

# Dokumentation

## Verhandlungen des 5. Außerordentlichen DGB-Bundeskongresses (Schluß)\*

### Themenbereich: Zukunft des Flächentarifvertrags (Fortsetzung)

*Rolf Fritsch (Gewerkschaft Öffentliche Dienste,  
Transport und Verkehr): [...]*

Ich möchte dem Eindruck entgegenwirken, daß Michael Wendl und Hartmut Limbeck für die ÖTV insgesamt sprechen. Auch bei uns gibt es unterschiedliche Meinungen. Ich denke, das sollte man hier offen sagen.

Das Rheinisch-Wesfälische Institut für Wirtschaftsforschung hat vor wenigen Wochen eine Studie vorgelegt, die mit „Wettbewerbsfähigkeit und regionale Entwicklung“ überschrieben ist. In dieser Studie kommt das RWI zu der Erkenntnis, daß sich in einem zusammenwachsenden Europa die nationalen Grenzen zugunsten eines regionalen Wettbewerbs, einer Auseinandersetzung zwischen den Regionen in Europa, zunehmend auflösen. Da, wo tendenziell die Grenzen aufgelöst werden, verliert tendenziell auch der Flächentarifvertrag an Wirksamkeit.

Ich komme aus einer Stadt - Hamburg - in der der Hafen ein maßgeblicher Wirtschaftsfaktor ist. Hamburg steht in Konkurrenz nicht so sehr und in erster Linie mit Bremen und Lübeck, sondern mit Rotterdam und Antwerpen. Wenn wir uns in unserer Tarifpolitik nicht auf diesen Wettbewerb einstellen können im Rahmen eines sich fortentwickelnden Flächentarifvertrags, dann ist eine moderne Tarifpolitik nicht mehr möglich und wir verlieren Arbeitsplätze.

Der Unternehmensverband Hafen in Hamburg kennt seit zwei Jahren die sogenannte assoziierte Mitgliedschaft. Ihr wißt alle, was damit verbunden ist: Nur noch die Hälfte der Unternehmen im Hafengebiet ist tarifgebunden. Wir haben es mit Tariffucht zu tun, wir haben Werkverträge, wir haben Dutzende von Unternehmen, die in anderen Unternehmen tätig werden. Für mich, der ich dort Tarifpolitik machen soll und muß, lautet vor diesem Hintergrund die Kernfrage: Wird die Tarifautonomie jenseits dieser Wett-

situation ein realitätsferner Schematismus, der von erstarrten Ritualen bestimmt ist, oder können wir den Flächentarifvertrag so fortentwickeln, daß wir ein abgewogenes Verhältnis zwischen notwendigen zentralen Regelungen und regionalen Regelungen haben und von Regelungen, die auf die Flexibilität der Unternehmen Rücksicht nehmen?

Klaus Dörre hat von der Verbetrieblichung tarifvertraglicher Beziehungen gesprochen. Ich wünsche mir, daß wir die Kraft finden, auch im Grundsatzprogramm Spielräume zu öffnen für eine primär an der Region oder an den Unternehmen ausgerichtete Tarifpolitik, daß wir die Umfeldbedingungen der Unternehmen nicht ausblenden. Ich kann einfach nicht damit zufrieden sein, wenn hier augenzwinkernd gesagt wird: Wir müssen das ja nicht ins Programm schreiben, sondern die Praxis wird das ergeben. Wir lassen unsere Betriebsräte vor Ort allein, und das ist nicht in Ordnung.

[...]

*Hans-Harald Gabbe (IG Metall):* Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich will gleich sagen: Ich bin für Streichung dieses Absatzes. Ich will das aber auch begründen und ein paar Aspekte in die Diskussion einbringen, die hier noch nicht angesprochen wurden. Ich bitte Walter Riester und insbesondere auch den Vorstand der IG Metall, zu diesen Aspekten etwas zu sagen. Das sind nicht nur betriebliche Aspekte, sondern es gibt ein paar Aspekte, durch die es meiner Meinung nach zu einer Gefährdung der Tarifpolitik insgesamt kommt. Ich will das gern verdeutlichen.

Wir haben mit den Tarifverträgen eine Normsetzung, eine Normsetzung nach Flächen und durch unterschiedliche Gewerkschaften, und dadurch haben wir unterschiedliche Normen. Wir haben eine Zuordnung der Menschen durch die Zugehörigkeit zu ihrer Gewerkschaft und zu den Flächen zu diesen Normen. Diese Normen werden bei uns durch das Tarifvertragsgesetz geschützt. [...]

\* (Teil 2 ist im Heft 2/97 erschienen. Der Dokumentation liegt das (vorläufige) Protokoll zugrunde, das gekürzt wurde.)

Ich habe zum Beispiel in meiner Verwaltungsstelle eine Entwicklung, daß Arbeitgeber unter Kostendruck den Arbeitgeberverband verlassen und dann glauben, sie könnten damit dieser Normsetzung entgehen. Ich habe aber auch Betriebe, die im Arbeitgeberverband sind und ihren Arbeitnehmern Verträge vorlegen, mit denen sie per Einzelarbeitsvertrag diese Normen unterschreiten. Ich will ganz deutlich sagen: Ein solches Verhalten wird durch das Gesetz schlichtweg ausgeschlossen. Es ist nicht möglich, durch Einzelarbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung ... diese Normen zu unterschreiten. Der Arbeitgeber, der das durch Individualrecht macht, begeht eine Straftat. Die Norm, die durch den Einzelarbeitsvertrag unterschritten wird, führt zur Zahlung niedrigerer Beiträge in die Sozialversicherung, und wer vorsätzlich zu niedrige Beiträge abführt, macht sich nach Paragraph 266 a Strafgesetzbuch strafbar.

Ich sage das mit einem ganz bestimmten Hintergrund, um deutlich zu machen — bitte überlegt Euch das -. daß der Tarifvertrag als die vom Grundgesetz geschützte Norm eine weitere Normsetzung im Rücken hat, nämlich die Betriebsverfassung, die 1920 im Reichstag eingeführt wurde als Konkurrenz zur Gewerkschaftsbewegung. Bewußte Gewerkschafter haben damals gegen die Einführung des Betriebsrätegesetzes vor dem Reichstag demonstriert, und die Reichswehr hat diese Menschen niedergeschossen, um die Spannung zwischen diesen beiden Normsetzungen, als sie das erste Mal ins Gesetz einfließen. deutlich zu machen.

[...]

Jetzt kommt der Punkt, über den ich Euch nachzudenken bitte. Wenn durch Öffnungen und das „üblicherweise regeln“ eine übergreifende Norm aufgegeben wird und nun im Gegensatz zu dieser Vorschrift des Gesetzes einzelne Regelungen vorkommen, wird es immer schwerer, die Norm noch genau und konkret zu beschreiben. Ich will nicht sagen, daß eine Normsetzung dann nicht stattfindet, sie findet nur differenzierter statt. Wie schwer wird es dann zum Beispiel sein, eine Entscheidung, wie sie das Bundesarbeitsgericht zur sittenwidrigen Entlohnung gefällt hat. in der es gesagt hat. eine Unterschreitung der Tariflöhne um mehr als 20 Prozent stellt eine Sittenwidrigkeit dar. durchzusetzen. Ich will nur deutlich machen, daß wir jetzt schon eine sehr differenzierte Normsetzung durch die Tarifverträge haben, und die würde jetzt noch differenzierter. Damit würden Festlegungen wie

zum Beispiel sittenwidrige Entlohnung als Schutzfunktion äußerst erschwert. [...]

Nun zur Praxis im Betrieb. Was ist denn die Härtefallregel im Osten? Ich sage es Euch ganz offen. Bei den ungefähr 80 Betrieben, in denen ich in meinem Verantwortungsbereich sowohl die Gewinn- und Verlustrechnung als auch die Bilanzen angeschaut habe, konnte ich feststellen, daß diese Betriebe kein Arbeitskapital haben. So wie die Grünen und die Umweltbewegung in ihrer Anfangszeit haben auch die Betriebe folgendes gemacht: Da das Kapital nicht vorhanden war. haben sie bei der Arbeit zugegriffen. Es wird also länger gearbeitet, es wird teilweise unentgeltlich gearbeitet. Der Ausgleich für mangelndes Arbeitskapital erfolgt über eine Reduzierung der Bezahlung der Arbeitsleistung.

Viele Betriebe im Osten brauchten die Härteklauseel gar nicht, wenn die Banken bereit wären. Aufträge vorzufinanzieren, das notwendige Arbeitskapital - sehr wohl zu einem ordentlichen Zinssatz - zu gewähren. Die Betriebe wären dann nach meiner Auffassung auch in der Lage, aus ihrer Kalkulation heraus anständige Löhne zu bezahlen. Ein Teil der Betriebe, die durch die Härteklauseel gerettet worden sind, hat also in Wirklichkeit Liquiditätsprobleme, Schwierigkeiten beim Arbeitskapital.

Dann habe ich mir in Betrieben die Gewinn- und Verlustrechnung angeschaut, bei denen Hopfen und Malz verloren waren. Mein Kollege Karl Röhrig vom Bezirk hat es genauso gesehen. Auch der Verzicht auf noch soviel tariflichen Anspruch hätte diese Betriebe nicht gerettet. Diese Betriebe waren von Anfang an von der Struktur her kaputt. So hart und so schwer das ist. wenn das der Fall ist, sollte man einer Belegschaft lieber die Wahrheit sagen. Man sollte dann lieber sagen: Auch wenn Ihr auf 10 oder 20 Prozent Eures Einkommens verzichtet oder wenn Ihr an der Arbeitszeitschraube dreht oder sonst etwas macht, sind mit Eurem Verzicht die Probleme des Betriebes nicht mehr zu lösen.

[...]

*Guenther Schachner (IG Metall):*  
Kolleginnen und Kollegen! Vielleicht denken einige: Was ist in der IG Metall los, daß jetzt mehrere Redner hintereinander mit unterschiedlichen Positionen auf dem DGB-Kongreß anmarschieren. (Zustimmung)

Ich bin der Auffassung, das ist ein Indiz dafür, daß dieses heiße Thema in unserer Organisation noch nicht ausreichend disku-

tiert worden ist. Ich teile die Auffassung von Walter Riestler, der erklärt hat: Die Arbeitgeber haben strategisch vor. mit dem Schlüssel des Paragraphen 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz die Tarifautonomie auszuhöhlen und zu unterlaufen - mit dem größeren Ziel im Hintergrund, die Gewerkschaften insgesamt so klein zu machen, daß sie keine Bindekraft mehr entfalten und endlich so bedeutungslos sind, wie das in anderen Ländern hochkapitalistischer Volkswirtschaften erreicht wurde. Ich verweise auf Frankreich. England oder die USA.

Also: Der Schlüssel Tarifautonomie und Paragraph 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz ist in den Augen der Arbeitgeber der Punkt, an dem sie versuchen, unsere Bindekraft zu unterlaufen. Sie bekommen juristischen Flankenschutz zum Thema Günstigkeitsprinzip von der Rechtsprechung. [...]

Was heißt das? Die Arbeitgeber haben als ersten Schritt vor, Tarifverträge auszuhebeln, indem sie empfehlen: Schließt Betriebsvereinbarungen. Einige Journalisten und Arbeitgebervertreter formulieren jetzt schon den nächsten Schritt: Wenn dieses erreicht ist. brauchen wir Betriebsräte nicht mehr; wir brauchen keine „Dolmetscher“ zwischen Belegschaft und Management. Auf sie können wir verzichten. Mit modernen Arbeitnehmern können wir das Ganze direkt über Einzelarbeitsverträge regeln. Damit wären wir wieder beim Status des Arbeitnehmers vor 150 Jahren in diesem Land. Diese Generallinie steckt dahinter.

Ich unterscheide mich von Wallers Auffassung darin, daß es aufgrund des erst begonnenen Diskussionsprozesses auch in der IG Metall jetzt ein falsches Zeichen ist, angesichts der öffentlichen Debatte und der Forderungen der Arbeitgeber zu diesem Thema diesen Antrag so zu verabschieden, wie er hier vorgeschlagen wird. Es wird nämlich zu den nachstehend geschilderten Folgen kommen, vermute ich: Draußen wird eben nicht so genau differenziert.

Walter hat eben gesagt. Wir haben nicht genau in dem Antrag formuliert, was das heißen soll. Genau das ist das Problem. (Zustimmung)

Wenn es nicht exakt darin steht, ergeben sich nachher Interpretationsmöglichkeiten. Jeder interpretiert das hinein, was er für sich reklamiert. Insbesondere die Arbeitgeber werden an die Betriebsräte die Botschaft austreten: Jetzt hat der DGB-Bundeskongreß schon beschlossen, daß das die moderne Tarif-

politik ist. Und jetzt macht das gefälligst. (Zustimmung)

Jetzt noch ein paar Aspekte aus der Praxis. Kollegen aus dem Osten - Wolfgang Lemb und andere - haben auf unserer Vertrauensleutekonferenz vorletzte Woche, als wir in der IG Metall die Diskussion bundesweit begannen, ihre Erfahrungen mit Härtefallklauseln geschildert. Bis auf wenige Ausnahmen bestand diese Schilderung darin, daß die Arbeitgeber im ersten Jahr dieser Regelung noch nicht massenweise mit Anträgen kamen. Unsere Bezirksleitungen hatten sich verständigt, möglichst dichtzuhalten. Nach einem Jahr war die Front nicht mehr zu halten; es kamen vereinzelt Anträge. Mittlerweile gibt es eine explosionsartige Vermehrung dieser Anträge, weil - wie es Detlef Hensche vorgestern sagte -Arbeitgeber, die auf den Geschmack gekommen sind und merken, daß so etwas möglich ist, natürlich aufgrund ihrer Interessenlage es auch probieren wollen. Das würden wir doch auch machen, wenn wir Arbeitgeber wären.

