitern und Angestellten entsprechend sollen künftig tarifpolitische Konsequenzen gezogen werden. So fordert ein Antrag vom Hauptvorstand, „eine Tarifkonzeption zu entwickeln, die das Ziel hat, Entgelttarifverträge statt der bisherigen Lohn- und Gehaltstarifverträge zu vereinbaren“. Auch die Manteltarifverträge sollen künftig mit dieser Blickrichtung korrigiert werden. Die Bemühungen der Textilwirtschaft und „verschiedener Politiker“, die Sonntagsarbeit auszudehnen, wurden von der Angestelltenkonferenz „auf das entschiedenste verurteilt“. Und: „Arbeitsausweitungen, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen erfolgen sollen, sind abzulehnen.“

Eine klare Position vertraten die Angestellten auch zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Hauptvorstand und Tarifkommissionen wurden aufgefordert, die 35-Stunden-Woche als Tarifziel für 1991, wenn der geltende Vertrag ausläuft, aufzunehmen. Ein interessanter Aspekt der Tarifpolitik ist in einem weiteren tarifpolitischen Beschluß enthalten. Danach soll der bei Abschluß des Vorruhestandsvertrages von 1984 geleistete Verzicht auf 1,2 Prozent Lohn- und Gehaltsanhebung künftig eingefordert werden, nachdem die Vorruhestandsregelung Ende 1988 ausgelaufen ist.

Hermann Paschen, stellvertretender GTB-Vorsitzender und zuständig für Angestellte, erhofft sich von der unlängst vom DGB gestarteten Werbekampagne unter Angestellten, so sagte er in seiner Schlußrede, auch für seine Gewerkschaft einen Zuwachs an Angestelltenmitgliedern.

Gerd Siebert

## NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

## IG Medien – ein neues Blatt in der Gewerkschaftsgeschichte

Erstmals in der fast 40jährigen Geschichte des DGB fusionierten zwei Gewerkschaften zu einer neuen. Die traditionsreiche und streikerfahrene IG Druck und Papier vereinigte sich mit den Verbänden der Gewerkschaft Kunst zu der neuen Gewerkschaft IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst. Parallel zum 1. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Medien vom 8. bis 15. April 1989 im Congress Centrum in Hamburg fanden ordentliche oder außerordentliche Gewerkschaftstage der Vorläuferorganisationen statt, die sich nach der Verabschiedung der Satzung der IG Medien aufgelöst haben.

Dem Inkrafttreten der Satzung und Geschäftsordnungen der neugeschaffenen 8 Fachgruppen der IG Medien am 15. April null Uhr ging eine fast 20jährige Verlobungszeit voraus. Seit dem Dezember 1985 war mit der Übergangsstufe in Form einer Kartellgewerkschaft IG Medien bereits eine große Hürde genommen worden. Unmittelbar vor der nunmehr erfolgten endgültigen Gründung als Mitgliedergewerkschaft starteten Unternehmerverbände, Medienkonzerne und konservative Politiker nochmals einen konzertierten Angriff über Presse und Funk und versuchten, neue Hürden aufzubauen. Jene Kräfte, die im Interesse von Profit und Macht in der Presse einen dominierenden Einfluß ausüben und auch im öffentlich-rechtlichen sowie im privaten Funk und Fernsehen das Sagen haben, verleumdete die IG Medien und versuchten, den Gründungskongreß negativ zu beeinflussen. U. a. warfen sie der neuen Gewerkschaft vor, sie wäre undemokratisch, stalinistisch und wolle künftig die Medieninhalte diktieren. Diese Hetze hat bei der über großen Mehrheit der 341 Delegierten keine Wirkung gezeigt, denn nur drei Delegierte versagten dem neuen Satzungswerk ihre Zustimmung.

Die Ablösung der IG Druck und Papier erfolgte – wenn auch mit Wehmut – einstimmig. Ebenso gab es bei den meisten Verbänden der Gewerkschaft Kunst gleichfalls Einstimmigkeit. Lediglich in der 20000 Mitglieder zählenden Gewerkschaft Rundfunk-Fernseh-Film-

## Inhaltsverzeichnis

IG Medien: Neue Akzente – Auswahl von Beschlüssen	12
„Das Ende der Wende, mit den Jusos nach links!“	16
35-Stunden-Woche – bessere Berufs- und Lebenschancen DGB-Solidarität 1989/1990	17
IGM: Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit	18
Mitbestimmung für den einzelnen fühlbar machen / Interview mit Karlheinz Blessing	29
IGM-Jugendkonferenz: Aufbruch in eine bessere Zukunft	31

Union (RFFU) und jetzigen Fachgruppe Rundfunk-Film-Audiovisuelle Medien gab es bei Teilen von zwei Landesverbänden (Bayern und Hessen) noch verbandsegoistische Vorbehalte. Die für die Auflösung notwendige Dreiviertelmehrheit der 205 Delegierten des außerordentlichen Gewerkschaftstages der RFFU wurde erfreulicherweise übertroffen. Statt dem Quorum von 155 Delegierten für den Auflösungsbeschluß stimmten 170 Delegierte dafür.

Der 15. und letzte ordentliche Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier beschäftigte sich ausführlich mit dem unmittelbar vorher geführten Arbeitskampf zur Erhaltung des freien Wochenendes und der Durchsetzung weiterer Forderungen. Damit bringt die ehemalige IG Druck und Papier wichtige Kampferfahrung ein. Denn auch der 1. Gewerkschaftstag der IG Medien forderte die 35-Stunden-Woche bzw. den 7-Stunden-Tag bei vollem Lohnausgleich. Aussagen und Beschlüsse des 1. Gewerkschaftstages der IG Medien unterstreichen: Die neue Gewerkschaft wird wie ihre traditionsreiche Vorläuferin eine Kampf- und Widerstandsorganisation sein.

Der DGB-Vorsitzende Ernst Breit, der zum Vorsitzenden der IG Medien gewählt wurde, Erwin Ferlemann, der Nestor der IG Medien, Axel Eggbrecht, der bisherige Vorsitzende der Gewerkschaft Kunst, Alfred Horné, und der bekannte Rhetorikprofessor Walter Jens würdigten die Gründung der IG Medien als ein historisches Ereignis in der Geschichte der Gewerkschaft und als ein Beispiel für die Reformfähigkeit des DGB. Mehrere der Redner würdigten auch da-

## Wahlergebnisse

	Ja	Nein
Vorsitzender		
Erwin Ferlemann, 59	293	33
stellvertr. Vorsitzende		
Detlef Hensche, 50	309	16
Heinz Müller, 59	300	29
weitere Mitglieder des GHV		
Lothar Schäfer, 53	303	19
Hans-Joachim Frenzel, 58	306	20
Gerd Nies, 46	313	14
Rolf Herberich-Stoll, 40	301	22

bei die großen Verdienste des 1985 verstorbenen ehemaligen IG-Druck- und Papier-Vorsitzenden und Mitherausgebers dieser Zeitschrift, Loni Mahlein. Ferlemann bezeichnete ihn als den „Initiator der Mediengewerkschaft“.

Allerdings kann die IG Medien nicht nur als eine Fortsetzung der Politik ihrer Vorläuferorganisationen gesehen werden, die jetzt zusammengekommen mehr als 185000 Mitglieder zählt. Vielmehr versucht die IG Medien bereits bei ihrer Gründung, sich den neuen Erfordernissen der Umbruchperiode zu stellen. Das widerspiegelt einerseits die Diskussionsbeiträge wie die des stellvertretenden Vorsitzenden der IG Medien, Detlef Hensche, oder des 2. Landesbezirksvorsitzenden von Hessen, Manfred Balder (siehe folgende Seiten), andererseits auch die gewachsene Rolle der gewerkschaftlichen Frauenarbeit.

Die IG Medien hat satzungsgemäß eine Quotierung aller Vorstände festgeschrieben. Ausgehend von dem Mitgliederanteil – gegenwärtig 25 Prozent im Bundesmaßstab – haben im Hauptvorstand und in den Landesbezirksvorständen der IG Medien die weiblichen Mitglieder eine entsprechende Anzahl von Vorstandssitzen zu beanspruchen. Wird die Quote im normalen Wahlgang nicht erreicht, vergrößert sich das jeweilige Gremium durch Zuwahl von Frauen, bis eine genügende Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder erreicht ist. Das gleiche wird für die Ortsvereins- und Bezirksvorstände angestrebt. Das alleinige Vorschlagsrecht haben die jeweiligen Frauenausschüsse.

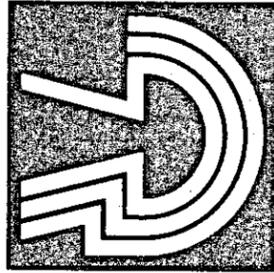
Gisela Kessler, die – wie die Jugendsekretärin, Angela Abel, besoldetes Hauptvorstandsmitglied – mit großer Mehrheit zur Frauense-

kratärin der IG Medien gewählt wurde, bezeichnete die gefundene Regelung für die Vorstände als eine Ergänzung zu den Stufenplänen für die Frauenförderung in der IG Medien. Entscheidend sei, daß die IG Medien in den Betrieben aktiv für die Frauenförderung eintrete. Dafür galten die Drupa-Frauen bereits in der Vergangenheit im ganzen DGB als beispielhaft. Erinnert sei nur an das Tribunal gegen ungeschützte Arbeitsplätze im vergangenen Jahr in Wiesbaden.

Obwohl die Satzungsdiskussion und die notwendigen Prozeduren zur Auflösung der bisherigen Gewerkschaften und Gründung der IG Medien viel Zeit in Anspruch nahmen, stand die neue Gewerkschaft bei der Formulierung der Gegenwarts- und Zukunftsaufgaben durchaus auf der Höhe der Zeit. Die behandelten 244 Anträge und 16 Initiativanträge enthalten ein ganzes Programm einer progressiven Gewerkschaftspolitik. Hier nur einige Stichpunkte.

In der Friedensfrage bekräftigte der Gewerkschaftstag bekannte gewerkschaftliche Forderungen wie die Schaffung eines ABC-Waffen-freien Europa und orientierte auf ein enges Bündnis mit der Friedensbewegung. Einstimmig unterstützte der Gewerkschaftstag den gemeinsamen Appell der IG-Metall-Jugend und der Kriegsdienstgegner, der u. a. von „massenhafter hunderttausendfacher Kriegsdienstverweigerung“ als Druckfaktor zur Abrüstung spricht. Prompt folgte von Bundeskanzler Kohl und anderen konservativen Politikern sowie Unternehmensverbandsvertretern eine unverschämte Gewerkschaftsschelte. Hervorzuheben sind die Beschlüsse zur Gesellschafts- und Tarifpolitik. Wie andere DGB-Gewerkschaften protestiert die IG Medien gegen den Sozialabbau und die angelegentlichsten Verschlechterungen in der Rentenversicherung. Sie will Druck auf Bonn ausüben, damit die Bundesregierung Maßnahmen zum Abbau der langanhaltenden Massenarbeitslosigkeit ergreift. Positiv herauszustellen sind ebenfalls Beschlüsse zur Medien- und Kulturpolitik. Darüber werden NACHRICHTEN in einer der nächsten Ausgaben informieren bzw. entsprechende Beschlüsse dokumentieren.

Werner Petschick



## IG Medien: Neue Akzente – Auswahl von Beschlüssen

**Neue Akzente und Orientierungen für die Gewerkschaftspolitik in der Umbruchperiode entwickelten bekannte Gewerkschaftler der neugeschaffenen IG Medien auf dem 1. ordentlichen Gewerkschaftstag in Hamburg. NACHRICHTEN dokumentieren Auszüge der Diskussionsbeiträge von Manfred Balder, Detlef Hensche, Ursula Meyer und Werner Pfennig sowie einige Kernsätze des Gastredners Walter Jens. Darüber hinaus beginnen wir mit der Wiedergabe einer Auswahl von Beschlüssen, die wir in der Juni-Ausgabe fortsetzen wollen. Dazu gehören auch die verabschiedeten „Medienpolitischen Leitsätze der IG Medien“.**

### Manfred Balder

... Die Aufgaben, die vor uns stehen, sind nicht leicht. Wir müssen uns den Herausforderungen stellen, die die gegenwärtige Umbruchperiode mit sich bringt. Dabei dürfen wir aber nicht geistig herumvagabundieren, etwa nach der Devise: Wir brauchen einen festen Standpunkt, der alles in Frage stellt. Das ist aber nur die eine Seite. Die andere Seite ist: Wir stehen vor vielen neuen Realitäten. Das erfordert die Fähigkeit, vieles zu überdenken. Das stellt neue Anforderungen an unsere Lernfähigkeit. Unsere Politik werden wir als Lernprozeß organisieren müssen. Auch vor einer experimentellen Vorgehensweise dürfen wir keine Angst haben. Natürlich müssen wir immer die vordringlichsten Aufgaben in Angriff nehmen, aber wir dürfen nicht in ihnen ersaufen. Wir müssen zugleich unser strategisches Denken und Handeln weiterentwickeln.

Die Stichworte wurden hier heute schon genannt: Individualität und Solidarität, Politisierung und Utopiefähigkeit, Gegenmacht und Gestaltungsmacht. Das sind nur einige Stichworte, um die es in der gegenwärtigen Strategiedebatte geht. Zu diesen Stichworten möchte ich – in Ergänzung zu den Ausführungen von Ernst Breit – einige wenige Bemerkungen machen.

**1** Meine erste Bemerkung. Die soziale Kontrolle und Gestaltung der Produktivkraftentwicklung ist ein neues Feld der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit. Der Anspruch, daß insbesondere die neuen Technologien der Anreicherung der menschlichen Arbeit und der Erweiterung der Freiräume der abhängig Beschäftigten dienen müssen, rückt erst jetzt allmählich in das Massenbewußtsein. Aber solche Kämpfe werden die Gewerkschaftsbewegung auf lange Zeit prägen.

Uns sind die Risiken der Technologieentwicklung allzu bewußt. Wir müssen aber auch die Gestaltungschancen erkennen. Es ist unbestreitbar, daß die Entfaltung der Persönlichkeit, die Entwicklung der produktiven und kreativen Potenzen menschlicher Arbeit immer mehr zur wichtigsten Produktionsbedingung wird. Die Hauptquelle des Wirtschaftswachstums wird künftig die prinzipiell unerschöpfliche menschliche Kreativität sein. Das auf dem 1. Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Medien zu sagen, scheint mir nicht gerade unpassend zu sein. Durch die objektiven Entwicklungsprozesse entstehen neue Spielräume für unseren gewerkschaftlichen Kampf. Qualitativ nimmt die Bedeutung des Menschen im Produktionsprozeß und damit auch die Chancen für unseren gewerkschaftlichen Kampf zu.

Wir haben eine Zukunft. Es geht um die Frage: Überlassen wir diese Felder den Unternehmen, die sich mit moderneren Ausbeutungsmethoden dieser Entwicklung anpassen wollen, oder kämpfen wir für eine wirkliche Persönlichkeitsentwicklung der abhängig Beschäftigten auch im „kapitalistischen Produktionsprozeß und Dienstleistungsbereich? Ich halte das letztere für eine hervorragende Kampfaufgabe, der sich gerade eine Gewerkschaft wie die Industriegewerkschaft Medien nicht entziehen darf.

Wir dürfen die Fantasie und Kreativität der abhängig Beschäftigten nicht einfach dem Zugriff der Unternehmer überlassen, die dieses Potential voll ausschöpfen, um es für ihre profitorientierten Zwecke zu mißbrauchen. Das bedeutet aber auch, daß wir um kollektiv abgesicherte Räume für die Entfaltung von Individualität im Arbeitsprozeß kämpfen müssen, und zwar nicht für eine Eliteschicht, sondern als allgemeine Geltung. Es wird sich zeigen, welche Sprengkraft und gesellschaftsverändernden Tendenzen mit dieser Entwicklungsvariante freigesetzt werden. Das alles setzt aber voraus, daß diese Entwicklungsvariante gegen die Interessen des Kapitals durchgesetzt werden muß.

**2** Damit komme ich zu meiner zweiten Bemerkung. In der Mitgliederzeitschrift der RFFU wurde unter dem Titel „Kooperation und Konfrontation“ kürzlich ein Interview mit dem Gewerkschaftstheoretiker Walter Müller-Jentsch über gewerkschaftspolitische Strategien nachgedruckt. Müller-Jentsch sagt, das Management in den Betrieben suche die Akzeptanz und die Kooperation der Beschäftigten. Er empfiehlt für die Alltagsarbeit in den Betrieben mehr Kooperation und sagt: Aber bei Grundsatfragen sollten die Gewerkschaften die Konfrontation nicht scheuen. Ich befürchte, daß dieses Konzept realitätsfremd und zum Scheitern verurteilt ist. Man kann nicht sechs Jahre in den Betrieben auf Akzeptanz und Kooperation machen und im siebten Jahr tarifpolitisch auf Konfrontation umschalten. Wer so verfährt, der wird nicht mehr handlungs- und noch weniger streikfähig sein. Der wird chemisiert, wenn mir dieser unfreundliche Ausdruck einmal erlaubt ist.

Ich bestreite nicht, daß wir in der Alltagsarbeit immer wieder ein gutes Stück Kooperation bewältigen müssen. Aber diese Kooperation wird nur auf der Grundlage von stabilen Gegenmachtsstrukturen sinnvoll sein, weil sie sonst keinen Pfifferling wert ist. Sonst werden wir keine Gestaltungsmacht, und alle Gestaltungskonzepte – mögen sie auch von Experten erdacht und abgesichert sein – sind auf Sand gebaut, wenn sie nicht auf Gegenmacht beruhen.

Daher kann sich Gegenmachtfähigkeit für uns niemals auf intellektuelle Gestaltungsfähigkeit reduzieren, so wichtig sie auch sein mag. Ich hoffe, daß wir uns in der Industriegewerkschaft Medien auf dieses Verständnis von Kooperation und Konfrontation und von Gegenmacht und Gestaltungsmacht verständigen können. Damit laufen wir noch lange nicht lustern mit Revolutionserwartungen durchs Land.

**3** Meine letzte Bemerkung. Wir müssen auch schlicht und einfach schlagkräftig sein. Das ist der immerwährende Charme des Einfachen und bleibt die höchste Stufe der gewerkschaftlichen Kultur. Von mir aus auch in der moderneren Form: Wenn dein kluger Kopf es will, dann stehen die Computer still.

Alle diese Fragen bündeln sich gegenwärtig in unseren Überlegungen zur Erneuerung unseres gewerkschaftlichen Unterbaus in den Betrieben. Aus all dem ergibt sich die Aufgabe, solche Inhalte und Formen kollektiver Interessenvertretung zu entwickeln, die Individualität und Solidarität auf zeitgemäße Art miteinander verbinden. Darauf zielen unsere Diskussionen über ein Betriebsgruppensystem in der Industriegewerkschaft Medien. Wir müssen das Potential unserer Mitglieder mehr als bisher auch mit neuen Themen aktivieren und mit in unsere Politik einbeziehen, und das nicht nur bei Arbeitskämpfen. Wir müssen uns eine neue Basis- und Betriebsnähe erkämpfen. Wohl dem, der sie wirklich hat.

Die Erneuerung der Strukturen unserer gewerkschaftlichen Betriebsarbeit kann eine neue Dynamik in unserer alltäglichen Gewerkschaftsarbeit freisetzen, die Ausstrahlung auf unsere Gesamtpolitik hat...

**„Endlich, endlich, spät, aber nicht zu spät haben sich Intellektuelle und Arbeiter, Produzenten und erfahrene Sachwalter auf dem Gebiet der Reproduktion, Männer und Frauen zusammengefunden, um der geballten Macht des Apparats, der Fangkraft der Monopole und der Herrschaft des großen Geldes die Erfindungskunst, den Einfallsreichtum und auch das: die List von 200 000 Leuten entgegenzustellen, die sehr genau wissen, daß, wenn es um Gedeih und Verderb der Allgemeinheit geht, die Macht der wenigen nur durch die Solidarität der vielen überwunden werden kann.“**

Walter Jens

### Detlef Hensche

Wie kann es gelingen, daß diese Industriegewerkschaft Medien inhaltlich Kompetenz erringt, daß sie sich Respekt verschafft nach innen und nach außen; zum einen in Fragen der Medienpolitik, wo derzeit die Konservativen das Feld beherrschen; zum anderen in der Kulturpolitik, aber auch in anderen Fragen? Ich möchte zweitens hinzufügen: Wo liegt eigentlich in Zukunft die spezifische Rolle dieser Industriegewerkschaft Medien, auch im Deutschen Gewerkschaftsbund, über Medienpolitik, medienpolitische Programme und Stellungnahmen hinaus? Ich meine, daß es Aufgabe dieser Gewerkschaft ist, die im Grunde ja auch ein einzigartiges Wagnis darstellt, Arbeiter, Angestellte, Künstler und Intellektuelle zusammenführt, sehr bunt ist und hoffentlich auch sehr lebendig, daß von dieser Gewerkschaft auch Anstöße auf den DGB ausgehen. Dazu möchte ich gern an drei Beispielen etwas anmerken oder auch nur Fragen stellen.

**1** Wir hören – auch heute morgen wieder mit Recht von Ernst Breit – den an uns selbst gerichteten Appell, Gewerkschaften müssen politischer werden. Das ist richtig so. Das gilt zum Beispiel dafür, daß wir uns über das Geschäft der Betriebsarbeit und Tarifpolitik hinaus auch einmischen müssen in Fragen wie Erhaltung des Friedens, Wiederherstellung einer lebenswerten und gesunden Umwelt oder auch in Probleme der Dritten Welt. Aber auch in tarifpolitischen Fragen gilt es, Tarifforde-

rungen – wie es so schön heißt – zu politisieren. Zum Beispiel ist unsere Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mehr als allein die Änderung von Paragraphen im Manteltarifvertrag. Sie ist spätestens seit der Wende in diesem Lande die einzige Alternative zum herrschenden Kurs der Wirtschaftspolitik. Denn aus Bonn, von Sachverständigen und Unternehmern bekommen wir das Angebot einer Wirtschaftspolitik, die im Grunde darauf hinausläuft, nur die Gewinne zu schmieren in der blinden Hoffnung, daraus würden Arbeitsplätze entstehen. Seit Jahren kennen wir den Mißerfolg. Das einzige praktizierte Gegenmodell ist die Arbeitszeitverkürzung, das wir gegen erheblichen Widerstand durchgesetzt haben. Die Worte „dumm und töricht“ des Bundeskanzlers kamen aus seiner Sicht nicht von ungefähr. Dieselben Störmanöver werden wir im nächsten Frühjahr wieder erleben. Es gilt, auch die Dimension der Arbeitszeitverkürzung deutlich zu machen als Element einer alternativen Wirtschaftspolitik und einer wirklich solidarischen Politik im Interesse der Arbeitslosen...

**2** Wenn es gilt, Tarifforderungen einzubetten in breitere politische Zusammenhänge, so verbindet sich damit auch der Auftrag an uns selbst, inhaltliche Alternativen zu entwickeln. Sehr konkret, bitte schön, auch. Derzeit stehen wir immer noch in einer Epoche, in der man – etwas vereinfachend – sagen kann, die Konservativen haben die Zukunftsfelder besetzt, haben Ideologien wie etwa die von der Flexibilisierung geliefert und haben Begriffe besetzt. Heiner Geißler hat einmal gesagt, wichtiger als die Besetzung von Bahnhöfen ist heute die Besetzung von Begriffen. Damit hat er nicht ganz unrecht. Wobei die Lebensfähigkeit derartiger konservativer Ideologien auch immer davon abhängt, daß es ihnen gelingt, an bestimmte reale Bedürfnisse anzuknüpfen. Die Ideologie von der Flexibilisierung bewegt sich ja nicht im luftleeren Raum. Wir dagegen – ich meine damit alle Gewerkschaften, auch Parteien auf unserer Seite – stehen hier im Augenblick eher noch in der Defensive.

Dazu auch zwei Anmerkungen. Es kann auf Dauer nicht angehen, den Angriffen der Gegenseite allein ein verbissenes Nein entgegenzusetzen. Irgendwo habe ich einmal gelesen, es sei in Deutschland eine besondere Untugend seit der Aufklärung, daß Reformbewegungen sehr leicht ins Philisterhafte, Verkniffene, wenig Heitere abgleiten. Vielleicht können wir in unserer Politik auch einmal etwas heiterer sein. Beim Streik beweisen wir es bisweilen. Wir können nicht allein beim Nein stehenbleiben. Das heißt aber nicht, daß wir etwa darauf verzichten sollten, das Zerstörungspotential der herrschenden Politik offenzulegen. Das gilt für die Betriebe, für die Folgen der Rationalisierung, neuer Technologien, das gilt für die Folgen der Deregulierung, das gilt in gleicher Weise für die Folgen der Umweltzerstörung. Analyse und Aufweis der Gefahren und der zu erwartenden Schäden ist bitter notwendig. Daran darf kein Jota fehlen und abgestrichen werden. Wir werden aber auf Dauer nur Erfolg haben und aus der Defensive herauskommen, wenn wir auch unseren eigenen Entwurf dagegensetzen...

### Frieden und Abrüstung (A 121)

Die Delegierten des 1. Gewerkschaftstages der Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst sind der Überzeugung, daß die Menschheit nur im friedlichen Miteinander ihr Überleben sichern kann. Dauerhafter Frieden ist nur durch Entspannung und Abrüstung erreichbar. Die inzwischen eingetretenen Entwicklungen eröffnen die historische Chance, die militärische Konfrontation zwischen Ost und West zu beenden. Die Großmächte und ihre Bündnisssysteme können sich immer weniger dem moralischen, politischen und wirtschaftlichen Druck zur Abkehr von der Rüstungsspirale entziehen. Insbesondere die jüngsten Abrüstungsaktionen der Sowjetunion haben neue Anstöße gegeben und für viele Menschen Hoffnung und Ermutigung gebracht.

Die Delegierten erwarten von der NATO, daß sie auf die Vorschläge der Sowjetunion eingeht und eigene, gleichwertige Abrüstungsvorschläge vorlegt. Die Überlegenheit der NATO in vielen militärischen Bereichen, zum Beispiel bei den offensiven Luftstreitkräften, bietet hierzu genügend Möglichkeiten.

Der 1. Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Medien begrüßt:

- die Unterzeichnung des INF-Abkommens zwischen der UdSSR und den USA über die Vernichtung landgestützter Mittelstreckenraketen beider Länder;
- den Eintritt in Verhandlungen über eine Reduzierung von Langstreckenträgerwaffen und Atomsprenköpfen;
- die sich abzeichnenden konkreten Fortschritte im Bemühen um Entspannung zwischen den Blöcken.

Eine dauerhafte Sicherung des Friedens ist mit all diesen Fortschritten noch nicht gesichert. Weiterhin ist es notwendig, durch verstärkte Aktivitäten folgende Ziele zu verfolgen:

- verstärkte Abrüstungsverhandlungen auch im konventionellen Bereich, um eine erhebliche Reduzierung der Waffen und Truppen in beiden Lagern zu erreichen;
- weltweite Vernichtung aller atomaren, chemischen und biologischen Waffen;
- Verzicht auf Weltraumwaffen;
- Verzicht auf eine Aufrüstung der NATO im Bereich neuer Nuklearwaffen.

Die Delegierten erwarten von der Bundesregierung ernsthafte und wirksame Anstrengungen zur Verwirklichung eines Abrüstungs- und Verteidigungskonzeptes im westlichen Bündnis, das Sicherheit auf einem möglichst niedrigen militärischen Niveau ermöglicht. Als konkrete Schritte dazu fordert der 1. Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Medien:

- Schaffung eines Europa ohne ABC-Waffen. Als erster Schritt hierzu einen 300 km breiten, von Atomwaffen freien Korridor an der Grenze zwischen NATO und Warschauer Pakt;

- Verbot der Produktion, Stationierung bzw. Lagerung atomarer, chemischer und biologischer Waffen auf dem Gebiet der Bundesrepublik;

- Widerstand gegen eine Nachrüstung im Bereich der Kurzstreckenraketen und atomaren Artillerie;

- Gesellschaftspolitische Initiativen, um Feindbilder und darauf gegründete Aufrüstungsideologien zu überwinden und zur Friedensfähigkeit zwischen den Staaten und Blöcken beizutragen;

- jegliche militärische und wirtschaftliche Intervention zur Unterstützung des Selbstbestimmungsrechts der Völker ist zu verurteilen.

Nur bei weiterer Abrüstung und Sicherung des Friedens sind eine Wiederherstellung der Vollbeschäftigung, soziale Reformen und die Verwirklichung des Kulturstaates möglich. Der Einsatz für den Frieden und die Verhinderung neuer Rüstungsprojekte sind deshalb wichtige gewerkschaftliche Aufgaben.

