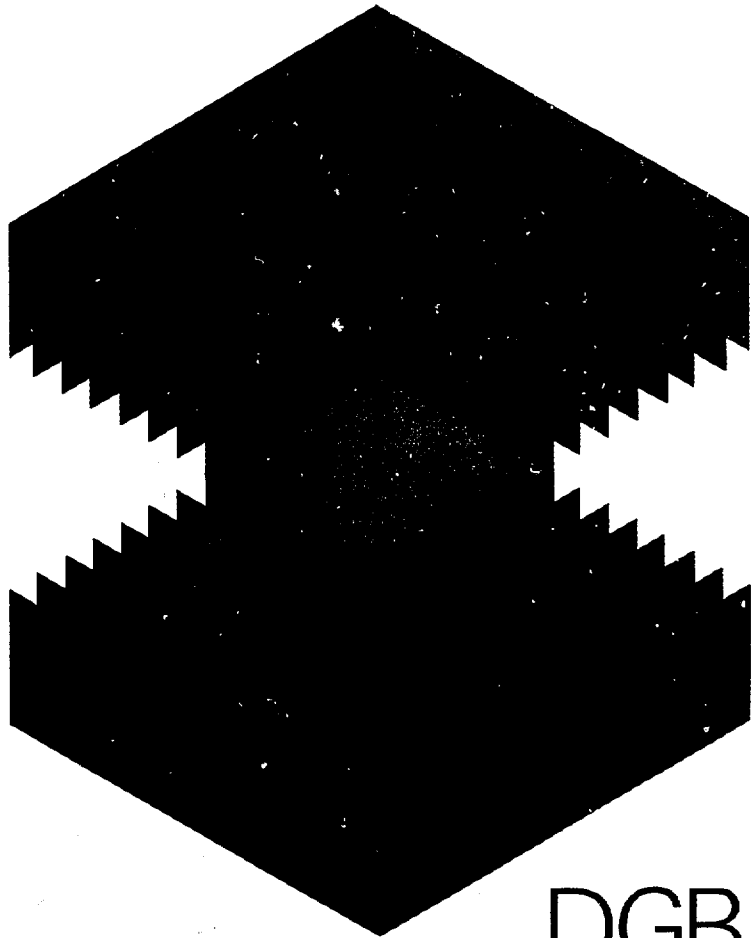
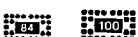




DIN 19 051



6597

DGB
ansprogramm

g 380C FES -3. 9. 71

DGB Aktionsprogramm

A 6597

Wozu brauchen wir ein Aktionsprogramm?	5
Das war der Anfang	5
1955: Startschuß zur 40-Stunden-Woche	5
1963: Mitbestimmung	6
1965: Ein neues Aktionsprogramm	6
1966: Sichere Arbeitsplätze	6
1969: Mitbestimmung und Vermögensbildung	7
Viele Fortschritte verwirklicht	7
Die Forderungen des Aktionsprogramms von 1969:	
1. Kürzere Arbeitszeit	8
Eine alte Forderung	8
2. Höhere Löhne und Gehälter	10
Das Einkommen entscheidet über den Lebensstandard	10
3. Bessere Vermögensverteilung	12
Wer hat, dem wird gegeben	12
Sparförderung — keine Allheilmedizin	12
4. Längerer Urlaub und Urlaubsgeld	15
Der Weg ist weit	15
5. Gesicherte Arbeitsplätze	17
Automation nicht auf Kosten der Arbeitnehmer	17
6. Arbeit ohne Gefahr	19
Ein hoher Preis für den wirtschaftlichen Erfolg	19
7. Größere soziale Sicherheit	21
Gesundheitsschutz noch immer nicht vorbildlich	21
Arbeitslosengelder dürfen keine Almosen sein	22
Altersgrenze nach Wunsch	23
Die Mieten nicht dem Markt überlassen	23
8. Mehr Mitbestimmung	24
„Ohne Gleichberechtigung keine vertrauensvolle Zusammenarbeit“	24
In den Vorständen sind die Eigentümer oder	
deren Beauftragte nach wie vor unter sich	25
Politische Demokratie — das ist erst die halbe Sache	26
9. Gleiche Bildungschancen	27
Der alte Lehrplan stimmt nicht mehr	27
Auch Erwachsene haben ein Recht auf Bildung	28
Das Programm für die kommenden Jahre	28
10. Bessere Berufsausbildung	30
Schule und Beruf	30
Ausbildungssystem mit Mängeln	31

Wozu brauchen wir ein Aktionsprogramm?

Gewerkschaftsarbeit erschöpft sich nicht in Tarifverträgen. Unser übergeordnetes Ziel ist eine menschlichere Gesellschaftsordnung — die Weiterentwicklung der Demokratie im Sinne des Grundgesetzes.

Aus diesem Grund brauchen wir Leitlinien, die über das Tagesgeschehen hinausweisen.

Das war der Anfang

1949 forderte der DGB-Gründungskongreß: die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung.

Die Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum.

Soziale Gerechtigkeit durch angemessene Beteiligung aller arbeitenden Menschen am volkswirtschaftlichen Ertrag.

Einen ausreichenden Lebensunterhalt bei Alter, Invalidität, Krankheit oder Arbeitslosigkeit.

Es liegt in der Natur der Sache, daß sich einmal gefaßte Beschlüsse unter dem Einfluß politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen verändern. Akzente verschieben sich. Neue Aufgaben melden sich und andere, nahezu gelöste, treten in den Hintergrund. Deshalb wurden die Ziele des DGB in den folgenden Jahren immer wieder von neuem überdacht.

1955: Startschuß zur 40-Stunden-Woche

1954 beschlossen die Gewerkschaften, die Nahziele der nächsten Zeit in einem besonderen Programm zusammenzufassen. Bundesvorstand und Bundesausschuß des Deutschen Gewerkschaftsbundes legten es am 1. Mai 1955 der Öffentlichkeit vor. Dieses Aktionsprogramm war durch die Erfordernisse des wirtschaftlichen Aufschwungs geprägt und wurde in der folgenden Zeit Zug um Zug verwirklicht. Vor allem wurde damit der Startschuß gegeben für die Verwirklichung der 40-Stunden-Woche, die schon lange zu den wichtigsten gewerkschaftlichen Zielen gehörte.

1963: Mitbestimmung

1963 formulierten die Gewerkschaften ihre Fernziele in einem neuen Grundsatzprogramm. Im Mittelpunkt seines umfangreichen Kataloges: die Mitbestimmung. Auch Kultur und Bildung werden hier so ernst genommen, wie unsere Zeit es verlangt.

1965: Ein neues Aktionsprogramm

Der 6. Ordentliche Bundeskongreß 1962 beschloß, auch das Aktionsprogramm gründlich zu überarbeiten. Die Gewerkschaften berichteten über ihre Arbeit im Zeichen des Aktionsprogramms und schlugen „Änderungen“ vor. Eine achtköpfige Redaktionskommission erarbeitete in Kontakt mit Bundesvorstand und Bundesausschuß sieben Entwürfe. Schließlich wurde in einer Sondersitzung des Bundesausschusses am 19. März 1965 in Duisburg das neue Aktionsprogramm verabschiedet und am 23. März der Öffentlichkeit übergeben.

Ihm ist, im Gegensatz zu seinem Vorgänger, eine Präambel vorangestellt.

Aus fünf Kapiteln wurden zehn. Neu waren unter anderem die Forderungen:

- Zahlung eines 13. Monatsgehaltes;
- tarifliche Absicherungen der sogenannten freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen;
- Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand durch Tarifvertrag und Maßnahmen des Gesetzgebers;
- vier Wochen Mindesturlaub im Jahr;
- niedrigere Altersgrenze in der Rentenversicherung;
- ausreichender gesetzlicher Mieterschutz;
- Einführung des 10. Schuljahres;
- zusätzlich bezahlter Bildungsurlaub;
- Verabschiedung eines Berufsausbildungsgesetzes.