Die Kollegen haben geschildert, daß in vielen Fällen der Status anschließend der folgende war: Die Belegschaften sind teilweise mit vorverhandelten Betriebsvereinbarungen gekommen, mit denen die Betriebsräte unter erpresserischem Druck schlechtere Bedingungen ausgehandelt hatten. Es war eine mühsame Arbeit, mit den Härtefallregelungen zu versuchen, sie zurückzuholen. Nun könnte man sagen: Das ist ja ein positiver Aspekt. Aber: Die Kollegen haben auch vorgetragen, daß ein zunehmender Teil der Betriebe, die die Härtefallregelung bekommen haben, anschließend trotzdem aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sind, weil sie die Überzeugung vertraten: Das Niveau ist zwar ein bißchen gesenkt worden, aber noch nicht weit genug. Oder anders herum: Wenn sie gemerkt haben, daß es nach unten geht, haben sie sich gefragt, warum sie denn mit dem zweiten oder dritten Schritt nicht noch weiter nach unten gehen sollen. Damit befinden wir uns in der Situation, in der wir in der Tat unter dem Druck den Flächentarifvertrag nicht mehr als Mindestnorm haben, sondern selber - zwar mit wohlmeinenden Regelungen - mit dazu beitragen, daß der Tarifvertrag durchlöchert wird und nicht mehr hält, sondern der Damm bricht.

[...]

*Hans Terbrack (IG Chemie-Papier -Keramik):*  
Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich will mich ausdrücklich für diesen Absatz aussprechen, einfach aus den Erfahrungen, die

Wir seit 1992 mit Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen haben. Erfahrungen, die vor dem Hintergrund entwickelt worden sind, die Bindekraft des Tarifvertrages zu erhalten, und zwar Bindekraft auch in der Richtung, daß sich unsere Arbeitgeberverbände öffentlich - anders als Gesamtmetall - für den Flächentarifvertrag auch aussprechen.

Die Handlungsfelder, unter denen Öffnungsklauseln stattfinden müssen, sind dabei die: Wie kann ich die Betriebsparteien so schützen, daß sie nicht erpreßbar sind, juristisch wie moralisch? Deshalb muß in den Rahmenbedingungen für Öffnungsklauseln auch sichergestellt werden, daß die Felder, die dann zur betrieblichen Ausgestaltung freigegeben werden, im Rahmen einer Vorgabe eines Tarifvertrages geschützt werden. Zum Beispiel können unsere Betriebsräte die Frage der Arbeitszeit, des Arbeitszeitkorridors, der Beschäftigungssicherung mit den Arbeitgebern regeln, aber nur, wenn sie sich einvernehmlich darauf verständigen. Einvernehmen setzt voraus: Dies ist nicht per Einigungsstellenverfahren erzwingbar, auch nicht auf dem Rechtswege einklagbar. Der entscheidende erste Punkt ist: Sie müssen sich beide auf einen Lösungsweg verständigen. Und - jetzt kommt der entscheidende zweite Punkt - es bedarf der Zustimmung der Tarifparteien. Das ist ein mühsames Geschäft, dann nämlich zu kontrollieren, ob die Rahmenbedingungen auch eingehalten worden sind, und notfalls auch als Tarifpartei darauf einzuwirken, daß bestimmte Zusagen dann auch in Form einer Betriebsvereinbarung abgesichert werden.

Unser Arbeitszeitkorridor ist nur zu verändern, wenn wir für den Zeitraum einer Betriebsvereinbarung die Zusage bekommen, daß damit keine betriebsbedingte Entlassung einhergeht. ... Deshalb glaube ich, daß das was hier so locker beschrieben ist, auch ein Weg sein muß, wie man denn mit dem Flächentarifvertrag beispielsweise in der chemischen Industrie umgehen kann. Dort sind 1714 Unternehmen betroffen. Denn dort sind ja nicht nur die drei Großen der chemischen Industrie. Dort haben wir die kunststoffverarbeitende Industrie, dort haben wir die Reifenhersteller, technisches Gummi, pharmazeutische Industrie. Lacke- und Farbenhersteller. Und da will ich schon sicherstellen, daß wir über die Öffnungsklauseln Gestaltungskraft behalten. Ich werde unseren Verwaltungsstellen nicht zumuten, 10 oder 20 oder 30 Haustarife erzwingen oder aushandeln zu müssen. Dann möchte ich schon mit den jeweiligen Tarifkommissionen das so gestalten, daß sie auch Einfluß behalten.

Deshalb kann ich nur dem zustimmen, was Walter Riester gesagt hat, daß wir im Grundsatzprogramm signalisieren müssen, daß wir auch bereit sind, Öffnungsklauseln der unterschiedlichsten Art und Weise zu entwickeln. Und ich denke, daß auch gar nicht mehr hineingeschrieben werden darf. Denn Ihr alle, die Ihr in Tarifkommissionen seid, werdet Euch doch nicht vom DGB-Grundsatzprogramm vorschreiben lassen wollen, wo Ihr nachher die Punkte setzt. Dies ist dann doch Sache der Tarifkommissionen. (Beifall)

Es geht aber darum, daß wir uns politisch dazu bekennen und daß wir politisch darum ringen, daß wir den Flächentarifvertrag erhalten. Wir erhalten ihn aber nicht, wenn wir starr bleiben und uns nicht bewegen.

Natürlich ist das in einem Punkt sehr schwierig, wenn es nämlich darum geht, die gleichen Bedingungen im Entgelt zu erhalten. Alle anderen Themen eines Flächentarifvertrages aber müssen sich auch daran messen lassen, ob mit der Öffnungsklausel die tarifliche Bindung und die Stärkung der Gewerkschaft und der Arbeitgeberverbände erreicht werden kann. Im Absatz 73 haben wir gestern gemeinsam beschlossen, daß wir starke Arbeitgeberverbände haben wollen. Dann müssen wir auch etwas dafür tun. Schönen Dank. (Beifall)

*Wolfgang Nacke (Gewerkschaft Holz und Kunststoff):* Ausgangspunkt der Diskussion ist nun einmal die Sorge um den Flächentarifvertrag und die Sorge darum, daß wir als Gewerkschaften noch Gestaltungsmacht in dieser Republik bleiben können. Was Walter eben angeführt hat, ist aber, glaube ich, eine Argumentation dafür, daß genau diese Passage so nicht in diesem Grundsatzprogramm stehen bleiben darf, (vereinzelt Beifall)

Denn die tarifliche Praxis ist, daß wir sehr vielfache und sehr unterschiedliche Regelungen in den Branchen haben. Ich nehme ein Beispiel aus meinem Zuständigkeitsbereich in der Holzverarbeitenden Industrie: Da haben wir zur Arbeitszeit Regelungen, die eine vielfältige Art der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ermöglichen. Das kennt Ihr aus vielen anderen Tarifverträgen: Das geht von Beibehaltung der 40-Stunden-Woche und Umsetzung in Freischichten bis hin zu einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden: da gibt es die Bandbreite der flexibilisierten wöchentlichen Arbeitszeit in der Größenordnung zwischen 33 und 40 Stunden: da gibt es andere Varianten, die als Wahlmöglichkeiten für die unterschiedlichsten Unter-

nehmen vorhanden sind und in Betriebsvereinbarungen geregelt werden können. Ich meine, wenn wir den Text so in das Grundsatzprogramm übernehmen würden, unterstellt dieser Text, daß das etwas Neues ist. und berücksichtigt nicht die Praxis und die Realität, die wir im Moment bereits haben, (vereinzelt Beifall)

Und ich kenne meine Gegenüber auf der Arbeitgeberseite: Sie würden daraus etwas interpretieren, was, wie Walter hier zu Recht gesagt hat, eigentlich nicht interpretationsfähig ist. Aber Fakt ist doch: Wir haben völlig unterschiedliche Ausgangspositionen mit unseren Tarifverträgen. Und ich denke, es wäre ein falsches Signal, den Text so in ein Grundsatzprogramm zu übernehmen, weil er interpretationsfähig ist. Deswegen bitte ich Euch. unserem Antrag zu folgen und diese Textpassage zu streichen. (Beifall)

*Bernd Rübsamen (IG Metall):* Ich nehme es vorweg. Ich bin auch der Auffassung, daß der Text so jedenfalls nicht im Grundsatzprogramm bleiben kann.

Die Ausführungen von Michael Wendl. Wolfgang Lemb und auch von Walter Riester haben deutlich gemacht, daß es sehr unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten dieses Textes gibt. [...]

Wolfgang Lemb hat hineininterpretiert, daß es möglich wäre, auf Grund von Tarifverträgen zukünftig unterschiedliche Tariflöhne zu vereinbaren - 13 DM. 20 DM in verschiedenen Betrieben. [...]

Walter Riester hat zu Recht gesagt, das sei natürlich nicht gemeint. Davon gehe ich auch aus. Aber es hat doch gezeigt, daß dieser Text sehr unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten zuläßt.

Meine Schlußfolgerung: Wenn eine solche Position in das Grundsatzprogramm hineingeschrieben wird, muß sie so klar sein, daß auch außerhalb dieses Saales jeder weiß, was wir damit wollen und was wir damit nicht wollen. Das wäre meine erste Anforderung an einen solchen Text.

Die zweite Feststellung: Wahlmöglichkeiten in Tarifverträgen. Das ist nicht nur in der Metallindustrie so. Wahlmöglichkeiten in Tarifverträgen sind doch keine neue Erfindung. Harald Schartau hat hier einige Möglichkeiten aufgezeigt. Wir haben auch in unserem Bereich sehr unterschiedliche Erfahrungen mit diesen Wahlmöglichkeiten gemacht. [...]

Ich komme aus einem Bereich in Frankfurt, im Rhein-Main-Gebiet. Dort haben wir sehr

stark die Informationstechnologie-Branche vertreten. Hier ist der Anspruch vorhanden, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, aber innerhalb tarifvertraglicher Grenzen. Wenn nötig, muß man in einem Projekt auch mal neun, zehn Stunden am Tag anwesend sein, kann aber sehr zeitnah den Freizeitausgleich realisieren. Deshalb ist es unheimlich wichtig, daß wir in unseren Tarifverträgen einen Ausgleichszeitraum festgelegt haben. Ich will damit sagen: Wir müssen dann auch klar tarifvertragliche Grenzen definieren. Das ist sicher so gemeint. Walter Riester hat es auch so ausgeführt. Das steht aber in dieser Deutlichkeit nicht im Grundsatzprogramm.

[...]

Letzter Punkt. Diesen muß man sehr offen ausdiskutieren. In dieser Auseinandersetzung stehen wir in dem Spagat zwischen unbegrenzten Wahlmöglichkeiten im Tarifvertrag und klar definierten tarifvertraglichen Grenzen. Wie weit geht das eigentlich? Bis zur Verbetrieblichung der Tarifverträge mit der Folge, daß Betriebsräte oftmals dann, wenn es zu weit geht, mit dem Rücken an der Wand stehen und praktisch ihre Position mit ihren Möglichkeiten nicht mehr durchsetzen können? Bis zu klar definierten tarifvertraglichen Grenzen, das heißt, daß wir in Tarifverträgen auch klarmachen müssen, daß die Betriebsräte Korsettstangen benötigen, an denen sie sich abstützen können? Das muß klar sein, wird aber in dem Text nicht klar formuliert.

Ich beziehe mich ausdrücklich noch einmal auf den zweiten Satz von Absatz 75. Da heißt es: „Flächentarifverträge müssen so gestaltet werden, daß sie den unterschiedlichen Realitäten in den einzelnen Branchen und Unternehmen entsprechen.“ ... Das könnte die Arbeitgeber auf die Idee bringen, der DGB legitimiere jetzt ihre Vorstellungen. Das würde natürlich einen erhöhten Druck in den Betrieben bringen.

[...]

*Michael Wendl:* Der Gegensatz besteht nicht darin, daß die einen nur zentrale Regelungen wollen, und die anderen die Öffnung für dezentrale Regelungen [...]

Als wir in der ÖTV-Delegation gestern diesen Absatz 75 diskutiert haben, hat man mich darauf aufmerksam gemacht, als ich das kritisierte, was ich eigentlich mit meiner Kritik wolle. Was in Absatz 75 steht, sei seit vielen Jahren tarifvertragliche, tarifpolitische Praxis der ÖTV. Das ist völlig richtig. [...]

Der Konfliktpunkt ist an einer anderen Stelle. Bis vor wenigen Jahren waren unsere tarifvertraglichen Regelungen die Mindestbedingungen. Wir haben in den Betrieben, in Regionen und auch in bestimmten Branchen übertarifliche Regelungen gehabt, die die betriebliche Umsetzung sicherstellten. Dieses Verhältnis hat sich jetzt dahingehend umgedreht, daß es übertarifliche Regelungen in den meisten Betrieben nicht mehr gibt, und aus der Sicht der Arbeitgeber, der Unternehmen, die früheren tariflichen Mindestbedingungen nun Höchstbedingungen geworden sind. Sie versuchen, von diesen Höchstbedingungen herunterzukommen. Das ist die Veränderung in der tarifpolitischen Praxis in den Unternehmen und Betrieben.

Jetzt ist meine Befürchtung, daß mit weiteren tarifvertraglichen Wahlmöglichkeiten ein Ventil geöffnet wird, das Mindestlohn-niveau, das wir tarifvertraglich fixiert haben, weiter abzusenken. Dies kann durch Arbeitszeitverkürzung ohne oder nur mit Teillohnausgleich geschehen, was ja faktisch auf Lohnkürzung hinausläuft. Dies kann dadurch passieren, daß bestimmte Einkommensbestandteile abgebaut werden, die jetzt noch tarifvertraglich festgelegt sind.

Um meine Befürchtung auf den Punkt zu bringen, will ich Wolfgang Streeck zitieren,... ein den Gewerkschaften nahestehender Sozialwissenschaftler. Er hat in den Gewerkschaftlichen Monatsheften im Februar 1996 zur Krise des Flächentarifvertrags geschrieben. Er sagt: „In dem Maße aber, wie Arbeitslosigkeit bei einer institutionell erzwungenen flachen Lohnstruktur dadurch verursacht wird, daß die niedrigsten zugelassenen Löhne den möglichen produktiven Beitrag der am wenigsten produktiven Arbeitsanbieter überschreiten, ist Zurückhaltung bei der Erhöhung des Lohn-niveaus als Strategie zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit unzureichend.“ Wolfgang Streeck fährt dann in dem Aufsatz fort, daß wir auf Grund der flachen Lohnstruktur, das heißt, daß die unteren Löhne relativ hoch sind im internationalen Vergleich, Regelungen brauchen, die zu einer größeren Lohnspreizung nach unten führen. Diese Lohnspreizung setzt natürlich an bei den niedrigen Löhnen. Das ist auch insofern naheliegend, weil die Arbeitskräfte mit den niedrigen Löhnen am leichtesten austauschbar sind.

