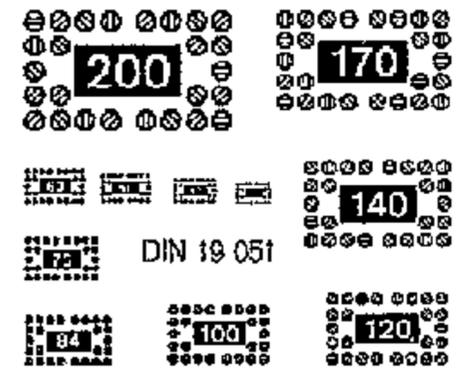
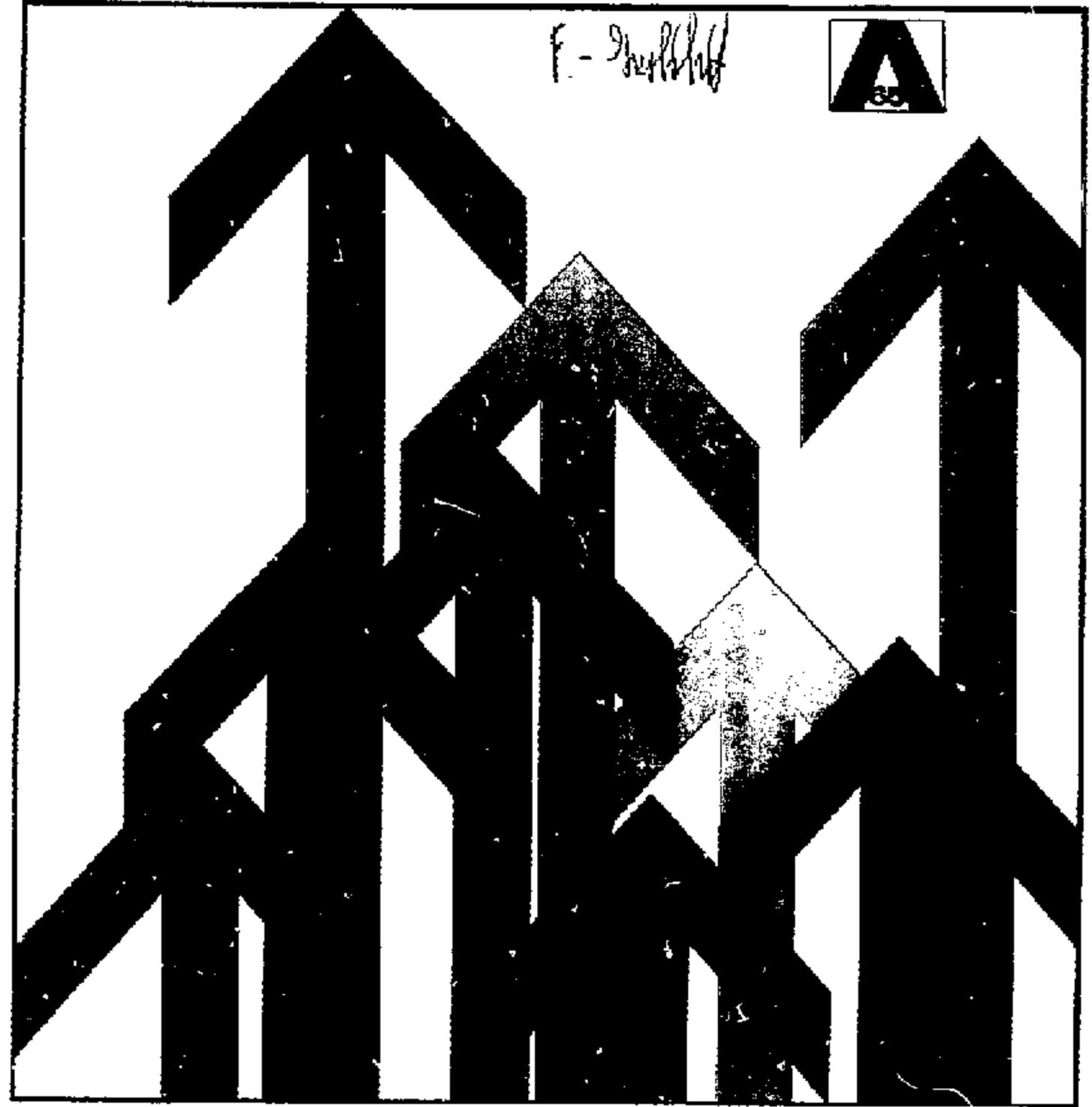