Am 1. Mai 1965 stand dieses Aktionsprogramm im Mittelpunkt der Mai-kundgebungen.

1966: Steilere Arbeitsplätze

1966/67 erlebte die westdeutsche Wirtschaft ihren ersten Rückschlag nach dem Krieg. Die Forderung des Aktionsprogramms: „Geldwerte Arbeitsplätze“ mußte nach dieser Erfahrung überarbeitet und neu interpretiert werden. In dieser Zeit wurde der Begriff „Wirtschaftswachstum“ gerade jetzt DGB“ geprägt.

1969: Mitbestimmung und Vermögensbildung

Der 8. Ordentliche Bundeskongreß im Mai 1969 in München machte deutlich, daß jetzt die gewerkschaftliche Aktivität vor allem der qualifizierten Mitbestimmung in den Großbetrieben und der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand gelten wird.

Viele Fortschritte verwirklicht

Seit Verabschiedung des Aktionsprogramms '65 haben die Gewerkschaften viel für den Arbeitnehmer erreicht. Die Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall für mindestens 6 Wochen wurde gesetzlich geregelt. Jetzt gibt es bei uns ein fortschrittliches Maschinenschutzgesetz. Die Gewerkschaft Nahrung — Genuß — Gaststätten vereinbarte für die Beschäftigten in der Zigarettenindustrie eine Arbeitszeit von 38¼ Stunden. Damit ist die 40-Stunden-Woche erstmals unterschritten worden.

Nach wie vor ist dieses Aktionsprogramm aktuell. Es zeigt, daß unsere Aufgaben in der nächsten Zeit nicht geringer und nicht weniger wichtig sein werden als bisher.

Die Forderungen des Aktionsprogramms von 1969:

1. Kürzere Arbeitszeit

Der Achtstundentag und die 5-Tage-Woche mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich sind allgemein zu verwirklichen.

Auch bei Schichtarbeit dürfen Arbeitnehmer höchstens 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich tätig sein.

Die freien Tage müssen aufeinander folgen und möglichst viele Sonntage arbeitsfrei bleiben. Die Bestimmungen über Sonntagsarbeit sind zu verbessern.

Eine alte Forderung

Schon vor 1933 stand die 40-Stunden-Woche auf dem Programm des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. Als die deutschen Gewerkschaften durch die Nazis zerschlagen waren, wurde dieser Programmpunkt in anderen freien Ländern verwirklicht. 1936 führten Frankreich und Neuseeland die 40-Stunden-Woche gesetzlich ein. Zwei Jahre später folgten die USA mit einer anderthalbfachen Bezahlung für darüber hinaus geleistete Überstunden. 1948 wurde in Australien die 40-Stunden-Woche Gesetz, und Kanada verwirklichte sie bis 1955 in der Industrie. Deutschland ist also in diesem Punkt durch Nationalsozialismus, Krieg und Kriegsfolgen schwer zurückgeworfen worden.

1955 wurde bei uns die 40-Stunden-Woche energisch angestrebt. In langfristigen Tarifverträgen erreichten die Gewerkschaften bis 1968 eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 41,5 Stunden. Natürlich hing das Tempo der Arbeitszeitverkürzung u.a. vom Arbeitsmarkt ab. 1965 sank die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit nur um 0,3 auf 42,7 Stunden, 1966 um durchschnittlich 0,5 Stunden, und im Jahre 1967 konnten wöchentlich 0,6 Stunden gewonnen werden. Für etwa 40 vH der Arbeitnehmer im grafischen Gewerbe, in der Schuhindustrie, der Margarinefabrikation, in den Ölmühlen, in der Hohlglasherstellung und im Bergbau ist seitdem die 40-Stunden-Woche Wirklichkeit geworden, am 1. 1. 1967 in der allgemeinen Metallindustrie und in der chemischen Industrie ab 31. 12. 1969.

In der Zigarettenindustrie endet die Spätschicht ab 1. 1. 1970 30 Minuten früher als bisher. Dadurch kommen Wechselschichtler auf eine wöchentliche

Arbeitszeit von 38 Stunden und 45 Minuten. Einschließlich der zusätzlichen Kurzpausen von 2×10 Minuten täglich sind es sogar nur 37 Stunden und 5 Minuten!

Die propagandistisch breitgetretene Behauptung, Arbeitszeitverkürzungen schaden der Wirtschaft, wurde durch die Entwicklung selbst widerlegt. Auch das Argument der Arbeitgeber, kürzere Arbeitszeiten bedeuteten einfach mehr Überstunden, erwies sich als unhaltbar. Wie das Statistische Bundesamt nachwies, geht auch die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Industriearbeiter im Zuge tariflicher Arbeitszeitverkürzungen zurück.

Trotz kürzerer Arbeitszeit nimmt die Produktivität nachweisbar zu. Während die Zahl der Beschäftigten von 1955 bis 1968 um etwa 53 Prozent stieg, erhöhte sich die industrielle Produktion im gleichen Zeitraum um das Doppelte.

2. Höhere Löhne und Gehälter

Der Anteil der Arbeitnehmer am Ertrag der Wirtschaft muß erhöht werden, der Lebensstandard ihrer Familien steigen.

Männer und Frauen müssen auch im Arbeitsleben gleichberechtigt sein.

Für gleichwertige Tätigkeit ist gleiches Arbeitsentgelt zu zahlen.

Betriebliche Sozialleistungen sind durch Tarifvertrag oder Gesetz zu sichern.

Alle Arbeitnehmer müssen ein 13. Monatseinkommen erhalten.

Das Einkommen entscheidet über den Lebensstandard

Tarifverträge sind die Grundlage, auf der sich Leistungszulagen, Akkord- und Prämienverdienste, Schichtzuschläge und Überstundenentgelte aufbauen. Deshalb ist die gewerkschaftliche Tarifarbeit so wichtig. Denn der „gerechte Anteil“ am volkswirtschaftlichen Ertrag, im Aktionsprogramm verbindlich als gewerkschaftliche Aufgabe gefordert, ist natürlich immer noch ein Ergebnis des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses.

Welche tariflichen Verbesserungen von den Gewerkschaften erstritten wurden, zeigt die folgende Übersicht. In den dort angegebenen Tariflohnerhöhungen sind übrigens auch die Verbesserungen auf Grund der verkürzten Arbeitszeit enthalten. Deshalb liegen die Angestelltegehälter immer etwas niedriger.

So haben sich die Tariflohn- und Gehaltsneuabschlüsse — einschließlich der Arbeitszeitverkürzungen — im Bundesgebiet und Westberlin von 1955 bis 1968 entwickelt:

1955 bekamen	8,1 Mill. Arbeiter	7,8 Prozent
	3,3 Mill. Angestellte	7,6 Prozent
1956 bekamen	9,5 Mill. Arbeiter	9,1 Prozent
	2,1 Mill. Angestellte	6,9 Prozent
1957 bekamen	8,5 Mill. Arbeiter	8,7 Prozent
	2,6 Mill. Angestellte	6,8 Prozent
1958 bekamen	9,6 Mill. Arbeiter	6,8 Prozent
	2,5 Mill. Angestellte	5,8 Prozent

1959 bekamen	10,3 Mill. Arbeiter	6,4 Prozent
	2,4 Mill. Angestellte	6,1 Prozent
1960 bekamen	11,1 Mill. Arbeiter	8,2 Prozent
	2,7 Mill. Angestellte	9,5 Prozent
1961 bekamen	14,1 Mill. Arbeiter	9,1 Prozent
	4,2 Mill. Angestellte	8,5 Prozent
1962 bekamen	11,9 Mill. Arbeiter	8,3 Prozent
	3,4 Mill. Angestellte	7,3 Prozent
1963 bekamen	10,8 Mill. Arbeiter	5,8 Prozent
	4,0 Mill. Angestellte	5,5 Prozent
1964 bekamen	7,2 Mill. Arbeiter	7,1 Prozent
	2,4 Mill. Angestellte	6,6 Prozent
1965 bekamen	8,5 Mill. Arbeiter	7,9 Prozent
	3,5 Mill. Angestellte	7,7 Prozent
1966 bekamen	10,4 Mill. Arbeiter	6,1 Prozent
	3,9 Mill. Angestellte	6,1 Prozent
1967 bekamen	3,9 Mill. Arbeiter	3,2 Prozent
	1,5 Mill. Angestellte	3,5 Prozent
1968 bekamen	10,8 Mill. Arbeiter	4,2 Prozent
	5,0 Mill. Angestellte	4,1 Prozent

mehr Lohn bzw. Gehalt.