Der 1. Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Medien erwartet von den Mitgliedern und Organen der Industriegewerkschaft Medien:

1. Unterstützung und Zusammenarbeit mit der Friedensbewegung.
2. Aufklärung über die Ursachen und Auswirkungen von Aufrüstung und Kriegen und Diskussionen über Frieden und Abrüstung auf allen Ebenen der Gewerkschaftsarbeit.
3. Unterstützung der Initiativen zur Umstellung von Rüstungs- auf Friedensproduktion, Aktivierung der gewerkschaftlichen Friedensarbeit in den Betrieben; Behandlung von Friedensthemen in Betriebsversammlungen.
4. Aktive Beteiligung am Antikriegstag und anderen gewerkschaftlichen Friedensaktivitäten.
5. Gewaltfreier Widerstand im Sinne des Grundgesetzes und des internationalen Völkerrechts, falls entgegen unseren Forderungen weitere ABC-Waffen angehäuft und neue Aufrüstungspläne durchgesetzt werden sollen. Die Delegierten erwarten von den Mitgliedern, daß sie sich an Ostermärschen, Kundgebungen und bei Auf-

rufen an gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen wie demonstrativen Arbeitsniederlegungen beteiligen.

6. Verstärkung internationaler, auch blockübergreifender Begegnungen, zur Förderung von Friedens-, Abrüstungs- und Entspannungspolitik. Die Industriegewerkschaft Medien tritt für die friedliche Koexistenz der Völker ein.

Anläßlich des bevorstehenden 50. Jahrestages des deutschen Überfalls auf Polen, mit dem der zweite Weltkrieg begann, weist der Gewerkschaftstag auf die besondere Verantwortung aller in den Medien Beschäftigten für den äußeren und den inneren Frieden hin. Die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in den Medien der Bundesrepublik sehen eine solche Politik als die wichtigste Lehre aus Naziherrschaft und Krieg. Nie wieder dürfen sich deutsche Medien - wie vor 50 Jahren - zum willigen Werkzeug der Vorbereitung und Billigung eines verbrecherischen Krieges mißbrauchen lassen. Von deutschem Boden darf nie wieder Krieg, sondern muß Frieden ausgehen!

**„Ein Fest ist arrangiert worden in diesem April 1989, wie es sich verwegener kaum denken läßt. Gekommen sind Setzer und Sänger, Umbruchkünstler und Cellistinnen, Romanciers und Metteurs, Bildhauerinnen und Papierverarbeiter, Elektroniker und Tierpflegerinnen zum Zirkus, Textsortierer und professionelle Karnevalisten, Graphiker, Chemigraphen und Performancekünstler beiderlei Geschlechts, Kabelträger, Tontechnikerinnen und Bühnenarbeiter.**

**Alles in allem ist eine Vereinigung, die auf den ersten Blick eher in Schwabing als auf einem Gewerkschaftskongreß auftreten könnte mit dem verlorenen Häuflein aus der Sparte „Show und Unterhaltung“ der Gewerkschaft Kunst, den Discjockeys und Dressmen, die sich zu Beginn unter der kampferprobten, verschworenen Garde ein wenig verloren vorkommen werden, den Kolleginnen und Kollegen von der Papierverarbeitung und der Druckindustrie, den Nachfahren der rühmreichen, vom großen Geld zu Recht immer gefürchteten intellektuellen Avantgarde der Arbeiterbewegung.**

**Hier die streikerfahrenen, zernarbten Erben Gutenbergs und dort die Einzelgänger, Leitartikelschreiber, Lyriker und Artisten aller Art; hüben die Majorität der Alteingesessenen und drüben die versprengten Grüppchen jener Novizinnen und Novizen, die nun nicht mehr für sich, sondern dem Ganzen eingemeindet sind.**

Walter Jens

### Binnenmarkt der Europäischen Gemeinschaft (A 123)

Der Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Medien wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den anderen Gewerkschaften im DGB auf den Gesetzgeber und im Zusammenwirken mit den verbündeten Gewerkschaften in der EG auf die europäischen Institutionen einzuwirken, daß der für 1992 geplante Europäische Binnenmarkt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Verschlechterungen bringt.

In der EG leben 320 Millionen Menschen. Fast 17 Millionen sind ohne Arbeit. Der EG-Binnenmarkt darf kein Europa der Arbeitslosen, sondern muß ein europäischer Sozialraum werden. Ein einheitlicher Wirtschaftsraum hat nur Sinn, wenn er dazu beiträgt, neue Arbeitsplätze zu schaffen, anstatt weitere zu vernichten.

Wir fordern:

- soziale Normen für das Zusammenleben der Menschen in der EG;

- verbindliche Regeln für Arbeit und Technik,

- Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit; Durchsetzung beschäftigungswirksamer Maßnahmen,

- verbindliche EG-Regeln und internationale Anstrengungen für den Umweltschutz sowie Sofortmaßnahmen für besonders gefährdete Bereiche,

- eine umweltschonende Energiepolitik ohne Atomkraft,

- Bekämpfung des Konzentrationsprozesses und

- Mitbestimmung in den nationalen und multinationalen Medienkonzernen.

Für diese und weitere Forderungen wird der DGB aufgefordert, nach dem Vorbild der IGF mit allen europäischen Gewerkschaftsbünden, auch wenn einzelne dem Weltgewerkschaftsbund angehören oder autonom sind, zusammenzuarbeiten und sie in den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) aufzunehmen.

Die Gewerkschaften in der EG müssen ihre Arbeitskämpfe und ihre tarifpolitischen Ziele untereinander abstimmen. Die Industriegewerkschaft Medien und der DGB müssen mit den verbündeten Gewerkschaften sichern, daß sich Belegschaften und ihre Gewerkschaften nicht gegeneinander ausspielen lassen.

Maßstab für die Gestaltung der sozialen Rechte, des Arbeits-, Verbraucher- und Gesundheitsschutzes sowie der Arbeitssicherheit und der technischen Normen müssen die jeweils strengsten Vorschriften, die fortschrittlichsten Bestimmungen, die höchsten Normen sein. Die bestehenden Standards in der Bundesrepublik müssen erhalten bleiben. Die bestehenden Mitbestimmungsrechte dürfen nicht ausgehöhlt werden. Bei europäischen Fusionen müssen die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer geschützt werden.

Versuche, den EG-Binnenmarkt als Vorwand für Druck auf Löhne und Gehälter, auf Arbeitsbedingungen oder auf andere Arbeitnehmerrechte zu mißbrauchen, sind abzuwehren. Die europäische Gesetzgebung muß auf ihre Sozialverträglichkeit überprüft werden. In den Medien sind Urheberrechte zu schützen sowie Bestimmungen über Werbung, Sponsoren und Jugendschutz abzustimmen. Ferner wird der Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Medien aufgefordert, zu prüfen, ob es möglich ist, in enger Koordination über die IGF grenzüberschreitende Manteltarifverträge zunächst für die Druckindustrie und die Papierverarbeitung durchzusetzen.

### Keine Frauen in die Bundeswehr! (A 133)

Die Forderung nach einem freiwilligen oder gar verpflichtenden Militärdienst für Frauen ist nicht vom Tisch. Sie kommt vor allem aus dem Verteidigungsministerium und den Regierungsparteien, sogar von Frauen dieser Parteien. Im Herbst 1987 sind erstmalig 30 Frauen zum Bundesgrenzschutz eingerückt. Hier wird in einem Bereich Frauendienst in Uniform und an der Waffe als Vorbereitung für Frauenmilitärdienst vollzogen, der unsere Gesellschaft weiter militarisieren soll.

Der 1. Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Medien protestiert aufs schärfste gegen diese grundgesetzwidrige Pervertierung aller Emanzipationsbestrebungen und fordert statt dessen eine Arbeits- und Sozialpolitik, die keine Frau und keinen Mann in die Notlage bringt, ihr berufliches Fortkommen im Sektor der Kriegsvorbereitung suchen zu müssen. Frauen in die Bundeswehr - wir sagen weiter nein! Das gilt auch für die Forderung nach einem freiwilligen Zugang.

Die Öffnung der militärischen Laufbahn für Frauen zeigt einmal mehr, daß Frauen in unserer Gesellschaft die Funktion einer Reservearmee im wahrsten Sinne des Wortes haben. Frauen sollen dort eingesetzt werden, wo Männer Mangelware sind, sei es in Form eines sozialen Pflichtjahres für Mädchen und Frauen, sei es als Schwesternhelferin in einem im Atomkrieg völlig unmöglichen Zivilschutz oder sei es im Hinblick auf die Vorstellung einer Gemeinschaftsdienstpflicht. Die Pläne, Frauen in die Bundeswehr einzuziehen, machen einmal mehr deutlich, daß die Bundesregierung an ihrer

Politik der Abschreckung festhält. Das zeigen gigantische Rüstungsprojekte wie „Jäger 90“. Diese Politik verhindert, daß es zügig zu weiteren Abrüstungsschritten kommt.

### Gegen Neofaschismus (A 140)

Der 1. Gewerkschaftstag drückt seine Besorgnis über das Erstarren von faschistischen und rechtskonservativen Kräften aus, das zuletzt im Ergebnis der Landtagswahlen im März 1988 in Baden-Württemberg, Bremen, Berlin und Hessen deutlich wurde. Wahlkampfeswerpunkt dieser Organisationen war die Hetze gegen Ausländer und Asylanten.

Mit Empörung muß der Gewerkschaftstag aber inzwischen feststellen, daß etliche der rassistischen und ausländerfeindlichen Parolen offensichtlich Eingang in regierungsamtliche Überlegungen zur Änderung der geltenden Asyl- und Ausländergesetze gefunden haben. Damit ist zwar offengelassen, wer das jetzt verursacht hat, aber es wird nicht die Legende gebildet, als ob die neofaschistischen Organisationen Verursacher sind. Sie sind nur eine Folge der Regierungspolitik, auf deren Grundlage sie den Boden gefunden haben, auf dem sie sich breitmachen können.

So wurden im April 1988 die Pläne des Bundesinnenministeriums zur Neuregelung des Ausländerrechts bekannt, nach denen die vorhandene besondere Entrechtung von Ausländern und ihren Familien nicht nur beibehalten, sondern teilweise weiter verschärft werden soll. So unternahm im Oktober die Landesregierung Baden-Württemberg einen erneuten Vorstoß zur Neufassung des im Grundgesetz verankerten Asylrechts, nach dem ein neu einzuführender Gesetzesvorbehalt dieses Grundrecht in der Praxis aufheben kann.

Der Gewerkschaftstag stellt fest, daß er in der zunehmenden Ausländerhetze einen Angriff auf ausländische Kolleginnen und Kollegen und damit auf die Gewerkschaftsbewegung insgesamt sieht. Er ist nicht bereit, diese Angriffe hinzunehmen. Er wendet sich insbesondere gegen die von den Regierungsparteien geplanten Gesetzesvorhaben und Maßnahmen. Deshalb fordert er:

- ein humanes Ausländerrecht, das den einklagbaren Rechtsanspruch auf unbeschränkten Aufenthalt beinhaltet, der sich aus dem GG ableitet,

- rechtliche Gleichstellung von Deutschen und Ausländern, die hier leben. Als ersten Schritt hierzu fordern wir das kommunale Wahlrecht für Ausländer,

- Verbot jeglicher faschistischer, rassistischer und ausländerfeindlicher Propaganda,

- Verbot und Auflösung faschistischer, rassistischer und ausländerfeindlicher Organisationen gem. Art. 139 Grundgesetz,

- keine Duldung und Unterstützung faschistischer, rassistischer und ausländerfeindlicher Aktivitäten durch staatliche Stellen.

Weiter wendet sich der Gewerkschaftstag gegen jeden Versuch, das schon jetzt durch Verwaltungsrichtlinien und Vorschriften eingeschränkte Grundrecht auf Asyl weiter auszuhöhlen. Er fordert ein unbeschränktes Grundrecht auf Asyl mit alleinigem Ziel, Menschen Schutz vor Verfolgung und Not zu gewähren.

Der Gewerkschaftstag fordert die Ortsvereinsvorstände, die Bezirksvorstände und den Hauptvorstand auf, in diesem Sinn öffentlichkeitswirksam tätig zu werden und für die Unterstützung dieser Ziele bei den anderen DGB-Gewerkschaften zu werben. Der Hauptvorstand wird beauftragt, eine Handlungsanleitung zur Verfügung zu stellen.

## „Das Ende der Wende, mit den Jusos nach links!“

Mit dieser Losung beendete die Juso-Vorsitzende Susi Möbbeck ihren Rechenschaftsbericht auf dem Bundeskongreß der SPD-Nachwuchsorganisation vom 31. März bis zum 2. April in Osnabrück. Scharfe Konflikte bis zum Auszug der Minderheit prägten den Kongreß vor allem deshalb, weil die reformsozialistische Minderheit nicht an ihrem Hoffnungsträger Lafontaine, den sie zu seinem Entsetzen zum Kanzlerkandidaten ausgerufen hatten, kratzen lassen wollten. Die Chance, als erste Gliederung der SPD zum Programmwurf für den Bremer Parteitag Stellung zu nehmen, hatten sich die Jusos trotz aller Zerwürfnisse nicht entgehen lassen. Wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung dokumentieren wir die Antwort Susi Möbbecks auf Oskar Lafontaines Referat.

Beginnen möchte ich meine Replik mit einigen Bemerkungen zum zweiten Programmwurf. Einem Entwurf, der zweifelsohne für eine veränderte Problemsicht und eine große Lernfähigkeit unserer Partei in so entscheidenden Fragen wie der Ökologie, der Frauenemanzipation und den internationalen Beziehungen steht. Und wenn es bei diesem Entwurf bleibt, so erhält die SPD ein Programm der Bestandsaufnahme und ein Programm der guten Absichten. Aber wir erhalten auch ein Programm der Harmlosigkeit in entscheidenden Macht- und Verteilungsfragen dieser Gesellschaft. Es ist ein Widerspruch, einerseits die Zukunft des Sozialstaates zu beschwören, aber auf so zentralen Problemfeldern wie der Renten- und der Gesundheitspolitik auf grundlegende Strukturreform zu verzichten, um dann noch über einen dubiosen Rentenkonsens für die Rechten die Kohlen aus dem Feuer zu holen. Es ist ebenso ein Widerspruch, vollmundig über eine Politik ausgewählter Wachstumsfelder zu philosophieren, aber sich dann über die dazu erforderlichen gesellschaftlichen Lenkungsinstrumente auszuschweigen, um schließlich bei der Senkung der Körperschaftssteuern anzulangen. Und es ist insbesondere ein Widerspruch, Demokratie zum allgemeinen Lebens- und Gestaltungsprinzip zu erklären, aber zugleich eine tiefgreifende Demokratisierung wirtschaftlicher

### „... zur großen deutschen Kuschelpartei ...“

Machtstrukturen in der Programmkommission wegzustimmen. Es kann daher überhaupt nicht verwundern, wenn bürgerliche Kommentatoren, wie zum Beispiel Eckhart Fuhr in der Frankfurter Allgemeinen, im Zusammenhang mit dem neuen Programm davon sprechen, es gäbe eine atmosphärische Konvergenz zwischen SPD, FDP und großen Teilen der Union, wobei die Sozialdemokratie sehr viel problembewußter, aber in ihren Vorschlägen und Botschaften keineswegs profilierter sei. Und auch ich werde bei diesem Entwurf, bei einem solchen Programm das Gefühl nicht los, daß der historische Weg der SPD von der Interessenbewußten zur nur noch problembewußten, zur großen deutschen Kuschelpartei führt.

Laßt mich an diesem Punkt einen aktuellen Einschub machen: Drei Juso-Bundesvorstandsmitglieder haben es gestern für nötig gehalten, auf einer Pressekonferenz Oskar Lafontaine als Kanzlerkandidaten der SPD zu favorisieren. Im Namen der Mehrheit des Bundesvorstandes und – da bin ich mir sicher – auch im Namen der Mehrheit dieses Kongresses sage ich an dieser Stelle: Wir lehnen diese Erklärung ab. Für uns steht hier und heute nicht die Frage, wer Kanzlerkandidat oder Kanzlerkandidatin werden soll, und auch nicht die Frage, Oskar ja oder Oskar nein. Für uns steht heute die Frage, mit welchem Programm geht die SPD in den Wahlkampf und die Regierung. Mit wem will sie parlamentarisch zusammenarbeiten? Und angesichts der Tarifkämpfe 1990: Wie hält es die SPD mit den Gewerkschaften? Wir wissen: Ein Kandidat oder eine Kandidatin müßte für die Gesamtpartei und ihre Chancen stehen, nicht nur für die Jusos. Müßte stehen für ihre Chancen bei der Wahl und bei

der späteren Regierungspolitik. Und das Verhältnis zu den Gewerkschaften, zur IG Metall insbesondere, ist dafür eine Schlüsselfrage. Erst im Kontext der von mir genannten Fragen wird eine Entscheidung politisch sinnvoll. Alles andere, und dazu zähle ich auch jene Pressekonferenz, halte ich schlichtweg für unpolitisch. Wir erteilen keine Blankoschecks, nicht für Oskar Lafontaine und nicht für jemand anderen.

Nun, lieber Oskar, zu deinem Referat, zu deinen Positionen, die du ja auch jüngst noch einmal schriftlich für einen Sammelband zusammengestellt hast. Dein Thema ist das Verhältnis von Arbeit und Demokratie, und du sprichst von gesellschaftlicher Demokratisierung. Das klingt gut und auch recht radikal. Doch was verbirgt sich dahinter? Ich möchte dazu einige Passagen aus deinem jüngsten Aufsatz zitieren. Du sagst, das strategische Moment der gesellschaftlichen Demokratisierung sei mit einer Aufwertung der informellen Arbeit verbunden. Dabei gilt dir die emanzipative Qualität der Eigenarbeit als Wertparadigma, also als Leitwert für die gesamte gesellschaftlich notwendige Tätigkeit der Menschen. Während umgekehrt mit jeder informellen Eigenarbeit, die in Erwerbsarbeit umgewandelt wird, die Gesellschaft an menschlicher Wärme verliere. Wenn du die Frage der Demokratie derartig mit der angeblich emanzipativen Qualität der Eigenarbeit verbindest, ist es schließlich nur noch konsequent, wenn du sagst, der Sozialismus müsse sich Ziele setzen, die nicht durch die alte Floskel von der Überwindung gesellschaftlichen Antagonismus definiert sein sollten, son-

### „... Backförmchen einer Sandkasten- demokratie, die emanzipative Qualität eines Spielplatzes ...“

dern durch die Forderung nach Herstellung solidarischer Lebensformen. Was will uns der Dichter damit sagen? Nun, es geht offenkundig um eine Zweiteilung von Machtstrukturen. Für uns gibt es auf der einen Seite aufgewertete, emanzipative Eigenarbeit und kleinräumige Mitbestimmung in solidarischen Lebensformen, und auf der anderen Seite stehen die sogenannten Marktkräfte und dahinter wieder die großen Investitionslenker der Banken, Versicherungen und Konzerne, deren Macht allenfalls mit der Wasserspritzpistole des Kartellrechtes angegangen werden soll.

Was hier vorgeschlagen werden soll, hat mit gesellschaftlicher Demokratisierung so gut wie nichts zu tun. Was Oskar hier vielmehr entwickelt, sind die Backförmchen einer Sandkastendemokratie, die emanzipative Qualität eines Spielplatzes. Aber ernsthaft: Was hieran problematisch ist, ist natürlich nicht die Betonung sinnvoller und selbstbestimmter Arbeits- und Lebensformen, sondern der Irrglaube, man könne einen solidarisch-sozialistischen Reformweg einschlagen, der die zentralen ökonomischen Macht- und Verteilungsstrukturen im Erwerbssektor unverändert läßt. So lieb mir meine kleine solidarische WG in Bremen ist, sowenig werde ich den Anspruch auf sozialdemokratische Kontrolle und Gegenmacht im großen Maßstab aufgeben. Welche Konsequenzen Oskars Demokratisierungsvorstellungen nach sich ziehen, zeigt sich dann an anderen Stellen. Auf der einen Seite dröhnt es bei dir davon, alle Forderungen, die sich auf Inhalt und Dauer, Organisation und Wesen der Arbeit beziehen, seien von subversivem Radikalismus. Weil mit Geld nicht zu erfüllen und weil sie dadurch die ökonomische Rationalität und die Macht des Kapitals unterliefern. Doch auf der anderen Seite wird dann bei der Wochenendarbeit kleinlaut dem Kostenargument der Unternehmer Rechnung getragen, sprich: der Rationalität und der Macht des Kapitals. Wieviel Hilflosigkeit spricht aus deiner Feststellung zur Wochenendarbeit: „Auch mir gefällt es nicht, daß fast jede Drohung, die Produktion auszulagern, etwas Erpresserisches an sich hat, doch ich weiß kein probateres, marktwirtschaftliches Mittel, solche Drohungen abzuwenden.“ Zugegeben, ein probateres, marktwirtschaftliches Mittel fällt mir allerdings auch nicht ein. Was mich aber am meisten stört, ist nicht die eine oder andere Feststellung, sondern die Art und Weise eines Jongleurs, mit der du sozialistisch klingende Versatzstücke und superrealistische Thesen durcheinanderwirbelst, damit man sich wahlweise subversiv und radikal oder auch gutbürgerlich und staats-tragend geben kann. Alles nach dem Motto: Links antäuschen, rechts vorbeigehen. Hierbei geht es nicht nur um abstrakte Grundsatzzdebatten, sondern auch und gerade um zentrale reformpoliti-

sche Problemstellungen der kommenden zehn bis zwanzig Jahre. Für mich heißt Frauenemanzipation zuallererst, eine eigenständige Lebensführung für alle Frauen zu ermöglichen. Dies hat nichts zu tun mit einer idyllisch-naiven Verherrlichung der Eigenarbeit und ihrer Wärme. Und dies ist auch wesentlich mehr als Teilzeitarbeit und soziale Grundsicherung: Notlösungen, die nicht zu einer sozialpolitischen Tugend werden dürfen. Eigenständige Lebensführung bedeutet höhere Ansprüche an die Erwerbstätigkeit, an das persönliche Einkommen und auch an Güter und professionelle Dienste, und zwar gerade bei Frauen, die Idyllen der informellen Arbeit entfliehen wollen. Dieses Projekt bedeutet auch vier bis fünf Millionen neue Arbeitsplätze für Frauen in den neunziger Jahren und damit auch eine deutliche Umverteilung von Arbeit und Einkommen zwischen Männern und Frauen. Aber bei einem Durchschnittseinkommen von ca. 2000,- DM netto pro Monat und einer gleichzeitigen Verkleinerung der Haushaltsstrukturen vor allem bei Frauen erfordert dieses Projekt auch den Zugriff auf jene Teile des gesellschaftlichen Reichtums, die heute weder für sinnvoll hochwertige Konsumstrukturen und Dienste noch für ökologisch und sozial orientierte Investitionen zur Verfügung stehen. Es erfordert die Veränderung patriarchalischer und kapitalistischer Macht- und Verteilungsstrukturen. Und noch einmal: Die Gleichverteilung der Haus- und Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen ist eine gute und richtige Forderung, aber Eigenständigkeit bedeutet doch auch und gerade: Ich will nicht auf die langsame Einsicht der Männer angewiesen sein, sondern meinen Weg auch ohne diese Einsicht gehen können. Dies ist eine Frage der Wahlmöglichkeiten und ihrer materiellen Voraussetzungen, so wie ich es gerade skizziert habe. Damit ist die Frauenemanzipation selbst mit einer Politik des qualitativen ausgewählten und zielgerichteten Wachstums, einer Politik des ökonomischen Umbaus und einer Politik der Zukunftsinvestitionen aufs engste verwoben: Und hier stellt sich angesichts komplexer Zukunftsaufgaben die Frage: Wie wollen wir den notwendigen Strukturwandel, den Auf- und Abstieg von Branchen, Fachzweigen, Produkt- und Dienstleistungsgruppen steuern? Daran muß sich jedes wirtschaftspolitische Konzept messen lassen. Ich werde jetzt gleich zum Ende kommen. Und wir müssen uns konkret auch fragen, was wir eigentlich in den Strukturkrisen im Stahlsektor, in den Krisen an der Ruhr, an der Saar, an der Küste und anderswo lernen, wie können wir derartige Krisen in Zukunft vermeiden? Wir haben heute im Automobilssektor weltweite Überkapazitäten. Wie vermeiden wir eine tiefgreifende Strukturkrise im Automobilbau, in den entsprechenden Regionen, dies sind Fragen, auf die du, Oskar, keine Antworten gibst und auch nicht geben kannst, solange du in marktwirtschaftlichen Grenzen denkst.

Ich möchte mich zum Schluß ausnahmsweise einmal auf zwei Fachleute in Sachen Stamokap berufen, den AEG-Chef Heinz Dürr und den ehemaligen Ford-Chef Goeudevert. Goeudevert wurde kürzlich auf die künftigen Probleme der Automobilbranche und da-

### „... ein Programm der Harmlosigkeit in entscheidenden Macht- und Verteilungsfragen ...“

mit auch des gesamten Verkehrssektors angesprochen, und er forderte dann, daß die Bahn, die Autoindustrie, die Luftfahrtgesellschaften und Verbrauchervertreter sich zusammensetzen und eine sinnvolle Aufgabenteilung verabreden. Das Verkehrsproblem kann nur gelöst werden, wenn es eine Art Planwirtschaft in diesem Bereich gibt. Zitat Ende. Vor etwas längerer Zeit forderte Heinz Dürr eine Senkung der Subventionen für die Wirtschaft, dafür aber deren gezielteren Einsatz. Daraufhin wurde er gefragt: „Mit anderen Worten: Sie wollen Investitionslenkung. Sind Sie ein Linker geworden?“ Dürr: „Ob links oder rechts, ich will, daß das Geld gezielt eingesetzt wird, insofern können Sie auch von Investitionslenkung sprechen. Die Frage ist nur, wer sitzt am Lenker.“ In der Tat, das ganze Markt-Staat-Gerede in der SPD geht doch völlig daran vorbei, daß zwischen Markt und Staat Investitionslenkung und Planung stattfindet und sich gar nicht die Frage stellt, Investitionslenkung ja oder nein, sondern einzig und allein die Frage: von wem und für was.

## 35-Stunden-Woche – bessere Berufs- und Lebenschancen

Am 7. März 1989 beschloß der DGB-Bundesvorstand unter dem Stichwort „DGB-Solidarität 1989/1990“ – auf Vorschlag des Tarifpolitischen Ausschusses – einen umfangreichen Katalog von Solidaritätsmaßnahmen für Einzelgewerkschaften, die sich in Tarifaufinandersetzungen um Arbeitszeitverkürzung befinden. Eine erste Bewährungsprobe der geplanten Maßnahmen wird sich in der angelaufenen Tarifbewegung im Einzelhandel stellen. Aber auch im Hinblick auf die bevorstehenden Tarifbewegungen in der Metall- und Druckindustrie im Frühjahr 1990 sind die Vorbereitungen von herausragender Bedeutung. Das Konzept knüpft an die Solidaritätsaktion 1986/1987 an, unter denen sich betriebliche Patenschaften und örtliche Solidaritätskomitees als besonders wirksam erwiesen haben.

### DGB-Solidarität 1989/1990

1. Zur Umsetzung der arbeitszeitpolitischen Teile des Aktionsprogramms '88 wird der DGB in Verbindung mit diesbezüglichen Tarifbewegungen der Mitgliedsgewerkschaften eine Sonderaktion „DGB-Solidarität 89/90“ durchführen.

2. Die Ziele der „DGB-Solidarität 89/90“ lassen sich zusammenfassen unter dem Motto: „Arbeitszeitverkürzung – bessere Berufs- und Lebenschancen für Frauen und Männer“. Teil der „DGB-Solidarität 89/90“ sind geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Gewerkschaften in aktuellen Tarifaufinandersetzungen; von besonderer Bedeutung ist darüber hinaus die frühzeitige Vorbereitung auf die für 1990 bevorstehenden Tarifaufinandersetzungen um die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche, die unter der Geltung des geänderten § 116 AFG geführt werden müssen.

3. Die Sonderaktion „DGB-Solidarität 89/90“ erstreckt sich auf den Zeitraum Anfang März 1989 bis Ende April 1990. Über eine eventuell erforderliche Fortführung der Sonderaktion wird je nach Verlauf der Tarifrunde 1989/1990 spätestens Anfang März 1990 zu entscheiden sein.

4. Für die Vorbereitung und Begleitung der Sonderaktion wird beim DGB-Bundesvorstand unter Federführung der Abteilung Tarifpolitik eine Planungsgruppe gebildet, in der die Abteilungen Organisation-Werbung und Gesellschaftspolitik sowie die Pressestelle ständige Mitglieder sind; je nach Schwerpunkt der Maßnahmen werden auch andere Abteilungen des Hauses (z. B. Angestellte, Frauen) hinzugezogen. Für die Phasen und Schwerpunkte der „DGB-Solidarität 89/90“ wird von der Planungsgruppe beim Bundesvorstand ein Aktionsplan erstellt, der dem Bundesvorstand zur Kenntnis gegeben und von diesem bzw. vom GBV jederzeit verändert und aktualisiert werden kann.