Mir ist klar, daß die Anregung der Antragsberatungskommission von der Betriebsvereinbarung auf die tarifvertragliche Ebene geht. Aber ich habe die Befürchtung, daß immer in Krisensituationen, in Krisenbranchen, in Kri-

senunternehmen tarifvertragliche Wahlmöglichkeit zu Maßnahmen bei den am leichtesten austauschbaren, am leichtesten ersetzbaren Arbeitskräften führt. Wir haben das ja schon gemacht in der Vergangenheit durch Arbeitszeitverkürzung ohne oder nur mit unzureichendem Lohnausgleich, Teillohnausgleich, wodurch im Grunde das Lohnniveau der unteren Lohngruppen weiter nach unten gedrückt wird mit der Konsequenz, daß wir eine höhere Lohnspreizung bekommen.

Das werden wir in einzelnen Fällen gar nicht verhindern können. Wir werden es machen. Wir haben es auch für die ÖTV in den neuen Bundesländern nach langer, kontroverser Debatte - mit guten Argumenten - gemacht. Aber ich würde diese Strategie nicht als neue tarifpolitische Strategie der Gewerkschaften in ein Grundsatzprogramm hineinschreiben; es handelt sich für mich dabei um tarifpolitisches Krisenmanagement. (Beifall)

Dieses Krisenmanagement machen wir, aber ich bin nicht bereit, dieses Krisenmanagement sozusagen noch edel zu parfümieren als „neue tarifpolitische Strategie“. Das ist das Problem. (Beifall)

[...]

*Wolfgang Anschütz (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr):* Sicherlich soll dieses Signal, daß wir die Flächentarifverträge nicht mehr verteidigen, von dieser Passage nicht ausgehen. Wir haben es aber hier in den neuen Bundesländern ... mit der Situation zu tun, daß der Druck durch die Arbeitsplatzverluste, die Arbeitsplatzunsicherheit so riesig ist, daß uns die Tarifverträge unter den Händen kaputtgehen. Ich glaube, es ist die entscheidende Frage, ob wir hier und heute in der Tat das Signal einer veränderten, leicht veränderten Haltung im Rahmen der Flächentarifverträge setzen. Denn ein wichtiges Argument, Kolleginnen und Kollegen, gibt es, vor dem wir jeden Tag stehen: Wir wollen doch durch Veränderung im Flächentarifvertrag den Flächentarifvertrag selber sichern. Dies ist doch der entscheidende Punkt, daß wir der Tariffucht der Arbeitgeber etwas entgegensetzen müssen; denn ganz pragmatisch ist es bei uns im öffentlichen Dienst so: Wenn wir keine Verkehrsbetriebe mehr haben, dann haben wir auch keine wichtigen Bataillone mehr, die uns den Flächentarifvertrag halten und sichern und mit denen wir eine Strategie des Flächentarifvertrags absichern können. Das ist für uns ein Grund, daß wir innerhalb des Flächentarifvertrags Bewegung zeigen müssen.

[...]

*Detlef Hensche (IG Medien):* Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich habe jetzt lange zugehört und möchte allen Vorrednern einmal ein Kompliment machen: Eine so spannende Debatte habe ich lause nicht mehr erlebt. (Beifall)

Nein, das steht uns gut an, auch über Grundsatzfragen der Tarifpolitik auf einem DGB-Bundeskongreß zu reden.

Ich schicke ein Zweites voraus: Ich selbst fühle mich da hin- und hergerissen. Die IG Medien gehört zu den Gewerkschaften, die den Streichungsantrag gestellt haben. Auf der anderen Seite weiß ich genau: Wir können das Thema hier nicht schweigend übergehen - ich meine, auch nicht im Grundsatzprogramm.

Dritte Bemerkung: Das Unbehagen rührt ja daher, daß eine tarifpolitische Möglichkeit, die es seit eh und je gab, prekär geworden ist aufgrund der Angriffe der Gegenseite. Es gab ja Zeiten — Fritz Salm, vor 30 Jahren -in denen wir offensiv für eine betriebsnahe Tarifpolitik eingetreten sind. Das waren allerdings Zeiten der Vollbeschäftigung, da waren wir in der Offensive. Das Blatt hat sich gewendet. Gegenwärtig treten die Unternehmer unter den Fahnen „betriebsnahe Tarifpolitik“ mit der Zielsetzung an, die Normen des Flächentarifvertrags einzelbetrieblich zu unterlaufen. Das ist ja die Crux.

Ich glaube, da muß man auch genau hinhören. Ich kenne nun nicht von allen Vorrednern die Herkunft, aber mich hat schon beeindruckt, daß ein großer Teil ehrenamtlicher Funktionäre hier auf dem Podium gegen diesen Absatz 75 gesprochen hat, ganz offenkundig auch aus der Sorge heraus, daß hier möglicherweise unkontrolliert ein Stückchen Vollmacht und damit unerträgliche Belastungen auf die Schultern der Betriebsräte abgeladen werden (Beifall), die dann stellvertretend für die Gewerkschaften diese existentiellen Konflikte in den Betrieben aushallen müssen. Aber indem ich das sage, ist das schon wieder janusköpfig: denn dann müssen wir ja auch als Tarifvertragsparteien Wege öffnen.

[...]

Zweite Anmerkung: Ich bitte, eines nicht zu stark zu betonen; ich selbst halte das für falsch. Ich glaube nicht daran, daß wir durch Öffnungsklauseln - egal, auf welchem Feld - den Flächentarifvertrag retten, anders gewendet, daß wir durch Öffnungsklauseln Unternehmern die Rückkehr in die Arbeitgeberverbände nahe legen (Beifall) oder sie dazu zwingen, es sei denn, wir würden Öffnungs-

klauseln à la Gesamtmetall oder Bundesverband Druck akzeptieren, das heißt, daß wir beispielsweise Löhne und Dauer der Arbeitszeit oder die Länge desurlaubes im Tarifvertrag preisgeben. Wir haben so ein Muster aus dem Verlegerlager. Nach deren Entwurf endet dann ein Manteltarifvertrag nach zunächst 26 Paragraphen mit dem Paragraph 27: Im übrigen kann im Betrieb alles anders geregelt werden. Eine solche Öffnungsklausel heißt Abschied vom Tarifvertrag. Dann ist es die ehrlichere Lösung, gleich Firmentarifverträge einzugehen.

Ein zweites Argument: Wir haben auch als IG Medien unsere Erfahrungen mit Härteklauseln. Wir haben bereits 1992 beim Abschluß der Druckindustrie in den neuen Bundesländern — beim Stufenplan - eine Härteklausel eingebaut, die es ermöglichte, nach Zustimmung der Tarifvertragsparteien von jeweiligen Stufensprüngen für maximal ein Jahr Abstand zu nehmen. Kolleginnen und Kollegen! Diese Härteklausel ist kaum genutzt worden und hat die Erosion des Arbeitgeberverbandes in den neuen Bundesländern nicht aufgehalten. Quintessenz dieser Anmerkung also - auch noch einmal an die Adresse des Kollegen Anschütz gerichtet: Laßt uns nicht der Illusion aufsitzen, durch Öffnungsklauseln einen Beitrag zur Stabilität der Arbeitgeberverbände und damit zur Sicherheit des Verbandstarifvertrages zu leisten. Daran glaube ich nicht. (Beifall)

Dritte Anmerkung: Ich glaube, wir sollten redlicherweise einige Kategorien unterscheiden. Erstens müssen wir selbst zur Kenntnis nehmen, daß die Uniformität der Arbeitsbedingungen und der Rahmenbedingungen für die Arbeitsorganisation, die uns selbst ja auch jahrzehntelang nach dem Muster des industriellen Großbetriebes geprägt hat, nicht mehr überall fraglos hingenommen wird. Dabei rede ich jetzt nicht von Unternehmern, sondern von Belegschaften und Belegschaftsteilen, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Es gibt Themen der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsorganisation, in denen wir mit mehr Behutsamkeit im Flächentarifvertrag - das sage ich ganz deutlich - auch Öffnungen vorsehen sollten, sei es für betriebliche Experimente, für unterschiedliche Regelungen zwischen einzelnen Abteilungen und Beschäftigtengruppen, allerdings immer auf dem Niveau einheitlicher materieller Bedingungen, was Löhne, Gehälter, Arbeitszeit, Urlaub, Einmalzahlung und andere Dinge angeht. Das ist eine Form von Öffnungsklauseln, die wir den diffe-

renzierten Erwartungen unserer Mitglieder und den Beschäftigten in den Betrieben schuldig sind.

Eine andere Kategorie ist das, was sich wie ein roter Faden durch die ganze Diskussion zieht: Wie gehen wir eigentlich mit dem Ansinnen der Unternehmer und einzelner Betriebsleitungen um, von bestehenden Tarifverträgen im materiellen Kern abzuweichen, und zwar natürlich nach unten abzuweichen? Auch hier, liebe Kolleginnen und Kollegen, gibt es unterschiedliche Konstellationen und Anfangsbedingungen. Es war von Krisen -oder Härtekláuseln die Rede. Ich halte das auch in Zukunft nicht für ausgeschlossen. Wir werden noch heftig darum ringen müssen - das scheint mir nicht ausdiskutiert zu sein - unter welchen Konditionen wir derartige Öffnungsklauseln als Härtefallklauseln in Tarifverträge schreiben.

Eine weitere Frage: Welche Themen kommen sonst in Frage? Walter Riestler hat erwähnt, daß mittlerweile, glaube ich, fast alle Gewerkschaften beschäftigungssichernde Klauseln in die Tarifverträge geschrieben haben. Das sind Öffnungsklauseln, und zwar unter einer ganz bestimmten Zielsetzung. Ich habe bisher kein Argument gehört - wenn ich richtig zugehört habe, auch nicht von Michael Wendt -, daß solche beschäftigungssichernden Klauseln in Bausch und Bogen zu verurteilen wären. [...]

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ein dritter Punkt neben Themen und Verfahren ist: Wie gestalten wir solche Öffnungsklauseln aus? Dazu enthält der Absatz im letzten Satz einen zugegebenermaßen sehr richtigen und sehr begrüßenswerten Ansatz, nämlich die der Optionen oder Wahlmöglichkeiten. Ich halte es übrigens auch für richtig, wenn man sich Öffnungsklauseln zuwendet, die Bedingungen und auch die Inhalte unterschiedlicher Fallgestaltungen tunlichst abschließend alternativ im Tarifvertrag aufzuzählen. Dann kann jeweils die Betriebspartei ohne Verhandlungsspielraum von einzelnen Optionen Gebrauch machen ... Was allerdings auch mir Bauchschmerzen bereitet, ist eine Formulierung im zweiten Satz des Absatzes 75, die nach meinem Geschmack als generelles politisches Signal mißverstanden werden kann, nach dem Motto: Aha. der DGB ist auf dem Weg, sich in die Arme der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände zu werfen und generell Öffnungsklauseln in Tarifverträgen zuzulassen. Ich störe mich sehr an dem Wörtchen „Realitäten“. Was ist denn die Realität? Ist das die vom Unternehmer gesetzte Realität in den Betrieben?

Dem wollen wir doch wohl nicht Rechnung tragen. Damit gäben wir unseren normativen und politischen Anspruch auf. (Beifall)

[...]

*Gerd Keuchel (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen):* [...] Wenn wir Absatz 75 streichen, wird das keinen Arbeitgeber abhalten, im Zweifel trotzdem Öffnungsklauseln oder sonstige Regelungen zu fordern, die er für richtig hält. Daher ist der wichtigste Punkt zu wissen, wie wir damit umgehen. Ob wir ein Programm, das wir verabschieden, realisieren können, hat viel mit unserer Mächtigkeit zu tun, aber auch damit, ob wir die Kraft einsetzen können und ob sie ausreicht, um das alles zu realisieren.

[...]

Wir wollen mit dieser Diskussion erreichen - und deshalb bitte ich. das Augenmerk nicht nur auf den Absatz 75, sondern auch auf Absatz 77 zu richten -, daß wir die Regelungen, die in Tarifverträgen vereinbart werden, unverändert als Mindestbedingungen festschreiben, die auch betrieblich nicht unterschritten werden dürfen. Deshalb halte ich es für wichtig, daß wir Absatz 75 verbinden mit Absatz 77, um deutlich zu machen, daß hier nicht zu zwei unterschiedliche Regelungen kommen oder wir nach Absatz 75 aufhören, miteinander zu leben. Wenn ich über die Frage des Absatzes 75 rede .... ist für mich jedenfalls nicht darin enthalten ..., ob ich Mindestbedingungen betrieblich unterschreiten kann - das will Absatz 77 ausschließen -. sondern es steht darin, wie ich im Zweifel Mindestbedingungen gestalte, ohne sie aufzugeben, aber trotzdem in der Lage bin, unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten in Betrieben zu regeln.

Ich will versuchen, das an einigen Beispielen aus dem HBV-Bereich zu erläutern. Es muß Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte geben, in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt zu sein, obwohl wir im HBV-Bereich immer wieder versuchen oder versucht haben, ein Vollzeit-arbeitsverhältnis als Normal-Arbeitsverhältnis zu sehen. Aber trotzdem müssen den Beschäftigten Wahlmöglichkeiten eingeräumt werden. Beispielsweise können wir auch über Arbeitszeitmodelle in der Lage sein. Betrieben und damit auch Betriebsräten und Belegschaften die Möglichkeit zu bieten, unter ein, zwei oder drei Arbeitszeitsystemen, welche wir in den Tarifverträgen aber relativ klar regeln, auszuwählen, also eventuell sowohl eine 5-Tage-Woche als auch eine 4-Tage-Woche. die sich natürlich bei den täglichen Arbeitszeiten unterscheiden.



Ich will noch einen weiteren Begriff ansprechen, die Arbeitszeitkonten. Ich kann mir kaum vorstellen, daß man Arbeitszeitkonten -was immer jeder unter diesem Begriff versteht -. einführt, wenn die Arbeitnehmer nicht Wahlmöglichkeiten haben. Ein Arbeitnehmer will das vielleicht zum früheren Weg in die Rente nutzen, ein anderer nimmt im Zweifel ein Sabbatjahr in Anspruch oder strebt andere Lösungen an. die diesen Weg für ihn überhaupt erst interessant machen.