Im Jahre 1968 betrug das durchschnittliche Bruttoeinkommen aus selbständiger Arbeit DM 1020,—. Begreiflich, daß in jedem zweiten Arbeitnehmerhaushalt mindestens noch ein weiteres Familienmitglied arbeiten muß. Nur mühsam erreichen viele Familien jenen Lebensstandard, auf den heute, bei unserer wirtschaftlichen Leistungskraft, jeder Anspruch hat.

Immer noch gibt es Schwierigkeiten, eine leistungsgerechte Entlohnung, besonders in den unteren Lohngruppen, in denen Frauen überwiegen, durchzusetzen.

Das 13. Monatsgehalt konnte bisher im wesentlichen nur im Öffentlichen Dienst und in der Kautschukindustrie Hamburgs, Niedersachsens und Hessens, hier durch eine Jahresleistungsprämie, tarifvertraglich verankert werden.

3. Bessere Vermögensverteilung

Die Benachteiligung der Arbeitnehmer bei der Vermögensbildung ist zu beseitigen.

Diesem Ziel müssen die Wirtschafts-, Finanz-, Steuer- und Sozialpolitik entsprechen.

Die Gewerkschaften werden ihre tarifpolitischen Möglichkeiten zur besseren Vermögensbildung nutzen.

Wer hat, dem wird gegeben

Nach dem Kriege ist in der Bundesrepublik ein gewaltiges Vermögen geschaffen worden. Daß daran die Arbeitnehmer entscheidenden Anteil hatten, versteht sich von selbst. Allerdings hat es sich nicht von selbst verstanden, daß die Arbeitnehmer an dem von ihnen mitgeschaffenen Vermögen auch entsprechend beteiligt wurden. Von dem gesamten Produktivvermögen befinden sich vielmehr 70 % in den Händen einer kleinen Gruppe von Besitzenden, die nur 1,7 % der Haushalte ausmachen. So kann es nicht verwundern, daß sich bis heute wieder eine Schicht von Vermögensmillionären etabliert hat. Im Jahre 1966 verfügten 15 404 dieser privilegierten Reichen über 49,4 Mrd. DM steuerpflichtiges Vermögen — umgerechnet über 42 % des gesamten steuerpflichtigen Vermögens. Allein 22 Personen konnten jede für sich über 100 Mio. DM dieses Vermögens auf ihrem Konto verbuchen. Jeder dieser 22 Reichen verdiente — bei nur 5 %iger Verzinsung — im Durchschnitt somit allein aus dem Besitzeinkommen pro Jahr so viel, wie rund 17 000 Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen von 12 000,— DM zusammengenommen.

Diese massive Vermögenskonzentration in den Händen einer kleinen Gruppe ist das Ergebnis des Wirtschaftsystems und der geltenden Eigentumsordnung der Bundesrepublik. Vermögen wird hierzulande nach dem Motto verteilt: „Wer hat, dem wird gegeben.“

Sparförderung — keine Alibimaßnahme

In der Vergangenheit wurde der skandalösen Vermögensverteilung nur mit einem einzigen Mittel zu Leibe gerückt: mit der Sparförderung. Das

Ergebnis mußte deprimierend sein. Weder hat sich etwas an der einseitigen Vermögensverteilung geändert, noch haben die Arbeitnehmer Vermögen in ihrer Hand bilden können.

Dieses Ergebnis war zu erwarten. Kein Unternehmer ist durch Fleiß und Enthaltbarkeit — also durch Sparen — reich geworden. Die moderne Nationalökonomie hat vielmehr eindeutig die Quellen unternehmerischen Reichtums aufgedeckt: Insbesondere in Zeiten des Konjunkturaufschwungs heizen die Unternehmer ihre Investitionstätigkeit an und finanzieren diese Investitionen über Kreditschöpfung mit der Folge, daß die Preise steigen und somit letztlich die Verbraucher die Vermögen zu bezahlen haben, die nach unserem Eigentumsrecht alleine den Unternehmern zufallen. Diesem teuflischen Kreis kann der Arbeitnehmer allein durch Sparen gar nicht entkommen, selbst wenn er dazu willens und in der Lage wäre. Gerade diese Sparfähigkeit ist aber bei dem gegenwärtigen Stand der Arbeitnehmerreinkommen längst noch nicht gegeben, die zum Teil sicherlich die Anschaffung höherwertiger Gebrauchsgegenstände ermöglichen, aber keineswegs zur Bildung von dauerhaftem Vermögen ausreichen. Gerade aber darum muß die Vermögenspolitik bemüht sein, langfristige Vermögen in Arbeitnehmerhand zu bilden und ihn am Produktivvermögen zu beteiligen.

Der DGB hat daher vorgeschlagen, Ersparnisbildung und Vermögensbildung zunächst scharf voneinander zu trennen. Um die Ersparnisbildung zu fördern, werden staatliche Förderungsmaßnahmen sinnvoll und auch notwendig sein. Allerdings müssen sie in Zukunft vor allem den Beziehern kleinerer und mittlerer Einkommen zufließen und dürfen nicht — wie in der Vergangenheit geschehen — den Beziehern höherer Einkommen in besonderer Weise zugute kommen.

Durch aktive Lohn- und Gehaltspolitik muß die Sparfähigkeit des einzelnen weiter erhöht werden. Dazu werden die Gewerkschaften beitragen.

Um die ungerechte Vermögensverteilung zu ändern, muß jedoch mehr geschehen. Die Gewerkschaften werden verstärkt auf die tariflichen Abschlüsse über vermögenswirksame Leistungen drängen. Dabei wird anzustreben sein, daß diese Leistungen vom Arbeitgeber zusätzlich zum Barlohn gewährt werden. Investivlöhne werden allerdings die Verteilungssituation auch nur sehr bedingt und nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen verändern. Daher streben die Gewerkschaften eine direkte Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen an, nicht auf betrieblicher, sondern auf überbetrieblicher Basis, damit niemand leer ausgeht (weil er etwa in einem Krankenhaus oder in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt ist, die beide keine Gewinne abwerfen). Hier ist der Gesetzgeber aufgerufen, die Voraussetzungen für ein solches System der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung zu schaffen.

Der Gesetzgeber muß aber noch ein übriges tun. Um die nachhaltige Vermögenskonzentration bei wenigen Reichen zu verhindern, ist eine

Änderung des Systems bei der Erbschaft- und Vermögensteuer auf Großvermögen durchzuführen.

Diese Maßnahmen zusammengenommen stellen die „große Lösung“ für die Vermögenspolitik dar.

Die Änderung der Vermögensverteilung zugunsten der Arbeitnehmer ist eine der großen gesellschaftspolitischen Aufgaben unserer Zeit. Nur durch Mitbestimmung und Vermögensbildung läßt sich eine gerechte, soziale und daher glaubwürdige Ordnung erreichen und erhalten.