5. Zur Durchführung der „DGB-Solidarität 89/90“ werden den Landesbezirken des DGB für den gesamten Planungszeitraum der Sonderaktion 500000,- DM aus dem Haushaltstitel „Sonderaktion“ zur Verfügung gestellt. Für zentrale Maßnahmen zur Unterstützung und Begleitung der Aktion einschließlich der Herausgabe unterstützender Materialien durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand werden bis zu 350000,- DM aus dem gleichen Haushaltstitel bereitgestellt.

6. Der Bundesvorstand, die Landesbezirke und die Kreise des DGB werden mit Vorrang die „DGB-Solidarität 89/90“ durchführen. Die Mitgliedsgewerkschaften werden ihre Bezirks- und Verwaltungsstellen ebenfalls über die notwendige, aktive Mitarbeit unterrichten.

7. Falls Tarifaufinandersetzungen sich zuspitzen und Arbeits-

kämpfe drohen, wird der Bundesvorstand über geeignete Schritte beraten.

Beschlossen vom DGB-Bundesvorstand am 7. März 1988.

#### Begründung:

Grundlage des Beschlusses und der Sonderaktion „DGB-Solidarität 89/90“ sind die beschlossenen Anträge Nr. 249, 250 und 253 des 13. ordentlichen Bundeskongresses, das DGB-Aktionsprogramm 1988 sowie die tarifpolitischen Grundsätze des DGB. Für die Mitgliedsgewerkschaften des DGB ist die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche von herausragender Bedeutung. Alle Anzeichen deuten darauf hin, daß dazu Anfang 1990 schwierige Tarifaussinandersetzungen zu bestehen sein werden, die nicht nur an die unmittelbar betroffenen Gewerkschaften, sondern an den ganzen DGB hohe Anforderungen stellen werden. Die frühzeitige Mobilisierung der gewerkschaftlichen Kraft, der innergewerkschaftlichen Solidarität und einer breiten öffentlichen Unterstützung sind eine unverzichtbare Voraussetzung für die Vermeidung eines Arbeitskampfes bzw. für die Erfolgsaussichten der gewerkschaftlichen Forderungen auch für den Fall, daß ein Arbeitskampf unter Anwendung des geänderten § 116 AFG nicht vermieden werden kann.

Die für 1990 angestrebte Verwirklichung der 35-Stunden-Woche stellt einen Höhepunkt des gewerkschaftlichen Kampfes um Arbeitszeitverkürzung und arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitgestaltung dar, der mit zeitlichen Verschiebungen und unterschiedlichen

Deppe/Balder/Stamm/Adams

## Streik

### Widerstand gegen Kapital und Kabinett

In diesem Buch werden Strategie und Taktik des Arbeitskampfes behandelt. In die Überlegungen der Autoren fließen Erfahrungen aus 10 Jahren bundesdeutscher und europäischer Praxis ein.

331 Seiten, 10 DM, ISBN 3-88367-061-8

Schwerpunkten seit 1983/1984 in nahezu allen Tarifbereichen der DGB-Gewerkschaften geführt wurde und weiter geführt werden wird. Jede einzelne Tarifaussenscheidung hat in diesem Kampf eigenständige Bedeutung. Dies gilt auch für die 1989 anstehenden Auseinandersetzungen, deren Unterstützung deshalb neben der Vorbereitung auf 1990 ein wichtiges Element der DGB-Solidarität ist.

Der Tarifpolitische Ausschuß des DGB hat auf seiner Klausurtagung im November 1988 empfohlen, über die ständige tarifpolitische Koordinierung des DGB hinaus die anstehenden Tarifbewegungen in besonderer Weise im Rahmen einer Sonderaktion „DGB-Solidarität 89/90“ zu unterstützen. Zur Vorbereitung und Begleitung von geeigneten Maßnahmen wurde ein Arbeitsausschuß der Abteilungsleiter für Tarifpolitik eingerichtet.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der „DGB-Solidarität 89/90“ ergeben sich aus den zuletzt im DGB-Aktionsprogramm '88 konkretisierten arbeitszeitpolitischen Forderungen des DGB. Die Anforderungen an die „DGB-Solidarität 89/90“ ergeben sich darüber hinaus u. a. auch aus den Erfahrungen der bisherigen Tarifaussenscheidungen um Arbeitszeitverkürzung und arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitgestaltung. Dabei wurde deutlich, daß für die Durchsetzungschancen arbeitszeitpolitischer Forderungen in einzelnen Tarifbereichen sowohl das innergewerkschaftliche Netz der wechselseitigen Unterstützung als auch dessen Verbreiterung in andere gesellschaftliche Bereiche und Gruppen immer wichtiger werden. Dies resultiert zum einen aus dem Stellenwert der Arbeitszeit für die Arbeits- und Lebenschancen jedes einzelnen ebenso wie für zentrale gesellschaftspolitische Anliegen, wie beispielsweise den Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit und für die Gleichberechtigung der Frau. Zum anderen hat aber auch die Änderung des § 116 AFG die Notwendigkeit der Verankerung einzelngewerkschaftlicher Initiativen in einer breiten inner- und auergewerkschaftlichen Solidarität weiter verstärkt. Durch eine gemeinsame Anstrengung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muß diesen veränderten Bedingungen Rechnung getragen werden.

#### Leitlinien der IG Metall:

## Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit

Am 12. April hat der Vorstand der IG Metall die Leitlinien seiner Organisation „zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform“ offiziell der Öffentlichkeit vorgestellt. Sie sind das konzentrierte Resümee von Diskussionen, die die Metall-Gewerkschaft im vergangenen Jahr mit ihren Zukunftskongressen eingeleitet hat, und versuchen, „erste Schlußfolgerungen für die innerorganisatorische Diskussion“ zu ziehen, wie der IGM-Vorsitzende Franz Steinkühler im Vorwort herausstellt. Die Leitlinien sollen nun intensiv in der eigenen Organisation sowie mit allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen diskutiert werden. In die Beratungen des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall im Oktober in Berlin werden die Überlegungen ebenfalls einfließen. In NACHRICHTEN 3/89 (Seite 10) bzw. 4/89 (Seite 27) hatten wir den letzten, bekanntgewordenen Vorentwurf bereits knapp in seiner Struktur und in der Analyse vorgestellt. Die im April beschlossene Fassung unterscheidet sich davon nur in wenigen redaktionellen Änderungen. Wir veröffentlichen an dieser Stelle den Teil der Leitlinien, der sich mit den „Konsequenzen für die IG Metall“ sowie „Durchsetzungsbedingungen und Handlungsebenen“ beschäftigt. (Siehe auch unser Interview mit Karlheinz Blesing, Seite 29/30.)

### 3 Konsequenzen für die IG Metall

Arbeit und Leben menschlich zu gestalten und für eine gerechte Gesellschaftsordnung zu kämpfen bleibt auch weiterhin das Ziel der IG Metall. In einer sich wandelnden Gesellschaft müssen auch die Gewerkschaften neue Wege bei der Erfüllung dieser Ziele gehen. Wir berufen uns dabei auf eine fast hundertjährige Tradition, in deren Verlauf wir immer wieder unsere Politik überdenken, uns verändern und weiterentwickeln mußten. Auch heute stehen wir wieder an einem solchen Punkt. Viele unserer bisherigen Antworten bleiben auch künftig richtig. Aber auf neue Herausforderungen müssen wir neue Lösungen finden. Wo Altes überholt ist, müssen wir uns davon verabschieden. Wo wir noch keine Antworten wissen, müssen wir um sie ringen.

#### 3.1 Die IG Metall muß internationaler werden

Der Internationalismus gehört zur Tradition der Arbeiterbewegung. Aber er hat Krieg und Zerstörung nicht verhindern können. Die Gewerkschaften kämpfen gemeinsam mit der Friedensbewegung für eine endgültige Bannung der Kriegsgefahr. Zusammen mit unseren ausländischen Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall wollen wir Internationalismus gemeinsam leben und praktizieren. Aber auch die Notwendigkeit für eine internationale Zusammenarbeit ist gestiegen. Das Kapital operiert weltweit. Eine rein nationale Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reicht nicht mehr aus und birgt darüber hinaus die Gefahr, daß sie von multinationalen Konzernen gegeneinander ausgespielt werden. Der europäische Binnenmarkt vergrößert diese Gefahr. Die IG Metall muß deshalb ihre internationalen Aktivitäten verstärken.

Dies gilt gegenüber dem Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB). Er muß stärker als bisher die Aktivitäten einzelner Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in weltweit operierenden Konzernen koordinieren und Absprachen über ein gleichgerichtetes Vorgehen herbeiführen. Er muß darüber hinaus mehr zur Entwicklung und Förderung von Gewerkschaften in weniger entwickelten und undemokratischen Ländern beitragen.

Fortsetzung S. 27

# betriebliche PRAXIS

BEILAGE IN NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

## Frauenförderung – ganz konkret am Beispiel Banken

Vor welchen praktischen Problemen die Frauenförderung auf der betrieblichen Ebene steht, zeigte sich deutlich in einem Gespräch mit Helga Preußner, stellvertretende Personalratsvorsitzende einer Frankfurter Bank, und Gudrun Schmidt, Fachsekretärin der Gewerkschaft HBV für den Bereich Banken in Frankfurt. Aus der ausführlichen Diskussion, die Renate Bastian mit den beiden Gewerkschafterinnen führte, dokumentieren wir einige zentrale Passagen.

**Helga Preußner:** In der konkreten Personalratsarbeit stehen wir, was die Frauenförderung angeht, noch am Anfang, aber wir haben uns schon viele Gedanken gemacht. Vor dem Hintergrund, Berufstätigkeit und die Erziehung von Kindern in Einklang zu bringen, haben wir zunächst



einmal die Forderung nach einem Erziehungsurlaub aufgestellt. Dazu machen wir zur Zeit Öffentlichkeitsarbeit mit der HBV-Betriebsgruppe. Unsere Vorstellungen gehen dahin, daß ein solcher Urlaub bis zu sieben Jahren dauern kann. Die Kolleginnen oder Kollegen kündigen zwar, haben aber einen Wiedereinstellungsanspruch, unabhängig von der Geschäftslage. Wichtig ist hierbei auch, daß bestimmte soziale Leistungen weiterlaufen müssen, z. B. wenn Kredite aufgenommen wurden. Noch ungeklärt scheint mir, wie man die Bindung an den Betrieb aufrechterhalten kann.

**Gudrun Schmidt:** Ich halte den Erziehungsurlaub für eine schwierige Ge-

schichte, weil auf der Basis gesellschaftlicher Mängel praktisch das Rezept der Bundesregierung fortgeschrieben wird: die private Fürsorge für Pflege oder Erziehung. Im Grunde organisieren wir damit den zeitlich befristeten Ausstieg, ohne die Rahmenbedingungen anzugehen. Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, daß du nicht ein paar Jahre aussteigen mußt, um Kindererziehung und Beruf zu verbinden.

**Helga Preußner:** Sicher hast du Recht, daß Erziehungsurlaub allein eine zweiseitige Sache ist. Aber man muß von der betrieblichen Realität ausgehen. Und die ist so, daß sehr viele Frauen das wünschen. Aber ich denke eigentlich an ein ganzes Bündel von Maßnahmen. Dazu gehört neben dem Erziehungsurlaub der Betriebskindergarten – auch ein umstrittenes Thema. Es gibt zur Zeit eine Initiative von verschiedenen Betriebs- und Personalräten Frankfurter Großbanken, die einen gemeinsamen Kindergarten angehen wollen. Die Geschäftsleitungen reagieren allerdings noch sehr vorsichtig.

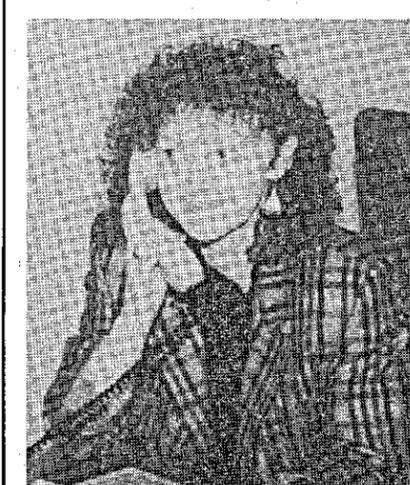
**Gudrun Schmidt:** Diese Kindergartendiskussion finde ich deshalb so interessant, weil sie in Zusammenhang steht mit der Diskussion um eine kinderfreundliche Stadt. Warum nur teure Gemäldegalerien, warum nicht auch soziale Einrichtungen als Beitrag der Banken zur Kultur einer Stadt? Wir müssen also unseren gewerkschaftlichen Auftrag weiter fassen, müssen den gesamten Komplex Arbeiten und Leben thematisieren. Zurück zum Kindergarten konkret: Alleinerziehende brauchen ihn unbedingt, für Pendler von weiter bringt er nichts. Denn ich halte es auch für eine grausame Variante, morgens um 6 Uhr sein Kind unter den Arm zu klemmen und zehn oder elf Stunden on the road zu sein.

**Helga Preußner:** Es geht immer um verschiedene Punkte: Wir hatten Erziehungsurlaub, Kindergarten. Hinzu käme Teilzeitarbeit nach Wunsch, qualifizierte Teilzeit mit Umwandlungsrecht in Vollzeit. Mit einem solchen Paket würde es Frauen und Männern leichter, die Probleme in den Griff zu bekommen, denn mit der schlechten gesellschaftlichen Realität, denke ich, müssen wir noch eine Weile leben. Ein wichtiger Punkt für mich ist au-

### Schwerpunktthema: Frauenförderung im Betrieb

Berdem, daß eine vernünftige Qualifikation läuft. Gerade für die schlecht qualifizierten Arbeitskräfte mit rationalisierungsbedrohten Arbeitsplätzen – das sind nicht nur Frauen – müssen wir eine betriebliche Weiterqualifizierung verankern. Das wird allerdings außerordentlich schwierig.

**Gudrun Schmidt:** Du mußt sehen, daß für die Masse derjenigen, die unten angesiedelt sind, kaum etwas angeboten wird.



Ein Interesse an Weiterqualifizierung haben die Geschäftsleitungen schon, aber sie wollen auswählen.

**Helga Preußner:** Die Geschäftsleitungen fördern Frauen bis ins höhere Management, aber das ist so eine Selektionsschiene. Interessiert sind sie nur an den Kar-

rieffrauen. Frauenförderung muß aber für die Masse da sein.

**Gudrun Schmidt:** Nochmal zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen: Du kannst dir ja mal vorstellen, daß eine Gesellschaft es akzeptiert, daß Leute mit Kindern zwar nicht den Totalausstieg aus dem Beruf finanziert bekommen, aber tarifvertraglich kürzere Arbeitszeiten bei vollem Gehalt. Das heißt, eine gesellschaftliche Umverteilung vorzunehmen zugunsten der Erziehung von Kindern. Wir brauchen eine breite Diskussion hierüber auch in der Betriebsöffentlichkeit. Zum Beispiel mal auf einer Teilpersonalversammlung von Frauen. Das ist zur Selbstverständigung notwendig und kann dann vom Betriebsrat aufgegriffen werden. Natürlich darf es nicht zu einem Problem der Frauen werden, die Männer müssen unbedingt einbezogen werden.

**Helga Preußner:** Bei uns fangen wir jetzt an mit Öffentlichkeitsarbeit, durch die Betriebszeitung. Die Resonanz ist gut. Es gibt Rückmeldungen von den Frauen. Wir wollen so innerbetrieblichen Druck erzeugen und auch die Themen auf der Personalversammlung ansprechen. Es besteht auch die Idee, in der Betriebskantine einen Infostand der HBV zu diesen Themen aufzubauen. Es ist doch so, daß die Banken Werbung machen, um schon die Babys ans Bankkonto zu gewöhnen. Also muß auch Geld da sein für die Kollegen und die Familien.

## Eine Druckerei

Eva Lauer ist Betriebsratsvorsitzende in einer nordhessischen Druckerei mit rund 600 Beschäftigten, von denen etwa 28 Prozent Frauen sind. In einem Telefoninterview mit Renate Bastian schildert sie, auf welche Weise der Betriebsrat für die Interessen der Frauen tätig wird.

**NACHRICHTEN:** Wie geht ihr das Thema Frauenförderung konkret an?

**Eva Lauer:** Zunächst einmal sehen wir zu, daß wir alle freiwerdenden Arbeitsplätze gleichmäßig mit Männern und Frauen besetzen. Ich muß dir gleich sagen, das gilt erst einmal für Hilfsarbeiterpositionen. Darüber hinaus achten wir sehr darauf, daß in der Ausbildung immer mindestens die Hälfte Mädchen aufgenommen werden. Ich glaube, das ist für uns ein zentraler Punkt, denn wir gelten als ein Betrieb, der sehr viel und sehr gut ausbildet. Das wird auch von der Gewerkschaft anerkannt. Insofern ist für mich Frauenförderung über eine gründliche und anerkannte Ausbildung ein wesentlicher Ansatzpunkt.

**NACHRICHTEN:** Und das läuft reibungslos?

**Eva Lauer:** Ja, das klappt auch. Wir haben Absprachen mit der Geschäfts- und Produktionsleitung. Es existiert hierzu zwar keine Betriebsvereinbarung, aber

# Betriebsverfassungsgesetz

§ 75  
Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

**(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb beschäftigten Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.**

**(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.**

## Kommentar nach Siebert/Degen/Becker

*Hat der Betriebsrat festgestellt, wo konkret im Betrieb Frauen benachteiligt werden, so sollen entsprechende Gegenmaßnahmen in Form eines Frauenförderplans entwickelt werden. Ziel eines Frauenförderplans sollte immer sein, nicht nur den beruflichen Aufstieg einzelner Frauen zu fördern, sondern Maßnahmen vorzuschlagen, die die Lage der Frauen im Betrieb insgesamt verbessern. Bedauerlicherweise sind die entsprechenden Rechte des Betriebsverfassungsgesetzes (insbes. § 80 Abs. 1 Ziff. 2 und 4) so schwach ausgeprägt, daß die rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten gegen den Widerstand der Unternehmer gering sind. Neben der Mobilisierung der Belegschaft, vor allem der Frauen selber, wird der Betriebsrat nur dann Druck für den Abschluß eines Frauenförderplans entwickeln können, wenn er in diesem Zusammenhang gezielt von seinen Mitbestimmungsrechten Gebrauch macht:*

- Nach § 99 hat er ein Mitwirkungsrecht bei allen Einstellungen, Versetzungen und Eingruppierungen. Eine Vielzahl dieser Maßnahmen verstößt gegen den Gleichberechtigungsgesetz und berechtigt den Betriebsrat, die Zustimmung zu verweigern. Sowohl § 75 BetrVG als auch §§ 611 aff. BGB sind „Gesetz“ i. S. des § 99 Abs. 2 Ziff. 1.

- Bei der Anhörung zu Entlassungen nach § 102 BetrVG sollte der Betriebsrat den Gesichtspunkt der Frauenbenachteiligung immer wieder zur Diskussion stellen.

- Nach § 98 Abs. 3 hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmer an betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen.

- Bei Rationalisierungsmaßnahmen sind die Rechte nach §§ 87 Abs. 1 Ziff. 6 und 7, 91 und 111 besonders auf die Benachteiligung von Frauen zu prüfen.

- In allen Fragen der Arbeitszeit (wichtig für Teilzeitarbeit und variable Arbeitszeit) sollte der Betriebsrat genau prüfen, ob er seine Mitbestimmungsmöglichkeiten nach § 87 Abs. 1 Ziff. 2 tatsächlich voll ausschöpft.

- In größeren Betrieben bietet sich das Mitbestimmungsrecht nach § 95 Abs. 2 als Ansatzpunkt an. In kleineren und Mittelbetrieben sollten die schwächeren Rechte bei der Personalplanung (§ 92), der Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93), bei Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätzen (§ 94) und den Auswahlrichtlinien (§ 95 Abs. 1) gezielt genutzt werden.

(Siebert/Degen/Becker, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, Frankfurt 1987)

wir haben ja nach dem Betriebsverfassungsgesetz, Paragraph 99, die Möglichkeit, unsere Zustimmung zu verweigern, wenn uns der vorgeschlagene Personenkreis nicht paßt. Und davon machen wir auch Gebrauch, um Mädchen für die Ausbildung zu fördern.

**NACHRICHTEN:** Welche Rolle spielt bei euch die Forderung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“?

**Eva Lauer:** Darauf achten wir bereits bei den Eingruppierungsverhandlungen sehr, daß Frauen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten wie Männer. Eine

spezielle Aktion „Höhergruppierung“ war bisher eigentlich nicht notwendig. Denn wir haben eine Betriebsvereinbarung hier, wonach die Möglichkeit besteht, jedes Vierteljahr die Löhne zu überprüfen. Und das reicht uns als Instrument eigentlich.

**NACHRICHTEN:** Gibt es bei euch einen Frauenförderplan?

**Eva Lauer:** Nein, bislang noch nicht. Wir haben im Betriebsrat aber schon darüber diskutiert, daß, wenn künftig die Frauenarbeitsplätze zunehmen, wir uns unbedingt darum kümmern müssen.

# Fragebogen zur Situation der Frauen

Alter \_\_\_\_\_ Erlerner Beruf \_\_\_\_\_  
 Gegenwärtige Tätigkeit im Betrieb \_\_\_\_\_  
 Tarifliche Eingruppierung \_\_\_\_\_  
 Arbeitszeit \_\_\_\_\_ Schichtarbeit: ja/nein \_\_\_\_\_  
 Rhythmus der Schichtarbeit \_\_\_\_\_  
 Teilzeitarbeit: ja/nein Stunden \_\_\_\_\_  
 variable Arbeitszeit: ja/nein Aufteilung der Arbeitszeit \_\_\_\_\_  
 befristeter Arbeitsvertrag: ja/nein \_\_\_\_\_  
 Aushilfsarbeitsverhältnis: ja/nein \_\_\_\_\_  
 schriftlicher Arbeitsvertrag: ja/nein \_\_\_\_\_  
 Arbeitsweg a) Zeit \_\_\_\_\_ (beide Fahrstrecken)  
 b) Verkehrsmittel \_\_\_\_\_  
 c) besondere Probleme \_\_\_\_\_  
 Kinder ja/nein Anzahl \_\_\_\_\_ Alter \_\_\_\_\_  
 Versorgung der Kinder während der Arbeitszeit:  
 Kindergarten  Schule  Hort  Lehre   
 Ehemann/Verwandte/Nachbarn   
 Ergeben sich daraus besondere Probleme? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Wenn ja, welche \_\_\_\_\_  
 Haben Sie Schwierigkeiten, Pflegepersonen zu finden, wenn eines Ihrer Kinder krank ist? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Haben Sie schon bezahlte Arbeitsbefreiung zur Pflege erkrankter Kinder in Anspruch genommen?  
 Ja: Wieviel Tage? \_\_\_\_\_  
 Nein:  
 a) War nicht erforderlich   
 b) Ich habe nichts von der Möglichkeit gewußt   
 c) Ist mir abgelehnt worden   
 d) Ich habe unbezahlten Urlaub genommen   
 Haben Sie wegen der Notwendigkeit, während der Schulferien Urlaub nehmen zu müssen, Schwierigkeiten? \_\_\_\_\_  
 Sind Sie Alleinverdienerin? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Sind Sie auf das eigene Arbeitseinkommen angewiesen? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Bruttomonatseinkommen \_\_\_\_\_  
 Tarif \_\_\_\_\_  
 Übertariflich \_\_\_\_\_  
 Sehen Sie sich gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt?  
 Wenn ja, inwiefern? \_\_\_\_\_  
 Fühlen Sie sich tariflich richtig eingestuft? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Haben Sie den Tarifvertrag schon einmal in bezug auf Ihre Einstufung angeschaut? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Fühlen Sie sich bei der übertariflichen Bezahlung gerecht behandelt? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Haben Sie an ihrer jetzigen Stelle Aufstiegschancen? ja/nein \_\_\_\_\_  
 Welche, beziehungsweise warum nicht: \_\_\_\_\_

Wurden Sie bei Ihrer Einstellung nach Schwangerschaft, Familie etc. gefragt? ja/nein \_\_\_\_\_

Haben Sie schon sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt? ja/nein \_\_\_\_\_

Wünschen Sie sich eine andere Tätigkeit im Betrieb? \_\_\_\_\_

Welche? \_\_\_\_\_

Haben Sie sich schon einmal beworben? \_\_\_\_\_

Sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen Arbeit zufrieden? \_\_\_\_\_

Sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit zufrieden? \_\_\_\_\_

Was würden Sie gern ändern? \_\_\_\_\_

Fallen Ihnen in Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit manche Dinge besonders schwer; was ärgert Sie?

Körperlich schwere Tätigkeiten / Streß / ständige Konzentration / Lärm / Zugluft / schlechtes Betriebsklima / unhöfliche Vorgesetzte / usw. \_\_\_\_\_

Haben Sie vom Betriebsrat schon einmal Auskunft über die besonderen rechtlichen Schutzbestimmungen für Frauen bekommen? ja/nein \_\_\_\_\_

Glauben Sie, daß der Betriebsrat mehr für die weiblichen Arbeitnehmer tun sollte? ja/nein \_\_\_\_\_

Wenn ja, was? \_\_\_\_\_

Glauben Sie, daß die Gewerkschaft mehr für die weiblichen Arbeitnehmer tun sollte? ja/nein \_\_\_\_\_

Wenn ja, was? \_\_\_\_\_

Sind Sie Mitglied der Gewerkschaft? ja/nein \_\_\_\_\_

Was haben Sie allgemein zu ihrer gegenwärtigen Situation im Betrieb zu sagen? \_\_\_\_\_

Welcher Probleme sollte sich der Betriebsrat in nächster Zeit besonders annehmen?

Möchten Sie gern aktiv teilnehmen?

- im Betriebsrat
- bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten
- in der Frauengruppe der Gewerkschaft

Über welche Probleme möchten Sie gern gesondert informiert werden?

- Besondere Schutzbestimmungen für Frauen
- Mutterschutz
- Tarifverträge
- Erziehungsurlaub
- \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_ Abteilung: \_\_\_\_\_

*Dieser Entwurf zeigt nur Möglichkeiten auf, wie man über einen Fragebogen zu den gewünschten Auskünften kommen kann. Das kann von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein. In manchen Betrieben wird nach einer Reihe zusätzlicher Fakten gefragt werden müssen. Entscheidend ist nur, daß mit einer solchen Aktion die Wahrscheinlichkeit größer wird, daß ein Betriebsrat die jeweiligen speziellen Probleme erkennt und sich in seiner Arbeit daran orientiert. (Fragebogen abschreiben; für die Antworten den nötigen Platz lassen.)*

Entnommen aus: Siebert/Degen/Becker, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, Frankfurt 1987.

## Frauenförderplan

### Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, daß die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im beruflichen Bereich sicherzustellen ist. Um im Rahmen dieser Zielsetzung die Besetzung auch qualifizierter Positionen mit weiblichen Mitarbeitern auf allen Ebenen zu fördern, schließen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat folgende Vereinbarung:

#### § 1 Ausbildung

- 1 Bei der Beurteilung von Bewerbungen von Auszubildenden darf das Geschlecht der Bewerber nicht berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt bei der Übernahme nach der Ausbildung.
- 2 Durch geeignete interne und externe Maßnahmen ist besonders auf Ausbildungschancen für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen bei der Robert Bosch GmbH hinzuweisen (z. B. im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und mit den Schulen).

#### § 2 Stellenausschreibungen

- 1 Bei internen und externen Stellenausschreibungen muß in geeigneter Form darauf hingewiesen werden, daß sich auch Frauen bewerben sollen, sofern der Besetzung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes mit einer Frau nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen. Beispiele sind in der Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung enthalten.
- 2 Durch geeignete Maßnahmen (z. B. Informationsveranstaltungen an Fachhoch-/Hochschulen; Praktika) sollen Berufschancen für Frauen auch in qualifizierten, insbesondere technischen Berufen bei der Robert Bosch GmbH deutlich herausgestellt werden, um mehr weibliche Bewerber für Führungsnachwuchspositionen zu gewinnen.

#### § 3 Einstellung, Versetzung

- 1 Bei der Beurteilung von in- und externen Bewerbungen für eine Tätigkeit bei der Robert Bosch GmbH darf das Geschlecht der Bewerber nicht berücksichtigt werden, sofern der zu besetzende Arbeitsplatz aufgrund gesetzlicher Vorschriften nicht nur mit einem Mann bzw. einer Frau besetzt werden kann. An weibliche Bewerber dürfen keine anderen Anforderungen gestellt werden als an männliche.
- 2 Insbesondere bei der Auswahl von Bewerbern für Führungspositionen ist

sorgfältig darauf zu achten, daß die Beurteilung der Bewerber geschlechtsneutral erfolgt.