Ich will noch eine Erfahrung erläutern, die wir im HBV-Bereich gemacht haben. Als wir zuletzt im Einzelhandel - ich spreche sehr gerne von dem Bereich, weil er mit 2,5 Millionen Beschäftigten der größte Bereich bei HBV ist - die 37,5-Stunden-Woche haben realisieren können, bekamen wir in den Betrieben erst dann eine richtige Unterstützung, als wir die Verkürzung der Arbeitszeit mit verschiedenen Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten ausgestattet hatten, damit also auch den Betrieben die Möglichkeit boten, aus verschiedenen Alternativen auszuwählen. Die Beschäftigten hatten nämlich absolut unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie die Verkürzung umgesetzt werden sollte.

[...]

*Werner Bischoff (IG Chemie-Papier-Keramik):*

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich möchte auch dafür werben, daß die Empfehlung der Antragsberatungskommission von den Delegierten angenommen wird. Ich glaube, die gesamte Diskussion zeigt sehr klar, daß viele Beiträge, die hier gehalten wurden, immer von der Sorge geprägt waren: Was kann uns in der betrieblichen Praxis passieren, wenn die Schutzfunktion des Tarifvertrages nicht mehr funktioniert?

In dem Zusammenhang möchte ich darum bitten, die Diskussion nicht nur auf den Absatz 75 zu verengen, sondern alle Punkte aufzugreifen, die sich mit der Herausforderung dessen, was durch den Tarifvertrag zu lösen ist, beschäftigen. Das heißt, wir müssen sowohl in den Absätzen 73 als auch 74 nachlesen, was darin zum Tarifvertrag gesagt wird.

Ich will ausdrücklich unterstreichen, was mein Vorredner Gerd Keuchel gesagt hat. Er hat darum gebeten, sich auch das anzuschauen, was in dem nachfolgenden Absatz 77 steht. Dort ist von Mindestbedingungen die Rede. Wenn man die vorhergehenden und die nachfolgenden Formulierungen im Zusammenhang liest, wird vieles von der Dramatik, die jetzt in den Absatz 75 interpretiert wurde, herausgenommen und damit deutlich, daß wir in

all diesen Passagen ein klares Bekenntnis zur Schutzfunktion des Tarifvertrages haben.

Wir von der Antragsberatungskommission wollen in keiner Weise mit unserer Formulierung die Mindestbedingungen, die der Tarifvertrag regeln will, aushebeln oder den Arbeitgebern die Möglichkeit bieten, über diese Formulierung einen Eingriff in unsere tarifpolitische Praxis vorzunehmen. ... Ich meine aber auch, wir sollten uns selber den Spiegel vorhalten. Es darf nicht sein, hier eine Diskussion zu führen, die zwar von der Sorge geprägt ist, wie es in den Betrieben läuft, daß aber jeder das wegdrückt, was tatsächlich dort geschieht. Diese Diskussion ist nur akzeptabel sowie unter uns offen und ehrlich, wenn wir uns vor Augen halten, was heute in den Betrieben geschieht.

Ich weiß aus vielerlei Kenntnis der Praxis aus Nordrhein-Westfalen sowie aus dem eigenen Verband IG Chemie, aber auch aus anderen Gewerkschaften, daß wir in vielen Bereichen oftmals Bedingungen akzeptieren müssen, die wir eigentlich nicht annehmen wollten, die wir aber unter dem Druck der Verhältnisse doch aufgegriffen haben. Wenn diese Erpressungsversuche im Betrieb stattfinden, ist es anständig und ehrlich, daß wir als Gewerkschaften uns nicht nur auf Grundsätze berufen, sondern die Ausnahmen, die wir eingehen müssen, von den Betriebsräten gemeinsam mit der Gewerkschaft beschließen. Wir können nicht am Samstag auf der Konferenz eherne Grundsätze diskutieren, wenn das, was in der Woche geschieht, nicht mit ihnen übereinstimmt. An diese Ehrlichkeit appelliere ich, auch wenn es um diese Regelung geht. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Laßt mich noch etwas zu den Öffnungsklauseln sagen. Es muß doch verdeutlicht werden, daß wir leider schon in der Vergangenheit Öffnungsklauseln hatten, die uns in die Situation brachten, daß sie nach oben gegangen sind. Als es den Betrieben besser ging und es betrieblichen Spielraum gab, ging es um eine Reihe von Öffnungsklauseln, mit denen mehr gezahlt wurde, als von uns im Tarifvertrag in den Mindestbedingungen vereinbart worden war. Wenn wir nun darüber reden, wie wir die Schutzfunktion des Tarifvertrages erhalten können, unternehmen wir das doch nicht, indem wir an den Stundenlohn gehen. Guckt Euch doch die betriebliche Praxis an! Ihr habt immer versucht, dort Öffnungsklauseln einzubringen, wo zum Beispiel zum 13. Monatseinkommen oder zum Jahresgehalt Regelungen gefunden wurden, die dem einzelnen das

Monatseinkommen gewährleisten. Insofern stellten die Öffnungsklauseln immer den Versuch dar, in der konkreten Situation zu reagieren.

Wenn wir für die Arbeitszeit Öffnungsklauseln einführen, geschah dies doch, damit die Betriebsräte stärker verhandeln konnten, indem wir für sie rechts und links Leitplanken einbauten, damit sie innerhalb dieser Planken betriebliche Regelungen finden konnten. Wir haben damit erreicht, daß nicht unterhalb der Mindestbedingungen gegangen werden konnte. Wer sich die Tarifverträge anschaut, wird sicherlich bestätigen können, daß sich diese Regelungen in der Praxis bewährt haben.

Ein Letztes darf uns nicht egal sein. Wenn wir denn eherne Grundsätze verkünden und die Arbeitgeber praktische Politik betreiben, indem sie aus den Verbänden austreten, befinden wir uns in der Situation, einen Verbands- oder einen Regionaltarifvertrag abzuschließen, der in der Praxis nur noch für die Minderheit der Betriebe Gültigkeit hat. Ich kann nur sagen: Es darf nicht sein, daß die tarifvertraglichen Regelungen durch Arbeitgeber unterlaufen werden, die aus den Verbänden austreten. Deswegen stellt sich für mich im Zusammenhang mit den Öffnungsklauseln die Frage, ob man damit nicht die Verbände zusammenhalten kann. Denn wir werden auf Dauer nur unsere Arbeit leisten können, wenn wir starke Verbände haben, mit denen wir tarifpolitische Lösungen für die Zukunft finden. Wir werden das nicht in Tarifverträgen für einzelne Betriebe leisten können; es sei denn, es handelt sich um große Betriebe.

Ich sage hier aber auch, liebe Kolleginnen und Kollegen: Wir brauchen die großen Betriebe zum Beispiel in der chemischen Industrie. Sie müssen uns erhalten bleiben, damit die mittleren und kleinen Betriebe im Geleitzug dieser großen akzeptable Tarifregelungen finden. Wenn uns die großen Betriebe wegbrächen und wir nur noch kleine und mittlere hätten, würde das unsere Gestaltungskraft wesentlich einschränken. Von daher sage ich: Wenn es denn Öffnungsklauseln gibt, sind sie nicht für die großen Betriebe. [...]

*Reinhard Schwitzer (IG Metall):* Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich habe den Eindruck, daß alle Einzelgewerkschaften im DGB auch ohne Formulierung im Grundsatzprogramm immer schon Tarifpolitik gemacht haben. Ich weiß nicht, ob es notwendig ist, daß im Grundsatzprogramm eine Formulierung aufgenommen wird, die dann präjudiziert, was die zukünftige Tarifpolitik beinhalten soll.

Ich habe Fragen an die Diskussion und insbesondere an diese Textstelle. Ich frage mich: Welche Botschaft geht eigentlich von dieser Textstelle aus? Der erste Satz heißt: „Wir streben ein neues Verhältnis von Flächentarifverträgen und der jeweiligen Umsetzung in den Betrieben an.“ Da frage ich: Welches Verhältnis? Wie sieht das eigentlich aus? Viel wichtiger aber ist eine Diskussion über die Frage: Wie sieht denn das alte Verhältnis aus? Wie sieht das aus, was wir zur Zeit in allen Tarifbereichen der Gewerkschaften praktizieren?

Ich will einmal einen Ausschnitt referieren aus der Metallindustrie in Niedersachsen. Wenn ich es richtig im Kopf habe, haben wir im gemeinsamen Manteltarifvertrag 29 tarifliche Öffnungsklauseln, 29 Möglichkeiten, daß Betriebe, Betriebsparteien - auf der Grundlage des Tarifvertrages allerdings - Regelungen treffen können. [...]

Ich sehe die Gefahr, liebe Kolleginnen und Kollegen, und ich meine, das hat mein Vorredner völlig unterschätzt, daß die Botschaft aus dieser Textstelle völlig falsch interpretiert wird und völlig falsch verstanden wird. (Beifall)

Ich meine, wenn der Tarifvertrag heute schon so viele Möglichkeiten bietet, dann werden wir auch ohne diese Botschaft im Grundsatzprogramm weiter Tarifverträge entwickeln können. Ich habe also den Eindruck, daß es sich hierbei um ein völlig falsches Signal handelt. Dieses falsche Signal - und das ist meine Angst - gibt den Kräften in den Unternehmen Auftrieb - und die erlebt man nicht nur bei Tarifverhandlungen, sondern auch als Personalchefs oder Damen und Herren auf der anderen Seite -, denen in der politischen Diskussion über die betriebliche Situation nichts anderes mehr einfällt, als uns seit zwei bis drei Jahren zu erzählen, das Wohl und Wehe des Betriebes hinge davon ab, daß der Tarifvertrag so starr und so beschissen sei - denen fällt in der Tat nichts anderes mehr ein. Und leider ist ein Großteil von uns auch auf diese Diskussionen permanent eingeschwenkt.

Ich habe es in meiner tarifpolitischen Praxis ganz selten erlebt, daß die Gestaltungsvarianten im Tarifvertrag nicht ausgereicht haben, betriebliche Lösungen zu finden. Und wenn es im Tarifvertrag nicht möglich war, dann haben wir natürlich die Tarifvertragsparteien geholt und haben das mit den Tarifvertragsparteien und im Tarifvertrag entsprechend geregelt. Wer sich aber durch betriebliche Regelungen

aus der Tarifautonomie verabschieden will, der macht das sowieso, mit oder ohne Tarifvertrag! Der macht jedenfalls den Versuch. Da ist dann eher zu diskutieren - und da wäre ich dann auch eher dazu bereit - wie denn eigentlich die gewerkschaftliche Betriebspolitik in solchen Betrieben ist, wo es darum geht, Gewerkschaften zu verankern, und wie eine gewerkschaftliche Betriebspolitik zu entwickeln ist, damit so etwas nicht passiert, daß die Tarifautonomie durch betriebliche Regelungen unterlaufen wird.

[...]

*Walter Riemer:* Ich glaube, insgesamt können wir uns solche Debatten zukünftig nur wünschen, (vereinzelt Beifall)

Trotzdem sage ich an dem Punkt: Aus meiner persönlichen Bewertung heraus leidet die Debatte darunter - und zwar sowohl bei denjenigen, die für Annahme dieses Absatzes sprechen, als auch bei denjenigen, die ihn ablehnen -, daß eine ganze Menge Mißverständnisse vorhanden sind. Ich möchte versuchen, sie ein bißchen zu sortieren, mich bemühen, sie auszuräumen.

Ich habe auch das Gefühl, daß der Text zu Mißverständnissen führen kann. Ich möchte Euch dann persönlich eine Alternative vorschlagen. Aber zuerst spreche ich als Delegierter. Später müßten wir als Antragsberatungskommission etwas machen.

Grundmißverständnis: Es geht in diesem Absatz 75 nicht um die Frage, wie und in welcher Form tarifliche Mindestbedingungen unterschritten werden könnten. Hier sagt Absatz 77 sehr klar und sehr abschließend: „Bei aller Offenheit für situationsangepaßte Lösungen bleibt klargestellt: Die Regelung von Entgelt und Arbeitsbedingungen in den Flächentarifen bleibt das zentrale Instrument, um Mindestbedingungen verbindlich festzulegen. Das Solidaritätsprinzip tarifpolitischer Gestaltung darf nicht ausgehöhlt werden.“ Vor diesem Absatz 77 kommen zwei Absätze, die Absätze 75 und 76. Absatz 76, den wir noch nicht diskutieren, spricht eigentlich die Reformierung von Entgelttarifverträgen zu gemeinsamen Entgelttarifverträgen an. Antrag 75, über den wir jetzt debattieren, sagt, der Flächentarifvertrag braucht Gestaltungsmöglichkeiten.

Detlef, ich unterstreiche, was Du sagst. Abstriche vom Flächentarifvertrag werden den Flächentarifvertrag nicht retten. Das sehe ich völlig wie Du. Aber ich bin auch der Auffassung, daß der Flächentarifvertrag Gestal-

tungsmöglichkeiten eröffnen muß, im Interesse der Beschäftigten und der unterschiedlichen Bedingungen der Betriebe, und zwar geregelt von den Tarifvertragsparteien, um Tarifautonomie zu halten und - jetzt gehe ich auf Reinhard Schwitzer ein - um zu verhindern, daß Betriebsparteien die Umsetzung des Flächentarifvertrages am Tarifvertrag selbst anders vornehmen und damit Tarifautonomie unterlaufen. Deswegen brauchen wir ein neues Verhältnis, und zwar ein geregeltes, zwischen Flächentarifvertrag und betrieblicher Umsetzung.

Mit dem zweiten Satz wurden die großen Mißverständnisse ausgelöst. Wenn ein Satz Mißverständnisse auslöst - ganz gleich, ob berechtigt oder nicht -, müssen wir uns natürlich bemühen, ihn zu verändern, kann er so nicht im Grundsatzprogramm bleiben. Auch dieser Satz war von den Autoren - dazu gehöre ich nicht, ich habe mich erst später damit befaßt - so gedacht, daß die unterschiedlichen Realitäten in den Betrieben in den Tarifverträgen berücksichtigt werden sollen. Nicht, daß der Betrieb davon abweichen könnte, wenn er sozusagen die tariflichen Mindestbedingungen nicht mehr einhalten kann. Der gesamte Absatz 75 ist der Gestaltungsanspruch.