4. Längerer Urlaub und Urlaubsgeld

Ein jährlicher Erholungsurlaub von mindestens vier Wochen soll die Gesundheit sichern.

Arbeitnehmer unter 20 Jahren und über 35 Jahre brauchen 5 Wochen, über 50 Jahre 6 Wochen Urlaub.

Allen muß ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt werden.

Der Weg ist weit

Schon das Aktionsprogramm von 1955 forderte längeren Urlaub und ein zusätzliches Urlaubsgeld. In den Jahren darauf wurde vieles erreicht.

Ende 1968 sah die tarifvertraglich vereinbarte Urlaubsdauer so aus:

Urlaubsdauer	Arbeiter in vH der Tarifverträge	Angestellte
Grundurlaub		
15 Tage	50	40
16 Tage	10	8
17 Tage	8	10
18 Tage	25	32
20 Tage	2	2
21 Tage und mehr	5	8
Endurlaub		
18 Tage	8	3
19 Tage	1	
20 Tage	2	2
21 Tage	12	8
22 Tage	10	8
23 Tage	8	7
24 Tage	42	51
25 Tage	5	7
26 Tage	5	7
27 Tage	4	3
28 Tage und mehr	3	3

Es ist also noch ein weiter Weg zum Mindesturlaub von vier Wochen für alle, und von fünf oder sechs Wochen für bestimmte Altersgruppen. Die gewerkschaftliche Forderung, den Urlaub nur nach dem Lebensalter zu staffeln, hat sich weitgehend durchgesetzt. In verschiedenen Industriebereichen wurde tariflich festgelegt — wenn auch zum Teil erst in Stufenregelungen —, daß der arbeitsfreie Samstag nicht mehr auf den Urlaub angerechnet wird.

Ein tarifvertraglich gesichertes Urlaubsgeld konnte bisher für 7,5 Mill. Arbeitnehmer vereinbart werden. Es beträgt im Durchschnitt 25 Prozent des Monatseinkommens.

5. Gesicherte Arbeitsplätze

Rationalisierung und Automation sollen der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen dienen. Wer seinen Arbeitsplatz verliert, muß eine andere angemessene Arbeitsmöglichkeit erhalten.

Er hat Anspruch auf Hilfe, um sich in eine neue Tätigkeit einzuarbeiten. Erworbene Ansprüche sind zu sichern, Lohn- und Gehaltseinbußen zu vermeiden. Älteren Arbeitnehmern ist ein erweiterter Kündigungsschutz zu gewähren.

Betriebliche und überbetriebliche Pläne sind aufzustellen, um notwendige Anpassungsmaßnahmen zu treffen.

Alle Entscheidungen müssen gemeinsam mit den Betriebsräten, Personalräten und Gewerkschaften beschlossen werden.

Gesetzgeber und Regierung müssen nachteilige Folgen der Rationalisierung und Automation rechtzeitig abwenden.

Die Vollbeschäftigung ist zu sichern.

Automation nicht auf Kosten der Arbeitnehmer

Gewerkschafter sind keine Maschinenstürmer. Sie wissen, daß Rationalisierung und Automation notwendig sind, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu steigern, die Produktionsleistung ständig zu verbessern und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu beheben.

Der technische Fortschritt revolutioniert die Produktionsmethoden. Es gibt immer wieder Umschichtungen im Wirtschaftsgefüge: Tätigkeitsmerkmale ändern sich, alte Berufe sterben aus, neue entstehen. Die Verlagerung von Industrien in andere Gebiete, ja, sogar der Niedergang ganzer Industriezweige, lassen sich nicht vermeiden.

Es kommt darauf an, negative soziale Folgen dieses gewaltigen Umschichtungsprozesses rechtzeitig zu erkennen und abzufangen durch:

- a) betriebliche Mitbestimmung,
- b) tarifvertragliche Vereinbarungen,

- c) eine planvolle staatliche Arbeitsmarktpolitik,
- d) moderne Berufsausbildung und -fortbildung, die eine höhere berufliche Mobilität ermöglicht.

Zu jedem betrieblichen Investitionsplan gehört ein Sozialplan, der genau festlegt, wie die Weiterbeschäftigung von Arbeitskräften, die durch Rationalisierung und Automation freigesetzt werden, gesichert wird und wie ihre erworbenen Rechte und Ansprüche erhalten bleiben. Das alles läßt sich nur in enger Zusammenarbeit mit den Betriebs- und Personalräten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erreichen.

Der tiefgreifende Strukturwandel verlangt aber noch nach anderen Steuerungsinstrumenten, nach aktiver Arbeitsmarktpolitik und einer zentralen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, damit die Gegenmaßnahmen auf gesicherten Erkenntnissen fußen und somit wirksam sind. Schon im Frühstadium solcher Entwicklungen muß sich der Staat einschalten, um soziale Härten, wie sie in den Vereinigten Staaten gang und gäbe sind, zu vermeiden.

Und jeder, dessen Arbeitsplatz gefährdet ist, hat Anspruch auf staatliche Hilfe bei Fortbildung oder Umschulung! Freigesetzten Arbeitskräften müssen angepaßte Arbeitsplätze und ein zusätzlicher arbeitsrechtlicher Schutz geschaffen werden. Auf keinen Fall dürfen Menschen nach einem langen Arbeitsleben in schlechter bezahlte Tätigkeiten abgeschoben werden, was ja nicht nur ihr gegenwärtiges Einkommen, sondern auch die Altersrente schmälern würde.

Wenn betriebliche, tarifvertragliche und staatliche Maßnahmen vernünftig ineinandergreifen, dann können Automation und Rationalisierung allen Vorteile bringen.

Gewerkschaftspolitische, volkswirtschaftliche und sozialpolitische Gesichtspunkte dieser Art müssen unbedingten Vorrang vor rein betriebswirtschaftlichen Überlegungen genießen.

Eben deshalb hat der Bundestag nach Vorschlägen der Gewerkschaften den Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer verbessert und neue, wirksamere Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung ermöglicht, die allerdings immer noch nicht, wie es bei einer Gemeinschaftsaufgabe sein müßte, aus Steuermitteln, sondern aus Arbeitnehmerbeiträgen finanziert werden.

Einige Gewerkschaften konnten bereits Automationsabkommen (Rationalisierungsschutzabkommen) in Form von Tarifverträgen durchsetzen.

6. Arbeit ohne Gefahr

Die Sicherheit am Arbeitsplatz muß erhöht werden.

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung gehören zu den wichtigsten betrieblichen Aufgaben.

In Mittel- und Großbetrieben sind hauptamtliche Sicherheitsingenieure einzusetzen.

Durch Gesetz müssen die Betriebe verpflichtet werden, den werksärztlichen Dienst auszubauen.

Maschinen und Anlagen haben den Sicherheits- und Schutzvorschriften zu entsprechen.

Gewerbeaufsicht, Technischer Aufsichtsdienst der Berufsgenossenschaften und Arbeitsschutzgesetze sind weiter auszubauen.

Ein hoher Preis für den wirtschaftlichen Erfolg

Fast 5000 Menschen verlieren Jahr für Jahr durch einen Unfall am Arbeitsplatz ihr Leben. Über 200 sterben an den Folgen einer Berufskrankheit. Mehr als 2000 Arbeitnehmer finden auf dem Weg von und zur Arbeitstätte den Tod. Insgesamt werden jährlich rund 2,8 Millionen Arbeitsunfälle registriert. Mehr als 100 000 davon sind mittelschwere und schwere Unfälle.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb sind nach heutigem Recht Sache des Arbeitgebers und der von ihm beauftragten Führungskräfte. Nur sie haben die Machtmittel, die notwendigen Schutzmaßnahmen durchzusetzen. Betriebsräten und Sicherheitsbeauftragten steht ein Mitwirkungs-, aber kein Mitbestimmungsrecht zu. Geschäftsleitungen unternehmen im allgemeinen alle Anstrengungen, die Produktivität zu steigern. Die Arbeitssicherheit dagegen wird häufig vernachlässigt.