#### § 4 Weiterbildung

Frauen und Männern sind bei der Auswahl von Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen gleiche Chancen zu geben. Dies gilt insbesondere auch für Weiterbildungsmaßnahmen, zu denen Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten angemeldet werden müssen oder die zu einem qualifizierten Abschluß führen.

#### § 5 Berufstätigkeit nach der Geburt eines Kindes

- 1 Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit von Eltern, die ihr Beschäftigungsverhältnis wegen der Betreuung eines Kindes nach der Geburt beendet haben, wird durch die Maßnahmen gem. Abs. (2) - (6) gefördert.
- 2 Zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation werden innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren nach der Geburt eines Kindes dem betreuenden Elternteil im Rahmen seiner persönlichen und fachlichen Eignung sowie der betrieblichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten. Die Beschäftigung im Rahmen einer Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretung erfolgt jeweils auf der Grundlage eines befristeten Vertrages.

- 3 Die Bewerbung eines Elternteils, der sein Beschäftigungsverhältnis mit der Robert Bosch GmbH aus den in Abs. (1) genannten Gründen beendet hat, wird innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren nach der Geburt des Kindes bei Stellenbesetzungen gegenüber Bewerbungen externer Personen mit gleicher fachlicher und persönlicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

- 4 Bei einer Wiedereinstellung gem. Abs. (3) ist ernsthaft zu prüfen, ob Wünsche von Mitarbeitern nach Teilzeitarbeit verwirklicht werden können.

- 5 Sofern eine Wiedereinstellung gem. Abs. (3) vereinbart wurde, ist zu prüfen,

ob zur Vorbereitung der beruflichen Tätigkeit auf Wunsch des Elternteils eine Teilnahme an erforderlichen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen möglich ist.

- 5 Bei einer Wiedereinstellung gem. Abs. (3) wird die frühere Dienstzeit nach Ablauf von 2 Jahren Betriebszugehörigkeit voll angerechnet.

#### § 6 Teilzeitarbeit

- 1 Wünscht ein Mitarbeiter, der in Vollzeitbeschäftigung beschäftigt ist, einen Teilzeitarbeitsplatz, ist er über derartige Stellen, die seiner persönlichen und fachlichen Eignung entsprechen, zu unterrichten. Die Unterrichtung kann auch im Rahmen einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung erfolgen. Entsprechendes gilt für Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

- 2 Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist in regelmäßigen Abständen zwischen örtlicher Leitung und Betriebsrat zu beraten.

- 3 Teilzeitbeschäftigte werden unter Berücksichtigung des Wesens und der Gestaltung der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigung nicht benachteiligt.

#### § 7 Umsetzung der Betriebsvereinbarung

Das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in geeigneter Weise innerbetrieblich bekannt zu machen. Es ist in Führungskräftebildungen zu behandeln. Darüber hinaus wird über die Umsetzung dieser Vereinbarung in die betriebliche Praxis innerbetrieblich berichtet.

#### § 8 Beratungen

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat beraten einmal jährlich anhand von Unterlagen über den Stand der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung bei der Robert Bosch GmbH. Entsprechende Beratungen sind bezogen auf die örtlichen Verhältnisse zwischen dem örtlichen zuständigen Verhandlungspartner des Betriebsrates und dem örtlichen zuständigen Betriebsrat durchzuführen.

#### § 9 Geltungsbereich, Inkrafttreten, Kündigung

- 1 Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Robert Bosch GmbH, die keine leitenden Angestellten i.S. von § 5 Abs. (3) BetrVG sind.
- 2 Die Betriebsvereinbarung tritt am 1. Juli 1988 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

Stuttgart, den 21. Juni 1988

### Fortsetzung von S. 18

Dies gilt gegenüber dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB). Seine Bedeutung wächst mit der Vollendung des Binnenmarktes und der zunehmenden europäischen Integration. Der EMB muß gestärkt werden. Er hat die Interessen der europäischen Metallgewerkschaften gegenüber den Institutionen der Europäischen Gemeinschaft wahrzunehmen und ist wichtigste Clearingstelle für eine gleichgerichtete Tarifpolitik seiner Mitgliedsorganisationen. Die IG Metall wird in Zusammenarbeit mit dem EMB Initiativen zur europäischen Ausweitung der Mitbestimmung und zur Bildung europäischer Betriebsräte ergreifen.

Dies gilt gegenüber dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Er vertritt die europäischen Gewerkschaften im sozialen Dialog und gegenüber den Einrichtungen der EG. Wir werden gemeinsam mit dem DGB dafür eintreten, daß vom EGB mehr Druck auf Kommission und Ministerrat ausgeht. Die IG Metall wird ihre Kontakte zum Wirtschafts- und Sozialausschuß (WSA) und zum Europäischen Parlament ausbauen und für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werben.

Dies gilt auch auf bilateraler Ebene. Die IG Metall wird auch künftig dort, wo es besonders geboten ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf direktem Wege helfen. Schwerpunkte unserer aktuellen Arbeit sind Nicaragua und Südafrika.

Aber auch auf internationaler Ebene gilt: Die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften hängt von ihrer Mobilisierungsfähigkeit ab. Deshalb wird es in der Zukunft mehr denn je darauf ankommen, neue Formen der konkreten Solidarität, etwa bei Tarifaufeinanderstellungen, zu entwickeln und zu praktizieren.

### 3.2 Die IG Metall muß ökologischer werden

Die Zerstörung unserer Umwelt nimmt dramatische Ausmaße an. Sie wird zur Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb der Betriebe. Jedoch ist die Dimension der existenziellen Gefährdung der Menschheit noch unzureichend im Bewußtsein der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verankert. Umweltpolitik muß deshalb mehr und mehr zum übergreifenden Bestandteil der Politik der IG Metall werden. Die IG Metall will nicht nur die schädlichen Auswirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe auf die Arbeitnehmer beseitigen, sondern wir wollen auch verhindern, daß schädliche Emissionen in die Umwelt gelangen, und wir wollen verstärkt auf die Umweltverträglichkeit von Produkten hinwirken.

Das gilt vor allem für Produkte der Metallwirtschaft, die wir als IG Metall am ehesten gestalten können. Die IG Metall wird Vorschläge für ein umweltverträgliches Auto im Rahmen eines ökologischen Verkehrssystems entwickeln und für deren Durchsetzung kämpfen. Die IG Metall wird auch darüber diskutieren, inwieweit zur Durchsetzung einer ökologischen Wirtschaftspolitik eine Änderung des staatlichen Steuer- und Abgabensystems notwendig und hilfreich ist.

Die IG Metall hat ein Programm zum betrieblichen Umweltschutz vorgelegt, an dessen Realisierung wir arbeiten. Mit dem Beschäftigungsprogramm des DGB und den strukturpolitischen Vorschlägen der IG Metall haben wir konkrete Beispiele entwickelt, wie durch Investitionen im Umweltbereich Arbeitsplätze geschaffen werden können. Darüber hinaus werden wir gemeinsam mit den Umweltverbänden gegenüber Regierungen und Parlamenten für eine konsequente Umweltpolitik eintreten.

### 3.3 Die IG Metall muß politischer werden

Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und sie versuchen von diesem Mehrheitsstandpunkt aus, die Gesellschaft zu gestalten und das Gemeinwohl zu mehren. Gewerkschaftsarbeit war und ist deshalb immer auch politische Arbeit; sie läßt sich nicht reduzieren auf die Aufgaben blanker Interessenverbände. Viele Probleme sind allein auf der betrieblichen Ebene nicht zu bewältigen. Eine außerbetriebliche Unterstützung und Mobilisierung erweist sich als immer dringlicher. Eine ge-

rechte Einkommenspolitik ist allein mit den Mitteln der Tarifpolitik ebensowenig zu erreichen wie die Integration von Erwerbs- und Familienarbeit. Hier wie auf vielen Feldern ist die staatliche Politik gefordert.

Bei einer zunehmend engeren Verknüpfung von Arbeits- und Lebensinteressen muß die betriebliche und tarifliche Gestaltungsmacht der IG Metall durch die politische Gestaltungsmacht ergänzt werden. Wer, wie es in der Satzung der IG Metall heißt, die Arbeits- und Lebensinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrnehmen will, der muß sich einmischen in die Politik und der muß Standpunkte beziehen in dieser Gesellschaft.

### 3.4 Die IG Metall muß mehr konzeptionelle Alternativen entwickeln

Um die Arbeits- und Lebensbedingungen zu gestalten und zu verbessern, sind Alternativen zur herrschenden unternehmerischen Logik und zur Politik der Konservativen notwendig. Einzelne Fachpolitiken müssen zu einer politischen Gesamtperspektive verknüpft und weiterentwickelt werden. Im Rahmen einer solchen Gesamtperspektive bleibt die Abwehr negativer Auswirkungen dieses Wirtschafts- und Produktionssystems auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in der Zukunft wichtig.

Dies gilt für die Wirtschafts- und Strukturpolitik. Die IG Metall hat mit Entwicklungs- und Beschäftigungsgesellschaften, mit Ersatzarbeitsplätzen und Beschäftigungsplänen konkrete Alternativen zu Arbeitsplatzvernichtung und sozialem Kahlschlag von Arbeitgebern und konservativen Regierungen entwickelt. Die IG Metall wird diese Konzepte weiter fortschreiben und auf andere Branchen und Regionen ausdehnen.

Dies gilt für die Forschungs- und Technologiepolitik. Die IG Metall wird weiterhin Technologien bekämpfen, die das Überleben der Menschheit gefährden, die Umwelt zerstören und die demokratische Substanz unserer Gesellschaft aushöhlen. Wir werden verstärkt auf eine alternative Technikentwicklung drängen. Dort, wo wir selbst Möglichkeiten haben, nämlich im Betrieb, werden wir durch Beispiele des alternativen Technikeinsatzes den Druck auf eine andere Technikentwicklung verstärken. Technologien, die wir akzeptieren und befürworten, müssen arbeitnehmergerecht eingesetzt werden. In unserem Programm „Arbeit und Technik - der Mensch muß bleiben“ haben wir Beispiele entwickelt, wie Techniken effizient eingesetzt werden können und gleichzeitig zu mehr Arbeitsplätzen und zu einer besseren Qualifikation der Beschäftigten führen.

Dies gilt für die Tarif- und Betriebspolitik. Mehr Beschäftigung, mehr Qualifikation und mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer sind die Leitlinien der Tarif- und Betriebspolitik der IG Metall. Was tarifvertraglich geregelt ist, darf betriebspolitisch nicht unterlaufen werden. Das tarifpolitische Haupt- und Nahziel der IG Metall ist die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich für alle Beschäftigten der Metallwirtschaft.

Die Betriebspolitik ist die Visitenkarte der IG Metall. In der alltäglichen Arbeit von Vertrauensleuten und Betriebsräten wird Vertrauen für die IG Metall gewonnen oder verspielt. Die IG Metall wird deshalb ein integriertes betriebspolitisches Gestaltungskonzept entwickeln und umsetzen.

### 3.5 Die IG Metall muß verstärkt individuelle Bedürfnisse aufgreifen

Die konservative Alternative Freiheit oder Sicherheit, Individualität oder Kollektivität sind keine Gegensätze, sondern bedingen sich wechselseitig. Die Freiheitsrechte bleiben Papier, wenn man sie aus materiellen Gründen nicht wahrnehmen kann. Wer seinen persönlichen Bedürfnissen nachgehen will, kann dies als Arbeitnehmer nur, wenn ein Netz kollektivvertraglicher Regelungen ihm Sicherheit und Entfaltungschancen bietet.

Der Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Mitbestimmung und Beteiligung ist spürbar gewachsen. Wir werden ihn aufgreifen, indem wir für eine emanzipatorische, demokratische

BEDEN - BESCHLÜSSE - MEINUNGEN

und beteiligungsorientierte Arbeitsverfassung kämpfen. Dies setzt aber auch mehr gesetzliche Mitbestimmungsmöglichkeiten der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen auf allen Gebieten voraus.

Die IG Metall wird künftig noch mehr darum bemüht sein, die individuellen Zeitbedürfnisse und die persönlichen Gestaltungsinteressen der Arbeitnehmer tarifvertraglich zu regeln. Wir wollen Tarifverträge abschließen, die Wahlmöglichkeiten enthalten, aber gleichzeitig auch negative Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließen.

### 3.6 Die IG Metall muß offener werden

In der IG Metall soll sich die ganze Vielfalt der Beschäftigten in der Metallwirtschaft widerspiegeln. Die Arbeiter in den Groß- und Mittelbetrieben bilden das organisatorische Rückgrat unserer Gewerkschaft. Die vielen tarifpolitischen Erfolge in unserer fast hundertjährigen Geschichte sind ihrer Konflikt- und Kampfbereitschaft zu verdanken. Aber wenn die IG Metall ihre Stärke erhalten will und wenn wir an der Gestaltung einer anderen Zukunft mitarbeiten wollen, dann müssen wir unsere Mitgliederbasis verbreitern. Dies setzt mehr Offenheit und mehr Diskussionsbereitschaft voraus.

Die IG Metall muß stärker zur politischen Interessenvertreterin der Angestellten werden. Ihr Anteil unter den Beschäftigten nimmt ständig zu. Ihre strategische Stellung im Produktionsprozeß übersteigt bereits jetzt ihre zahlenmäßige Bedeutung. Mit dem Angestelltenarbeitsprogramm und dem Verbundprojekt Angestellte hat die IG Metall die organisatorischen und politischen Voraussetzungen für eine stärkere Beteiligung der Angestellten in der IG Metall geschaffen.

Die IG Metall muß stärker zur politischen Interessenvertreterin der Frauen werden. Frauen sind in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen benachteiligt. Auch in der IG Metall sind sie zahlenmäßig unterrepräsentiert, und ihre Mitwirkungsmöglichkeiten sind begrenzt. Die IG Metall wird deshalb ein frauenpolitisches Programm entwickeln mit dem Ziel, Gleichstellung durchzusetzen, mehr Frauen für die IG Metall zu werben und mehr Frauen für ein aktives Engagement zu motivieren. Frauenförderpläne für den hauptamtlichen, den ehrenamtlichen und den betrieblichen Bereich sind zentrale Hilfsmittel für eine stärkere Frauenbeteiligung auf allen Ebenen der IG Metall und für die Durchsetzung beruflicher Chancengleichheit.

Die IG Metall muß stärker zur politischen Interessenvertreterin der Jugendlichen werden. Alle Untersuchungen und unsere praktischen Erfahrungen zeigen, daß Jugendliche von ihrer Grundorientierung her den Gewerkschaften gegenüber positiv eingestellt sind. Aber es gibt politische und organisationspolitische Hemmschwellen, die einen Beitritt in die IG Metall erschweren. Jugendliche wollen glaubwürdige Antworten und ein glaubwürdiges Engagement ihrer Gewerkschaft nicht nur zur Lösung betrieblicher Probleme, sondern auch im Hinblick auf die Friedenssicherung, den Umweltschutz und das Verhältnis zur Dritten Welt. Jugendliche wollen einen Freiraum zum Diskutieren, zum Experimentieren und um eigene Erfahrungen zu sammeln. Die IG Metall muß ihnen diesen Freiraum gewähren.

### 3.7 Die IG Metall muß dialogfähiger werden

Die mehr als 2,6 Millionen Mitglieder der IG Metall sind ein riesiges Potential an Kreativität, Gestaltungs- und Durchsetzungswillen. Dieses Potential gilt es mehr als bisher zu aktivieren und verstärkt in die Politik der IG Metall einzubeziehen. Dies setzt Offenheit in der Diskussion, Toleranz im Umgang miteinander und Raum für unkonventionelle Ideen voraus.

Um in der IG Metall mitarbeiten zu können, muß man nicht Funktionär sein. Wir wollen verstärkte Mitgliederbeteiligung und die Förderung des ehrenamtlichen Elements. Hier sind neue Dialogformen und Diskussionsforen notwendig. Auch die Einbeziehung von Nichtmitgliedern kann dabei sinnvoll sein.

Wir wollen eine neue Streitkultur, in der Kontroversen solidarisch

ausdiskutiert und um den besseren Weg gerungen wird. Intoleranz und Dogmatismus haben in der IG Metall nichts verloren.

Die IG Metall ist Teil dieser Gesellschaft, und sie will diese Gesellschaft verändern. Unsere Möglichkeiten sind begrenzt, wenn wir alleine bleiben. Wir brauchen Mitstreiter für eine andere Zukunft. Und andere sind auf unsere Solidarität angewiesen. Wir suchen den Dialog, um zu lernen, aber auch um für unsere Vorstellungen zu werben. Wir wollen mit kirchlichen Gruppen, Frauen-, Umwelt- und Friedensinitiativen, mit Wissenschaftlern, Künstlern, Schriftstellern und Parteien zusammenarbeiten.

### 3.8 Die IG Metall muß durchsetzungsfähiger werden

Die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall hängt in erster Linie von der Bereitschaft der Mitglieder ab, sich für ihre Ziele zu engagieren und für deren Verwirklichung zu kämpfen. Unser wirksamstes Instrument ist der Streik. Seine Möglichkeiten sind durch die Änderung des § 116 AFG erheblich eingeschränkt. Deshalb wird es zentrales Anliegen der IG Metall bleiben, diesen Paragraphen wieder zu beseitigen und für ein gesetzliches Verbot der Aussperrung einzutreten. Die Durchsetzungsfähigkeit hängt aber auch von der Zahl der Mitglieder und der Finanzkraft ab. Deshalb ist und bleibt die Mitgliederwerbung eine ständige Aufgabe aller Ebenen und Bereiche der IG Metall, ebenso wie der sparsame Umgang mit Finanzmitteln der Organisation.

Unsere Bildungsarbeit im ehrenamtlichen Bereich muß stärker die durch den Strukturwandel verursachten Veränderungen berücksichtigen. Es ist eine wesentliche Aufgabe der Bildungsarbeit, die ehrenamtlichen Funktionäre in die Lage zu versetzen, den Gestaltungsanforderungen gerecht zu werden. Die IG-Metall-Bildungsarbeit wird sich im Rahmen organisationspolitisch gesetzter Schwerpunkte und Ziele inhaltlich und methodisch weiterentwickeln.

Die Durchsetzungsfähigkeit hängt auch davon ab, ob es uns gelingt, unsere Ideen und Vorstellungen den Menschen nahezubringen. Die Außendarstellung der IG Metall, unsere Werbung und Pressearbeit, unsere Öffentlichkeitsarbeit generell ist verbesserungsfähig. Dazu gehören auch unsere eigenen Medien, insbesondere METALL und GEWERKSCHAFTER, die wir neu gestalten und verbessern wollen.

### 3.9 Die IG Metall muß produktiver werden

Die politische Wirkung der IG Metall ist in einem hohen Maße abhängig von der administrativen Stärke der Organisation. Deshalb ist die effizientere Gestaltung unserer Administration eine höchst politische Aufgabe. Das BK-Projekt will administrative Abläufe erleichtern, effektiver und den hauptamtlichen Funktionären mehr Zeit für politische Arbeit ermöglichen. Die Modernisierung und Effektivierung unserer Organisationsstrukturen ist eine ständige Aufgabe auch über die Vollendung des BK-Projektes hinaus. Es ist nicht einzusehen, weshalb moderne Techniken, die die Arbeit erleichtern und die Durchsetzungskraft der Organisation erhöhen, den Unternehmen vorbehalten bleiben sollen.

Die IG Metall ist ganz wesentlich auf hochmotivierte, kompetente und überzeugende Funktionäre angewiesen. Sie sind ständig wachsenden Anforderungen ausgesetzt. Um den immer komplexeren Problemen im High-Tech-Zeitalter gerecht zu werden, um neue Mitgliederschichten zu erschließen, den Dialog mit gesellschaftlichen Gruppen zu führen und um öffentlichkeitswirksam für die Ziele der IG Metall zu streiten, sind veränderte Qualifikationen erforderlich, die zudem ständig aufgefrischt werden müssen. Deshalb kommt der Aus- und Weiterbildung unserer hauptamtlichen Funktionäre eine herausragende Bedeutung zu. Sie soll unseren hauptamtlichen Funktionären die erforderliche Qualifikation vermitteln, ihnen aber auch Raum für kreative Anstöße geben.

### 3.10 Die IG Metall muß gesellschaftliche Gegenmacht bleiben

Wir wollen diese Gesellschaft verändern. Wir kämpfen für eine andere Zukunft, für eine Zukunft, in der die Freiheit des einzelnen verwirklicht und Solidarität zur Leitlinie des gesellschaftlichen Zusam-

menlebens wird. Dem ungehemmten kapitalistischen Wirtschaften müssen Grenzen gezogen und gewerkschaftliche Alternativen entgegengesetzt werden. Dies gelingt nicht über sozialpartnerschaftliche Anpassung und Branchenkoalitionen mit den Arbeitgebern. Dies gelingt nur über den Schritt von der gewerkschaftlichen Gegenmacht zur gesellschaftlichen Gestaltungsmacht. Wir tun dies zusammen mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften. Das DGB-Grundsatzprogramm in Verbindung mit dem DGB-Aktionsprogramm ist die gemeinsame Basis für dieses Ringen um eine andere Zukunft in Solidarität und Freiheit.

## 4 Durchsetzungsbedingungen und Handlungsebenen

Eine andere Zukunft, die Verwirklichung von Alternativen zum herrschenden Kapitalismus ist über einen sozialpartnerschaftlichen Anpassungskurs nicht möglich. Die Durchsetzung unserer Ziele wird auf den Widerstand von Arbeitgebern und Konservativen stoßen. Der Schritt von der Krisenabwehr zur Zukunftsgestaltung erfordert mehr konzeptionelle Alternativen, mehr Gegenmachtbildung und mehr Mobilisierung. Deshalb kommt es darauf an, die IG Metall zu stärken, mehr Mitglieder zu gewinnen und Mitstreiter in dieser Gesellschaft zu finden.

Die Stärke der IG Metall fußt auf der Zahl, dem Engagement und der Motivation unserer Mitglieder und Funktionäre. Der Betrieb ist der Ort, an dem wir Mitglieder gewinnen, positive Beispiele setzen und die alltägliche Arbeitssituation der Beschäftigten verbessern können. In der konkreten betrieblichen Arbeit können wir alternative Technikkonzepte und neue Arbeitsformen entwickeln, Frauenförderung betreiben, für eine gerechte Eingruppierung sorgen, Arbeit humanisieren und Solidarität praktizieren. Deshalb gilt der aktiven Vertrauensleutearbeit und der Arbeit der Betriebsräte unsere besondere Aufmerksamkeit.

Die Verankerung im Betrieb ist schließlich auch die Voraussetzung, um bei Tarifverhandlungen Druck auf die Arbeitgeber zu entfalten, sei es durch Streik oder Warnstreik. Die Tarifpolitik ist ein zentrales Handlungsfeld der IG Metall. Hier werden Marksteine gesetzt und konkrete gesellschaftsgestaltende Politik verwirklicht. Die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich, die wir 1990 durchsetzen wollen, ist ein Beispiel hierfür.

Zur Durchsetzung unserer Politik brauchen wir Mitstreiter, insbesondere, wenn sich unsere Forderungen an den Gesetzgeber richten. Dabei stützen wir uns auf den DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften. Wir wollen einen starken DGB.

Die IG Metall ist solidarisch mit den Schwestergewerkschaften im DGB. Insbesondere bei Tarifaueinandersetzungen ist die gegenseitige Unterstützung der Einzelgewerkschaften gefordert. Sie ist vielfach Voraussetzung für einen erfolgreichen Abschluß. Die IG Metall ist dankbar für die in der Vergangenheit gezeigte Solidarität. Wir werden sie erwidern.

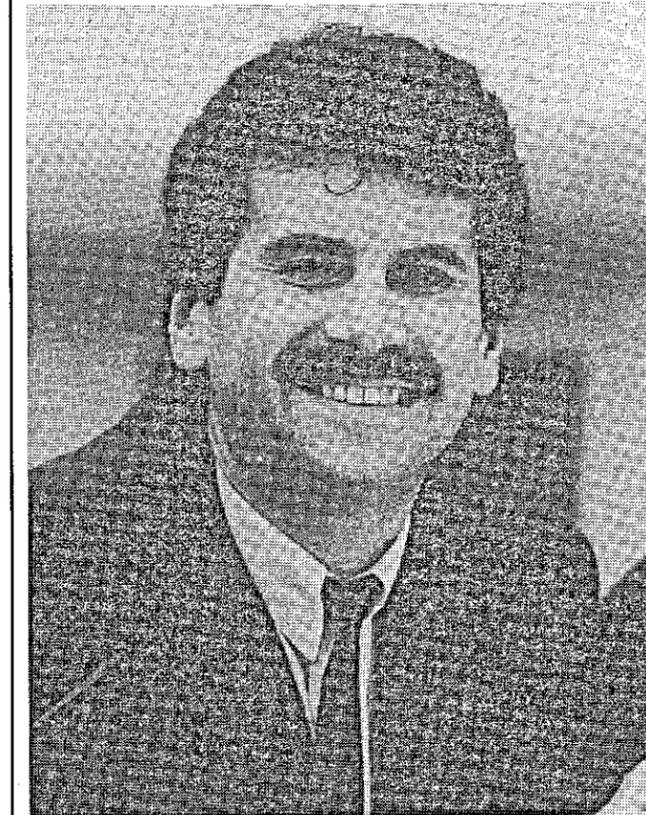
Als parteiunabhängige Einheitsgewerkschaft werden wir die Parteien an der Haltung zu unserer Programmatik und an ihrer praktischen Politik messen. Die Einheitsgewerkschaft ist aber keine Einbahnstraße. Sie kann nur Bestand haben, wenn in den Parteien gewerkschaftliche Politik und Repräsentanten der Gewerkschaften entsprechend Berücksichtigung finden und Gewicht haben.

Die IG Metall ist offen für eine neue Kooperation mit gesellschaftlichen Gruppen. Insbesondere mit der Umwelt-, Frauen- und Friedensbewegung, aber auch mit kirchlichen Gruppen und sozial engagierten Wissenschaftlern möchten wir in kritischem, aber offenem Dialog untereinander Utopien konkretisieren; Perspektiven der Veränderung entwickeln. Dort, wo es gemeinsame Interessen und Ziele gibt, sind wir zu gemeinsamem Handeln bereit.

Wir sind uns bewußt, daß dieser Dialog nicht einfach ist: Er verlangt von beiden Seiten selbstkritische Reflexion des bisherigen Verhaltens zueinander wie eine Dialogbereitschaft, die über die Begrenztheit einzelner gemeinsamer Aktionen hinausweist. Und er verlangt von beiden Seiten, die Menschen in den eigenen Reihen

für diese offene Dialogfähigkeit zu gewinnen, sie von der Notwendigkeit einer breiten sozialen Bewegung zu überzeugen.

Wir wollen mit allen, die für ein besseres Morgen kämpfen, zusammenarbeiten. Deshalb heißen wir alle, die sich Utopien in einer friedlichen, freien und gerechten Gesellschaft bewahrt haben, in unseren Reihen willkommen. Deshalb werden wir alles tun, den Willen zur gesellschaftlichen Veränderung in unseren eigenen Reihen wachzuhalten und zu stärken.



## Mitbestimmung für den einzelnen fühlbar machen

Interview mit Karlheinz Blessing, Leiter der Abteilung Vorsitzender beim Vorstand der IG Metall

Als einen „Zielkorridor“, der noch im Detail ausgestaltet werden muß, bezeichnet Karlheinz Blessing im folgenden Interview die vom Vorstand der IG Metall Mitte April der Öffentlichkeit vorgestellten Leitlinien zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform. Bernhard Keßler sprach mit dem Leiter der Abteilung Vorsitzender über den Charakter der Leitlinien, die auch den Titel „Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit“ tragen, sowie über einige Aspekte künftiger IG-Metall-Politik.

**NACHRICHTEN:** Die IG Metall hat Leitlinien zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform vorgelegt, entstanden als Extrakt einer breitangelegten Zukunftsdiskussion. Vorab, wie sieht – vielleicht idealtypisch – die Gewerkschaft, die IG Metall, im Jahre 2000 oder 2010 aus?

**Karlheinz Blessing:** Das läßt sich so einfach nicht beantworten. Es wäre auch falsch, wenn man das auf der Vorstandsebene beantworten wollte. Unser Ziel ist, daß wir darüber eine breite Diskus-

sion in der Organisation führen und daß diese Vorstellungen auch von unten nach oben wachsen. Mit diesem Papier haben wir Diskussionsanreize gegeben. Aber ein paar Stichpunkte kann man schon benennen.