Da würde mir als Delegierter ein zweiter Satz besser gefallen. Schauen wir mal, wie Eure Reaktion ist. Zum einen möchte ich auch das aufnehmen, was Kollege Keuchel gesagt hat. Der zweite Satz würde lauten: „Flächentarifverträge sollen die differenzierten Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen sowie die unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Branchen und Unternehmen gestalten.“

Er sagt das, was man will. Also nicht auf die unterschiedlichen Bedingungen mit Unterschreitung der Mindestbedingungen einzugehen, sondern die unterschiedlichen Bedingungen, wie sie real da sind, so zu gestalten durch die Tarifvertragsparteien, ... daß sie nicht von den Betriebsparteien über Öffnungsklauseln oder mit Unterschreitung der Tarifverträge umgewendet werden. [...]

Letzter Satz, der die geregelten Wahlmöglichkeiten betrifft. Das entscheidende Wort, das ich all denjenigen sagen möchte, die Ängste und Befürchtungen haben bei Wahlmöglichkeiten: Es ist nicht die Frage der Wahlmöglichkeiten, sondern der Regelung, abschließend von den Tarifvertragsparteien geregelt. Wo das nicht gemacht wird, auch schon in bestehenden Tarifverträgen, entwickeln sich betriebliche Prozesse der Betriebsparteien,

und zwar nicht nur unter Druck, sondern sie entwickeln sich auch dort, wo der Tarifvertrag diese Gestaltungsmöglichkeiten nicht eröffnet, weil die Betriebsparteien zu Recht sagen, für uns gibt es das nicht her.

Ich habe Euch vorhin das Beispiel der Informations- und Kommunikationstechnologien aufgezeigt. Da nützt es mir gar nichts, wenn Reinhard Schwitzer sagt - ich mache das in der Öffentlichkeit bei Tarifverhandlungen natürlich auch, um Argumente wegzuputzen -. wir haben an 32 Stellen Öffnungsmöglichkeiten. Der Lohnrahmentarifvertrag II von Baden-Württemberg, der die Leistungsentlohnung regelt, hat das auch. An 32 Stellen sagt er, die Tarifvertragsparteien können das, was sie beschließen, noch real ausformulieren.

Ich denke, wir müssen schon die sehr unterschiedlich sich entwickelnden Bedingungen in den Betrieben aufgreifen und im Tarifvertrag geregelt sagen, welche Möglichkeiten der Gestaltung wir haben. Wenn der Text - die Kritik hat es aufgezeigt - insbesondere im zweiten Satz diese mißverständliche Interpretation zuläßt, wie viele gesagt haben, als falsches Signal dann in der praktischen Politik die Gegenseite munitioniert, muß er geändert werden. Und zwar unabhängig davon, ob die Autoren das wollten oder nicht.

Ich lese diesen Satz noch einmal von „Flächentarifverträge sollen die differenzierten Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen sowie die unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen Branchen und Unternehmen gestalten.“ Sie sollen gestalten. Das ist das, was ich vor dem Hintergrund der Diskussion versucht habe, jetzt nochmals zu klären. Es geht im Absatz 75 nicht um die Frage, Einschränkung oder gar Unterschreitung von Mindestbedingungen, sondern um den Gestaltungsansatz. Absatz 77 sagt in einer sehr abschließenden Form, daß wir nicht bereit sind, die tariflichen Mindestbedingungen zu unterschreiten. (Beifall)

*Gaby Scheuermann (Vorsitzende des Kongresses):* Danke, Walter. - Damit ist unsere Diskussionsreihe abgeschlossen. Die Antragsberatungskommission möchte .... vielleicht eine geänderte Empfehlung abgeben.

*Rolf Steinmann (Sprecher der Antragsberatungskommission):* Liebe Kolleginnen und Kollegen! Wir haben uns eben kurz beraten und schlagen Euch vor, den im zweiten Satz veränderten Text, den Walter Riester vorgetragen hat, einzubauen. [...] Mit dieser Veränderung im zweiten Satz empfehlen wir, diesem Absatz zuzustimmen.

*Gaby Scheuermann:* ... Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission zustimmen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. - Wer stimmt dagegen? - Stimmenthaltungen? - Bei mehreren Gegenstimmen und einigen Stimmenthaltungen so angenommen. Vielen Dank. (Beifall)

## Themenbereich: Organisationsreform/ Rechtsschutz

*Doris Fürbeth (Vorsitzende des Kongresses):* Wir kommen jetzt zum Block der Anträge zur Organisationsreform.[...] Es liegt dazu eine Wortmeldung zur Geschäftsordnung vor. [...]

*Klaus Wiesehügel (Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt):* Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich möchte den Geschäftsordnungsantrag stellen, diesen Block nicht zu behandeln und auf den Ordentlichen Gewerkschaftstag 1998 zu vertagen, (vereinzelt Beifall)

Ich will das kurz begründen: In diesem Block sind Anträge von elementarer Bedeutung für den DGB und für uns alle. Es sind Probleme darin zu Abgrenzungsfragen und besonders zum Rechtsschutz. Und da ich weiß, daß es kontroverse Meinungen in diesem Bereich gibt, denke ich, daß es auch zu einer ausführlichen Debatte kommen müßte. Da wir aber auch noch ein Schlußwort berücksichtigen müssen, hätten wir für die Debatte nicht einmal mehr eine Stunde Zeit. Ich möchte nicht, daß wir bei solch elementaren Anträgen, die uns alle sehr stark betreffen, zum Schluß die Situation erleben, daß der Redner, der sich ernsthaft um seine Positionen bemüht, von anderen ein bißchen als Abreiseverhinderer angesehen wird. Das ist dann eine Geschichte, die sehr schwierig wird.

[...]

Die Vision von Klaus Zwickel, daß es nur noch fünf Gewerkschaftsblöcke innerhalb des DGB geben wird, wird von Tag zu Tag realistischer. So will ich es mal ausdrücken. Zumindest bewegt sich alles ein Stück dahin.

Innerhalb kürzester Zeit bekommen wir eine ungeheure Bewegung innerhalb der Landschaft des DGB. Ich habe gestern selbst die Frage gestellt: Quo vadis DGB? Ich kann mir allen Ernstes nicht vorstellen, daß der DGB bei nur noch fünf existierenden Gewerk-

schaften - so wie die Vision hier steht, über die hinter den Kulissen auch überall diskutiert wird - dann noch genauso aussieht wie jetzt, daß das keine Konsequenz haben würde. Darüber muß sich jeder im klaren sein, der dies auch betreibt.

Dann kann man nicht jetzt, 1996, schon Weichen stellen, organisationspolitische Empfehlungen geben, auch Aussagen zur Satzung des DGB beschließen, wenn 1998 diese Vision viel, viel realer geworden ist. als sie sich uns heute schon darstellt. Deswegen sollten wir auch tatsächlich diesen Bereich auf den Kongreß 1998, der sich mit den dann auch bestehenden Realitäten viel besser beschäftigen kann, verschieben. Und damit wir auch in der Frage des Rechtsschutzes etwas mehr Bewegung bekommen, stelle ich den Antrag, den gesamten Block zu vertagen und den DGB-Bundesvorstand zu beauftragen, im Sinne der Empfehlung der Antragsberatungskommission zum Rechtsschutz zu verfahren, sprich, eine Konzeption vorzubereiten, wie wir dann 1998 endgültig in dieser Frage entscheiden sollen. Vielen Dank. (Beifall)

*Doris Fürbeth:* Kolleginnen und Kollegen! Nach unserer Geschäftsordnung spricht jeweils einer dafür, einer dagegen. Kollege Detlef Hensche spricht jetzt gegen diesen Antrag.

*Detlef Hensche (IG Medien):* Liebe Kolleginnen und Kollegen! Jetzt haben wir drei Tage darüber diskutiert, wie wir die Welt verändern - mit Kraft und Macht. Aber wenn es daran geht, wie wir uns selbst reformieren, verordnen wir uns Sprachlosigkeit. (Beifall)

Ich habe manchmal den Eindruck, das Kardinalskollegium der Katholischen Kirche ist geradezu ein Springquell an innerer Reformfähigkeit, gemessen am Deutschen Gewerkschaftsbund. (Beifall)

Zweiter Punkt: Eine Sorge teile ich mit Klaus WieseHügel. Es ist nur noch eine Stunde Zeit. Auch diese Tatsache spricht für sich. Dennoch haben wir die Gelegenheit, auch in einer Stunde die relativ wenigen Anträge zu behandeln. Es gibt einige Anträge darunter. die brauchen wir auch, wie beispielsweise den Rechtsschutz.

Ich stimme inhaltlich sogar Klaus WieseHügel zu. Viele von uns beschleicht in der letzten Zeit zunehmend das Unbehagen, daß wir hier und da über Reformen des DGB reden, auch der Gewerkschaften, unter der Hand allerdings - gleichsam im Rücken des DGB - sich eine Weichenstellung vollzieht in

eine Zukunft, bei der man sich fragen kann, ob es dann überhaupt noch einen Deutschen Gewerkschaftsbund gibt. (Beifall)

Das alles wird nicht diskutiert. Nicht offiziell. Nun haben wir hier den Kongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Wer wäre denn am ehesten legitimiert, auch dazu etwas zu sagen: a) in der Diskussion, b) beispielsweise in der Verabschiedung des Antrages O7. wenn nicht dieser Kongreß. Ich habe meine Zweifel, diese Fragen nach bekanntem Muster jetzt wiederum an den DGB-Bundesvorstand zu überweisen; mit den Folgen, die jeder kennt. Das heißt, daß unter der Hand die Weichen weiter gestellt werden, ohne daß ein planerischer, politischer Diskussionsprozeß darüber stattfindet, wie wir unseren Deutschen Gewerkschaftsbund reformieren wollen. (Beifall)

Aus diesem Grunde bitte ich, dem Geschäftsordnungsantrag von Klaus WieseHügel nicht zu folgen, in die Beratungen einzutreten und die notwendigen Beschlüsse zu fassen. 60 Minuten reichen. (Beifall)

*Doris Fürbeth:* Danke, Detlef. - Wir kommen jetzt zur Abstimmung. Es reicht die einfache Mehrheit. Wer für den Geschäftsordnungsantrag des Kollegen WieseHügel stimmen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Wer stimmt dagegen? - Enthaltungen? - Das zweite war eindeutig die Mehrheit. (Beifall)

Somit steigen wir ein in die Beratung der Anträge zur Organisationsreform. [...]

*Helmut Manz (Sprecher der Antragsberatungskommission):* Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Zum Rechtsschutz liegen drei Anträge vor. Die Antragsberatungskommission schlägt dazu folgendes vor: Erstens den Antrag O1 der GdED in der geänderten Fassung, wie ausgedruckt, anzunehmen. Zweitens empfehlen wir, Antrag O2 der IG Chemie-Papier-Keramik, der IG Bergbau und Energie sowie der Gewerkschaft Leder, und Antrag O3 der Gewerkschaft der Polizei als Material zu Antrag O1 anzunehmen.<sup>1</sup>

[...]

<sup>1</sup> Antrag O1 zielt darauf ab, mit Hilfe von Pilotobjekten zwei Alternativen zu prüfen: 1. Der Rechtsschutz bleibt als „Leistung des DGB“ erhalten, wird aber effektiver organisiert. Die Kosten des Rechtsschutzes werden „im Verhältnis der Inanspruchnahme auf die Einzelgewerkschaften verteilt“. 2. Der Rechtsschutz wird als eine ..eigenständige Service-Einheit (GmbH)“ ausgegliedert. Die Kosten werden ebenfalls „im Ver

Kolleginnen und Kollegen! Eine ganz kurze Begründung dazu. Wir haben es ja mit der Tatsache zu tun, mehr als 200 000 Klagenzugänge pro Jahr zu haben. Das könnte man auch so auslegen, daß der DGB-Rechtsschutz damit die größte „arbeits- und sozialrechtliche Kanzlei Deutschlands“ ist. Das beschreibt auch die Wichtigkeit des Rechtsschutzes für uns.

Bei allen Erfolgen und der Bedeutung des Rechtsschutzes für die Mitgliedsgewerkschaften und ihre Mitglieder gibt es offenbar Probleme, die sich auf zwei Komplexe konzentrieren. Erstens mehren sich die Stimmen, die an der Qualität des DGB-Rechtsschutzes Kritik üben, und zweitens treibt viele zunehmend die Sorge um, daß die Bemühungen um eine Effizienzsteigerung im DGB-Rechtsschutz keine hinreichenden Erfolge mit sich bringen und sich von daher die Frage nach der Finanzierbarkeit dieser wichtigen Serviceleistungen für alle Gewerkschaftsmitglieder ganz grundsätzlich stellt.

Ich erinnere an den Berliner Kongreß-Beschluß von 1994, will aber gleichzeitig sagen, daß sich inzwischen die Fachleute aus DGB und Mitgliedsgewerkschaften an diesem Auftrag mit großem Nachdruck beteiligt und daran gearbeitet haben. Aber alle eingeleiteten Maßnahmen waren offenbar nicht dazu geeignet, die kritische Diskussion über die Qualität und die Effizienz des DGB-Rechtsschutzes verstummen zu lassen. Gleichzeitig wird immer lauter die Frage nach der Finanzierbarkeit des Rechtsschutzes gestellt.

Nun wissen wir ja alle, das hat etwas mit Ressourcen-Knappheit in den Gewerkschaften und auch mit unterschiedlichen Auffassungen darüber zu tun, ob der Rechtsschutz als unmittelbarer Service von der jeweiligen Mitgliedsgewerkschaft selbst oder als gemeinsame Leistung aller DGB-Gewerkschaften organisiert werden soll.

Schließlich findet auch im DGB-Rechtsschutzapparat, für den knapp 100 Millionen DM pro Jahr aufgewandt werden und der rund 1000 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt, ein interner Lasten- und Solidaritätsausgleich zwischen den Gewerkschaften statt. Das hat seine Gründe. Der notwendige Aufwand für den Rechtsschutz ist bekanntlich sehr unterschiedlich. Das hat auch mit Betriebsgrößenstrukturen zu tun und mit der Frage, ob Groß- oder Kleinbetriebe im Betreuungsbereich dominieren.

Mit diesen grundsätzlichen Hinweisen möchte ich hier auf die Dimension der Pro-

bleme aufmerksam machen. Mit der Formulierung im Antrag, mit der erneuten Fristsetzung bis spätestens zum 16. Ordentlichen Bundeskongreß 1998, haben wir auch einen zeitlichen Druck ausgeübt. Denn das heißt ja, daß die Beratungen praktisch Ende nächsten Jahres zu Ende kommen müssen.