Es gibt längst nicht genug sachkundige Sicherheitsbeauftragte. Die wenigsten von ihnen werden gründlich geschult. Wir brauchen dringend ein Gesetz, das die Unternehmer der Mittel- und Großbetriebe verpflichtet, alle personellen Voraussetzungen für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu schaffen.

Der werksärztliche Dienst liegt im argen. 1966 standen den mehr als 25 Millionen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik nur 469 hauptberufliche und 973 nebenberufliche Werksärzte zur Verfügung! Die Arbeitsmedizin ist ein stark vernachlässigter Zweig der ärztlichen Wissenschaft. Verschleißerkrankungen sind zum großen Teil das Ergebnis von Einflüssen, die aus Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung herrühren. Die Förderung der Arbeitsmedizin in Forschung und Lehre und die Anwendung ihrer Erkenntnisse im betrieblichen Alltag sind dringend geboten. Eine umfassende gesetzliche Regelung des werksärztlichen Dienstes darf nicht länger hinausgeschoben werden.

Gewerbeaufsichtsbehörden und Berufsgenossenschaften müssen, um ihre Aufgaben zu erfüllen, mehr Mitarbeiter als bisher beschäftigen. Denn beide sind nicht mehr in der Lage, ihre Beratungs- und Überwachungsaufgaben wirklich so zu erfüllen, wie das Gesetz es von ihnen verlangt.

Das öffentliche Interesse an der Unfallverhütung ist — dank intensiver gewerkschaftlicher Aufklärungsarbeit — in den letzten Jahren größer geworden. Die Bundesregierung ist heute verpflichtet, jährlich einen Unfallverhütungsbericht vorzulegen. Das ist gut. Doch warum findet die Diskussion über den Stand der Arbeitssicherheit immer noch hinter verschlossenen Türen statt?

Die heutigen Unfallziffern sind keine zwangsläufigen Folgen der technischen Entwicklung. Wenn alle am Kampf gegen Unfall- und Gesundheitsgefahren beteiligt werden, wenn der Gesetzgeber alles Nötige tut, dann werden wir viel menschliches Leid verhindern und große volkswirtschaftliche Schäden vermeiden. Die Arbeitssicherheit muß zum selbstverständlichen Bestandteil jeder Ausbildung werden.

Das Maschinenschutzgesetz, das am 1. 12. 1968 in Kraft trat, erfüllt im wesentlichen, was die Gewerkschaften vom Gesetzgeber verlangten. Sie konnten außerdem zwei Vertreter in den Ausschuß beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung delegieren, der die Anwendung dieses Gesetzes überwacht.

7. Größere soziale Sicherheit

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Schutz der Sozialversicherung. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für mindestens 6 Wochen ist gesetzlich zu regeln.

Bei längerer Krankheit müssen Arbeiter und Angestellte durch Tarifvertrag vor Einkommensverlusten geschützt werden.

Die vorbeugende Gesundheitsfürsorge ist auszubauen.

Der Mutterschutz ist zu erweitern.

Das Arbeitslosengeld soll mindestens zwei Drittel des letzten Arbeitslohns betragen.

Das gleiche gilt für Kurzarbeit.

Die Altersrente soll mindestens drei Viertel des erreichten Arbeitseinkommens betragen.

Die allgemeine Altersgrenze ist stufenweise auf 60 Jahre herabzusetzen.

Wer eine die Gesundheit gefährdende Tätigkeit ausübt oder wegen seines Alters keine angemessene Arbeit mehr findet, hat Anspruch auf vorzeitige Rente.

Der soziale Wohnungsbau muß stärker gefördert werden.

Ein besserer Mieterschutz ist unerlässlich.

Gesundheitsschutz noch immer nicht vorbildlich

Die deutschen Gewerkschaften haben erreicht, daß alle Arbeitnehmer — unabhängig von der Höhe ihres Einkommens — Pflichtmitglieder der Renten- und Arbeitslosenversicherung wurden. Das gleiche wollen sie in der Krankenversicherung erreichen.

Ein DGB-Plan sieht vor, die nur noch hier und nur noch für Angestellte geltende Versicherungspflichtgrenze stufenweise zu beseitigen.

Die Lohnfortzahlung für Arbeiter ist erkämpft. Doch die soziale Sicherung von der 7. Krankheitswoche an bleibt weiterhin ein Problem. Die Leistungen der Krankenversicherung von diesem Zeitpunkt an wurden seit dem Jahre 1966 erhöht, da jedoch die Leistungsbemessungsgrenze der

Krankenversicherung nicht dynamisch den steigenden Löhnen und Gehältern angepaßt wird, ist zu befürchten, daß das Krankengeld nach der 7. Woche unzureichend ist, wenn die letzte Erhöhung der Beitrags- und Leistungsbemessungsgrenze schon längere Zeit zurückliegt. Die Gewerkschaften fordern daher neue Höchstgrenzen in der Krankenversicherung, die denen der Rentenversicherung entsprechen.

Die Gewerkschaften streben Tarifverträge an, die Arbeitgeberzuschüsse bei längerer Krankheitsdauer sichern. Ziel ist eine materielle Leistung für den Erkrankten, die genau dem entgangenen Nettoverdienst entspricht.

Im Öffentlichen Dienst bestehen bereits entsprechende Teilvereinbarungen, auch Unfallverletzte sind heute besser gesichert. Arbeitgeberzuschüsse waren bereits zu einer Zeit tariflich verankert, in der die Arbeiter während der ersten sechs Krankheitswochen noch höchst ungenügend gesichert waren.

Die Gewerkschaften drängen auf je eine kostenlose ärztliche und zahnärztliche Vorsorgeuntersuchung im Jahr.

Sie fordern eine bessere Gesundheitsfürsorge, denn die Behandlung im Frühstadium hilft schwerere Gesundheitsschädigungen verhindern und trägt zu einer allgemeinen Verbesserung der Volksgesundheit bei. Die Kur- und Erholungseinrichtungen der Rentenversicherungsträger sollen ausgebaut werden.

Außerdem müssen die Menschen über Gesundheitsfragen gründlicher aufgeklärt werden. Für diese dringende Aufgabe sind staatliche Mittel beizustellen.

Einige Verbesserungen, die der Bundestag 1965 einführte, haben nur wenige der gewerkschaftlichen Forderungen erfüllt. Zwar wurde die kostenlose Vorsorgeuntersuchung eingeführt, die unzulängliche Schutzfrist von 6 Wochen vor der Niederkunft aber nicht verlängert. Auch den dringend notwendigen Sonderurlaub von 18 Monaten für Mütter nach der Entbindung gibt es noch nicht. Österreich hat auf diesem Gebiet wesentlich vorbildlichere Gesetze.

Die nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen müssen systematisch nach den neuesten arbeitsphysiologischen und jugendpsychologischen Erkenntnissen verbessert werden, die Untersuchungsergebnisse ständig und umfassend wissenschaftlich ausgewertet und die untersuchenden Ärzte in vorrichtigem Maße mit arbeitsmedizinischen Kenntnissen vertraut gemacht werden. Das System der Nachuntersuchungen ist so anzubauen, daß der Jugendarbeitsschutz zu einem arbeitsplatzleitenden Gesundheitsschutz wird. Die arbeits- und schutzrechtlichen Normen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind ständig auf Grund der Auswirkungen der ärztlichen Untersuchungsergebnisse anzupassen.

Arbeitslosen- und Kurzarbeitsgeld

Das derzeitige Arbeitslosen- und Kurzarbeitsgeld beträgt nur etwa 30 Prozent des vorhergehenden Nettoverdienstes. Das heißt, die Hälfte aller Beschäftigten-

rungsleistungen! So senkt sich der Lebensstandard des Arbeitslosen drastisch, denn Mieten und sonstige Lebenshaltungskosten bleiben ja gleich.