Sicher wird die IG Metall im Jahre 2000 von der Mitgliederstruktur her etwas anders zusammengesetzt sein als heute. Ich gehe davon aus, daß wir mehr Angestellte, daß wir mehr Frauen in der Mitgliedschaft und in Funktionen haben werden, daß wir, was die Inhalte anbelangt, wesentlich mehr über ökologische Themen diskutieren und auch entsprechend handeln werden, als es heute der Fall ist, und vor allem, daß internationale Aspekte – Stichwort: EG-Binnenmarkt '92 – eine wesentlich größere Rolle spielen werden als heute.

**NACHRICHTEN:** Welche Rolle wird das Papier im Vorfeld und auf dem Gewerkschaftstag spielen?

**Karlheinz Blessing:** Man muß dabei auch die Vorgeschichte sehen. Wir haben nach dem letzten Gewerkschaftstag versucht, eine Diskussion zu führen über die Fragen, die uns heute und in der Zukunft als Gewerkschaft zentral beschäftigen werden. Dabei haben wir uns auch die Frage gestellt, welche Rolle spielen die Gewerkschaften, spielt die IG Metall in der heutigen Gesellschaft im Kontext mit anderen sozialen Gruppen, mit anderen Reformkräften. Das hat sich abgespielt in der sogenannten Zukunftsdiskussion mit den sechs Diskussionsforen und dann im Oktober 1988 mit dem Zukunftskongreß. Dabei sind eine Menge Vorschläge entstanden, und diese Leitlinien sind jetzt der Versuch, einen Zielkorridor zu formulieren, ohne daß der Korridor im Detail ausgefüllt ist. Das muß diskutiert werden in den nächsten Monaten, in den nächsten Jahren, das muß sich zum Teil auch auf dem Gewerkschaftstag im Herbst niederschlagen. Aber entscheidend ist, es ist ein Zielkorridor, der zur Diskussion anregen soll.

Das Papier soll nicht auf dem Gewerkschaftstag beschlossen werden. Welche Rolle es dort spielen wird, das hängt zum einen ab von den Anträgen, die auf dem Gewerkschaftstag vorliegen werden, und von den Entscheidungen, die der Vorstand formulieren wird. Sicherlich wird sich das eine oder andere dort niederschlagen.

**NACHRICHTEN:** Als gesellschaftliche Zukunftsvorstellungen werden in den Leitlinien eine umfassende Demokratisierung von Wirtschaft und Arbeit beschrieben. Welche Ansatzpunkte, Möglichkeiten oder auch konkrete Entwicklungen seht ihr, diesem Ziel näherzukommen?

**Karlheinz Blessing:** Diese Demokratisierungsforderung ist ja nicht neu. Sie gehört schon immer zum gewerkschaftlichen Gedankengut, zu den Zielvorstellungen der Arbeiterbewegung. Nur, wir wollen diese Demokratisierungsforderung, die sich in den letzten Jahren doch ein bißchen sehr auf die institutionelle Form der Mitbestimmung konzentriert hat, mit neuen Inhalten und auch mit neuem Leben füllen. Es gibt eine Reihe von neuen Fragestellungen, die aufgetaucht sind – etwa im Rahmen der Strukturpolitik. Es hat sich ja zum Beispiel im Ruhrgebiet gezeigt, daß die Montanmitbestimmung eine ganz wesentliche Rolle spielt oder spielen müßte bei der Umstrukturierung von Industrien, von Regionen. Das gilt im gleichen Maße für Themen wie Rüstungskonversion oder Umweltpolitik im Betrieb. Das sind alles neue Inhalte, die im Kontext von Mitbestimmung und Demokratisierung neu ausgefüllt werden müssen. Eine weitere Entwicklung der letzten Jahre ist, daß wir Mitbestimmung für den einzelnen Arbeitnehmer stärker fühlbar machen müssen, das heißt, die Frage der konkreten Mitbestimmung am Arbeitsplatz hat eine größere Rolle zu spielen, als das in der Vergangenheit der Fall war.

**NACHRICHTEN:** Zentrales Handlungsfeld der IG Metall, so steht es in den Leitlinien, bleibt der Betrieb. Welche Möglichkeiten eröffnen sich denn – gerade im Hinblick auf eine Demokratisierung im Betrieb – betriebliche Gewerkschaftsarbeit selbst zu verändern, auch hier demokratische Elemente zu verstärken? Welche Rolle kommt in diesem Zusammenhang den Verwaltungsstellen zu in der IG Metall?

**Karlheinz Blessing:** Es ist richtig: Der Betrieb bleibt das zentrale Handlungsfeld für die IG Metall. Aber daneben müssen wir uns

auch verstärkt in gesellschaftlichen Bereichen engagieren, denn die Verflechtungen zwischen Betriebspolitik und Gesellschaftspolitik sind wesentlich enger geworden, etwa in der Frage Gleichstellung der Frau, Abbau von Doppelbelastung der Frauen. Da kann man einfach nicht mehr so trennen zwischen Betriebspolitik und Tarifpolitik einerseits und Gesellschaftspolitik andererseits. Das hängt zusammen. Und wir müssen, wenn wir Politik für Frauen machen wollen, diesen Charakter der Doppelbelastung und der Integration von Berufs- und Familienarbeit im Auge behalten.

Was die konkrete Beteiligung im Betrieb anbelangt, so müssen wir darüber diskutieren – das ist ja auch in den Leitlinien enthalten – inwiefern wir eine neue Form der Mitgliederbeteiligung, der Beteiligung von Beschäftigten insgesamt, durchführen wollen. Ich könnte mir vorstellen, daß wir etwa bei Fragen der Technikgestaltung auch Kolleginnen und Kollegen miteinbeziehen, die in der innerbetrieblichen und auch in der gewerkschaftlichen Hierarchie nicht Spitzenpositionen bekleiden, sondern die aufgrund ihres Fachwissens, aufgrund ihrer technischen Ausbildung eine Menge Ideen, Kreativität und neue Gedanken in einen solchen Technikgestaltungsprozeß einbringen können. Und warum sollte man die nicht miteinbeziehen?

**NACHRICHTEN:** Die Technikentwicklung eröffnet ja auch neue Möglichkeiten der demokratischen Mitgestaltung. Das wurde zum Teil schon in der angestellten- und technologiepolitischen Debatte der IG Metall und auch des DGB thematisiert. Wenn ich mir nun das ureigenste Feld der IG Metall betrachte, die Metallindustrie und darin z. B. die Zukunftsprobleme der Automobilbranche – gibt es da schon Ansätze, Überlegungen oder gar Konzeptionen für eine übergreifende zukunftsorientierte Strukturpolitik?

**Karlheinz Blessing:** Wir kommen natürlich nicht daran vorbei, und das hängt auch mit unserem gesellschaftspolitischen Anspruch zusammen, daß wir uns nicht nur – nur sage ich hier in Anführungszeichen – auf die unmittelbaren lohn- und arbeitsplatzbezogenen Interessen der Arbeitnehmer konzentrieren können, sondern daß wir auch die Pflicht haben, wenn wir Gesellschaft gestalten wollen, zu hinterfragen, ob die Produkte, die im Organisationsbereich der IG Metall hergestellt werden, gesellschaftlich nützlich sind, ob sie sozialverträglich, ob sie umweltverträglich sind. Und da spielt das Automobil eine ganz wesentliche Rolle. Hier haben wir nicht nur darüber nachzudenken, wie wir Arbeitsplätze in der Automobilindustrie sichern, wie wir Arbeitsvorgänge humanisieren können, sondern auch darüber nachzudenken, wie wir Anstöße geben können für ein umweltfreundliches, für ein verkehrssicheres Automobil. Da haben wir die Frage zu stellen, ob dieser Weg zu immer mehr PS, zu immer schnelleren Autos richtig ist. Und darüber machen wir uns Gedanken. Wir sind da noch nicht so weit, daß wir sagen können, es gibt ein konkretes Konzept der IG Metall. Aber darüber diskutieren wir.

**NACHRICHTEN:** Eine solche Diskussion birgt auch ein gewisses Konfliktpotential. Wie kann man die Problematik in einer so großen Organisation wie der IG Metall am besten angehen?

**Karlheinz Blessing:** Also, da ist nicht nur Konfliktpotential enthalten, sondern auch ein großes Risiko für die IG Metall, denn – das muß man realistischerweise sehen – unsere Mitglieder erwarten schon primär, daß sich ihre Gewerkschaft für ihre Arbeitsplatzinteressen einsetzt. Aber, ich würde es für fatal halten, wenn sich die IG Metall nur darauf beschränken würde. Denn dann geraten wir irgendwann in eine Situation – die ist absehbar –, in der das Automobil oder andere Produkte, z. B. im Rüstungsbereich, gesellschaftspolitisch problematisch werden und die IG Metall dann gezwungen sein könnte, mit dem Verband der Automobilindustrie das Automobil in der jetzigen Form verteidigen zu müssen. Die IG Metall gerät dann quasi in eine Branchenkoalition mit den Unternehmern, und das wollen wir nicht.

Wie man das lösen kann, wie man solche Konflikte innerhalb der IG Metall durchsetzen kann... eigentlich nur durch Diskussion und Überzeugungsprozesse und durch möglichst viel Beteiligung der Betroffenen.

## Aufbruch in eine bessere Zukunft

Selten stand die Jugendkonferenz einer Gewerkschaft unter so hohem politischen Druck wie die 15. IGM-Jugendkonferenz vom 20. bis zum 22. April in Frankfurt. Von Verfassungsfeindlichkeit bis zu Wehrkraftzersetzung lauteten die Vorwürfe der rechten Politiker und der Bundesregierung gegen die Informationskampagne der Jugend der IGM zum Recht auf Wehrdienstverweigerung. Aber auch einen ersten Erfolg konnten die 230 Delegierten als Vertreter/innen von 437 000 Mitgliedern der IGM unter 25 Jahren registrieren: Die Aussetzung der Verlängerung des Wehrdienstes auf 18 Monate für die nächsten drei Jahre war von der Bundesregierung beschlossen worden. 80 000 Unterschriften waren bis zur Konferenz unter den Aufruf zur Verkürzung des Wehr- und Zivildienstes auf 12 Monate gesammelt worden; nach den Verleumdungen der kalten Krieger gab es eine sprunghafte Zunahme der Unterstützung aus vielerlei gesellschaftlichen Bereichen. Auch die Konferenz reagierte dankbar auf jeglichen Solidaritätsbeweis, so als Ilse Bruns, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, bei ihren Begrüßungsworten das Ansinnen, sie solle sich im Namen des DGB von der IG Metall distanzieren, konterte und erklärte: „Ich werde sie enttäuschen! Ich distanziere mich nicht!“

Aber auch auf Feldern der unmittelbaren Betriebsarbeit wachsen die Möglichkeiten der jungen Metaller und Metallerinnen zur aktiven Interessensvertretung. Horst Richter, Leiter der Abteilung Jugend beim Vorstand der IGM, konnte in seinem mündlichen Geschäftsbericht feststellen, daß die Wahl von fast 10 000 Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen und ihr hoher Organisationsgrad (über 80 Prozent) dem Gerede von „Null Bock auf Großorganisationen“ widerspricht. Er sagte: „Dieses Wahlergebnis beweist das genaue Gegenteil, wenn wir eine Kampagne gut vorbereiten, wenn wir im Gespräch mit den jungen Erwachsenen unsere Forderungen diskutieren, wenn wir unser persönliches Engagement, unser persönliches Eintreten für die Durchsetzung der Interessen der arbeitenden Jugend direkt an den Mann oder an die Frau bringen, dann löst sich bei ihnen das Bild bürokratischer Großorganisationen sehr schnell auf zugunsten einer menschlichen, offenen und zielbewußten IG Metall.“ Zentral steht nach seiner Auffassung jetzt „die regelmäßige Beteiligung an den Betriebsratssitzungen, die Möglichkeit zur Mitarbeit in den Ausschüssen des Betriebsrates, die Hilfe und Unterstützung bei der Vorbereitung der Jugend- und Auszubildendenversammlungen, die Einbeziehung der JAV's in gemeinsame Besprechungen mit den Unternehmern, die regelmäßigen Betriebsrundgänge und die Tagesveranstaltungen für den notwendigen Erfahrungsaustausch in den Verwaltungsstellen“.

Da sich die Durchsetzung der Interessen Jugendlicher nicht nur auf die Arbeit in Gremien konzentrieren kann, hat sich der Jugendausschuß der IG Metall schon frühzeitig mit der Vorbereitung der kommenden Auseinandersetzung um die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche befaßt und will damit erreichen, „daß die Übernahme gesichert wird, das freie Wochenende erhalten bleibt und mehr Zeit zum Leben bleibt“. Daher wird diese Tarifrunde eine Nagelprobe für die in großer Zahl zum erstenmal gewählten jungen Funktionäre/innen. In diesem Sinn soll die Arbeit der Gewerkschaftsjugend „traditionell und einseitig bei der Vertretung der Interessen der Menschen in dieser Gesellschaft, deren Lebens-, Zukunfts- und Berufsperspektiven massiv bedroht sind, bleiben“.

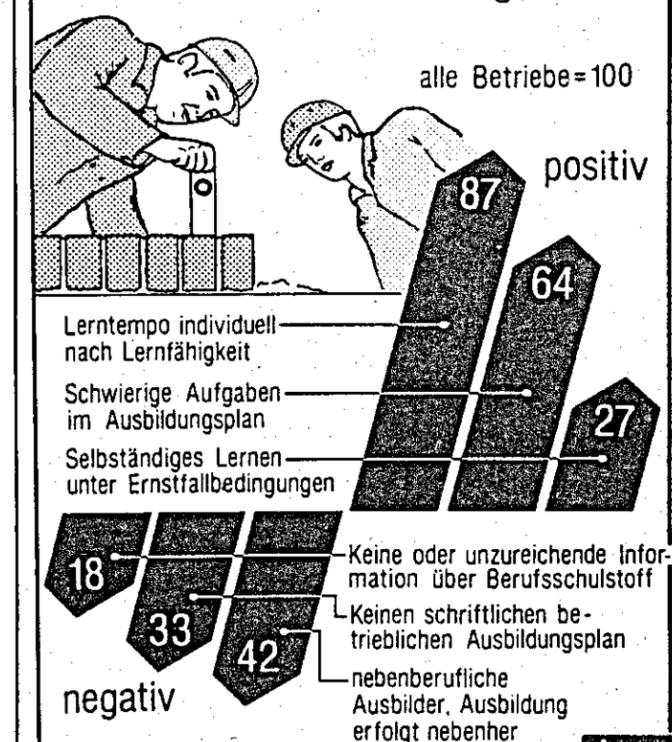
So wird weiterhin die Umsetzung der neugeordneten Berufsbilder im Mittelpunkt der JAV-Arbeit in der Industrie und jetzt auch im Handwerk stehen. Gleichzeitig ist es erforderlich, dafür zu sorgen, daß die Neuordnung der Büroberufe nicht wieder in eine geschlechtsspezifische Teilung in männliche Sachbearbeiter und weibliche einfache Büro-tätigkeit mündet. Das große Ziel der IGM-Jugend, diese Neuordnung zu einem Dauerprozeß der Auseinandersetzung mit umweltschädlichen Produktionsverfahren und Produkten, mit Rohstoff- und Energieeinsparung zu machen und so in einem konfliktorientierten, auf Ausbildungsprojekte bezogenen

Lernprozeß soziale Kompetenz zu erwerben und zu vermitteln, steht weiterhin und sollte mit dieser 15. Jugendkonferenz neue Nahrung erhalten.

Mit stehenden Ovationen dankte die Jugendkonferenz dem für Jugendarbeit zuständigen Vorstandsmitglied der IG Metall, Karin Benz-Overhage, für ihr Standvermögen in den letzten Wochen. Zum Konflikt mit der Bundesregierung hatte sie ausgeführt: „Die gemeinsame Erklärung der Jugend der IG Metall und der DFG-VK (Wortlaut siehe NACHRICHTEN 4/89) bescherte uns vor und nach Ostern eine nie dagewesene Welle von Schlagzeilen und Protesten. Bundeskanzler Kohl redete von ‚Skandal‘ und ‚übler Kampagne‘, der Verteidigungsminister – der heute keiner mehr ist – war bestürzt. Später sprach er sogar vom Verfassungsbruch. Was war geschehen? In unserer gemeinsamen Presseerklärung steht unter anderem: ‚Massenhafte, hunderttausendfache Kriegsdienstverweigerung kann zu einem unübersehbaren Druckfaktor auf die Regierenden werden, Abrüstung voranzutreiben.‘ Mit diesem Satz haben wir die Hoffnung ausgedrückt, daß sich Nachdenken einstellt, nicht nur bei den Regierenden, sondern auch bei all jenen, die sich über unsere Zukunft, über den Frieden in der Welt ernsthaft Gedanken machen. Nachdenken auch über die Widersprüche zwischen Friedensserklärungen und Rüstungspolitik, mit denen wir seit vielen Jahren leben müssen. Aus diesem Satz wurde ein Aufruf der IG Metall konstruiert zur massenhaften Kriegsdienstverweigerung. Später wurde dies zur Attacke, zum ‚Generalangriff‘ auf die Bundeswehr und ihre Soldaten, in Drohbriefen an mich fast bis hin zum Vorwurf der ‚Wehrkraftzersetzung‘ hochstilisiert. Was der Vorstand der IG Metall grundsätzlich zu dieser Frage zu sagen hat, haben Franz Steinkühler und ich in einer gemeinsamen Presseerklärung am 29. März erschöpfend und umfassend zum Ausdruck gebracht. Wir wollen vor allem das Bewußtsein junger Arbeitnehmer über ihre Ansprüche und Rechte in Staat und Gesellschaft stärken ...

Inzwischen haben sich andere Gewerkschaften, die IG Medien, die Jugend der HBV, andere Jugendverbände, Jungsozialisten, die Fal-

### Stärken und Schwächen im betrieblichen Ausbildungswesen



Quelle: bibb

imu  
88 10 02

ken, konfessionelle Jugendverbände, der Bundesjugendring, mit unserer gemeinsamen Erklärung solidarisiert; viele haben sich unserer Informations- und Aufklärungskampagne angeschlossen ...

Die Jugend der IG Metall engagiert sich ebenso wie für Kriegsdienstverweigerer auch für die demokratischen Rechte junger Soldaten: Deshalb haben wir als Jugend der IG Metall bereits vor einhalb Jahren ein Handbuch „Ich muß zum Bund“ herausgegeben. Wir wissen, wie wichtig demokratisch denkende, kritische Soldaten für die Bundeswehr wie für unsere Gesellschaft sind.“

Von den Beschlüssen der Konferenz beginnen wir in dieser Ausgabe mit der Dokumentation der Entschließung zur „Betrieblichen Jugendarbeit“. Weitere Beschlüsse zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Tarifpolitik für Auszubildende, Arbeit/Ausbildung und Umwelt, Frieden und Abrüstung, Neofaschismus und Ausländerfeindlichkeit und zur internationalen Solidarität werden wir in unserer nächsten Ausgabe auszugsweise dokumentieren.

Berthold Goergens

## Entschließung Betriebliche Jugendarbeit (B1)

Junge Menschen sind in der Regel 18 Jahre und älter, wenn sie heute in die Betriebe kommen. Sie sind selbständige Persönlichkeiten mit eigenständigen Auffassungen und Wertvorstellungen, die sich nur selten auf der Basis gewachsener Klassenerfahrungen gebildet haben. Es ist schwieriger geworden, sie für uns zu gewinnen. Erschwerend kommt hinzu, daß durch die unternehmerische Einstellungspraxis der Anteil der jungen Menschen mit höheren Schulabschlüssen in der Berufsausbildung gewachsen ist. Gewerkschaftliche Sozialisation beginnt heute – im Gegensatz zu den Jugendlichen vor einigen Jahren – erst sehr viel später. Die meisten Jugendlichen haben nur vage Vorstellungen von den Aufgaben und Funktionen der Gewerkschaften. Bei Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen treffen wir auf ein durch Schule, Familie und Medien geprägtes, distanziertes Verhältnis gegenüber den Gewerkschaften.

Jugendliche wollen heute individuell angesprochen, argumentativ überzeugt werden; wollen wissen, erklärt bekommen, warum sie Gewerkschaftsmitglied werden sollen. Diesen Anforderungen konnten wir mit der ständig sinkenden Anzahl von Jugendvertretern/innen nicht immer gerecht werden.

Mit der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann die Anzahl der aktiven Jugendfunktionäre im Betrieb erhöht werden. Wir haben die Chance, mit mehr jungen Gewerkschaftern/innen Informations- und Überzeugungsarbeit zu leisten; junge Menschen zu gewinnen, die sich gemeinsam für ihre Forderungen:

- nach Übernahme der Ausgebildeten im erlernten Beruf – statt Überstunden, Teilzeit oder befristete Arbeitsverträge engagieren;
- für eine qualifizierte Berufsausbildung einsetzen, bei der die Qualifikationen – Planen, Durchführen, Kontrollieren – im Rahmen der Neuordnung umgesetzt werden, statt alte Inhalte der Berufsausbildung lediglich mit neuen Berufsbezeichnungen zu versehen;
- für mehr Frauen in qualifizierte, insbesondere gewerblich-technische Ausbildungsberufe einsetzen;
- für den Erhalt von qualifizierten Ausbildungsplätzen kämpfen;
- für eine Öffnung der Ausbildungsberufe für alle Schulabgänger/innen einsetzen;
- für aktiven Umweltschutz im Betrieb engagieren, damit gefährliche Arbeitsstoffe abgeschafft werden und eine Arbeitssicherheitspolitik entwickelt wird, die sich nicht nur auf die Vermeidung von Unfällen reduziert;
- für Ausbildungsprojekte engagieren, die eine gesellschaftlich nützliche und unter Umweltgesichtspunkten sinnvolle alternative Produktion ermöglichen und gesellschaftlich unnütze Produkte in Frage stellen;
- für lernzielorientierte Beurteilungsverfahren einsetzen und persönlichkeitsverletzende Verhaltensbeurteilungen abschaffen, auch

wenn sie in den Mantel moderner Begriffe wie „Schlüsselqualifikationen“ gekleidet sind;

– der Einbeziehung ausländischer Auszubildender in die Berufsausbildung und damit für die Förderung der Solidarität untereinander statt Spaltung und Fremdenhaß

einsetzen.

Wir werden unsere Forderungen aber nicht allein am Verhandlungstisch realisieren. Darum ist gewerkschaftliche Jugendarbeit auch der ständige Versuch, Jugendliche und Auszubildende in die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung einzubeziehen.

Massenarbeitslosigkeit als Folge der Vernichtung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in ganzen Industriebranchen und Regionen sind zur Dauererscheinung in diesem Wirtschaftssystem geworden. Die Unternehmer versuchen, unterstützt durch die Bundesregierung, diese Situation für sich zu nutzen, indem sie:

- den Betriebsrat in seiner Geschlossenheit und Durchsetzungskraft, zum Beispiel durch die Verschlechterung des Betriebsverfassungsgesetzes, schwächen wollen;
- die Interessenvertretung der Jugend im Betrieb durch die Einführung der Verhältniswahl spalten wollen;
- die Einheitsgewerkschaft als aktive Interessenvertretung in ihrer politischen Wirksamkeit schwächen wollen, indem sie den Abbau erkämpfter gewerkschaftlicher Rechte forcieren (zum Beispiel § 116 AFG);
- unsere erkämpften Erfolge bei der Arbeitszeitverkürzung durch erhöhten Leistungsdruck zunichte machen wollen;
- Arbeitnehmerrechte aushöhlen, zum Beispiel durch das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz;
- flexibilisierte, nicht an den Interessen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitregelung, längere Maschinenlaufzeiten, Schichtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit durchsetzen wollen;
- Ausländerfeindlichkeit schüren, damit zwischen die Arbeitnehmer ein Keil getrieben wird, um arbeitnehmerfeindliche Politik durchzusetzen.

## DEM HASS KEINE CHANCE

Der an dieser Politik der Unternehmer und der sie unterstützenden politischen Parteien deutlich werdende, praktisch nachvollziehbare Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit bleibt eine Herausforderung für gewerkschaftliche Jugendarbeit nicht nur im Betrieb.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit entwickelt sich im Betrieb durch:

- die Mitarbeit im gewerkschaftlichen Vertrauenskörper,
- den Aufbau und die Arbeit gewerkschaftlicher Jugendgruppen,
- die Stärkung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch durch eine verbesserte Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat,
- eine intensive Koordination und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch auf der Unternehmensebene durch die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung und

durch die ständige Einbeziehung der Jugendlichen und Auszubildenden in unsere Aktivitäten.

## Vertrauensleutearbeit

Junge Menschen, insbesondere im Ausbildungsbereich, müssen unmittelbar nach Eintritt in das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis an die gewerkschaftliche Arbeit herangeführt werden. Frühzeitig müssen sie erfahren, was Solidarität ist, wem sie nützt, wer sie aber auch verhindern will.

Dazu benötigen sie praktische Hilfe und argumentative Unterstützung. Dafür brauchen wir junge Vertrauensleute. Sie sollen in allen Ausbildungsbereichen möglichst nach Ausbildungsjahren, Ausbildungsgruppen oder Ausbildungsabteilungen gewählt werden.

Junge Vertrauensleute sind gleichberechtigter Teil der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit im Betrieb. Auch wenn sie sich besonders um die Belange der jungen Arbeitnehmer/innen bemühen, sind sie gewählte Funktionäre/innen, die für alle organisierten Mitglieder eintreten. Insofern müssen sie in die Lage versetzt werden, daß sie:

- überzeugend und argumentativ auftreten und die Interessen der arbeitenden Jugend kennen;
- sich entschlossen und zielstrebig für die Verbesserung der Lebensbedingungen der arbeitenden Bevölkerung einsetzen;
- sensibel sind für den Erhalt unserer Lebensgrundlagen und den Zusammenhang von Ökonomie und Ökologie überzeugend darstellen können;
- sich für den Erhalt und die Verbesserung unserer Lebensgrundlagen einsetzen und den Zusammenhang von Ökonomie und Ökologie überzeugend darstellen können;
- jungen Menschen die gewerkschaftlichen Alternativen erklären können und ihnen Möglichkeiten bieten zur Mitentscheidung und Mitarbeit in der IG Metall;
- an der Planung gewerkschaftlicher Aktionen im Betrieb und in der Verwaltungsstelle beteiligt werden und sie auch durchführen können;
- Jugendliche und Auszubildende auch für die überbetriebliche Jugendarbeit der IG Metall motivieren können;
- den Ortsjugendausschuß und seine Aktivitäten unterstützen können;
- Probleme und Forderungen der Jugendlichen und Auszubildenden in die Jugend- und Auszubildenden- und Betriebsversammlung einbringen können;
- die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie des Betriebsrats unterstützen können;
- für die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit werben und gemeinsam mit den Bildungsbeauftragten systematisch planen können.

Junge Vertrauensleute, die auf die Bedürfnisse der heutigen Jugend eingehen, tragen dazu bei, daß die Gewerkschaften auch zukünftig akzeptabel werden und eine entscheidende Kraft in den Betrieben und der Gesellschaft bleiben. Das sind Erwartungen, die wir an die Arbeit junger Vertrauensleute stellen. Aber Erwartungen erfüllen sich nicht von selbst.

Darum fordern die Delegierten der 15. Jugendkonferenz die Funktionäre/innen in den Verwaltungsstellen und Betrieben auf:

- mit mehr Nachdruck die Voraussetzungen für die Wahl junger Vertrauensleute in den Betrieben zu schaffen;
- junge Menschen für eine Kandidatur zu überzeugen;
- wegen der großen Fluktuation im Jugendbereich die Wahl junger Vertrauensleute jährlich durchzuführen;
- sicherzustellen, daß junge Vertrauensleute sich auch im eigenen

Kreis während der Arbeitszeit treffen können;

– dafür zu sorgen, daß verstärkt junge Vertrauensleute in die Vertrauenskörperleitungen gewählt werden;

– dafür zu sorgen, daß auf den Tagesordnungen der Vertrauensleutesitzungen regelmäßig Jugend- und Ausbildungsthemen behandelt werden;

– für junge Vertrauensleute, eventuell gemeinsam mit der Vertrauenskörperleitung, gezielt Wochenendseminare anzubieten.

In der Arbeit der jungen Vertrauensleute sollen zwei Schwerpunkte gesetzt und 1989 mit der Umsetzung begonnen werden:

1. Die Vorbereitung der Tarifrunde 1990 mit dem Ziel der Erreichung der 35-Stunden-Woche – einschließlich der Sicherung des freien Wochenendes – von Montag bis Freitag für alle Beschäftigten.

Dazu muß:

– schon jetzt anknüpfend an die positiven Erfahrungen der vergangenen AZV-Runden zur „35-Stunden-Woche – damit die Übernahme nicht zur Ausnahme wird“, die Überzeugungsarbeit mit den Auszubildenden beginnen;

– insbesondere das freie Wochenende, als Forderung der Jugend, herausgestellt werden;

– die Diskussion über geeignete Aktionsformen, wie zum Beispiel: „Aktion ehrlicher Ausbildungsnachweis“, „Wecker-Aktion – jetzt hätten wir Feierabend“ und weiteres entwickelt werden. Mit den Auszubildenden muß frühzeitig darüber diskutiert werden, wie sie ihre Freizeit sinnvoll nutzen, wenn wir die 35-Stunden-Woche erreichen.