Unsere Empfehlung geht also dahin: Wir bitten Euch, den Antrag O 3 in der geänderten Fassung anzunehmen und die Anträge O 2 und O 3 als Material zur Erledigung des Antrages Ö 1 anzunehmen.

*Ursula Engelen-Kefer (Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes):* Kolleginnen und Kollegen! Erlaubt mir zuerst eine Bemerkung zum Verfahren. Es gibt ja auch einen Beschluß des Bundesvorstandes, der praktisch identisch mit der Empfehlung der Antragsberatungskommission ist. Danach richten wir uns derzeit aus, als DGB-GBV ein Konzept zur Neuordnung des Rechtsschutzes zu erarbeiten, und zwar unter folgenden Zielsetzungen: 1. Verbesserung der Qualität. 2. Überprüfung der Finanzstruktur, 3. Überprüfung der Entscheidungsstrukturen.

Das geschieht alles mit dem Blick darauf, alternative Vorschläge zu einer Neuordnung des DGB-Rechtsschutzes zu erarbeiten. Um dies möglichst schnell umzusetzen, ist es erforderlich, zunächst einmal die notwendigen Fakten der Situation des Rechtsschutzes darzustellen und zweitens auf dieser Basis alternative Vorschläge vorzulegen: einmal geht es um die unterschiedliche Qualität des Rechtsschutzes in den einzelnen Rechtsstellen und zum zweiten um die unterschiedliche Inanspruchnahme des Rechtsschutzes durch die Gewerkschaften. Dies kann die Abteilung Rechtsschutz nicht allein leisten: dies ist eine Frage des gesamten DGB, und dazu bedarf es der Koordinierung mit den Abteilungen Orga-

---

hältnis der Inanspruchnahme des Rechtsschutzes“ verteilt. Eine endgültige Beschlußfassung soll auf dem 16. Ordentlichen Bundeskongreß des DGB (1998) erfolgen. Antrag O2 sieht vor, die Beschlußfassung nicht bis 1998 zu vertagen: Der Rechtsschutz wird in Zukunft von den Einzelgewerkschaften „selbständig durchgeführt“. Antrag O3 schlägt stattdessen eine Wahloption vor: Der Rechtsschutz „kann auf Antrag“ von den Einzelgewerkschaften durchgeführt werden. Grundsätzlich bleibt es nach diesem Modell bei der bisherigen Umlagefinanzierung, allerdings muß der DGB den Gewerkschaften die „durch die Rechtsschutzgewährung nachgewiesenen Kosten“\* erstatten.

nisation und Finanzen. Dazu haben wir eine entsprechende Arbeitsgruppe eingerichtet.

Kolleginnen und Kollegen! Es geht hierbei nicht nur um die Weichenstellung des Rechtsschutzes, es geht hier auch um die Weichenstellung des DGB insgesamt. Deshalb muß auch der GBV insgesamt die Verantwortung tragen.

Sobald diese Fakten vorliegen, werden wir die Ergebnisse der Arbeitsgruppe mit den Vertretern der Gewerkschaften erörtern und in den Bundesvorstand einbringen. Das wird spätestens Anfang nächsten Jahres geschehen, damit wir die hier gesetzten zeitlichen Auflagen erfüllen können.

Nun noch ein kurzes Wort zur inhaltlichen Frage! Wir werden im nächsten Jahr erhebliche Anforderungen an den Rechtsschutz zu bewältigen haben, und zwar einmal in bezug auf die Klärung der schwierigen Fragen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle - wir wollen ja die Gewerkschaften bei diesen Auseinandersetzungen über den Rechtsschutz unterstützen —, zweitens bei der schwierigen Frage der Verschlechterung des Kündigungsschutzes und drittens bei den möglichen gesetzlichen Verschlechterungen bezüglich der Anrechnung von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld. In all diesen Fragen kann der Rechtsschutz erheblich dazu beitragen, in der Verklammerung mit unserem Arbeitsrecht zu verhindern, daß Arbeitnehmerinteressen unter den Tisch gekehrt werden. Trotz gesetzlicher Verschlechterung können wir versuchen, hier das Bestmögliche herauszuholen. Deshalb bitte ich um Eure Unterstützung. Ich kann eine zügige, konsequente Vorgehensweise, wie sie von der Antragsberatungskommission empfohlen wird, anbieten, und ich bitte Euch um Unterstützung, denn es wäre für uns alle, glaube ich, nicht besonders hilfreich, wenn bewährte Strukturen zerschlagen würden. In diesem Sinne wollen wir den Auftrag zur Neuordnung des Rechtsschutzes in der von uns abverlangten Zeit erfüllen. (Beifall)

*Gisbert Schlemmer (Gewerkschaft Holz und Kunststoff):* Kolleginnen und Kollegen! Wir haben bereits viel zuviel Zeit in der Frage der Reform des Rechtsschutzes verloren, und wir haben auch keine Zeit, bis 1998 zu warten und dann erneut über diese Dinge zu reden; wir müssen heute und sofort handeln.

Wir haben auf dem 15. Ordentlichen Bundeskongreß 1994 bereits ausführlich über den Rechtsschutz debattiert. Wir haben entschieden, daß in Abstimmung mit den Gewerkschaften kurzfristig die erforderlichen Reformschritte für eine Neukonzeption und

Zukunftssicherung des DGB-Rechtsschutzes eingeleitet werden. Woran liegt es eigentlich, daß wir uns jetzt — zwei Jahre später - auf einem Programmkongreß erneut mit Anträgen befassen müssen, die die Beibehaltung des Rechtsschutzes beim DGB wieder grundsätzlich in Frage stellen?

Nach meiner Auffassung hat das vor allem zwei Gründe. Erstens scheint es immer noch nicht allen Kolleginnen und Kollegen klar zu sein, welche existentielle Bedeutung der Rechtsschutz für die Zukunft eines starken DGB und damit auch der einzelnen Gewerkschaften hat, und zweitens gibt es großen Frust und auch Unzufriedenheit über den Verlauf des Reformprozesses zum Rechtsschutz.

Zu dem ersten Punkt: Ich habe bereits in einem Diskussionsbeitrag auf dem Bundeskongreß 1994 besonders unterstrichen, welche Bedeutung der gewerkschaftliche Rechtsschutz für die Vertretung der Interessen unserer Mitglieder, für die Mitgliederwerbung, für die Mitgliederbindung, für die Realisierung unserer gewerkschaftlichen Schutzfunktion hat. Um diesen Rechtsschutz beneidet uns alle Welt: alle Organisationen, die mit Recht zu tun haben, beneiden uns um das flächendeckende Netz, das der DGB in seinem Rechtsschutz hat, und um den Einfluß, den wir auf diesem Wege gewinnen konnten. Rechtsschutz ist ein ganz wichtiger, vor allen Dingen praktischer Ausdruck der solidarischen Zusammenarbeit aller Gewerkschaften im DGB und eine wichtige - ich füge hinzu: vielleicht sogar die letzte - verbindende Klammer zwischen den Gewerkschaften, die sich auf die tägliche gewerkschaftliche Interessenvertretung bezieht. Die Beseitigung dieser Klammer durch die Verlagerung des Rechtsschutzes vom DGB auf die einzelnen Gewerkschaften hätte äußerst negative Auswirkungen auf die Zukunft des DGB und der Einheitsgewerkschaft.

Kolleginnen und Kollegen! Ich will es abkürzen: Der Rechtsschutz wäre in der Summe der insgesamt von den Gewerkschaften aufzubringenden Mittel sicherlich dann teurer, wenn wir ihn in anderen Formen auf die Einzelgewerkschaften übertragen würden. Statt mit dem Experiment „Abschaffung des DGB-Rechtsschutzes“ Zeit, Kraft und Geld zu vergeuden, müssen wir uns jetzt ohne weitere Zeitverzögerung darauf konzentrieren - und dafür werbe ich -, daß die dringend erforderlichen quantitativen und qualitativen Verbesserungen im Rechtsschutz des DGB durchgesetzt werden.

Zu dem zweiten Punkt nur eine ganz kurze Bemerkung: Der Frust und die Unzufrieden-

heit über die äußerst mageren Ergebnisse der letzten zwei Jahre sind berechtigt. Seit 1994 hat die Arbeitsgruppe „Rechtsschutzkonzeption, in der Vertreter aller Gewerkschaften mitarbeiten, mehrere konkrete Vorschläge zur Reform des Rechtsschutzes erarbeitet. Diese wurden auch in verschiedenen Sitzungen im DGB-Bundesvorstand mehrheitlich zustimmend zur Kenntnis genommen. In dieser Arbeitsgruppe konnte ein durchaus nicht alltägliches und nicht selbstverständliches Einvernehmen hergestellt werden. Angesichts der immer heftigeren Probleme haben sich Vertreter der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, der Industriegewerkschaften, der kleineren und der größeren Gewerkschaften zu einheitlichen Vorschlägen zusammenraufen können. Dann kann es aber nicht angehen. Kolleginnen und Kollegen, daß bei einer derartig großen Übereinstimmung fast aller beteiligten Gewerkschaften in dieser Gruppe die weitere Konkretisierung und Umsetzung der Reformschritte in Frage steht. Wir dürfen deswegen nach dem Kongreß keine Zeit mehr verlieren.

An dieser Stelle möchte ich mich auch ganz persönlich an Dich, Ursula, mit einem Appell wenden. Wir schätzen Dein sehr engagiertes, kämpferisches und geradliniges Auftreten bei der Vertretung gewerkschaftlicher Interessen in der Öffentlichkeit; dafür herzlichen Dank! Aber genau dieses Engagement und diese Durchsetzungskraft wünschen wir uns von Dir auch bei der Durchsetzung der Neukonzeption und der Effektivierung des Rechtsschutzes innerhalb des DGB.

[...]

*Eugen Roth (Gewerkschaft der Polizei):* [...] Ich glaube, es ist allgemein anerkannt daß in der Rechtsschutzstruktur des DGB Reformbedarf besteht. [...] Der Reformbedarf besteht nicht, weil etwa unsere Rechtsschutzstellen und unsere Rechtsschutzsekretärinnen und -Sekretäre nicht engagiert arbeiten würden. Aber die Kostenentwicklung und die praktischen Erfordernisse beispielsweise im Polizeibereich zwingen nach Auffassung der Gewerkschaft der Polizei jetzt zu Reformen und zu Entscheidungen.

Ich will dies begründen: Die Gewerkschaft der Polizei führt bereits seit 18 Jahren solidarisch pro Jahr Millionen von D-Mark an Rechtsschutzbeiträgen an den DGB ab, ohne die DGB-Rechtsschutzstruktur überhaupt in Anspruch nehmen zu können. Das sind in diesen 18 Jahren - ohne die Personalkosten -

Solidarbeiträge von 54 Mio. DM gewesen. Würde ich die Personalkosten mit ins Kalkül ziehen, wären dies Solidarbeiträge von 90 Mio. DM.

Damit ist insbesondere im Polizeibereich folgendes zu beachten: Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte brauchen häufig aus dem Einsatzgeschehen heraus unmittelbar anwaltliche Vertretung, die unsere Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre ihnen so nicht geben können, beispielsweise wenn nach einem Schußwaffengebrauch Dinge wie Dienstenthebung, Festnahmen, Durchsuchungen im Räume stehen und sofort eine strafprozessuale Vertretung vor Gericht erforderlich ist. Nur 63 Prozent unserer rund 526 Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre haben überhaupt die Zulassung als Anwältin oder Anwalt. Wenn man über die Qualifikationsschiene gehen müßte, müßten sich unsere Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre berufsspezifische Hintergrundwissen aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes mit Konsequenzen für Beamten- und Disziplinarrecht und speziell im Polizeibereich sogar taktisches Hintergrundwissen aneignen, und das bei sinkenden Ressourcen.

[...]

Deshalb fasse ich kurz zusammen: Es besteht Reformbedarf beim Rechtsschutz, und zwar jetzt. Es gibt Ergebnisse einer Arbeitsgruppe, die vom Deutschen Gewerkschaftsbund unter Beteiligung aller Gewerkschaften eingesetzt worden war. Die hat fristgerecht zum 16. September Arbeitsergebnisse vorgelegt. Wir können deshalb nicht verstehen, daß das dort vorgeschlagene Modell, nämlich eine solidarische Grundfinanzierung und eine Spitzenabrechnung nach Bedarf, angeblich nicht entscheidungsreif sei. Wir meinen auch, daß im Interesse der Beschäftigten in den Rechtsschutzstellen dieser unsägliche Schwebezustand nicht weiter hingenommen werden darf. (Beifall)

*Siegfried Weiß (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands):* Ich spreche gegen die terminliche Empfehlung der Antragsberatungskommission im dritten Absatz des Antrages O1. Wir haben dieser Tage das Grundsatzprogramm beschlossen und nicht vertagt. Das war gut so, weil die notwendigen Problemlösungen keinen Zeitaufschub dulden. Das gilt gleichfalls für das innerorganisatorische Problem des Rechtsschutzes, nämlich die überfällige Neuordnung des Rechtsschutzes des DGB.



Unser Antrag beinhaltet die Neuordnung des DGB-Rechtsschutzes. Wir fordern, die Qualität des Rechtsschutzes zu verbessern. Dies ist dringend geboten, weil der gewerkschaftliche Rechtsschutz eine wichtige Serviceleistung für alle Gewerkschaftsmitglieder ist. Es ist auch deshalb dringend erforderlich, weil – wie ein Betriebsrat eines Landesbezirkes vorwurfsvoll und schwerwiegend feststellt – die DGB-Rechtsstellen katastrophal überlastet seien, weder technisch noch sachlich ausgestattet und - man höre gut zu – die Rechtssekretäre nicht genügend motiviert seien. Das bedeutet - ich wiederhole es -, daß die Qualität des DGB-Rechtsschutzes durchgreifend verbessert werden muß, weil er eine Leistung für unsere Mitglieder ist.

Eine Neuordnung des Rechtsschutzes ist nicht zuletzt auch deshalb erforderlich, weil die durch die Mitgliedsgewerkschaften für den Rechtsschutz zu zahlenden Finanzmittel – übrigens aus Beiträgen unserer Kolleginnen und Kollegen - in keinem Verhältnis zur Leistung stehen. [...]