In Zeiten wirtschaftlicher Rückschläge kann solche Einkommensminderung zu Schäden im gesamten Wirtschaftsgefüge führen.

Das Arbeitslosen- und Kurzarbeitsgeld muß deshalb mindestens zwei Drittel des vorher erreichten Bruttoeinkommens betragen.

Altersgrenze nach Wunsch

Wer nach vierzig Jahren Arbeit Rentner wird, muß häufig mit weniger als der Hälfte seines seitherigen Einkommens rechnen. Der DGB fordert eine Anhebung der Renten auf 75 Prozent des erreichten Arbeitseinkommens und eine entsprechende Regelung bei Frühinvalidität. Nach dem DGB-Grundsatzprogramm soll sich die Rente aus einer Grundsicherung und einer Beitragsrente zusammensetzen. Die Grundsicherung oder Sockelrente müßte vom Staat aufgebracht werden. Das ist kein unbilliges Verlangen in einem sozialen Rechtsstaat. Die Altersgrenze der Rentenversicherung, derzeit bei 65 Jahren, soll im Rahmen eines Stufenplanes auf 60 Jahre herabgesetzt werden. Schon heute zeigt die besonders hohe Quote von Frühinvalidität in der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren, wie viele in diesem Alter den Anforderungen der Technik und Arbeitsorganisation von heute nervlich und körperlich nicht mehr gewachsen sind. Der erste Schritt zu dieser Regelung sollte die Wahlfreiheit der Altersgrenze für über Sechzigjährige sein.

Und dann können die einschränkenden Bestimmungen für den Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes (ein Jahr Arbeitslosigkeit) beseitigt oder zumindest erleichtert werden. Bei gesundheitsgefährdender Tätigkeit ist eine besondere, noch niedrigere Altersgrenze nötig.

Die Mieten nicht dem Markt überlassen

Seit der Aufhebung der Mietpreisbindung in den sogenannten weißen Kreisen sind die Wohnungsmieten erschreckend gestiegen. Es gibt entgegen offiziellen Behauptungen, keineswegs genügend Wohnungen. Nachfrage und Angebot sind noch längst nicht ausgependelt. Es kann den arbeitenden Menschen wirklich nicht zugemutet werden, die Folgen einer verfehlten Wohnungs- und Mietenpolitik zu finanzieren. Das staatliche Wohngeld ist unpraktisch und unübersichtlich geregelt. Die Bundesregierung muß die Wohnungsmieten in tragbaren Grenzen halten: durch Bereitstellung öffentlicher Mittel, die energische Förderung des sozialen Wohnungsbau und Maßnahmen gegen den Wucher mit Grundstückspreisen. Die jetzigen Mietpreiserhöhungen sind ungenügend; es ist doch möglich, den Mieter durch überhöhte Forderungen aus seiner Wohnung herauszudrücken.

8. Mehr Mitbestimmung

Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und in der gesamten Wirtschaft muß die politische Demokratie ergänzen.

Betriebsräte und Personalräte müssen bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen mitbestimmen.

Die Rechte der Gewerkschaften in Betrieben und Verwaltungen sind zu erweitern.

Alle Großunternehmen müssen Arbeitsdirektoren und paritätisch besetzte Aufsichtsorgane erhalten.

In allen technisch selbständigen Werksgruppen und Betriebsabteilungen dieser Großunternehmen sind Beiräte und Direktoren zu bilden, die der Mitbestimmung entsprechen.

„Ohne Gleichberechtigung keine vertrauensvolle Zusammenarbeit“

Seiten hat ein grundlegendes Gesetzeswerk von Anfang an so viel leidenschaftlichen Widerspruch ausgelöst, wie das Betriebsverfassungsgesetz von 1952.

Die vernünftige Neuordnung unserer Gesellschaft, nach dem Krieg von so vielen erwartet, war endgültig auf der Strecke geblieben. Die beherrschende Stellung der Kapitaleigner und ihrer Beauftragten wurde nahezu unverändert wiederhergestellt. Zwar beschwört dieses Gesetz den Geist einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, gibt aber nicht die rechtliche Grundlage für die Gleichberechtigung des Betriebsrats, ohne die es eine solche Zusammenarbeit nicht geben kann.

• Eine neue Betriebsverfassung muß die enge Beziehung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften deutlich machen. Statt der knappen Minderheitsrechte des Betriebsrats, die das jetzige Gesetz kennt, besteht wie ein umfassendes System der gleichberechtigten Mitbestimmung. Die vorhandene Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten muß wesentlich erweitert werden.

• Auch im personellen Bereich darf es keine Beschränkung, Eingrenzung, Umgruppierung, Versetzung, Umbenennung oder Entlassung ohne Zustimmung des Betriebsrats geben!

An wichtigen wirtschaftlichen Entscheidungen, die möglicherweise Nachteile für die Arbeitnehmer zur Folge haben, ist der Betriebsrat stärker als bisher zu beteiligen. Alle noch bestehenden Einschränkungen seiner Mitwirkung bei Änderungen des Betriebszwecks, der Einführung neuer Arbeitsmethoden usw. müssen entfallen.

Weicht der Unternehmer ohne zwingenden Grund von einer Einigung ab, soll er verpflichtet sein, den Arbeitnehmern alle Nachteile zu ersetzen. Das schließt selbstverständlich Kündigungsabfindungen ein.

Die Bestimmungen über die Freistellung und Schulung von Betriebsratsmitgliedern sind wesentlich zu verbessern. Für die Arbeit der Jugendvertretung ist eine entscheidend verbesserte gesetzliche Grundlage zu schaffen.

Die Jugendvertreter sollen vor allem in die Lage versetzt werden, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Dies macht es aber notwendig, daß den gewählten Jugendvertretern der gleiche Kündigungsschutz gewährt wird, wie den Mitgliedern der Betriebs- und Personalräte. Um die engere Verbindung zwischen Betriebs- und Personalräten und den Jugendvertretungen auch nach außen zu dokumentieren und um den Jugendlichen Kenntnis von den Vorgängen in ihren Betriebs- und Personalräten zu vermitteln, muß mindestens ein Mitglied der Jugendvertretung zu allen Betriebs- und Personalratssitzungen mit beratender Stimme hinzugezogen werden. Werden Beschlüsse gefaßt, die überwiegend Angelegenheiten der jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, muß die Jugendvertretung mitentscheiden können. Es erscheint notwendig, die Jugend frühzeitig mit verantwortungsvollen Aufgaben zu betrauen; deshalb muß die Jugendvertretung eigene Sitzungen und Sprechstunden wie auch Jugendversammlungen durchführen können. Soweit Gesamtbetriebsräte bzw. im öffentlichen Dienst Gesamt- und Stufen-Personalvertretungen bestehen, sollten auch Gesamt- bzw. Stufen-Jugendvertretungen errichtet werden können.

In den Vorständen sind die Eigentümer oder deren Beauftragte nach wie vor unter sich

Das geltende Betriebsverfassungsgesetz gesteht den Arbeitnehmern nur ein Drittel der Aufsichtsratsitze zu. Diese Minderheitsbeteiligung bedeutet — im Gegensatz zu früher — wenigstens bessere Informationen. Einfluß auf das Geschehen in Unternehmen haben die Arbeitnehmer dagegen kaum.

Denn: Erstens können ihre Vertreter immer und überall von den Anteilseignern überstimmt werden. Zweitens können die Arbeitnehmer in die dreijährigen abschließenden Aufsichtsräte — und das ist die große Mehrzahl — nur Betriebsangehörige delegieren.