2. Die Aktivierung der Mitgliederwerbung im Bereich der jungen Angestellten.

Dazu muß:

– eine Bestandsaufnahme der Ausbildungsbereiche der jungen Angestellten und ein Betreuungskonzept entwickelt werden;

– der inhaltliche Ablauf der Berufsausbildung gemeinsam mit jungen Angestellten analysiert werden;

– frühzeitig in der Diskussion mit jungen Angestellten auf unsere qualitativen Anforderungen der neu zu ordnenden bürowirtschaftlichen Ausbildung eingegangen werden. Zur Unterstützung dafür sind von den Fachabteilungen beim Vorstand der IG Metall geeignete Materialien zu erstellen.

## Betriebsjugendgruppen, betriebliche Arbeitskreise und Projektgruppen

Junge Menschen sammeln ihre Erfahrungen mit Gewerkschaftsarbeit zuallererst im Betrieb. Das persönliche Engagement unserer Funktionäre/innen, ihr persönliches Auftreten und ihre Überzeugungskraft sind ausschlaggebend dafür, ob die Distanz gegenüber Gewerkschaften abgebaut oder verstärkt wird.

Eine sinnvolle Unterstützung erhalten wir durch die Bildung von Betriebsjugendgruppen, betrieblichen Arbeitskreisen und Projektgruppen. In Groß- und Mittelbetrieben können Betriebsjugendgruppen gegründet werden, die einerseits bei der Lösung betrieblicher Probleme mithelfen und betriebliche Aktionen planen und durchführen, andererseits aber auch in die Jugendarbeit der Verwaltungsstellen einbezogen werden müssen. Für die Kleinbetriebe bieten sich Branchengruppen und betriebliche Arbeitskreise an, die betriebsübergreifende Fragen der Ausbildung, der Gewerkschafts- und Gesellschaftspolitik aufarbeiten und koordinieren können. Nicht zu unterschätzen ist dabei, daß junge Menschen in dieser Form der Zusammenarbeit eine persönliche Beteiligung an der Gestaltung gewerkschaftlicher Jugendarbeit erleben und auf den Meinungsbildungsprozeß in den Betrieben und der Organisation

Einfluß nehmen können: Zum Beispiel in Jugendgruppen, betrieblichen Arbeitskreisen und Projektgruppen. Eine Jugendgruppe heute ist nicht erst dann erfolgreich, wenn sie sich mit möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen, möglichst über einen langen Zeitraum, trifft.

Beispiele zeigen, daß aufgrund gemeinsamer Erfahrungen bei Jugend- und Wochenendseminaren betriebliche Jugendgruppen in der Lage sind, an aktuellen betrieblichen Fragestellungen und gewerkschaftlichen Zielen weiter zu diskutieren und Handlungskonzepte zu entwickeln.

Jugendgruppen im Betrieb können gebildet werden, um die zwei Schwerpunktthemen „Werbung und Überzeugung junger Angestellter“ und „Unser Kampf für die 35-Stunden-Woche“ für das Jahr 1989 vorzubereiten und mit kreativen Ideen im Betrieb umzusetzen.

Aber auch Arbeitskreise, die sich projektbezogen zusammensetzen, sind ein Erfolg für gewerkschaftliche Jugendarbeit im Betrieb. Arbeitskreise, die sich zum Beispiel mit der betrieblichen Produktion befassen, die Produktionsweise untersuchen, insbesondere im Zusammenhang mit gefährlichen Arbeitsstoffen und Unfallgefahren, bieten einen Ansatz für eine interessenbezogene Jugendarbeit, die das Engagement junger Menschen für den Umweltschutz berücksichtigt. Sie sollten sich zukünftig auch stärker mit dem volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Nutzen der Produkte auseinandersetzen und prüfen, welche Beschäftigungsrisiken sektoral und regional damit verbunden sind.

Sie könnten darüber nachdenken und Vorschläge machen, welche sinnvollen Alternativen für eine Produktion unter Berücksichtigung der Betriebsanlagen, der Qualifikation der Beschäftigten und der regionalen gesellschaftlichen Interessenlage möglich sind. Einzelbeispiele, wie der von einer Jugendvertretung entwickelte Wettbewerb zur „Zukunft des Automobils“, sind ein richtiger Weg.

Betriebsjugendgruppen und betriebliche Arbeitskreise können die besonderen Interessen und Ideen einzelner Mitglieder aufgreifen und fördern. Sie bieten somit insbesondere Jugendlichen ohne Funktion eine Möglichkeit, ihr Interesse an Mitgestaltung und Mitentscheidung umzusetzen. Sie beschäftigen sich nicht nur mit betrieblichen Problemen, sondern beziehen den gesamten Lebensbereich junger Menschen außerhalb der Betriebe mit ein. In ihrer Arbeit sind Themen wie Kriegsdienstverweigerung, Friedensaktivitäten, soziale und gesellschaftliche Probleme genauso selbstverständlich wie Partnerschaftsbeziehungen, Aids, Wohnprobleme, Geldsorgen und das Freizeit- und Kulturbedürfnis junger Menschen.

### Die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Schon jetzt stellen wir fest, daß mit der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung die Anzahl der aktiven jungen Funktionäre/innen erhöht wurde. Es wurden mehr junge Angestellte und junge Frauen gewählt, als bei den vergangenen Jugendvertreterwahlen. Mit der Zusammensetzung der JAV in Großbetrieben; quer durch alle Ausbildungsberufe, haben wir die Chance, zentrale Forderungen der IG Metall-Jugend wie:

- mehr Frauen in qualifizierte gewerblich-technische Berufe;
- Verbesserung der Ausbildungsqualität im Angestelltenbereich;
- verstärkte Werbung junger Angestellter durchzusetzen.

Mit der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben wir die Chance, verstärkt wieder Jugendgruppen ins Leben zu rufen. Das heißt, mehr Jugendfunktionäre/innen, die sich für unsere Forderungen zur Umsetzung der Neuordnung der gewerblich-technischen und elektronischen Berufe engagieren. Das gesamte Spektrum gewerkschaftlicher Jugendarbeit kann ausgebaut und verbessert werden. Dies ist schließlich und endlich eine wesentliche Vorarbeit zur weiteren Stärkung unserer Organisation.

Grundvoraussetzung ist, den vielen neugewählten Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen ein Qualifizierungsangebot im Rah-

men unserer Bildungsarbeit zu machen. Die Voraussetzungen der Referentenqualifikation für die regionalen Schulungen der Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen wurden geschaffen und sind in allen Bezirken weiterzuentwickeln.

Das allein wird nicht ausreichen. Wir müssen Mittel und Wege finden, wie das zentrale Bildungsangebot für Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen ausgebaut werden kann. Unser zentrales Bildungsangebot, das auf einer wesentlich kleineren Anzahl von Jugendfunktionären/innen basiert, reicht nicht aus, um den Bildungsbedarf von mehr als 10 000 Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen abzudecken.

Die zunehmend höheren Qualifikationsanforderungen der Jugendlichen verlangen von der Jugend- und Auszubildendenvertretung, daß sie sich unter anderem für die Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung, die wir mit der Umsetzung der neu geordneten Berufe erreichen wollen, einsetzen. Die Neuordnung darf nicht zur Vernichtung von Ausbildungsplätzen genutzt werden und an kurzfristige, betriebsegoistische Verwertungsinteressen der Unternehmer gebunden sein. Die berufliche Perspektive junger Menschen hängt von einer berufsfeldbreiten, den technischen Anforderungen gerecht werdenden Berufsausbildung ab.

Vor diesem Hintergrund gehört zu den Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung unter anderem:

- die Sicherung und Schaffung von qualifizierten Ausbildungsplätzen, insbesondere für junge Frauen, Behinderte und Ausländer;
- der Kampf für die Vollzeitübernahme aller Ausgebildeten im erlernten Beruf und die Planung und Durchführung geeigneter unterstützender Aktionen;
- der Kampf für den Abbau von Überstunden, insbesondere zur Sicherung der Übernahme;
- die Forderung und Durchsetzung von betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepten, insbesondere für Ausgebildete.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird dann erfolgreich sein, wenn sie ihre Arbeit so gestaltet, daß sie Jugendliche mit einbezieht. Nur wenn die Beweggründe für Forderungen, wenn Ziele und Handlungsvorschläge durchsichtig und einsehbar sind, entsteht eine breite Unterstützung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch die Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb.

Eine von der Bereitschaft zur Aktion getragene Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird insbesondere dann erfolgreich sein, wenn sie von den Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unterstützt wird.

Die Erfahrungen der betrieblichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen auf Unternehmensebene müssen koordiniert und in zielgerichtetes Handeln umgesetzt werden. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretungen haben dabei eine wesentliche Aufgabe:

- beim Erfahrungsaustausch über alle einzelbetrieblichen Aktivitäten,
- bei der Zusammenführung der betrieblichen Aktionsvorschläge,
- bei der Koordinierung betrieblicher Verhandlungen im Aufgabenbereich einer jeden Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- bei der Abwehr aller unternehmerischen Versuche, die einzelnen Betriebe bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretungen gegeneinander auszuspielen. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung darf und kann die Arbeit der betrieblichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen nicht ersetzen. Sie soll nur ergänzend und koordinierend auftreten. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung soll gewerkschaftliche Orientierungen, z. B. über Ziele, Arbeitsschwerpunkte und Aktionen der IG Metall, aufgreifen und Hilfen zur einzelbetrieblichen Umsetzung geben.

## In vielen Städten Protestaktionen gegen „gefährliche Pflege“

**Es ist viel geschrieben und gesendet worden in den letzten Wochen und Monaten über den Pflegenotstand an bundesdeutschen Krankenhäusern, über die verheerenden Arbeitsbedingungen der Kranken- und Altenpfleger/innen und deren miserable Bezahlung. Aber offensichtlich noch nicht genug. Zwar geben auch die Arbeitgeber zu, daß etwas getan werden muß für die Pflegekräfte. Doch noch so wohlformulierte Sonntagsreden können nicht darüber hinwegtäuschen, daß die öffentlichen Arbeitgeber nicht bereit sind, wirklich deutliche Verbesserungen für die Pflegekräfte zu vereinbaren. Seit mehr als zwei Monaten wird zwischen ÖTV und den Arbeitgebern verhandelt.**

Das Angebot, das sie vor kurzem vorgelegt haben, spottet jeder Beschreibung. Zur Kernforderung – einer deutlichen Höhergruppierung und damit auch deutlichen Einkommensverbesserungen – liegt bis zum heutigen Tag (28. 4. 89) kein Angebot vor. Von einem Pflegenotstand könne schon gar nicht die Rede sein, sagen – wen wundert's – die Arbeitgeber. Doch es darf wohl angezweifelt werden, ob sie die nötige Kompetenz haben, dies zu beurteilen. Die Einschätzung der Betroffenen ist jedenfalls nahezu einhellig: Was in den Krankenhäusern unseres Landes passiert, wird von den Krankenpflegern/innen inzwischen nur noch als „gefährliche Pflege“ bezeichnet.

Anna Mährlein z. B., Personalrätin und Vertrauensfrau der ÖTV beim größten städtischen Krankenhaus der Stadt München, ging, wie sicher die meisten, mit vielen Illusionen in den Beruf. Wirkliche Krankenpflege wollte sie machen, Zeit haben für die Patienten, mit ihnen reden können, sich der Schwerkranken annehmen. Sterbende begleiten. Und die Angehörigen betreuen. Das waren ihre Vorstellungen. Doch davon ist nur wenig übriggeblieben, obwohl sie auf ihrer Station „nur“ 13 Patienten zu versorgen hat. Die Regel heute ist, daß 30 Kranke von zwei, maximal drei Schwestern betreut werden müssen. Und davon sind im Schnitt acht bis zehn Schwerkranke, echte Pflegefälle, die einer intensiven Fürsorge bedürften. Aber selbst in Anna Mährleins Abteilung erschöpft sich die Krankenpflege auf das Notdürftigste: Betten machen, Essen bringen, die Schwerkranken waschen. Zeit für Gespräche bleibt nicht.

Denn neben der Betreuung der Kranken gibt es ein ganzes Bündel an Verwaltungsarbeit, die bewältigt werden muß. Anna Mährlein z. B. sitzt im Schnitt jeden zweiten Tag im sogenannten Innendienst, um die Büroarbeiten zu machen: Bestellen von Medikamenten, Verbandsmaterial, Untersuchungen organisieren, Telefondienst und anderes mehr. „Man kann nie etwas in Ruhe fertig machen“, sagt sie. „An Feiertagen, z. B., da bin ich alleine auf der Station. Ich wasche z. B. gerade einen Patienten. Ein anderer Patient klingelt. Dann muß ich das Waschen des einen Patienten unterbrechen und nach dem ande-

ren schauen. Oder wenn eine Kollegin z. B. die Medikamente für 30 Patienten herrichten soll und dabei zimal unterbrochen wird – das ist einfach unmöglich. Oder wenn auf einer großen Station, die aber nur von einer Nachtschwester betreut wird, zwei oder auch drei Patienten auf einmal läuten – wie willst du dich da entscheiden.“ Anna Mährlein schätzt das sehr nüchtern ein: „Es ist eigentlich erstaunlich, daß nicht mehr passiert. Im Grunde genommen stehen wir immer mit einem Bein im Kittchen.“

Eigentlich ist es erstaunlich, daß es überhaupt noch Kolleginnen und Kollegen gibt,

So recht in die Nesseln hatte sich die Familienministerin Lehr gesetzt, als sie vermutete, das Pflegepersonal könnte zuviel „in der Küche sitzen und schwatzen“. Für ihre Ignoranz mußte sie sich mittlerweile entschuldigen. Damit ist es jedoch bei weitem nicht getan. Über 10 000 Schwestern und Pfleger demonstrierten Ende April für ihre Forderungen, unter anderem auch mit „alternativen Kaffeepausen“. Am 8. und 9. Mai wird wieder verhandelt.

die diesen Beruf weiter ausüben. Überstunden sind an der Tagesordnung, Schichtarbeit, Wochenenddienst sind selbstverständlich. Doch die Bezahlung steht in keinem Verhältnis zu dem, was die Kolleginnen und Kollegen dafür in Kauf nehmen. Bei allem Idealismus, den man sicher für diese Arbeit braucht: Die Bezahlung spottet jeder Beschreibung. Zwischen 1400 und 1700 DM netto „streichen“ die Pfleger/innen in den Krankenhäusern ein, da sind Zuschläge für Wochenendarbeit und Nachtschicht schon mitgerechnet. Ganze 1,50 DM bekommen sie an Zuschlag für die Nachtschicht derzeit. Das jüngste „großzügige“ Angebot der Arbeitgeber: Die Zuschläge für die Nachtschicht sollen auf 2,50 DM pro Stunde erhöht werden. Kommentar der Betrof-

fenen: Kein Arbeiter würde dafür einen Handschlag machen.

Die katastrophalen Arbeitsbedingungen und die schlechte Bezahlung haben heute schon drastische Auswirkungen: Immer weniger Menschen sind bereit, diesen Beruf zu ergreifen. Die Fluktuation ist enorm hoch. In München allein sind rund 600 Stellen unbesetzt. Die Kernforderung der ÖTV ist demgegenüber nahezu bescheiden. Sie will eine Höhergruppierung durchsetzen. Käme sie durch, würde dies Einkommensverbesserungen von brutto 280 bis 300 Mark ausmachen.

An der Entschlossenheit der Betroffenen, wenigstens die ÖTV-Forderungen durchzusetzen, wird es – so sieht es aus – jedenfalls nicht scheitern. „Seit ungefähr zwei Jahren rührt sich was bei uns“, sagt Anna Mährlein. Und die eindrucksvollen Demonstrationen der letzten Wochen bezeugen das.

Die Betroffenen diskutieren derzeit intensiv, wie man über Demonstrationen hinaus, auf betrieblicher Ebene, den Druck auf die Arbeitgeber verstärken kann. In so sensiblen Bereichen kein leichtes Problem. Die Ideen sind vielfältig. Ausgangspunkt bei allen Überlegungen: Es darf nicht auf Kosten der Patienten gehen. Im Gespräch ist: Dienst nach Vorschrift, wo von die Patienten sogar profitieren würden – oder Verweigerung der Verwaltungsarbeit.

Es gibt bei den Patienten eine große Aufgeschlossenheit für die Situation ihrer Pfleger/innen. „Und“, so Anna Mährlein, „was mir aufgefallen ist, die Patienten sehen sehr genau den Zusammenhang zwischen der schlechten Situation im Gesundheitswesen und den hohen Rüstungsausgaben. Viele Patienten sagen: Für die Rüstung, für den Jäger 90, ist unheimlich viel Geld da, aber bei den Alten, den Kranken, wird immer mehr gekürzt. Wir reden auch sehr offen drüber. Und wenn man den Patienten sagt, wie wenig wir verdienen, dann befürworten die meisten unsere Aktionen. Ja, es gibt sogar Patienten, die sagen, wenn ich nicht hier wäre, würde ich mit euch auf die Straße gehen...“

Es wird wohl notwendig sein, in den nächsten Wochen auf die Straße zu gehen. Natürlich: Betroffen sind in erster Linie die Beschäftigten in den Krankenhäusern. Aber spätestens bei der Vorstellung, selbst einmal auf die Fürsorge von Pfleger/innen angewiesen zu sein, spätestens wenn man sich dieses klarmacht, kann man diesen Tarifkonflikt nicht mehr als Zuschauer beobachten.

Die Kolleginnen und Kollegen brauchen die Unterstützung – insbesondere anderer Gewerkschaften. „Es gibt keine Gruppe, die so mies dran ist wie das Pflegepersonal“, stellte eine Krankenschwester auf einer Protestveranstaltung der ÖTV zu Recht fest. Dem ist nichts mehr hinzuzufügen. Außer die praktische Solidarität.

Ruth Gruber

## DGB-Jugend gegen Neonazismus

Zum Auftakt einer Serie von DGB-Landesbezirksjugendkonferenzen tagte die hessische Gewerkschaftsjugend am 8. und 9. April im Jugendbildungszentrum Ronneburg bei Langenselbold. Der Wahlerfolg der Neonazis bei den hessischen Kommunalwahlen hatte den traditionellen Arbeitsschwerpunkt „Antifaschismus“ mit drängender Aktualität in den Mittelpunkt der Beratung der 60 Delegierten und Gastdelegierten der Einzelgewerkschaften gestellt. Neben der Pflicht des Staates nach Artikel 139 des Grundgesetzes, alle Nachfolgeorganisationen der Nazis zu verbieten, müsse ein sozialpolitisches Programm zur Bekämpfung der Ursachen der Unzufriedenheit vor allem junger Wähler dieser Gruppierungen treten, so der Konsens der jungen Funktionäre/innen.

Ernst Richter, Landesjugendsekretär des DGB Hessen, arbeitete in seinem Rechenschaftsbericht die neuen Chancen gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb heraus, die sich durch die große Zahl neugewählter Jugend- und Auszubildendenvertreter ergeben. Die DGB-Jugend wird eigens dazu einen Aktionsbus einsetzen, der vor Berufsschulen, als zweitem Standbein der Jugendarbeit, Jugendliche ansprechen und sie zur Mitarbeit in den Jugendgruppen gewinnen soll.

Die Konferenz erklärte ihre uneingeschränkte Solidarität mit der Jugend der IG Metall in der Ablehnung der Wehr- und Zivildienstverlängerung und verlangte eine Verkürzung beider auf 12 Monate. Die Hauptreferentin der Tagung, Karin Benz-Overhage vom Vorstand der IG Metall, erklärte in ihrem Referat die Intensionen des gemeinsamen Aufrufs der IGM-Jugend und der DFG/VK zur Kriegsdienstverweigerung und entwickelte vor dem Hintergrund der Zukunftsdebatte in der IGM die gewachsenen Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. „Sich verändern, um die Gesellschaft verändern zu können“, ist das Motto des verbreiteten Ansatzes der Jugendarbeit, die in betrieblichen Projekten u. a. Technikgestaltung, die Verwirklichung neuer Berufsbilder und Umweltschutz einbeziehen will.

In Arbeitsgruppen wurde von den jungen Gewerkschaftern anhand der inhaltlichen Schwerpunkte die Antragsdebatte des nächsten Tages vorbereitet. Zur Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der weiteren Entwicklung an den Berufsschulen, der Entwicklung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit, Angestelltenarbeit und der Jugendarbeit in den DGB-Kreisen wurden Erfahrungen ausgetauscht und Positionen für die nächsten Jahre festgeklopft.

Besonders zu empfehlen ist der Rechenschaftsbericht der DGB-Jugend Hessen, der in ansprechender Aufmachung und

durch die zusammengetragenen Fakten eine Fundgrube für jeden an der Entwicklung der Gewerkschaftsjugend Interessierten darstellt. Beim DGB-Landesbezirk Hessen sind noch Exemplare vorrätig und können bestellt werden.

Berthold Goergens

## Wer geht wem auf den Keks?

Bundesarbeitsminister Norbert Blüm gestand der Illustrierten „Quick“ Anfang April in einem Interview zur „Gesundheitsreform“, die Wehleidigkeit der Deutschen gehe ihm langsam auf den Keks. Darauf konterte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Karl-Heinz Janzen: „Norbert Blüm hat wohl noch nicht gemerkt, daß er den Patienten, denen er jetzt Milliarden Mark zusätzlich aus der Tasche zieht, schon längst auf den Keks geht.“ Jetzt fragt sich nur noch: Wer hat die bessere „Keksabwehr“?

## HBV beteiligt sich an IGM- und DFG/VK-Aktion

Die Gewerkschaft HBV wird sich an der gemeinsamen Aktion von IG Metall und DFG/VK zur Aufklärung über das Recht auf Kriegsdienstverweigerung beteiligen. Dies soll, wie Christian Götz vom geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft Mitte April mitteilte, u. a. durch die künftige Mitherausgabe entsprechender Materialien geschehen. Auch von der HBV werde betroffenen Mitgliedern in KDV-Verfahren voller Rechtsschutz gewährt. Götz wies in diesem Zusammenhang alle Versuche zurück, die Kriegsdienstverweigerung zu einem „Grundrecht zweiter Klasse“ zu stempeln. Er forderte die Verantwortlichen auf, die nicht verfassungskonforme Ausdehnung des zivilen Ersatzdienstes über die Wehrdienstdauer hinaus unverzüglich zurückzunehmen.

## „Rabenschwarzer Tag für die Bundespost“

Bitter beklagt hat sich der Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) unmittelbar nach Verabschiedung der umstrittenen „Postreform“ durch die Koalitionsmehrheit bei der 2. und 3. Lesung Mitte April im Deutschen Bundestag. DPG-Vorsitzender Kurt van Haaren: „Das ist ein rabenschwarzer Tag für die Bundespost.“ Die Regierungskoalition setze bei der so wichtigen Frage der Zukunft der Bundespost auf Konfrontation, statt auf einen notwendigen Interessenausgleich. Das verabschiedete Poststrukturgesetz, das das Bundesunternehmen dreiteilt, reihe sich damit nahtlos in die bürger- und arbeitnehmerfeindliche Bonner „Wendepolitik“ ein.

## Hauptamtlichen- Qualifizierung

In Nr. 10/1988 berichteten wir darüber, wie die IG Metall durch eine Qualifizierung ihrer hauptamtlichen Funktionäre mehr gewerkschaftliche Kompetenz gewinnen will. Der Vorstand der IG Metall will nunmehr 1989 das Seminarangebot zahlenmäßig und inhaltlich erweitern.

Für Beschäftigte in politischen Funktionen werden 34 Seminare angeboten zu den Themenbereichen Gesellschaftspolitik/Zukunft der Arbeit – Zukunft der Gewerkschaften; Wirtschafts- und Finanzpolitik – Gewerkschaftliche Betriebs- und Beschäftigungspolitik; Tarifpolitik; Sozialpolitik; Rechtspolitik/Rechtsschutz; Arbeit und Technik; Presse- und Öffentlichkeitsarbeit; Internationales sowie Arbeitsorganisation, Arbeitstechniken, Arbeitsmethoden.

Für die Verwaltungsangestellten sind elf Seminare zu sechs Themenbereichen vorgesehen. Die meisten Seminare dauern eine Woche, und nur für drei sind drei Tage geplant.

Der 2. Vorsitzende der IG Metall, Karl-Heinz Janzen, schreibt im Vorwort zu den „Seminarangeboten 1989“, daß die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Schutz- und Gestaltungsfunktionen eine stärkere Politisierung der Gewerkschaftsarbeit erforderlich mache. Sie ergebe sich vor allem aus der Notwendigkeit, auf allen gesetzlichen Ebenen gewerkschaftliche Zielvorstellungen einzubringen, um auf den zentralen Feldern der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, der Umwelt- und Technologiepolitik und der Sozial- und Bildungspolitik die Interessen der Arbeiter und Angestellten geltend zu machen.

Das Themenangebot wurde vor allem zu organisationspolitischen Schwerpunkten ausgeweitet, wobei Anregungen und Ideen, die aus dem Kreis der Hauptamtlichen kamen, berücksichtigt wurden. Die Ausweitung stand, so Janzen, ganz im Zeichen

– der Ergebnisse und Schlußfolgerungen, die sich aus den Zukunftskongressen der IG Metall ergeben,

– der sich aufgrund der veränderten Beschäftigungsstruktur in der Metallwirtschaft ergebenden organisationspolitischen Anforderung, insbesondere im Bereich der Angestelltenarbeit und der Frauenerwerbsarbeit,

– den Anforderungen und Problemstellungen, die sich aus der Entwicklung zum Europäischen Binnenmarkt ergeben,

– der anlaufenden Vorbereitungen für die Tarifbewegung des Jahres 1990. H. Sch.

## PERSONALIEN

Klaus Fichter, Sekretär der IG Chemie in Selb, nach dem Boehringer-Konflikt vom Hauptvorstand seiner Gewerkschaft in Mannheim kommissarisch beschäftigt, wurde Geschäftsführer der Verwaltungsstelle Mannheim. Nach Ablösung des gesamten Verwaltungsstellenpersonals stehen Fichter nun die Sekretäre Frank Löllgen (vormals Freiburg), Peter Antoniszewski (zuvor Ulm), und Anita Obijou, zuvor freigestelltes Betriebsratsmitglied bei der Firma Braun, Melsungen, zur Seite. Der ehemalige Mannheimer Chemiesekretär Manfred Molenaar sowie Michael Siebler wurden nach Karlsruhe bzw. Ludwigshafen versetzt.

Heinz Markmann, Prof. Dr., 63, Geschäftsführer des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI) seit 1967, trat Ende März in den Ruhestand. Er gehörte dem Institut mehr als 30 Jahre lang an, war 1958 zunächst Leiter der Abteilung Sozialforschung im damaligen WWI geworden.

Johannes Müllner, 56, Erster Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Hamburg seit 1975, legt zum 30. Juni seine Funktion aus gesundheitlichen Gründen nieder. Müllner gehört dem Vorstand der IG Metall an und war für sie 22 Jahre lang hauptamtlich tätig. Sein/e Nachfolger/in soll in einer Vertreterversammlung am 27. Mai gewählt werden.

Gerd Muhr, stellvertretender Vorsitzender des DGB seit 1969, dort verantwortlich u. a. für Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie Arbeitsrecht, vollendete am 11. April sein 65. Lebensjahr. Muhr, der von 1963 bis zur Wahl in den DGB-Bundesvorstand 1969 dem geschäftsführenden Vorstand der IG Metall angehörte, beeinflusste die Sozialpolitik der Gewerkschaften maßgeblich und nahm für den DGB in den vergangenen 20 Jahren zahlreiche Funktionen auf nationaler und internationaler Ebene wahr.

Volker Roßocha, 30, Leiter der Abteilung Jugend beim DGB-Bundesvorstand, ist Anfang März erwartungsgemäß vom Bundesjugendausschuß zum DGB-Bundesjugendsekretär gewählt worden (vgl. auch NACHRICHTEN 3/89, S. 29).

Renate Späth, Försterin, ist von der Landesfachgruppenkonferenz Forstbeamte und -angestellte NRW Mitte März in Remscheid zur Vorsitzenden der Landesfachgruppe in der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft gewählt worden. Diese Funktion nimmt damit erstmals eine Frau wahr. Sie löste Gerhard Zantopp ab, der aus Altersgründen nicht wieder kandidierte. Zum neuen Landesfachgruppenvorsitzenden wurde Mitte April in Göttingen Hans-Ulrich Blöcher (Hessen) gewählt.