Am Beispiel eines Landesbezirkes wird dies deutlich. Sach- und Personalkosten dort für den Rechtsschutz; 49,3 Prozent. Beitragsanteil meiner Gewerkschaft in dem dortigen Bereich: 2 295 000 DM, somit für den Rechtsschutz 1125000 DM. Errechnete Kosten pro Fall: 512 DM. Wir haben den DGB-Rechtsschutz dort mit 348 Verfahren beschäftigt, das macht ganze 178 000 DM aus. Diese Zahlen machen deutlich, daß das Kosten-Leistungsverhältnis nicht stimmt.

Unser Antrag zielt darauf ab, dieses Mißverhältnis auszuräumen und zugleich Kostentransparenz herzustellen. Mit unserem Antrag verlangen wir - ... konkrete Maßnahmen und endlich sofortiges Handeln. [...]

*Bianka Tiedtke (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft):* [...] Ich denke, es ist deutlich geworden, daß alle Entscheidungen, die in dem bisherigen Prozeß getroffen worden sind - jedenfalls nach meinem Eindruck oder nach dem Eindruck unserer Gewerkschaft - nicht etwa dazu geführt haben, den DGB-Rechtsschutz qualitativ zu verbessern, ... er ist eher schlechter geworden. Das höre ich jedenfalls allenthalben aus unseren Landesverbänden, aber auch von anderen Gewerkschaften.

Die Kollegen der Gewerkschaft der Polizei haben vorgeschlagen, den DGB-Rechtsschutz solidarisch in der Grundfinanzierung beizubehalten, aber eine Spitzenabrechnung nach

Bedarf und Inanspruchnahme bei gleichzeitiger Senkung des Rechtsschutzkostenanteils der Einzelgewerkschaften vorzunehmen. Ich glaube, daß das in der Tat wahrscheinlich der Grundkonsens ist, über den man zu einer vernünftigen Regelung des DGB-Rechtsschutzes kommen kann.

Ich plädiere dafür, dieses nicht erst 1998 zu tun, sondern den Bundesvorstand und die eingesetzte Arbeitsgruppe zu beauftragen, dieses noch 1997, und zwar im Frühjahr, zu erledigen und keinen Tag später. [...]

*Rolf Steinmann (IG Bauen-Agrar-Umwelt):* Wir haben ein Grundsatzprogramm beschlossen unter dem Stichwort „Zukunft gestalten“. Diese Zukunft des DGB können wir nur mit einem gemeinsamen Rechtsschutz gestalten, und das bedeutet: Dieser Rechtsschutz muß eine Solidarleistung des DGB bleiben. (Beifall)

Ich frage mich allerdings auch, warum zwei Jahre lang Kolleginnen und Kollegen aus allen Einzelgewerkschaften eine hervorragende Arbeit geleistet und Beschlußvorlagen auf den Tisch gelegt haben, aber in der Umsetzung bis zum heutigen Tage so gut wie nichts - ich sage es sehr eingeschränkt - erfolgt ist. (Beifall)

Ich sage an dieser Stelle noch eines, ich denke, das muß einmal deutlich ausgesprochen werden: Man kann sich langsam des Eindruckes nicht erwehren, daß man es vielleicht gar nicht mehr umsetzen will, daß hier bestimmte Kräfte am Werk sind, die diese Reform des Rechtsschutzes eben nicht vorantreiben wollen. Das können wir nicht zulassen. Die Kollegin hat es eben schon gesagt: Die Abstimmung erfolgt mit den Füßen. Die Mitglieder verlassen uns, weil der Rechtsschutz seine Funktion nicht mehr erfüllt, weil wir ihn nicht modernisieren können. Das ist der Auftrag, der erledigt werden muß.

[...]

*Margret Mönig-Raane (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen):* Um es gleich und deutlich vorweg zu sagen: Ich bin für den Erhalt des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes als solidarische Leistung aller Gewerkschaften. und ich betone ausdrücklich: solidarische Leistung aller Gewerkschaften. Dafür brauchen wir allerdings dringend die Reform des Rechtsschutzes, die seiner organisationspolitischen Bedeutung und Aufgabe gerecht wird, eine Bedeutung, die wir in der Alltagsarbeit - wie ich meine - häufig unterschätzen.

Tagtäglich stehen Rechtsschutzsekretärinnen und -sekretäre vor Arbeits- und Sozial-

gerichten, um dort die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, unserer Mitglieder, wirkungsvoll zu vertreten. Die Kritik, die hier vorhin geäußert wurde, ist an manchen Stellen und auf manche Person bezogen sicherlich richtig, die teile ich auch. Ich warne aber davor, eine pauschale Schlechtredung - so hört es sich für mich an - vorzunehmen; denn das wird der tatsächlichen Leistung, die der Rechtsschutz, der reformbedürftig ist, heute schon bringt, wirklich nicht gerecht. (Beifall)

[...]

Das Thema Rechtsschutz brennt uns unter den Nägeln. Wenn ich sage, er ist eine solidarische Leistung aller Gewerkschaften, dann heißt das: Wir müssen einen solidarischen Rahmen schaffen, der einerseits die Finanzierbarkeit durch alle gemeinsam sicherstellt, aber auch die unterschiedliche Inanspruchnahme des Rechtsschutzes durch die Gewerkschaften berücksichtigt. Das heißt auch, die unterschiedlichen Betriebsstrukturen müssen in dieser Form Berücksichtigung finden. Kleine Betriebe haben kaum innerbetriebliche Konfliktlösungsstrukturen. Oftmals produzieren sie allein dadurch Rechtsschutzfälle als letzten Ausweg für Kolleginnen und Kollegen. Aber auch dort sind unsere Mitglieder, deren Interessen wir vertreten und vertreten wollen. Und, Kolleginnen und Kollegen - wir haben es hier schon gehört: Diese Betriebsstrukturen nehmen eher zu. Die Reform muß auch den Gewerkschaften gerecht werden, die aufgrund ihrer besonderen rechtlichen Anforderungen bisher den DGB-Rechtsschutz nicht oder fast nicht in Anspruch genommen, aber gleichwohl solidarisch ihren vollen DGB-Beitrag gezahlt haben. In der Tat, liebe Kolleginnen und Kollegen: Dies war und dies ist Solidarität. Dafür sage ich hier Dank und Anerkennung. (Beifall)

Deshalb heißt Reform des DGB-Rechtsschutzes eben auch: Sie muß den unterschiedlichen berechtigten Ansprüchen gerecht werden. Wir sind der festen Überzeugung, daß gerade dieser Ausgleich unterschiedlichster Interessen und Möglichkeiten eines größeren Rahmens bedarf, als ihn eine Einzelgewerkschaft bieten kann - und das sowohl organisatorisch als auch finanziell.

Machen wir uns nichts vor. liebe Kolleginnen und Kollegen, die Wahrnehmung des DGB-Rechtsschutzes durch die Einzelgewerkschaften wäre eine Schwächung des DGB im Hinblick auf das organisationspolitische Gewicht des DGB, im Hinblick auf eine noch

geringere Effizienz, wenn jede Gewerkschaft für sich den Rechtsschutz organisieren würde. Im Hinblick auf ihre geringere rechtspolitische Durchsetzungskraft gilt das gleiche.

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Es ist die originäre Aufgabe des DGB, den Rechtsschutz als Gemeinschaftswerk aller Gewerkschaften für die bei ihnen organisierten Mitglieder wahrzunehmen. DGB-Rechtsschutz ist Rechtspolitik, die dringend einer inhaltlichen Koordinierung bedarf, was leider in der Vergangenheit manchmal in Vergessenheit geraten war. Inhaltliche Koordination erfordert, abgestimmte Prozeßstrategien zu entwickeln, umzusetzen und auszuwerten. Wenn wir dies in der Vergangenheit getan haben, waren wir durchweg erfolgreich. Ich erinnere in diesem Zusammenhang nur an die Durchsetzung des Weiterbeschäftigungsanspruches im Kündigungsschutzverfahren.

Heute stehen wir in der Auseinandersetzung um das arbeitsrechtliche Sparpaket der Bundesregierung. Auch dort ist eine solche Koordination dringend notwendig. Und, Kolleginnen und Kollegen: Es gibt außerhalb des DGB nichts Vergleichbares an Rechtsschutzorganisation, mit der die rechtliche Absicherung einer so großen Zahl von Menschen, von unseren Kolleginnen und Kollegen gewährleistet wird - und das mit im Vergleich zu anderen Lösungen deutlich geringerem Aufwand, auch wenn die absoluten Zahlen hoch sind.

Ich weiß, die Reform des Rechtsschutzes ist wahrlich keine leichte Aufgabe, sondern eine Aufgabe, der wir uns angesichts der organisationspolitischen Bedeutung mit großem Nachdruck stellen müssen. Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, plädiere ich dafür, den Antrag in der Fassung, in der die Antragsberatungskommission ihn empfiehlt, anzunehmen. Das soll kein Aufschieben sein, sondern ich habe hoffentlich deutlich gemacht, wie dringend notwendig es ist, mit der gesamten Kraft dafür zu arbeiten. Daher appelliere ich noch einmal besonders an Ursula, daß sie das Thema zur Chefin-Sache macht. Diese Belange dürfen nicht bis zum nächsten Gewerkschaftstag verschleppt werden, sondern wir wollen ein Ergebnis haben, mit dem wir alle zufrieden sein können. - Ich danke Euch. (Beifall)

*Franz-Josef Möllenberg (Gewerkschaft Nah-  
rung-Genuss-Gaststätten):* Das Thema Rechtsschutz ist ja schon fast eine unendliche Geschichte. Wir brauchen dringend eine Orientierung nicht nur für die Mitglieds-  
gewerkschaften des Deutschen Gewerkschafts-

bundes. damit wir wissen, woran wir sind, sondern wir haben auch eine Verpflichtung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen beim DGB. die für den Rechtsschutz arbeiten und sich dort tagtäglich engagieren. [...]

Wir begehen einen großen Fehler - das ist heute morgen in einigen Diskussionsbeiträgen zum Ausdruck gekommen - indem wir - das ist schade - den Rechtsschutz unter technischen und finanziellen Gesichtspunkten beurteilen, aber völlig übersehen, daß es sich auch um eine hochpolitische Angelegenheit handelt: politisch nicht nur in der Form, wie Margret Mönig-Raane es gerade beschrieben hat, nämlich daß wir damit Rechtspolitik in unserer Gesellschaft gestalten wollen, sondern auch deshalb, weil sie die Solidarität innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes betrifft.

Ich gestehe hier freimütig: Jawohl, die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten hat im DGB einen Mitgliederanteil, der bei 3,44 Prozent liegt. Die Anteilnahme am Rechtsschutz liegt etwas höher, sie liegt bei rundgerechnet fünf Prozentpunkten. Das ist relativ leicht zu erklären. Wir haben es im Gegensatz zu anderen Gewerkschaften, die in anderen Branchen tätig sind, mit kleinen Betriebsstrukturen zu tun. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt ... im Bereich der Lebensmittelindustrie bei 100 Beschäftigten. Im Hotel- und Gaststättengewerbe liegt sie bei 20 bis 25 Arbeitnehmern.

Kolleginnen und Kollegen! Für den öffentlichen Dienst unterstelle ich. daß dort die Inanspruchnahme des Rechtsschutzes nicht so häufig gegeben ist; denn dort kann man Angelegenheiten aufgrund der Strukturen über Personalräte regeln. Das gleiche gilt für große Unternehmen und Konzerne in anderen Bereichen der gewerblichen Wirtschaft.

Wir können auf der einen Seite nicht im Grundsatzprogramm betonen, wie notwendig es ist, daß sich die Gewerkschaften - der Deutsche Gewerkschaftsbund mit seinen Organisationen - gerade den Klein- und Mittelbetrieben unter dem Gesichtspunkt Outsourcing usw. zuwenden müssen, und auf der anderen Seite unter Umständen ein solidarisches Band zerschneiden. Wir müssen uns darüber im klaren sein, daß ein Rechtsschutzversicherer das nicht für uns besser machen kann. Kolleginnen und Kollegen! Die Arbeit, die von den DGB-Rechtsschlellern in den letzten Jahren und Jahrzehnten geleistet wurde, war gut. Wir alle sind miteinander bereit, an der Qualitätsverbesserung zu arbeiten. Es gibt Ergebnisse der Arbeitsgruppe. Nur — und damit kann ich nur

das unterstützen, was schon gesagt worden ist: Diese Arbeitsgruppenergebnisse müssen endlich umgesetzt werden - nicht nur unter technisch-finanziellen, sondern auch unter politischen Gesichtspunkten, [...]

Eine letzte Bemerkung, um auch das deutlich zu sagen: Klaus Wieseberg hat vorhin, als er seinen Geschäftsordnungsantrag begründet hat. auf die Spekulationen hingewiesen, die draußen auf den Gängen oder in den Medien angestellt werden. Kolleginnen und Kollegen! Ich kann Euch nur sagen: Wer meint, daß über den Hebel DGB-Rechtsschutz kleinere Organisationen in Fusionen gezwungen werden sollten, der sollte sich über die politischen Folgen im klaren sein. Damit dienen wir nicht den Mitgliedern und nicht dem Deutschen Gewerkschaftsbund - auch nicht uns insgesamt. (Beifall)

*Klaus Hentschel IIG Bauen-Agrar-Umwelt*: Liebe Kolleginnen und Kollegen! Rechtsschutz ist kein Selbstzweck. Wir sollten uns alle vor Augen halten, wie das, was an Rechtsschutzdiskussionen in den letzten zwei Jahren gelaufen ist, bei unseren Kolleginnen und Kollegen an der Basis ankommt.

Ich bin davon gleich zweifach betroffen. Zum einen bin ich Rechtsschutzbeauftragter meines Landesverbandes Sachsen-Anhalt, zum anderen aber auch Geschäftsführer eines Bezirksverbandes in Sachsen-Anhalt, der stark ländlich strukturiert ist. Womit wirbt man in einem solchen Bezirksverband, in dem viele Kolleginnen und Kollegen keinen Tariflohn .... m dem Kolleginnen und Kollegen Angst um ihren Arbeitsplatz haben, in dem sie skrupellos erpreßt werden und beim geringsten Anlaß hinausfliegen? Sicherlich nicht mit Zitaten aus dem DGB-Grundsatzprogramm, aber mit der praktischen und pragmatischen Zusage: Wenn es Dir schlecht geht, wenn Dir der Kittel brennt, hilft Dir die IG BAU.