Wo Betriebsrat und Gewerkschaft eng zusammenarbeiten, ist der Einfluß der Arbeitnehmer stark. Betriebliche Vertreter ohne diesen Rückhalt können wenig bewirken. Denn schließlich sind sie abhängig Beschäftigte. Eine

ausgewogene Mischung von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern ist deshalb unerlässlich. Denn es geht uns in erster Linie darum, alle Entscheidungen mitzubestimmen, die wirtschaftliche, technische und soziale Folgen haben. Wo die Entscheidungen fallen, muß die Mitbestimmung zum Zuge kommen. Das ist heute, in einer Zeit schneller technischer Umwälzungen und zunehmender Automation, lebenswichtig!

Politische Demokratie — das ist erst die halbe Sache!

Auch wirtschaftliche Unfreiheit muß beseitigt werden. Denn sie gefährdet unsere demokratische Ordnung. Wir brauchen die erweiterte Mitbestimmung.

Wie sie aussehen soll, das hat der DGB in seinem Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes für Großunternehmen und Großkonzerne konkret gesagt.

Die qualifizierte Mitbestimmung, die in der Montanindustrie schon seit 1952 gilt, soll auf Großunternehmen ausgedehnt werden, die Kapitalgesellschaften sind, und für die mindestens zwei dieser drei Merkmale zutreffen: mindestens 2000 Beschäftigte, eine Jahresbilanz von 150 Millionen DM und ein Grundkapital von 75 Millionen DM.

Aufsichtsräte dieser Unternehmen sollen je zur Hälfte mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt sein. Hinzu käme ein neutrales Mitglied. Als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied soll ein Arbeitsdirektor durch die Arbeitnehmersseite bestellt werden.

Überall in der Welt kämpfen heute arbeitende Menschen um stärkeren Einfluß auf Entscheidungen, die ihr Dasein betreffen.

Die demokratische Umgestaltung unseres Arbeits- und Wirtschaftslebens ist zur zentralen Aufgabe moderner Gewerkschaften in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts geworden. Längst stehen die deutschen Gewerkschaften dabei nicht mehr allein.

Denn immer mehr Menschen erkennen, daß es nicht genügt, sich mit den Folgen von Beschlüssen auseinanderzusetzen, die von anderen diktiert werden. Man will sein Schicksal mitbestimmen — will beteiligt sein, wo über das eigene Wohl und Wehe entschieden wird.

Der Widerstand gegen jenes längst überholte Wertbild wächst, in dem der Arbeitsplatz Eigentum des privaten oder staatlichen Arbeitgebers ist, und der Mensch, der dort arbeitet, eine Art Betriebsmittel.

9. Gleiche Bildungschancen

In allen Bundesländern ist die Schulpflicht auf zehn Jahre auszudehnen. Überall ist die vollausgebaute zehnklassige Schule einzurichten.

Lernmittel- und Schulgeldfreiheit ist allgemein einzuführen.

Das Hochschulstudium muß gebührenfrei sein und durch ausreichende Stipendien erleichtert werden.

Die Erwachsenenbildung ist stärker zu fördern.

Der zweite, berufsbezogene Bildungsweg ist auszubauen.

Ein zusätzlich bezahlter Bildungsurlaub ist einzuführen.

Der alte Lehrplan stimmt nicht mehr

Demokratie im Bildungswesen — eine Grundforderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Zuletzt wies der 8. Ordentliche DGB-Bundeskongreß mehrfach auf die Notwendigkeit hin, die Bildungspolitik der kommenden Jahrzehnte verbindlich zu planen. Das ist die Aufgabe der Parlamente und Kultusministerien. Aktuelle gesetzliche Maßnahmen kämen in der Planung befristeten Übergangslösungen gleich.

Der vom 8. Ordentlichen Bundeskongreß angenommene Initiativantrag Nr. 16 erfaßt die Prinzipien einer Bildungsreform, die der Demokratie und dem technischen Fortschritt gerecht werden:

- a) Integration,
- b) Differenzierung,
- c) demokratische Struktur,
- d) demokratische Lern- und Lehrprozesse.

Integration bedeutet: Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der einzelnen Bildungswege. Differenzierung heißt: Ein vielfältiges Angebot individuell angepaßter Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten. Es befähigt die Menschen, ihre berufliche und politische Existenz inmitten tiefgreifender technischer Entwicklungen zu sichern. Demokratische Struktur: Selbstbestimmung (Selbstverwaltung) bzw. angemessene Mitbestimmung der Lernenden und Lehrenden in allen Bereichen des Bildungssystems. Und unter „Demo-

kritisierung der Lern- und Lehrprozesse* verstehen wir die Beseitigung autoritärer Lehrmethoden und der autoritären Regelung von Studienzeiten, Lehrplänen und Berufsbildern.

Die Gesamtschule umfaßt in der Regel 12 Bildungsjahre, darunter mindestens 10 Jahre Vollzeitschulpflicht. In die Gesamtschule soll die Sekundar-Oberstufe eingegliedert werden, wobei die Trennung zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen aufgehoben wird.

Die Gesamtschul-Oberstufe sollte die Studienreife oder eine erste berufliche Qualifikation oder beides vermitteln. In dieser Gesamtschule muß das bisherige Ausleseprinzip, das die Ungleichheit der Bildungschancen verewigt, durch ein umfassendes Förderungsprinzip ersetzt werden. Die Gesamthochschule soll alle wirtschaftlichen Hochschulen, pädagogischen Hochschulen, Ingenieurschulen und höheren Fachschulen umfassen. Die Studierenden müssen die Möglichkeit haben, innerhalb der Gesamthochschule zu verschiedenen Zeiten anerkannte berufsqualifizierende Abschlüsse zu erwerben, ohne im voraus festgelegt zu werden. Das Recht zum Anschluß- und Weiterstudium ohne Zeitverlust muß dabei jederzeit garantiert werden.

Weder Aufnahmeprüfungen noch fehlende Studienplätze dürfen den Übergang von der einen in die nächsthöhere Stufe erschweren.

Auch Erwachsene haben ein Recht auf Bildung

Unsere Demokratie ist auf denkende Bürger angewiesen. Deshalb steht für uns die Erwachsenenbildung gleichrangig neben der Erziehung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen.

Die bestehenden Bildungsinstitutionen wären jedoch überfordert, wenn man ihnen alles abverlangte, was nötig ist. Nicht jeder Erwachsene, der sich fortbilden möchte, hat Zeit oder Gelegenheit dazu, das Angebot von Fortbildungseinrichtungen wahrzunehmen. Aber die technischen Bildungsmedien wie Funk und Fernsehen sind ausbaufähig! Auch Fernunterricht und Fernstudium verwirklichen das Recht auf lebenslange Bildung. Wir müssen sie als vollwertige Elemente der Erwachsenenbildung anerkennen. Das Fernlehrwesen in der Bundesrepublik ist heute noch ein „Markt ohne Marktordnung“, weil es aus privater Initiative entstand. Das darf nicht mehr so bleiben. Eine gesetzliche Marktordnung ist dringend.

Mit der Zahl der Bildungswilligen ist auch das Ansehen der Erwachsenenbildung gewachsen. Aber immer noch hindern zeitliche oder finanzielle Schwierigkeiten viele daran, etwas für ihre Weiterbildung zu tun. Hier kann nur ein Gesetz über den bezahlten, zusammenhängenden Bildungsurlaub nach den Grundsätzen des DGB helfen.

Bund, Länder und Gemeinden haben die Pflicht, die Erwachsenenbildung zu fördern und gesetzlich zu sichern.

Bildungsinvestitionen dienen der Menschenwürde, unserer demokratischen Ordnung und ihrer freiheitlichen Entwicklung. Unsere Bildungseinrichtungen — vom pädagogisch betreuten Kindergarten bis zur Hochschule — brauchen in den kommenden Jahren zusätzliche Mittel. Die bisherigen Haushaltsansätze bei Bund, Ländern und Gemeinden reichen für den notwendigen Ausbau nicht. Die Verwendung zusätzlicher Gelder muß in enger Zusammenarbeit der Bildungsinstitutionen, der Finanzverwaltung und der Raumplanung sinnvoll geplant werden.