## Strebt die Bundesregierung Löhne zum Sozialhilfesatz an?

Die Bundesregierung ist mit Nachdruck bemüht, den Unternehmern günstigste Bedingungen für den Start des EG-Binnenmarktes, der bis Ende 1992 vollendet sein soll, zu schaffen. Dazu gehört die Verlängerung der Geltung des Beschäftigungsförderungsgesetzes. Dazu zählt die in der Regierungserklärung vom 27. April bekräftigte Absicht, „Vorschläge für die nach 1990 fällige Reform der Unternehmensberatung zu erarbeiten“. Für die Gewerkschaften ist angesichts derartiger Pläne höchste Wachsamkeit geboten.

Zu den Vorschlägen muß vor allem aber gerechnet werden, was regierungsamtlich „Deregulierung“ heißt und über das Beschäftigungsförderungsgesetz weit hinausgeht, wozu eine Kommission arbeitet, die ihre Vorschläge im Herbst 1989 zusammenfassen und dem Kabinett zuleiten wird. Ihre bisherige Arbeit spielt sich im verborgenen ab, bis die „Frankfurter Rundschau“ am 6. April wesentliche Passagen aus Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände veröffentlichte. In einem Gespräch mit der FR, das am 10. April erschien, setzte sich der Memorandumwissenschaftler Prof. Dr. Rudolf Hickel für die „umgehende Veröffentlichung dieser Antworten“ ein, weil es bei ihnen um „Grundfragen der Arbeitsbeziehungen“ gehe.

Der Bundesvorstand des DGB beruft sich in dem auch den NACHRICHTEN vorliegenden Positionspapier wiederholt auf die geltende Verfassung, welche die Bundesrepublik als einen „sozialen Rechtsstaat“ definiert. Dem Sozialstaatsgebot entspreche die Schutzfunktion des Arbeitsrechts im Interesse des „sozial Schwachen“. Unter Bezug auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sowie den unter dem Kürzel „Maunz-Dürig“ bekannten Kommentar zum Grundgesetz heißt es seitens des DGB: Der Gedanke, den Abbau von Schutzrechten mit Blick auf den EG-Binnenmarkt aus „marktwirtschaftlichen Ordnungsvorstellungen“ heraus „zu forcieren, läuft letztlich darauf hinaus, das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes und die dort verankerte Sozialbindung des Eigentums auszuhöhlen und einem Wirtschaftsmodell unterzuordnen“, dem auch nach der Interpretation der Karlsruher Richter „kein Verfassungsrang“ zukomme.

Nach Ansicht des DGB gibt es „keinen Bedarf“ an einer „Flexibilisierung des Tarifvertragsrechts“. So hätte etwa eine Durchbrechung des Verbandstarifvertrages durch Betriebsvereinbarungen entgegen dem Günstigkeitsprinzip – auf deutsch also die Beschäftigung von Arbeitern und Angestellten zu für diese ungünstigeren Bedingungen, als sie der Tarifvertrag „für alle“ vorschreibt – „den Funk-

tionsverlust der Tarifautonomie, ja sogar ihre Aufhebung, zur Folge“. Auch die BDA macht hier nicht mit, bezeichnend ist allerdings die Begründung: Bei einer „Flexibilisierung des Tarifvertragsrechts“ sei der „Beginn einer permanenten Lohndiskussion in den Betrieben“ zu befürchten, was im Endeffekt „eine Lohnentwicklung nicht nur nach unten, sondern auch nach oben“ in Gang setzen könnte.

Für den DGB sind Einzelarbeitsverträge für Angehörige von sogenannten Problemgruppen wie der Langzeitarbeitslosen strikt abzulehnen: „Eine solche Deregulierung könnte ... zur Folge haben, daß das Lohnniveau bis zum Sozialhilfesatz abgesenkt wird.“ Hier haben die nach dem (geltenden und über 1990 hinaus zu verlängernden) Beschäftigungsförderungsgesetz erlaubten befristeten Arbeitsverhältnisse tiefe Schneisen in das Normalarbeitsverhältnis geschlagen, das der DGB als „die zentrale Bezugsgröße unseres gesamten geltenden Arbeits- und Sozialrechts“ ansieht und als solches auch verteidigen will.

Der DGB weist im übrigen zu Recht darauf hin, daß der von Bundesarbeitsminister Norbert Blüm (CDU) seinerzeit als Folge befristeter Arbeitsverhältnisse „vorgehensweise Einstellungsschub ausgeblieben“ sei und das Beschäftigungsförderungsgesetz zumindest in diesem Punkt ausschließlich zu einer „Minderung des Arbeitnehmerschutzes geführt“ habe.

Sehr kritisch sieht der DGB, der an dieser Stelle aus der Stellungnahme der IG Metall zitiert, die schon heute qua Beschäftigungsförderungsgesetz „nahezu uneingeschränkte Zulassung von Zeitverträgen“, die das „Heuern und Feuern“ massiv erleichterten. Die Leiharbeit, ein weiterer wichtiger Punkt für den DGB, dürfe nicht ausgeweitet, sondern müsse in der Konsequenz sogar vollständig verboten werden. Schon die gegenwärtige Leiharbeit, sagt der DGB, treibe die Arbeitslosigkeit „um mindestens 200 000 Menschen in die Höhe“. Breiten Raum nimmt in dem Papier des DGB schließlich die Aussperrung ein, die „in all ihren Erscheinungsformen zu verbieten“ sei.

Matthias Dohmen

## Neuordnung

Nachdem 1987 in den industriellen Metall- und Elektroberufen die Ausbildung verändert wurde, können ab 1. August 1989 die Jugendlichen auch im Metallhandwerk 17 Berufe lernen, die sich in drei Berufsgruppen gliedern. Wie das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Hans Preis, am 15. März vor der Presse berichtete, treten die neuen Berufe ohne Übergangsfristen in Kraft, mit Ausnahme der Schlosser und Schmiede, die zum Beruf Metallbauer zusammengeführt sind. Sie erhalten eine Übergangsfrist von einem Jahr.

Die Neuordnung, inhaltlich analysiert, zeige, so Preis, daß es sich bei den 17 Berufsabschlüssen in 19 Gewerken eigentlich um vier Grundberufe handelte. In den ersten zwei Jahren der Ausbildung – und zum Teil darüber hinaus – werden in den einzelnen Berufsgruppen weitgehend identische Qualifikationen beschrieben und von den Betrieben vermittelt.

Preis wertete die Tatsache, daß es gelungen ist, die Qualität der Handwerksausbildung zu verbessern, als einen bildungspolitischen Erfolg der IG Metall. Die Gewerkschaft habe mit der Neuordnung folgende Ziele verfolgt:

- Jede einseitige Spezialisierung ist während der Berufsausbildung zu vermeiden;
- die notwendige Spezialisierung ist nicht in der Erstausbildung zu vermitteln. Sie ist vielmehr Bestandteil der Weiterbildung;
- unter Berücksichtigung mehrfach verwertbarer Inhalte galt es, die bestehenden handwerklichen Metallberufe inhaltlich zu wenigen Grundberufen zu bündeln.

Die Unternehmer hätten zunächst eine monospezifische, eng spezialisierte Struktur der vorhandenen Handwerksberufe mit 35 Endprofilen gefordert. Ein gemeinsames identisches erstes Ausbildungsjahr (Grundbildung) hatten sie rundweg abgelehnt.

Aber die Handwerksunternehmer hätten sich der Tatsache nicht verschließen können, daß die Neugestaltung der Berufe überfällig sei. So sind in den neuen Ausbildungsordnungen unter dem Stichwort „neue Technologien“ eine Menge neuer Inhalte aufgenommen worden. Es werden z. B. in der Berufsgruppe Feinwerktechnik künftig der Aufbau und die Prüfung von pneumatischen und hydraulischen Steuerungen verlangt. Dazu gehören auch das Eingeben, Texten, Ändern und Optimieren von Programmen an numerisch gesteuerten Maschinen und Geräten. In anderen Berufen würde den Aspekten des Energiesparens, der Schalldämmung und des Umweltschutzes ein hoher Stellenwert eingeräumt.

Die Ausbildungszeit beträgt nunmehr für

alle neuen Berufe im Metallhandwerk dreieinhalb Jahre, und die Ausbildungsordnungen sind so gestaltet, daß auch Schüler von Hauptschulen, das sind rund 55 Prozent aller Auszubildenden im Handwerk, die neuen Berufe erlernen können.

Wer jedoch wirklich Qualitätsverbesserungen in der handwerklichen Berufsausbildung wolle, müsse auch die Berufsschule mit einbeziehen, meinte Preis. Nur so werde es möglich sein, mit den übrigen Berufsbereichen der Industrie Schritt zu halten. Deshalb sei es auch notwendig, an den Berufsschulen die Ausstattung zu verbessern, die notwendige Zahl von Fachlehrern zur Verfügung zu stellen, um die ausfallenden Stunden abzubauen zu können.

Die IG Metall begrüßt es, daß es im Handwerk erste Überlegungen gibt, die nicht ausbildenden Betriebe an den Kosten der überbetrieblichen Unterweisung angemessen zu beteiligen und hofft, daß im Zuge der Umsetzung der Neuordnung der Berufe im Metallhandwerk über neue Konzepte nachgedacht wird. H. Sch.

## Binnenmarkt '92

Als neu gewonnener Leser der „Nachrichten“ freue ich mich sehr über die sorgfältige Dokumentation gewerkschaftlicher Probleme und Auseinandersetzungen.

Was mir – offen gesagt – wenig behagt (nach 2 Nummern vielleicht zu früh?), ist die für mich mangelhafte Dokumentation der Diskussion an der Basis. M. E. widerspiegelt sich das in der Europafrage; hier entwickelt sich in den Betrieben eine Debatte, welche Konsequenzen der geplante europäische Binnenmarkt für Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten hat und ob man ihn nicht von vorne herein schlichtweg ablehnen sollte. Das ist augenscheinlich für die „Nachrichten“ gar nicht mehr das Problem; der Binnenmarkt '92 und die darüber hinausgehenden Pläne des Großkapitals werden nicht (mehr?) grundsätzlich zur Debatte gestellt. So fehlt jede Auseinandersetzung mit dem Maiaufbruch des DGB, der mehr oder weniger einen SPD-Wahlaufbruch zur Europawahl darstellt. Sehr erstaunt hat mich denn doch Gerd Sieberts Aussage: „Die Internationalisierung und Konzentration von Produktion und Kapital und die weitere Verschärfung des Konkurrenzkampfes sind objektive, nicht umkehrbare Prozesse... Jede gewerkschaftliche Strategie, die auf Verhinderung des Binnenmarktes oder der EG überhaupt orientiert, (ist) unrealistisch und (muß) scheitern“ (Nachrichten 4/89 S. 34).

Mit der gleichen Logik dürfte es Lafontaine

## Mickrig

Scharfe Kritik an den wohnungspolitischen Entscheidungen der Bonner Regierungskoalition übte der stellvertretende Bundesvorsitzende der IG Bau – Steine – Erden, Bruno Köbele, am 15. März in Frankfurt. Dieses „mickrige Programm“ sei völlig ungeeignet, die drängende Wohnungsnot spürbar zu lindern. Wieder einmal haben sich die Marktideologen durchgesetzt, obwohl doch gerade die Entwicklung der letzten Jahre und die aktuelle Wohnungsnot der schlagende Beweis dafür seien, daß der Markt nicht in der Lage ist, das Wohnungsproblem zu lösen, meinte der IG-BSE-Funktionär.

Was die vorgesehene besondere Wohngeldförderung für die Ballungszentren München und Frankfurt angehe, stellte Köbele fest, daß damit zwar in dem einen oder anderen Fall individuelle Hilfe gewährt, aber keine neuen Wohnungen geschaffen würden. „Letztlich werden damit nur die Spekulanten und Miethaien belohnt, die die von ihnen hochgetriebenen Mieten auch noch staatlich subventioniert bekommen“, erklärte Köbele.

nicht schwer fallen, die Flexibilisierung der Arbeitszeit zu rechtfertigen: Müßten sich denn nicht die teuren Maschinen rentieren? Schafft das nicht mehr (Schicht-)Arbeitsplätze? Stärkt das nicht über Konkurrenzfähigkeit die Sicherheit der Arbeitsplätze? Daß die Unternehmer flexibilisieren wollen – daran sollten wir keine Zweifel lassen; ob sie sich damit durchsetzen und ob das auf Kosten der Beschäftigten geht – das ist eine Frage der Kampfkraft,



die auch die Gewerkschaften entwickeln müssen. Beim Binnenmarkt ähnlich: Die Konkurrenz ist objektiv vorhanden, die kann ich im Kapitalismus nicht außer Kraft setzen.

Aber der geplante Binnenmarkt ist eine Form dieser Konkurrenz; und ob gerade sie sich durchsetzt, ist eine Frage der Politik und somit des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses. Damit ist die Kampfkraft der Beschäftigten ein entscheidender Faktor. Wird das negiert, unterwirft man sich der Kapitallogik, beschränkt die Gewerkschaften letztlich auf die Flickschusterei an einem „demokratischen Europa mit sozialem Gesicht“. Ich schlage vor, daß die Diskussion über das „Europa der Konzerne“ auch in den Spalten der NACHRICHTEN weitergeführt wird.

Dr. Klaus W. Vowe

## AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

### Befristete Verträge

Befristete Verträge sind rechtlich entweder nach § 1 BeschFG ohne sachlichen Grund oder aber nach der nach wie vor gültigen Rechtsprechung mit sachlichem Grund zulässig. Für die Prüfung der Wirksamkeit eines befristeten Vertrages muß also festgestellt werden, ob eine der beiden Rechtsgrundlagen gegeben sind. In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat sich der gewerkschaftliche Standpunkt durchgesetzt, daß Tarifverträge Vorrang vor dem Beschäftigungsförderungsgesetz haben. Das Bundesarbeitsgericht hat am 25. November 1987 (7 AZR 315/86) entschieden: „Bei der gesetzlichen Befristungsregelung des Art. 1 § 1 BeschFG handelt es sich um eine einseitige zwingende gesetzliche Vorschrift, die für den Zeitraum ihrer Geltungsdauer (1. 5. 1985 bis 1. 1. 1990) weder vorgesehene tarifvertragliche noch nachgesetzliche tarifvertragliche Befristungsvorschriften verbietet, sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.“ Die Entscheidung erging zu SR 2 y BAT. Danach dürfen Zeitverträge nur abgeschlossen werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen.

Soweit diese Vorschrift des BAT gilt, kann demnach eine Befristung ohne Grund nach § 1 BeschFG nicht vereinbart werden. Auch die Zustimmung des Betroffenen ist kein in seiner Person liegender sachlicher Grund, sonst – so das LAG Hamburg – wären alle befristeten Verträge zulässig. Viele Tarifverträge, z. B. der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie, regeln die Höchstdauer von Aushilfsarbeitsverhältnissen. Auch diese Bestimmungen gehen § 1 BeschFG vor (vgl. ArbG Darmstadt, Urteil vom 20. März 1986 – 1 Ca 476/85). Negativ entschieden hat das Bundesarbeitsgericht dagegen die Frage, ob befristete Verträge nur dann zulässig sind, wenn ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird. Die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes sei nicht Voraussetzung.

Aus dem Wort „einmalig“ in § 1 BeschFG schließt das LAG Hamm (Urteil vom 15. 12. 1988 – 17 Sa 1472/88), daß nach § 1 BeschFG mit einem neu eingestellten Arbeitnehmer/in nur ein befristeter Vertrag möglich ist. Ein nochmaliger befristeter Vertrag mit einem/einer früher einmal beschäftigten Arbeitnehmer/in ist demnach nur möglich, wenn das frühere Arbeitsverhältnis unbefristet oder rechtmäßig mit sachlichem Grund befristet war und wenn kein enger sachlicher Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis besteht. Einen „engen sachlichen Zusammenhang“ nimmt das Gesetz dann an, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen weniger als vier Monate liegen. Zu der 4-Monats-Frist gibt es ein interessantes Urteil des LAG Köln vom 9. November 1988 (5 Sa

884/88). Darin hat das Gericht entschieden, daß ein enger sachlicher Zusammenhang auch dann bestehen kann, wenn die Lücke zwischen den Arbeitsverträgen länger als vier Monate ist (in diesem Fall: vier Monate und elf Tage). Der Arbeitgeber könne nicht einfach die 4-Monats-Frist pro forma abwarten. Dies sei eine Umgehung des Gesetzeszweckes. In dieser Entscheidung wird auch die Frage aufgeworfen, ob sich der Arbeitgeber später, wenn die Befristung nach § 1 BeschFG in Frage gestellt wird, auf einen sachlichen Grund berufen darf, Befristungsgründe also nachschieben kann. In dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag war kein Befristungsgrund angegeben. Das Gericht lehnte das Nachschieben ab.

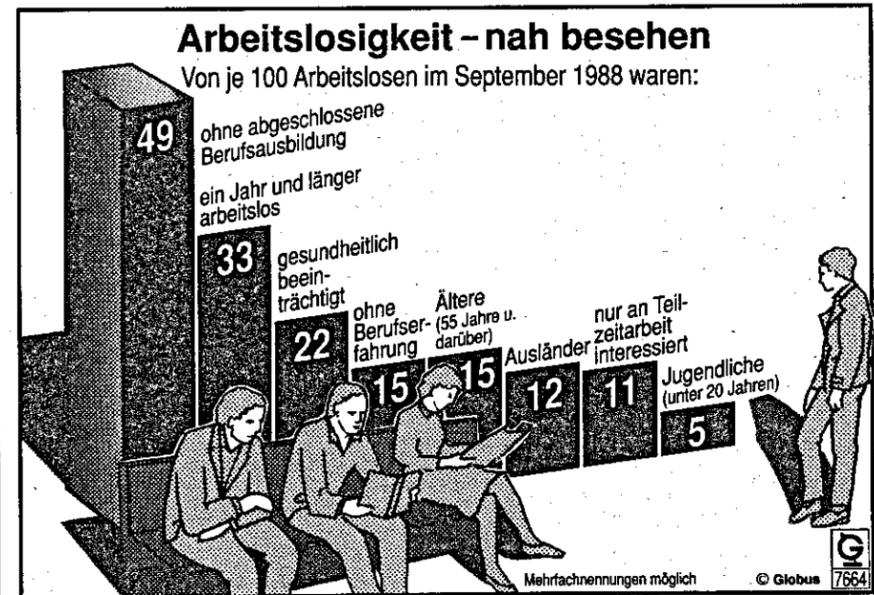
Mit sachlichem Grund sind befristete Verträge vor allem als Aushilfsarbeitsverträge und in Saisonbetrieben zulässig. In der Praxis wird der „Aushilfsgrund“ allerdings erheblich überstrapaziert und entspricht nicht mehr der Rechtsprechung. Das Abdecken normaler Produktionsspitzen reicht als Befristungsgrund nämlich nicht aus. So entschied das LAG Hamburg (Urteil vom 2. 12. 1987 – 4 Sa 72/86): „Die Befristung des Arbeitsverhältnisses war auch nicht dadurch gerechtfertigt, daß der Arbeitskräftebedarf bei der Beklagten

Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes einen Anspruch auf Wiedereinstellung haben. Der Vertrauenstatbestand liegt vor, wenn Jahr für Jahr alle Arbeitnehmer in der Saison wieder eingestellt werden, die dies verlangen, der Arbeitgeber den Beginn der Saison ohne Vorbehalt am Schwarzen Brett bekannt gibt und sogar Arbeitnehmer neu einstellt.“

Auf vier Wochen befristete Arbeitsverträge unterliegen nach § 1 Abs. 3 Nr. 1 LohnFG nicht der Lohnfortzahlung. Die Verpflichtung zur Zahlung der Lohnfortzahlung kann jedoch nur dann entfallen, wenn für die Befristung ein sachlicher Grund gegeben war. Kurzzeitige Beschäftigungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz können die Lohnzahlung also nicht außer Kraft setzen. (BAG, Urteil vom 27. Januar 1988 – 5 AZR 264/86).

Ist ein Arbeitsvertrag weder nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz noch nach der Rechtsprechung über den sachlichen Grund wirksam befristet, so handelt es sich in Wahrheit um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der/die betroffene Arbeitnehmer/in kann auf Feststellung klagen, daß sein Arbeitsverhältnis unbefristet ist. Diese Feststellungsklage sollte innerhalb von drei Wochen nach Ablauf der Befristung eingereicht werden, da einige Gerichte die Fristen für Kündigungsschutzprozesse analog auf Entfristungsprozesse anwenden.

Für die Praxis wichtig ist § 625 BGB. Darin ist ausdrücklich geregelt, daß sich ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fort-



(Messegesellschaft) starken Schwankungen unterliegt.“

Für Saisonbetriebe hat das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich am 29. Januar 1987 – 2 AZR 109/86 entschieden:

1. Auch die wiederholte Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Saisonarbeiter kann sachlich gerechtfertigt sein.
2. Der Arbeitnehmer kann aber unter dem

setzt, wenn es nach Ablauf der Befristung weitergeführt wird, ohne daß der Arbeitgeber „unverzüglich“, also ohne schuldhaftes Zögern, widerspricht. Beachtet der Arbeitgeber also den Fristablauf nicht und beruft sich erst später auf die Befristung, so ist inzwischen ein unbefristeter Arbeitsvertrag entstanden, auch dann, wenn die ursprüngliche Befristung rechtmäßig war.

Nach wie vor ist das schwierigste Pro-

blem, welche Einflußmöglichkeiten Betriebsräte auf befristete Verträge haben. Das Bundesarbeitsgericht hält an seiner Rechtsprechung fest, daß der Betriebsrat im Rahmen des Mitwirkungsrechts bei Einstellungen nach § 99 BetrVG nicht deshalb widersprechen kann, weil die Befristung unzulässig ist, selbst wenn ein eindeutiger Gesetzesverstoß gegeben ist. Eine Reihe von unteren Gerichten hat dagegen entschieden, daß der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG widersprechen kann, weil der Betroffene gegenüber anderen Kollegen benachteiligt ist. Die Rechtsprechung des BAG verhindert jedoch ein offensives Vorgehen der Betriebsräte. Allerdings bedeutet sie nicht, daß der Arbeitgeber sich über den Wider-

spruch der Betriebsräte hinwegsetzen und die befristete Einstellung ohne weiteres vornehmen könnte. Er muß den Betriebsrat über die Befristungsgründe informieren, seine Zustimmung einholen und bei einer Verweigerung die Zustimmung beim Arbeitsgericht ersetzen lassen. In manchen Fällen übt diese Tatsache bereits einen gewissen Druck auf den Arbeitgeber aus, zumal er die gesamten Kosten, auch die des Betriebsrats nach § 40 BetrVG zu tragen hat. Wird die Zustimmung öfter verweigert, so besteht allerdings die Gefahr, daß dann die Kostentragungspflicht des § 40 BetrVG problematisch wird.

Vor dem Hintergrund der unbefriedigen-

den Rechtsprechung schlagen einige Gewerkschaftsjuristen vor, es mit Feststellungsklagen nach § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG zu versuchen, da bei unzulässigen Befristungen Rechte des Betriebsrats verletzt werden. So wird der Betriebsrat bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entgegen § 102 BetrVG nicht mehr angehört, auch die Sozialplanrechte sind tangiert.

Ansonsten lassen sich befristete Verträge – das zeigt die Erfahrung – nur durch eine breit angelegte Kampagne der Betriebsräte und Vertrauensleute verhindern oder einschränken.

Barbara Degen

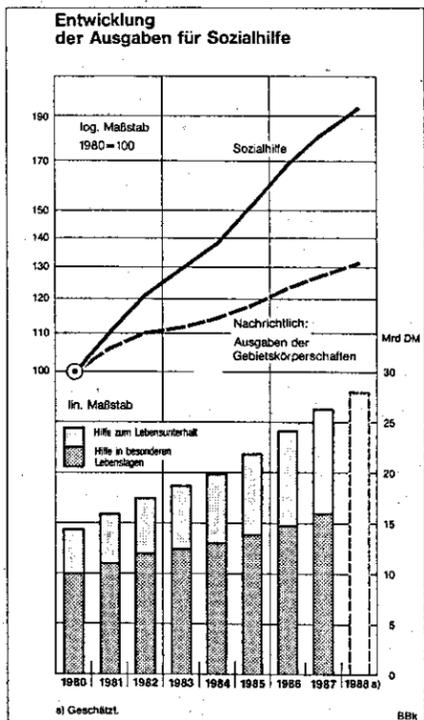
## Sozialhilfe: Zahl der Bedürftigen explosionsartig gestiegen

Im Monatsbericht der Bundesbank vom April 1989 wird die Entwicklung der Sozialhilfeausgaben seit Beginn der 80er Jahre analysiert. Zwischen 1980 und 1988 haben sie sich fast verdoppelt – von 14,5 Milliarden DM auf schätzungsweise 28 Milliarden. Zum Vergleich: 1970 betragen sie 3,5 Milliarden DM. Damals machten die Sozialhilfeaufwendungen noch 6 Prozent der kommunalen Aufwendungen aus; 1980 mußten 8,5 Prozent der gemeindlichen Ausgaben für Sozialhilfe ausgegeben werden, 1988 bereits etwa 13 Prozent.

Die allgemeinen Durchschnittswerte spiegeln allerdings noch nicht das wahre Ausmaß der Belastungen für die kommunalen Haushalte wider. Es besteht einerseits ein deutliches Nord-Süd-Gefälle, bei dem die Sozialhilfeausgaben in nördlichen Bundesländern wesentlich höher sind als in südlicheren Bundesländern, andererseits ist eine deutlich höhere Belastung festzustellen, je größer die Städte sind. In Hamburg wurden zum Beispiel 1987 880 DM pro Einwohner ausgegeben und 103 Sozialhilfeempfänger pro 1000 Einwohner gezahlt; in NRW lauteten die entsprechenden Zahlen 480 DM und 61 auf 1000 Einwohner, in Bayern 250 DM und 34 Leistungsempfänger.

Diese Unterschiede lassen sich nicht allein mit der unterschiedlichen Wirtschafts- und Arbeitslosigkeitssituation erklären. Die Bundesbanker verweisen darauf, daß hier offenbar auch Unterschiede in der Einstellung der Bevölkerung zur Inanspruchnahme von Sozialhilfe eine Rolle spielen, was so zu interpretieren ist, daß in größeren Städten und nördlicheren Regionen die Informationen über das Recht auf Sozialhilfe größer und die Hemmschwelle zur Inanspruchnahme geringer ist als etwa in Kleinstädten. Die Zahlen offenbaren also noch nicht das ganze Ausmaß der Sozialhilfebedürftigkeit: Es ist davon auszugehen, daß eine erhebliche Anzahl insbesondere älterer Menschen keine

Sozialhilfe beantragt, obwohl sie einen Anspruch darauf hätten, sei es, weil sie ihre Rechte nicht kennen, sei es, weil sie befürchten, daß dann auch ihre unterhaltspflichtigen Kinder in Anspruch genommen



würden oder einfach aus Scham. Doch die Zahlen sprechen auch so eine deutliche Sprache.

Sozialhilfe wird in zwei unterschiedlichen Formen gewährt: zum einen als „Hilfe zum Lebensunterhalt“, die aufgrund unzureichenden Einkommens der Betroffenen in Form von Pauschalen (den von den Ländern festgesetzten Regelsätzen) und der Übernahme der Mietkosten gezahlt wird, zum anderen als „Hilfen in besonderen Lebenslagen“, die denjenigen gewährt werden, die selbst bei einem nennenswerten eigenen Einkommen den aufgrund besonderer Umstände notwendigen hohen Aufwand nicht aus eigener Kraft bestreiten können. Das sind vor allem die Hilfe zur Pflege, die Eingliederungshilfe für Behinderte und die Krankenhilfe, die etwa 95 Prozent aller Aufwendungen im Bereich Hilfe in besonderen Lebenslagen ausmachen. Beide großen Blöcke der Sozialhilfe sind in den vergangenen Jahren sowohl ausgabenmäßig als auch von der Betroffenenanzahl her gewachsen, jedoch in stark unterschiedlichem Maße.

Hilfe in besonderen Lebenslagen erhielten 1987 1,26 Millionen Personen gegenüber 1,12 Millionen im Jahre 1980, die Ausgaben stiegen in diesem Zeitraum um jahresdurchschnittlich 7,5 Prozent von rund 10 Milliarden auf rund 16 Mrd. DM (inkl. d. Ausgaben nach Landesgesetzen) und machen etwa 60 Prozent aller Sozialhilfeausgaben aus. Dieser Block ist also ausgesprochen kostenintensiv, wobei insbesondere die Ausgaben für Hilfeempfänger innerhalb von Einrichtungen (Pflegeheime usw.) zu Buche schlagen: von den gut 8 Milliarden DM allein für Hilfe und Pflege entfielen nahezu neun Zehntel auf Empfänger in Heimen, die jedoch nur etwa die Hälfte aller Empfänger dieser Leistung ausmachten. Hier wird auch das wesentliche Problem für die Sozialhilfekosten der Zukunft gesehen, da die Zahl der älteren und damit pflegebedürftigen Menschen noch schneller steigen wird als bisher.