Kolleginnen und Kollegen! Was man verspricht, muß man am Ende halten. Ich will sagen: Wenn die Stunde der Wahrheit kommt und der Kollege in der Tür steht, muß das klappen. Was die Vorbereitung der Rechtsfälle anbelangt, geben wir uns die größte Mühe. Trotzdem spüren wir, wenn die Fälle gut vorbereitet abgegeben werden, einen Bruch insofern, als die Kolleginnen und Kollegen, die eigentlich vom DGB vertreten werden, zu uns kommen, bei uns nachfragen oder Beschwerden an uns richten. Ich habe tagtäglich damit zu tun und weiß, wovon ich rede, wenn ich sage: Es besteht Handlungsbedarf beim Rechtsschutz. Mit Sicherheit! [...]

Unser Problem mit dem Rechtsschutz ist nicht, daß unsere Rechtssekretäre faul sind, wenig motiviert sind; auch nicht, daß ihre Ausbildung schlecht ist. Da sind die Erfahrungen, die ich gemacht habe, ganz, ganz andere. Unser Problem ist: Wir lassen sie einfach im Regen stehen. Wir schaffen es einfach nicht, dieses Konzept, das 1994 erarbeitet worden ist, konkret umzusetzen. Wir schaffen es einfach nicht.

*Dietmar Schäfers (IG Bauen-Agrar-Umwelt):* Ich muß zuerst einmal dem Detlef Henschke gratulieren: Es ist schon gut, wie Du das geschafft hast, vor drei Tagen hier noch aufzustehen und zu erklären, daß dieser Kongreß sich vertagen muß, weil sehr wichtige Entscheidungen getroffen werden sollen, die gut diskutiert werden müßten. (Beifall)

Das ist schon sehr gut. Da hattest Du mich auch fast überzeugt. Aber womit Du mich überhaupt nicht überzeugen kannst, ist, daß wir die Organisationsreform im Deutschen Gewerkschaftsbund - und der Rechtsschutz ist ein Teil davon - in einer Stunde diskutieren müßten und uns nicht die Zeit nehmen, auch ganz breit in Konzepten den DGB-Rechtsschutz auf diesem Kongreß zu diskutieren. (Beifall)

Ich muß auch dem Gisbert Schlemmer sagen - Du sitzt daneben und hast gerade noch gelacht. (Heiterkeit)

Du hast gesagt, wir müssen jetzt handeln. Gisbert, das stimmt. Aber wir hätten schon vor Jahren handeln müssen, weil seit Jahren schon die Unzufriedenheit nicht nur mit dem Rechtsschutz, sondern auch mit vielen anderen Dingen innerhalb der Gewerkschaften und des DGB vorhanden ist. Und wir haben es nicht getan. Wir haben es nicht getan, obwohl wir uns vor zwei Jahren in Berlin versprochen haben, diesen Kongreß zu nutzen, die Organisationsreform des DGB und damit auch der Einzelgewerkschaften nach vorne zu treiben. Was haben wir getan? Wir haben ein jämmerliches Antragspaket zur Organisationsreform hier liegen, weil die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften - da nehme ich keinen aus - überhaupt nicht in der Lage waren, diese Zeit zu nutzen und konstruktiv miteinander zu reden. Darum bin ich stinkesauer, und darum habe ich mich hier gemeldet. (Beifall)

Wir lassen die Zeit verstreichen, und draußen wollen wir versuchen, die Mitglieder zu erreichen und erzählen denen jeden Tag: Wir werden stärker, wir werden besser. Wir haben hier in drei Tagen ein gutes Programm be-

schlossen. Aber wir haben nicht die organisatorischen Voraussetzungen, all das nach vorne zu treiben, was wir in den letzten drei Tagen beschlossen haben. Und das ist ein jämmerliches Bild, was der DGB und die Einzelgewerkschaften hier abgeben - bei aller Freude über dieses gute Programm. Und ich hoffe, daß wir in kurzer Zeit dazu kommen, uns an unsere Verantwortung zu erinnern und die notwendigen Schritte einzuleiten.

Trotzdem habe ich meine Bauchschmerzen, wenn wir nun darüber diskutieren, wie wir den DGB denn in seinem Rechtsschutz oder den Rechtsschutz verändern. Kolleginnen und Kollegen! Ich kann hier nicht entscheiden, daß wir als Einzelgewerkschaft den Rechtsschutz zukünftig alleine machen und die Finanzen und die Abgaben an den DGB verändern. Viele kleine Gewerkschaften sind überhaupt nicht in der Lage, den Rechtsschutz alleine zu machen. Darum muß der DGB-Rechtsschutz eingebettet werden in eine Organisationsreform der Einzelgewerkschaften, wo nicht nur diskutiert wird über Rechtsschutz, sondern auch darüber, wer geht mit wem zusammen, wie wird abgegrenzt, oder wollen wir uns das zukünftig noch weiter leisten, vor betriebswirtschaftlichen Hintergründen uns gegenseitig die Mitglieder abzujagen, anstatt gemeinsam kräftig in neu geordneten Strukturen der Gewerkschaften draußen Fortschritte zu erzielen? Wenn wir das nicht schaffen, können wir noch so tolle Programme machen, dann werden wir diese Republik nicht so positiv verändern, wie wir das alle wollen.

[...]

*Doris Fürbeth:* Kolleginnen und Kollegen! Wir haben vorliegen einen Antrag auf Schluß der Debatte, (vereinzelt Beifall)

Wir haben noch vier Wortmeldungen zum Komplex Rechtsschutz. Ich muß also abstimmen lassen. Spricht jemand gegen Schluß der Debatte? (Zurufe: Ja!) [...]

*Klaus Wiesehügel:* Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich will ja nicht nachrechnen und sagen, davor habe ich gewarnt. Aber so geht das nicht! (Beifall)

Es liegen noch einige Wortmeldezettel vor, meiner auch, ich habe noch eine wichtige Frage an die Antragsberatungskommission. Und Ihr merkt auch an dem Einsatz unserer Kollegen: Für uns bedeutet der Rechtsschutz eminent viel, für uns ist er eine Existenzfrage. Da könnt Ihr jetzt nicht mit Schluß der Debatte einfach die Diskussion abwürgen. Hier geht es um mehr! Hier geht es für uns

wirklich um eine strategische Ausrichtung für die Zukunft. Hier geht es um Millionen von Mitgliedern, die einfach auf uns bauen, daß wir für sie im Servicebereich anständig da sind. Das geht nicht mit Schluß der Debatte! (Beifall)

*Doris Fürbeth:* Wir haben einen Antrag auf Schluß der Debatte vorliegen. Wir haben auch einen Gegenredner gehabt. Ich lasse jetzt abstimmen. Wer dem Antrag auf Debattenschluß zustimmen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. - Gegenprobe! - Ihr seht, das zweite ist ganz eindeutig die große Mehrheit. Die Debatte wird fortgesetzt. (Beifall)

*Herbert Mai (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr):* Kolleginnen und Kollegen! Wir haben jetzt sicher. Klaus, ein Zeitproblem. Aber ich denke trotzdem, daß neben den politischen Fragen, die wir heute mit dem Grundsatzprogramm entschieden haben, der Rechtsschutz eine wichtige Frage für die Gewerkschaften ist. Aus zwei Gründen: 1. ist er Teil der notwendigen Servicefunktion. Dienstleistungsfunktion im Rahmen der Mitgliederbetreuung, und 2. wird ja immerhin bis zur Hälfte unserer Beiträge an den DGB für Rechtsschutz aufgewendet. Also ist das auch ein großer finanzieller Kostenblock, den wir dort einbringen.

Daß der Rechtsschutz Defizite hat und Mängel, muß ich auf Grund der Zeit jetzt nicht mehr hier ausführen. Ich will der Liste, die hier vorgetragen wurde, keine weitere anfügen. Ich könnte das aus fast jedem Arbeitsbereich tun. Aber weil das so ist, brauchen wir doch dringend ein Konzept zur Veränderung, zur Optimierung des Rechtsschutzes im Sinne der Dienstleistungsfunktion für unsere Mitglieder. Deshalb plädiere ich dafür, daß wir dem Votum der Antragsberatungskommission für Antrag Öl zustimmen, und daß mit Nachdruck dieses Konzept erarbeitet wird, damit es rechtzeitig zur Verfügung steht und ab 1998 umgesetzt wird. Dafür werde ich schon im Januar im Bundesvorstand eintreten.

Der zweite Grund, warum ich für die Fassung der Antragsberatungskommission bin: Wenn wir im Sinne der Optimierung der Betreuung unserer Mitglieder den Rechtsschutz verändern und verbessern, geht das mit Sicherheit nicht ohne Änderung der DGB-Satzung ab. Die können wir erst 1998 beschließen, damit dann Maßnahmen ergriffen werden können zur Verbesserung des Rechtsschutzes. Wir wollen den Rechtsschutz ja auch solidarisch ausgestalten im Interesse der kleinen, großen und mittleren Gewerkschaften.

Auch wir haben in unserem Organisationsbereich beides. Wir haben die Arzhelferin, die Apothekenhelferin, den Speditionsbetrieb, der dieselben Bedingungen hat wie Ihr. Deshalb wollen wir gemeinsam den Rechtsschutz im Interesse der Mitglieder verbessern und ihn so attraktiv gestalten, daß wir ihn auch wieder als Werbefaktor nach außen bringen können. Unterstützt bitte den Antrag der Antragsberatungskommission. Wir werden dann die entsprechenden Umsetzungen auf den Weg bringen. - Danke. (Beifall)

[...]

*Doris Fürbeth:* Danke.- Das letzte Wort hat Kollege Dieter Schulte [...].

*Dieter Schulte (Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes):* Kolleginnen und Kollegen! Ich frage zu Beginn mal die Teilnehmer des Kongresses, ob Ihr mit mir übereinstimmt, wenn ich sage. Solidarität ist nicht teilbar.

Wenn ich diese Überlegung weiterentwickle und sage, sie ist nicht teilbar, dann würden wir die Diskussion, die wir jetzt in der letzten Stunde geführt haben, auch unter diesem Aspekt weiterführen müssen. Wenn wir jedoch dabei feststellen, was ich nicht ausschließe, daß an der einen oder anderen Stelle andere Überlegungen herrschen, dann müssen wir uns darüber im klaren sein, daß die notwendigen organisationspolitischen Dinge, die außerhalb des Rechtsschutzes zur Stärkung der Gewerkschaften, und damit auch des Deutschen Gewerkschaftsbundes, noch erforderlich sind, auch gefährdet sind.

Ich habe volles Verständnis dafür, daß die eine oder andere Mitgliedergewerkschaft - zum Beispiel die großen Metallbetriebe, die großen Chemiebetriebe - Strukturen hat, die es natürlich etwas erleichtern, die Vorbereitung der Fälle und damit auch die Häufigkeit der Fälle zu bestimmen. Das sind aufgrund der Größenordnungen auch funktionierende Mitbestimmungsregelungen, die diese Dinge erleichtern. Aber ich sage genauso kritisch, Kolleginnen und Kollegen: Die haben wir heute noch! Unternehmenskultur ist ebenfalls in einer rückläufigen Entwicklung, und niemand in diesem Raum und keine Mitgliedergewerkschaft ist davor geschützt, daß sich diese Entwicklung verstärkt. Deshalb möchte ich Euch ausdrücklich bitten, ... dieser Empfehlung der Kommission zu folgen, die einen Auftrag an uns als Bundesvorstand ... erteilt. die uns ... in die Lage versetzt, ... im Blick auf die Zukunft der Gewerkschaften und damit des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu eigenen Reformen

zu finden... . Deshalb mein Appell an Euch: Unterstützt diesen Antrag! (Beifall)

*Doris Fürbeth:* Kolleginnen und Kollegen! Es liegen jetzt keine weiteren Wortmeldungen vor. Ich bitte die Antragsberatungskommission, noch einmal das Wort zu nehmen.

*Helmut Manz:* Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen! Die Antragsberatungskommission hat bei der Vorlage ihrer Empfehlung auf eine Diskussion in ihren Reihen zurückblicken können, die sie sich nicht einfach gemacht hat. Sie hat dabei versucht, alle Interessen abzuwägen. Sie hat deshalb auch in ihrer Empfehlung eine Frist formuliert: danach wird der DGB-Bundesvorstand beauftragt, spätestens zum 16. Ordentlichen Bundeskongreß ein Gesamtkonzept zur Neuordnung vorzulegen. Das heißt also: Das ist keine lange Verschiebung, sondern das ist der Endpunkt: darüber hinaus kann nichts mehr gehen.

Der Kongreß findet - das ist ja schon beschlossen - im Juni statt; die Antragsfrist läuft entsprechend früher ab. Wir haben also sehr wenig Zeit, um die Beratungen voranzubringen. Alle Beteiligten müssen - davon gehen wir aus - mit Nachdruck daran arbeiten und eine Vorlage vorlegen; die muß im Jahre 1997 abgestimmt und beraten werden, damit der Bundeskongreß 1998 entsprechend entscheiden kann. Deshalb bleibt die Antragsberatungskommission im Prinzip bei ihrer Empfehlung,

ist aber damit einverstanden, daß über die drei Anträge getrennt abgestimmt wird.

Doris Fürbeth: Danke, Kollege Manz.- Wir kommen damit zur Abstimmung. Ihr habt das Votum der Antragsberatungskommission vernommen.

Zu Antrag ÖI: Wer dem Votum folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. -Danke. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? -Bei ganz wenigen Gegenstimmen und Enthaltungen ist das so angenommen. Danke.

Ich rufe den Antrag O 2 auf. [...] Wer dem zustimmen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke. - Gegenprobe! - Enthaltungen? -

Kolleginnen und Kollegen! Ich bitte um Verständnis, wenn ich die Abstimmung wiederholen lasse, es ist für das Präsidium hier vorn nicht deutlich zu erkennen gewesen. Ich rufe also noch einmal den Antrag O2 zur Abstimmung auf. Wer der Empfehlung der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - Das erste war die Mehrheit. Danke. (Beifall)

Ich rufe den Antrag O3 auf. Wer dem Votum der Antragsberatungskommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - Das erste war die Mehrheit. Danke sehr.