Notwendige Schritte zu einer auf Gesamtschule und Gesamthochschule ausgerichteten Bildungsreform:

- sofortige gesetzliche Einführung der Förderstufe in allen Bundesländern und Ausbau der Hauptschule als Kernstück einer zukünftigen Gesamtschule;
- organisatorische und fachliche Zusammenarbeit der Hauptschule (Volksschul-Oberstufe), der Realschule, des Gymnasiums und der Berufsfachschule;
- gegenseitiger Austausch von Lehrern und gemeinsame Benutzung von Schuleinrichtungen, organisatorische Zusammenfassung und Integration der Hauptschule, Realschule, des Gymnasiums und der Berufsfachschule;
- Anerkennung des qualifizierten Abschlusses der 10. Klasse in allen bestehenden Schulformen als dem Abschluß der Realschule gleichwertig;
- Abstimmung zwischen der berufs begleitenden Pflichtschule und der Gesamtschule im Rahmen der weiterführenden Berufsausbildung;
- Förderung der Einrichtung von Ganztagschulen;
- weiterer Ausbau der wissenschaftlichen Ausbildung für alle Lehrer;
- Schaffung von pädagogischen Abteilungen an Universitäten;
- Beseitigung des Lehrermangels;
- Einrichtung von Schulversuchen mit Gesamtschulen entsprechend der Empfehlung des Deutschen Bildungsrates.

10. Bessere Berufsausbildung

Schon in der Schule muß der junge Mensch auf die Arbeitswelt vorbereitet werden.

Die Berufsberatung ist zu modernisieren.

Ein unabhängiges Berufsforschungsinstitut ist einzurichten.

Jeder soll eine breite Grundausbildung erhalten, die es ihm ermöglicht, sich der raschen technischen Entwicklung anzupassen.

Ein zweiter Berufsschultag ist überall einzuführen.

Ein Bundesgesetz muß die Berufsausbildung einheitlich regeln und verbessern.

Die Mitbestimmung der Gewerkschaften bei der Berufsausbildung ist zu sichern.

Schule und Beruf

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt muß reibungslos vonstatten gehen. Berufsbezogener Schulunterricht wird eine zukunftssichere Berufswahl erleichtern, bei der die Eignung des Jugendlichen genauso berücksichtigt wird, wie die beruflichen Chancen.

Bei dieser Vorbereitung arbeitet die Schule Hand in Hand mit der Berufsberatung. Ein einmaliges Gespräch mit dem Berufsberater reicht in der Regel nicht aus, um dem Jugendlichen ein genaues Bild der Arbeitswelt zu vermitteln. Und auch später im Arbeitsleben hat die Berufsberatung Jugendliche und Erwachsene in Fragen der Umschulung und Fortbildung sachkundig zu beraten. Für diese Aufgaben ist sie personell und finanziell zu stärken.

Eine gründliche Durchleuchtung der Berufsentwicklung, eine möglichst genaue Vorausschätzung des Bedarfs an Arbeitskräften — das sind Aufgaben eines unabhängigen Berufsforschungsinstituts, von dem die Berufsberatung rechtzeitig Orientierungsdaten erhält. Ein erster Schritt zu diesem Institut wurde durch Initiative der DGB-Vertreter in der Bundesanstalt für Arbeit bereits verwirklicht:

Seit 1967 ist in Erlangen das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit tätig. Und das Arbeitsförderungs-gesetz vom Sommer 1969 hat die Notwendigkeit einer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich verankert.

Soviel ist deutlich: auch im Bereich der beruflichen Bildung geht es nicht mehr ohne wissenschaftliche Forschung. Das neue Berufsbildungsgesetz sieht, wie die Gewerkschaften es vorschlugen, ein Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung vor. Zu seinen Aufgaben müssen gehören: die Grundlage der beruflichen Bildung zu klären, Inhalte und Ziele der beruflichen Bildung zu ermitteln, Ausbildungsordnungen vorzubereiten, didaktische und methodische Lehr- und Lernmittel zu erarbeiten, und die Anpassung der beruflichen Bildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung vorzubereiten.

Ausbildungssystem mit Mängeln

Schon 1921 forderte die Reichsschulkonferenz wenigstens acht Stunden Berufsschulunterricht in der Woche. Jetzt, Jahrzehnte später, wird dieses Minimum in den meisten Bundesländern immer noch nicht erreicht. Die Berufsschule, für drei Viertel aller Bürger in der Regel letzte Bildungsstätte, ist das Stiefkind der deutschen Bildungspolitik. Dabei sind ihre Aufgaben gewachsen. Zu einer sachgerechten Berufsausbildung gehören mathematische und naturwissenschaftliche Fächer, der fachlich-theoretische Bereich einschließlich Arbeitssicherheit, eine berufsbezogene Fremdsprache und gesellschaftspolitischer Unterricht. Selbstverständlich dürfen Kultur und Sport nicht ausgeklammert werden. Ein Berufsschulunterricht, der das alles einschließt, kann gar nicht weniger als zwölf Unterrichtsstunden dauern.

Schon 1949 verlangte der DGB ein einheitliches Berufsausbildungsgesetz. Zehn Jahre später stellten die Gewerkschaften einen Gesetzentwurf zur Diskussion. 1962 forderte der Bundestag einstimmig die Bundesregierung auf, bis zum 1. Februar des folgenden Jahres einen Gesetzentwurf vorzulegen. Im Jahre 1969 wurde vom Bundestag ein Berufsbildungsgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz erfüllt jedoch wichtige Forderungen der Gewerkschaften und der Bildungspolitik nicht. Einzelbereiche der Berufsausbildung werden nach wie vor „ausgeklammert“. Die ordnungsrechtliche und fachliche Regelung der handwerklichen Berufsausbildung bleibt Bestandteil der Handwerksordnung. Das einheitliche und umfassende Berufsbildungsgesetz ist also noch immer nicht da! Die Berufsschulen wurden wegen der Kulturhoheit der Länder ausgenommen. Wesentliche Mängel des derzeitigen zweigleisigen Ausbildungssystems bleiben also bestehen.

Das Berufsbildungsgesetz geht außerdem an der Notwendigkeit einer vollen und gleichberechtigten Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen Fragen der beruflichen Bildung vorbei. Unter diesen Voraussetzungen ist die Zuordnung zu den Handwerkskammern denkbar unbefriedigend. Den

Beschlußgremien fehlen wichtige Entscheidungsmöglichkeiten, insbesondere im personellen und finanziellen Bereich. Eine Beauftragung der Bundesanstalt für Arbeit mit diesen Aufgaben, die ja bereits für die Berufsaufklärung, die Berufsberatung und die Förderung der Fortbildung und Umschulung zuständig ist, wäre sachgerechter und besser. Hier hat sich die paritätische Zusammenarbeit aller Beteiligten seit Jahrzehnten bestens bewährt.

Die Gewerkschaften verlangen energisch Beteiligung, Mitbestimmung und Mitverantwortung in der beruflichen Bildung! Allein die Zusammenarbeit aller sichert unsere Zukunft!

Auch das gehört, genau wie das Recht des einzelnen auf eine zeitgemäße und zukunftssichere Ausbildung, zu einem verbesserten Berufsbildungsgesetz.

- Ein einheitliches Berufsbildungsgesetz.
- Die Ausbildung der Ausbilder.
- Eine gemeinsame Finanzierung der Berufsausbildung.
- Die Anerkennung der Berufsausbildung als öffentliche Aufgabe mit einer gleichberechtigten Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Das sind Ziele unseres Aktionsprogramms.