Demgegenüber hat sich die Zahl der Empfänger von laufender Hilfe zum Lebensunterhalt von 1,32 Millionen 1980 auf 2,32

Millionen im Jahre 1987 geradezu explosionsartig vermehrt, und gegenüber den siebziger Jahren hat sich ihre Zunahme deutlich beschleunigt. Diese Zunahme war auch entscheidend für den Anstieg der

Position	1980		1986		Veränderung im Jahresdurchschnitt 1987/86 in %
	1980	1986	1980	1986	
Insgesamt	760	1 270			+ 8,9
darunter:					
mit ausländischem Haushaltsvorstand	74	190			+17,0
Nach Haushaltstyp					
Einzelpersonen 1)	503	806			+ 8,2
davon:					
Männer	202	390			+11,6
Frauen	301	416			+ 5,5
Ehepaare ohne Kinder	42	62			+ 6,7
Ehepaare mit Kindern	46	123			+17,8
Frauen mit Kindern	130	209			+ 8,2
Sonstige	39	70			+10,2
Nach Alter des Haushaltsvorstands					
unter 18 Jahren	56	67			+ 3,0
18 bis unter 25 Jahre	99	235			+15,5
25 bis unter 60 Jahren	385	763			+12,1
60 und mehr Jahre	220	206			- 1,1

\* Außerhalb von Einrichtungen. — 1 Einzelnen nachgewiesene Haushaltsvorstände und sonstige einzeln nachgewiesene Hilfeempfänger. Differenzen in den Summen durch Runden der Zahlen. BfK

Kosten in diesem Block um jahresdurchschnittlich 13 Prozent von rund 4,3 Mrd. auf 10,3 Mrd. DM zwischen 1980 und 1987. Seit Anfang der achtziger Jahre konzentriert sich die Inanspruchnahme der laufenden Hilfen zum Lebensunterhalt auf Personen im jugendlichen und erwerbsfähigen Alter, während beispielsweise die Zahl der über 60jährigen sogar leicht abgenommen hat. Das wird auf die verbesserte gesetzliche Alterssicherung, u. a. die Einführung der Rente nach Mindesteinkommen, zurückgeführt, während die Zunahme der jüngeren Altersjahrgänge neben dem verstärkten Zustrom ausländischer Bedürftiger (bei gleichzeitigem gesetzlichen Arbeitsverbot für Asylbewerber) auf die Arbeitslosigkeit zurückgeführt werden kann.

Gaben 1980 erst rund ein Zehntel der Empfängerhaushalte (80000) als Ursache die Arbeitslosigkeit an, waren es 1986 bereits rund ein Drittel (400000) der betroffenen 1,3 Millionen (= 5 Prozent aller bundesdeutschen) Haushalte. Da Arbeitslose allerdings relativ „billige“ Sozialhilfebedürftige sind, ihre „Kosten pro Fall“ niedrig sind, weil in fast 40 Prozent der Fälle Sozialhilfe lediglich ergänzend zur Arbeitslosenunterstützung gezahlt wird, sollte nach Meinung der Bundesbanker ihr Einfluß auf die Kostenentwicklung bei der Sozialhilfe nicht überschätzt werden: Die durch Arbeitslosigkeit bedingten Kosten machten 1986 mit etwa 3 Mrd. DM nur knapp ein Drittel der Ausgaben für die Hilfe zum Lebensunterhalt und nur gut ein Zehntel aller Sozialhilfeausgaben aus. Daran allerdings zu schließen, die „Neue Armut“ würde durch diese Zahlen nicht bestärkt, und den Eindruck zu erwecken, das Problem Arbeitslosigkeit würde bei zurückgehender Bevölkerungszahl allmählich von selbst verschwinden, erscheint mehr als abenteuerlich. Udo Gelhausen

## Zum 30. Mal Ostseetreffen

Die Würfel sind gefallen: Einmal noch findet die „Arbeiterkonferenz der Ostseeländer, Norwegens und Islands“ statt; danach wird es sie nicht mehr geben. Nach zwei Diskussionsrunden im Ständigen Komitee der Arbeiterkonferenzen – Mitte Januar in Kopenhagen und Anfang April in Kühlungsborn/DDR – beschlossen die Mitglieder aus den sieben Ostseeanliegerstaaten sowie Norwegen und Island, die 30. Arbeiterkonferenz vom 15. bis 18. Juni 1989 in Børgønde, einem Ferienort an der Ostseeküste der DDR, durchzuführen.

An der Konferenz werden rund 250 Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen aus den beteiligten neun Ländern teilnehmen. Konferenzthemen werden Fragen der Abrüstung, der Rüstungskonversion und des Umweltschutzes sowie des gewerkschaftlichen Engagements in diesen lebenswichtigen Bereichen sein. Auch sind wieder Betriebsbesuche mit Aussprachen sowie Treffen zwischen den Teilnehmergruppen der einzelnen Länder vorgesehen.

Die Arbeiterkonferenzen waren Ende der fünfziger Jahre entstanden, in der Atmosphäre des kalten Krieges, als noch keine Gewerkschaftsführung im Westen daran dachte, mit den Gewerkschaften der sozialistischen Länder Beziehungen aufzunehmen. Es waren einzelne Gewerkschafter aus den Anliegerländern der Ostsee sowie aus Norwegen und Island, die sich zusammensetzten, um gemeinsam zu beraten, wie die Gewerkschaften zur Entspannung, zur Völkerverständigung und Abrüstung beitragen können. Aus diesen jährlichen Zusammenkünften entwickelte sich die Arbeiterkonferenz der Ostseeländer, Norwegens und Islands, an der sich seit vielen Jahren die Gewerkschaftsbünde der Sowjetunion, Polens, der DDR, Finnlands und Islands offiziell beteiligten, ebenso Einzelgewerkschaften aus Dänemark, Schweden und Norwegen. Lediglich Gewerkschafter aus der Bundesrepublik waren genötigt, sich privat an den Zusammenkünften zu beteiligen, da der DGB es bis heute ablehnt, daran mitzuwirken.

Dabei haben sich diejenigen Funktionäre, die sich zur Beteiligung an dieser multilateralen Gesprächsrunde mit Gewerkschaftern aus sozialistischen Ländern nicht schließen konnten – und das gilt auch für einige skandinavische Landesorganisationen –, derart in ihrer Haltung verkrampft, daß sie in der Tat kaum noch ohne Gesichtverlust, was die Arbeiterkonferenzen betrifft, eine Positionskorrektur vornehmen könnten. Zu hoffen ist, daß die Einstellung der Konferenzen es ihnen erleichtert, in anderen Formen bi- und multilaterale Beziehungen zu entwickeln und zu intensivieren.

G. S.

Finanzierungsprobleme betreffen nicht nur die Gesetzliche Rentenversicherung, sondern alle Altersversorgungssysteme, also auch die Beamtenpensionen. Die Probleme bleiben allerdings stärker verborgen, da sie nicht aus Beiträgen, sondern aus allgemeinen Steuermitteln finanziert werden. Was nichts daran ändert, daß ihre finanziellen Belastungen auch in Zukunft über denen der Gesetzlichen Rentenversicherung liegen werden und im wesentlichen von den abhängig beschäftigten Steuerzahlern neben ihren eigenen rapide steigenden Rentenbeiträgen zusätzlich zu tragen sind.

In einer Anlage zum Diskussionsentwurf für ein neues Sozialpolitisches Programm des DGB werden die gewerkschaftlichen Kompromißforderungen zur „fortschrittlichen Harmonisierung der Alterssicherungssysteme“ genannt, die „im Interesse aller Arbeitnehmer“ liegen. Neben dem Verweis auf ein notwendiges einheitliches Personalrecht als wichtige Voraussetzung auch für die umfassende Harmonisierung der Alterssicherung wird dort für die Leistungsseite u. a. die Angleichung der Bemessungsgrundlagen in Richtung einer Orientierung am günstigsten Erwerbseinkommen, die Angleichung der Zuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Leistungsbezug und ein nachteilsfreier Übergang zwischen den Alterssicherungssystemen verlangt. Auf der Finanzierungsseite wird eine Eigenbeteiligung der Beamten durch Beiträge an eine entsprechende vorherige Aufstockung der Bruttobezüge gebunden.

Bei der Vorlage des Rentenkonsens-Gesetzes am 10. März im Bundestag brachten Koalition und SPD gleichzeitig einen gemeinsamen Antrag ein, in dem sie ihre Absicht bekundeten, ein entsprechendes Gesetz zur Änderung der Beamtenversorgung zu erarbeiten, das an das „Rentenreformgesetz“ gekoppelt sein soll. Folgende „Eckwerte“ wurden dafür u. a. formuliert: Die Zeitoraussetzungen für die erreichbare Höchstversorgung von 75 Prozent der letzten Bezüge soll gestreckt und linearisiert werden, so daß sie erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht wird. Die Altersgrenzen sollen entsprechend der Gesetzlichen Rentenversiche-

## Harmonisierung

rung angepaßt, vorgezogene Altersgrenzen überprüft werden. Frühzeitiger Dienstunfähigkeit soll durch verbesserte Möglichkeiten beruflicher Rehabilitation entgegen gewirkt werden, Nebeneinkommen sollen bei vorzeitiger Pensionierung „erweitert“ angerechnet werden. Statt eines eigenen Pensionsbeitrags der Beamten wird lediglich in Zusammenhang mit dem § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes darauf verwiesen, daß in Zukunft auch die wachsende finanzielle Last aus der Alterssicherung bei der Einkommensfindung zu berücksichtigen sei.

## Eine Sozialcharta für die EG wird nicht vom Himmel fallen

Am 18. Juni dieses Jahres werden in allen zwölf Ländern der Europäischen Gemeinschaft (EG) die Abgeordneten zum Europaparlament gewählt. Während Politiker und Konzernmanager die Weichen für einen großen Binnenmarkt ohne Grenzen stellen, fragen sich die Arbeitnehmer häufiger, was denn sie davon haben werden. Verbindliche Richtlinien über Rindfleisch, Bier, Lkw-Abmessungen, Fernsehwerbung usw., die in Brüssel produziert und abgesegnet werden, greifen zunehmend in den Alltag und die Lebensgewohnheiten der Bürger ein. Geregelt werden Wirtschafts- und nicht die Arbeitsbedingungen.

„Bisher hat die Europäische Gemeinschaft eine erhebliche Schlagseite: Sie treibt die Verwirklichung der Wirtschaftsunion voran, aber vernachlässigt die Lösung sozialer und ökologischer Fragen“, heißt es im DGB-Aufruf zur Europawahl. „Mehr noch: Unter dem Vorwand ‚Binnenmarkt‘ sollen erreichte soziale Fortschritte in Frage gestellt und der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verringert werden.“ Der DGB fordert, auf EG-Ebene soziale Grundrechte zu schaffen, „die in allen Mitgliedsstaaten der Gemeinschaft einheitlich gelten und den Bürgern unmittelbare Rechtsansprüche einräumen sowie nach Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges das Beschwerderecht zum Europäischen Gerichtshof vorsehen“.

Die Forderung ist nicht ganz neu; auch der Europäische Gewerkschaftsbund stellt sie seit vielen Jahren. Neu ist aber, daß bei der EG nach langer Zeit der Ignoranz und Untätigkeit Bewegung in diese Angelegenheiten zu kommen scheint. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß der EG verständigte sich am 23. Februar in Brüssel auf einen Kompromiß über einen Katalog sozialer Grundrechte und forderte die Kommission und den Ministerrat auf, noch in diesem Jahr Schritte zu seiner Verabschiedung zu unternehmen. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß ist ein beratendes Organ, in dem Vertreter von Unternehmen, Gewerkschaften, Bauern- und Verbraucherverbänden sowie der freien Berufe sitzen.

Allerdings kam die gemeinsame Initiative nur zustande, weil die Gewerkschaftsvertreter in letzter Minute entscheidende Zugeständnisse an die Unternehmerposition machten. Während die Gewerkschaften eine „Charta der sozialen Grundrechte“ mit zwingender EG-weiter Wirkung verlangen, sind die Unternehmer lediglich zur Abfassung unverbindlicher „Empfehlungen“ bereit. Die Gewerkschaften ließen ihre Forderung nach einklagbarem EG-Recht fallen. Nunmehr soll angestrebt werden, die vereinbarten Grundrechte in den Rechtsordnungen der Mitgliedsländer festzulegen. Da neben dem Europaparlament vor allem die EG-Kommission und der Ministerrat sich damit abschließend befassen müssen, steht zu befürchten, daß nicht nur viel Zeit, sondern auch wesentliche

Rechte noch verlorengehen bzw. bis zur Wirkungslosigkeit verwässert werden.

Die Mitgliedsbünde im Europäischen Gewerkschaftsbund hatten sich darauf verständigt – zuletzt auf dem 6. EGB-Kongreß 1988 in Stockholm –, die Charta der sozialen Grundrechte müsse sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen Nr. 87, 98, 100, 111, 122, 154 und weiteren sowie an der Sozialcharta des Europarats und deren



Das Buch gibt Einblicke in die internationale Gewerkschaftspolitik, auch der verschiedenen internationalen Organisationen, wie sie selbst Funktionäre an der Basis oft nicht erhalten. „Alles in allem hat Leonhard Mahlein ein Buch geschrieben, das den Zugang zu den Problemen der internationalen Gewerkschaftsarbeit erleichtert...“

druck und papier  
205 Seiten, 8 DM ISBN 3-88367-057-X

Zusatzprotokoll ausrichten. Die Charta müsse vom Ministerrat verabschiedet und die einzelnen Rechte müßten Gegenstand von verbindlichen Richtlinien und Verordnungen sein. Bei Nichteinhaltung solle den Betroffenen der Weg bis zum Europäischen Gerichtshof offen sein. Die Verabschiedung und rechtliche Festschreibung der einzelnen Grundrechte, so der EGB, habe parallel zur Verwirklichung des Binnenmarktes zu erfolgen.

Zu den wesentlichen Forderungen in diesem Zusammenhang gehören

– das Recht auf Wirtschaftsdemokratie in den multinationalen Unternehmen, so auf Unterrichtung, Anhörung, Verhandlungen und Beteiligung; auf Schaffung grenzüberschreitender Repräsentationsstrukturen der Arbeitnehmer in EG-Multis und auf gemeinsame Arbeitskampfmaßnahmen;

– das Recht auf sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Schwangerschaft, Unfall, Invalidität und im Alter; auf gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Schutz bei den Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitsumwelt, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Entlohnung usw.; auf Schutz vor sozialen Auswirkungen bei strukturellen Änderungen durch den Binnenmarkt – unabhängig von Unternehmensgröße und Beschäftigungsform;

– Schaffung eines gemeinsamen Rahmens für die Unternehmer-Arbeitnehmer-Beziehungen in der EG;

– das Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;

das Recht auf Weiterbildung; gegenseitige Anerkennung der Diplome und Befähigungsnachweise; Schaffung eines europäischen Bildungsurlaubs;

– das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;

– das Beschwerderecht beim Europäischen Gerichtshof.

Aber auf der EG-Ebene tut man sich mit der Festschreibung dieser schon in den genannten internationalen Verträgen und in den meisten Länderverfassungen postulierten Rechte schwer. Das läßt das grundsätzliche Streben der Regierungen und Unternehmerverbände nach Rücknahme bestehender Schutznormen erkennen. Die Gewerkschaftsbewegung in der EG hat es mit der Tatsache zu tun, daß ihr die national erkämpften Rechte in dem Augenblick wieder entrissen werden sollen, da es darum geht, sie auf die gemeinschaftliche EG-Ebene zu übertragen. Für die Gewerkschaften wirft das die Frage auf, ob sie weiterhin nur im Wege des „sozialen Dialogs“ Positionen zu halten und zu verbessern suchen, oder ob in allen Ländern die Mitglieder mobilisiert werden müssen. Es ist Zeit, dieses Thema von den Spitzengremien an die Basis, in die Ortsvereine und Betriebe, zu transportieren. Gerd Siebert

## Memorandum '89, Familienpolitik

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: Memorandum '89. Gegen Unternehmerrmacht und Patriarchat: Gleichstellung der Frauen – demokratische Wirtschaftspolitik in der EG. Pahl-Rugenstein Verlag, Köln 1989, 515 Seiten, 19,80 DM.

Ihr 14. Memorandum hat die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik zum 1. Mai vorgelegt. Neben der Kritik herrschender Wirtschaftspolitik und Konjunkturprognose widmet sich der umfangreiche Materialband vier Schwerpunktthemen:

1. „Alternativen zum Patriarchat“, Forderungen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen werden nach einer Analyse des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherungssysteme entwickelt.

2. Erste alternative Überlegungen für eine demokratische Wirtschaftspolitik in der EG werden im Kapitel zum EG-Binnenmarkt 1992 erarbeitet, nachdem zuvor Gefahren grenzenloser Liberalisierung und Harmonisierung dargestellt wurden.

3. Ebenfalls erste Überlegungen, Perspektivvorstellungen will die Memorandum-Gruppe für die Entwicklung der Automobilindustrie in den 90er Jahren erarbeiten.

Dafür werden zunächst Struktur und Entwicklungsrichtung des Verkehrssektors und der Kraftfahrzeugindustrie dargestellt.

4. Im Kapitel „Ozonloch und Treibhauseffekt“ wird eine internationale „Konvention zum Schutz der Erdatmosphäre“ und ein schneller Ausstieg aus der Kernenergie gefordert.

NACHRICHTEN werden sich in einer der nächsten Ausgaben ausführlicher mit dem Memorandum beschäftigen.

Heike Flessner u. a.: Frauenunterdrückung und Familienverhältnisse. IMSF, Frankfurt/Main 1989, 219 Seiten, 17,80 DM.

Die Beiträge des Bandes greifen die Themen Familie, Hausarbeit und Kinderwunsch in unterschiedlichen historischen und aktuellen Zusammenhängen auf. Dargestellt werden die familientheoretischen und -politischen Vorstellungen in der Arbeiterbewegung; gefragt wird nach dem Charakter von Familie in der bürgerlichen Gesellschaft; auf Haupttendenzen gegenwärtiger familiärer Strukturveränderungen wird aufmerksam gemacht. Lohn für Hausarbeit und die Paragraph-218-Regelung sind weitere Themen.

## NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel  
Informationen und Kommentare  
Gegründet 1961  
von Heinz Seeger  
ISSN 0047-8598

Herausgeber: Manfred Balder, Uschi Döring, Rainer Einkenkel, Regina Fuhrmann, Detlef Haag, Heinz Hummler, Heinz Lukrawka, Willi Malkomes, Heinz Seeger; † Arthur Böppele, Leonhard Mahlein.

Redaktionskollegium: Renate Bastian, Berthold Goergens, Bernhard Keßeler, Gisela Mayer, Dr. Werner Petschick (verantwortlich für den Inhalt), Dr. Heinz Schäfer, Gerd Siebert.

Die NACHRICHTEN erscheinen monatlich in der Nachrichten-Verlags-GmbH mit den vierteljährlichen Beilagen „INFORMATIONEN zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse“ (März, Juni, September, Dezember) und „betriebliche Praxis“ (Februar, Mai, August, November).

Einzelpreis 5,- DM; Jahresabonnement 48,- DM einschließlich Zustellgebühren.

Das Jahresabonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, falls es nicht bis zum 30. November des laufenden Jahres schriftlich gekündigt wird. Konto-Nr. 1615612900, Bank für Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M., Postgirokonto: Frankfurt/Main 305040-606.

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

Bei Nichterscheinen infolge höherer Gewalt besteht kein Ersatzanspruch. Nachdruck nur mit Quellenangabe, bei Interviews und Artikeln von nicht der Redaktion angehörenden Autoren ist die Zustimmung des Gesprächspartners bzw. Autors notwendig.

Redaktionsschluß: 2. Mai 1989

Druck: Plambeck & Co Druck und Verlag GmbH, 4040 Neuss

Nachrichten  
Verlagsgesellschaft mbH  
Kurfürstenstraße 18  
Postfach 900749  
6000 Frankfurt/M. 90  
Telefon (069) 77 8079  
Telefax 77 8070

## VERLAGSINTERNES

20 Jahre für die Gewerkschaftsarbeit. Schon auf der Titelseite wollten wir unseren Lesern das bevorstehende Jubiläum des Verlages kundtun; und das mit einem neuen Verlagszeichen, das sich auch in dem vierseitigen Kartoneinhefter in der Mitte dieser Ausgabe wiederfindet. Hier haben wir unsere aktuellen Buchveröffentlichungen zusammengestellt. Die Postkarte soll dazu beitragen, mögliche Bestellwünsche schneller zu realisieren. Auf zwei Titel sei besonders verwiesen:

★ Der Ergänzungsband zur 6. Auflage des Betriebsverfassungsgesetzes, Kommentar für die Praxis, liegt nun vor. Er enthält alle geänderten Paragraphen und ihre Kommentierung, einschließlich dem Sprecherausschußgesetz und den Bestimmungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung. Damit ist die 6. Auflage wieder auf dem neuesten Stand. Wer den Kommentar jetzt erwirbt, erhält zum Preis von 42,- DM den Ergänzungsband inklusive. Der Ergänzungsband alleine kostet 7,- DM.

★ die nachrichten-reihe 47: Gewerkschaftsbeschlüsse 1988 erscheint noch im Laufe dieses Monats. Eine Auswahl der Beschlüsse der Gewerkschaftstage des vergangenen Jahres, Auszüge aus der Rede Franz Steinkühlers auf dem Zukunftskongreß der IG Metall sowie statistische Angaben zu den Gewerkschaftskongressen geben dem Nutzer ein praktisches Nachschlagewerk an die Hand.

20 Jahre für die Gewerkschaftsarbeit – das Jubiläum wollen wir weniger feiern, statt dessen zur Besinnung nutzen. Mit Spannung erwarten wir von einer Podiumsdiskussion zu den Aufgaben kritischen Gewerkschaftsjournalismus Impulse für unsere Arbeit. Innerlich auf auch herbe Kritik eingestellt, sollen keineswegs Nettigkeiten ausgetauscht werden. Beteiligten werden sich bekannte GewerkschafterInnen und GewerkschaftsjournalistInnen. Aufgerufen, sich in dieser Diskussion zu engagieren, sind aber auch alle LeserInnen unserer Zeitschrift. Die Veranstaltung findet statt am 9. Juni im Frankfurter Gewerkschaftshaus. Nebenbei gesagt: Es gibt auch was zu essen – das Feiern soll schließlich nicht ganz vergessen werden.

Eine Berichtigung von der letzten Ausgabe ist noch anzubringen. Bei den Daten zur Wirtschaftsentwicklung war bei den Arbeitsmarktzahlen versehentlich die Veränderung „in Prozent“ angegeben worden. Die Veränderungen bei der Zahl der Arbeitslosen, Kurzarbeiter oder offenen Stellen werden hier aber „in 1000“ ausgewiesen. Die Zahlen selbst bezogen sich „natürlich“ auch auf diesen Maßstab. – In der vorliegenden Ausgabe haben wir wegen statistischer Probleme auf die Angabe der Erwerbstätigenzahl verzichtet. U. a. die Volkszählung hat Veränderungen in der offiziellen Statistik gebracht, die einer genaueren Prüfung bedürfen. jaco

Postvertriebsst  
Nachrichten-  
Verlags-GmbH  
Kurfürstenstr. 1  
Postf. 90 07 49  
6000 Frankfurt/M.

0603650ANN89005 100033 964

FREIE UNIVERSITÄT B.  
VORM. OTTO-SUHR-INSTITU  
IHNESTR. 21

1000 BERLIN 33

## TERMINKALENDER

- **20. Mai**  
Betriebs-, Personalräte und JAV-Konferenz der DKP, Duisburg
- **24. bis 27. Mai**  
Bundesjugendkonferenz der Deutschen Postgewerkschaft, Offenburg
- **25. bis 28. Mai**  
Bundesjugendkonferenz der Industriegerwerkschaft Chemie – Papier – Keramik in Schwangau/Allgäu
- **25. bis 28. Mai**  
Bundesjugendtreffen der Gewerkschaften Nahrung – Genuß – Gaststätten (NGG) und Textil – Bekleidung (GTB), Oberthal (Saar)
- **2. bis 4. Juni**  
Bundestagung der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) der CDU in Königswinter
- **24. Juni bis 1. Juli**  
Bundesjugendtreffen der IG Bergbau und Energie, Walsrode
- **29. Juni bis 1. Juli**  
Bundesfrauenkonferenz des DGB, Osnabrück
- **1. September**  
Zentrale Veranstaltung des DGB in Dortmund, Diskussionsforum, Abendveranstaltung
- **10. bis 14. September**  
14. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, St. Ingbert (Saar)
- **8. bis 13. Oktober**  
13. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Würzburg
- **22. bis 28. Oktober**  
16. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall in Westberlin
- **5. bis 11. November**  
16. ordentlicher Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft in Mannheim
- **18. bis 22. November**  
21. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Osnabrück

## Zu guter Letzt

### Perestroika

Als Pressesprecher einer Großorganisation hat man es schon schwer, Verständnis zu finden. Alle möglichen Leute möchten alle möglichen Details wissen. Nicht allen ist man gleichermaßen in Liebe verbunden. Aber was soll's. Die Hauptsache ist, daß die Vorstellungen, beispielsweise einer Gewerkschaft, einer möglichst breiten Öffentlichkeit bekannt werden. Aber so einfach macht sich der Pressesprecher der ÖTV, Rainer Hillgärtner, die Sache nicht. Eine Zeitschrift, der er ein Interview mit einem Vertreter oder einer Vertreterin seiner Organisation vermittelt, muß glasnost- und perestroikagestählt sein. Nicht, daß er damit das Handelsblatt von Unternehmerpositionen abbringen möchte, nein, die kennt doch jeder!

Gemeint ist eher eine Zeitschrift wie NACHRICHTEN. Und auch da muß der geneigte Leser allzu schlichte Denkmuster ablegen. Hillgärtner erkennt an, daß wir aus unserer grundsätzlichen Solidarität mit den Gewerkschaften, natürlich auch mit der ÖTV, keinen Hehl machen. Aber halt Glasnost und Perestroika. Zum Beispiel ist ja in den Pressediensten der ÖTV zu lesen, was an FDGB und DDR kritikwürdig ist. Und die vermißt er. Nicht, daß er verlangen würde, das müßte alles abgedruckt werden...

Es ist jedenfalls kompliziert. Denn es entspricht nicht der Wahrheit, daß NACHRICHTEN kein Interview von Rainer Hillgärtner vermittelt bekommt, weil die Zeitschrift nach seiner Meinung zu wenig am FDGB kritisiert. Es entspricht auch nicht der Wahrheit, daß der Pressesprecher der ÖTV in irgendeiner Weise auf die Inhalte der Zeitschrift Einfluß nehmen möchte. Richtig vielmehr ist, daß er die Fragen, die in der Zeitschrift zur Diskussion gestellt werden, durchaus interessant findet. Richtig ist auch, daß es keine sachlichen Gründe gibt, ein Interview zu verweigern.

Abwegig ist, daß Rainer Hillgärtner bestimmen möchte, was unter Glasnost und Perestroika zu verstehen ist. Es ist auch bisher nicht bekannt, daß so etwas Neumodisches in seiner Pressestelle eingeführt wird. Man hat es eben schwer als Pressesprecher einer Großorganisation. Wie leicht hat es sich da doch Heinz Kluncker, der frühere Vorsitzende der ÖTV, gemacht, als er NACHRICHTEN ohne große Umschweife ein Interview gab!

Renate Bastian

## Ich bestelle hiermit:

5/89

NACHRICHTEN im Abonnement für 40 DM im Jahr inkl. Porto

die nächsten 3 Ausgaben **kostenlos** und unverbindlich zur Probe

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ Ort

Den Abonnementpreis  zahle ich nach Erhalt der Jahresrechnung  bitte ich jährlich von meinem Konto abzubuchen.

Konto-Nr.

BLZ

bei (Bank, Sparkasse oder Postgiroamt, Ort)

**Vertrauensgarantie:** Ich bin berechtigt, diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen nach Absendung gegenüber der Nachrichten-Verlags-GmbH, Kurfürstenstraße 18, 6000 Frankfurt/M. 90, in schriftlicher Form zu widerrufen.

Datum

Unterschrift

Falls durch einen anderen Abonnenten erworben, bitte Namen und Anschrift des Werbers sowie Buchwunsch aus der Produktion des Nachrichten-Verlages auf gesondertem Blatt angeben.

**Nachrichten-Verlags-Gesellschaft mbH**  
Kurfürstenstraße 18  
Postfach 900749  
6000 Frankfurt/M. 90  
Telefon:  
(0 69) 77 80 79  
Telefax  
(0 69) 77 80 70