F. - Schulhof



A60416

onsprogramm '65

DGB

Aktionsprogramm

A60416

Friedrich-Ebert-Stiftung e. V., Bonn

Inv.-Nr. : 32.945



**dabeisein
mitbestimmen
Erfolg haben**

**Friedrich-Ebert-Stiftung
Bibliothek**

Vorgeschichte

Die Arbeit einer so großen gesellschaftlichen Organisation, wie es die deutsche Gewerkschaftsbewegung ist, kann nicht nur aus zufälligen Entschlüssen und Handlungen bestehen. Da sich die deutschen Gewerkschaften das Ziel setzen, unsere gesellschaftliche Ordnung zu humanisieren, die Bundesrepublik zu einem sozialen Rechtsstaat zu wandeln, benötigen sie auch Leitlinien für ihre Arbeit, die über das Tagesgeschehen hinausweisen: Baupläne, in deren Rahmen sich die tausend und mehr Einzelentscheidungen des Jahres einfügen konnten; Programme, die die Richtung der Gewerkschaftspolitik für den Deutschen Gewerkschaftsbund und die in ihm vereinten sechzehn Industriegewerkschaften und Gewerkschaften verbindlich fixieren.

Im Einklang mit den geänderten politischen und gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen änderte sich auch die gewerkschaftliche Zielsetzung. Die Akzente verschoben sich, neue Aufgaben kamen hinzu, andere, weil schon nahezu verwirklicht, traten in den Hintergrund. Mit der Verfestigung der alten Machtstrukturen nach 1945 rückte an die Stelle des Willens zur totalen Neuordnung der Wunsch, auf evolutionärem Weg die Gesellschaft aus der Erstarrung zu lösen.

Das Programm des DGB-Gründungskongresses von 1949 forderte die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum, soziale Gerechtigkeit durch angemessene Beteiligung aller Werktätigen am volkswirtschaftlichen Ertrag und einen ausreichenden Lebensunterhalt bei Alter, Invalidität, Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Es war relativ allgemein gehalten und entsprach somit der stürmischen Wiederaufbauphase von Staat und Wirtschaft, einer Situation, die schnelles und flexibles Handeln notwendig machte.

1954 beschlossen die Gewerkschaften, die Nahziele in einem Aktionsprogramm zu fixieren. Bundesvorstand und Bundesausschuß des Deutschen Gewerkschaftsbundes legten es am 1. Mai 1955 der deutschen Öffentlichkeit vor. Es war wesentlich konkreter gehalten als die Münchener Grundsätze und wurde in den folgenden Jahren Zug um Zug verwirklicht. Das Aktionsprogramm von 1955 gab den Startschuß für die Verwirklichung eines alten Zieles der Gewerkschaftsbewegung: der 40-Stunden-Woche.

1963 formulierten die Gewerkschaften mit einem neuen Grundsatzprogramm die Fernziele ihrer Arbeit. Es wurde ein umfangreicher Katalog von Forderungen, in dessen Mittelpunkt die Mitbestimmung stand; jetzt aber beschränkt auf die Großunternehmen. Aufsehen erregte die Tatsache, daß sich die Gewerkschaften

auch den Kulturfragen und Bildungsproblemen unserer Gesellschaft in ihrem Programm stellten.

Inzwischen aber ging die Arbeit am Aktionsprogramm weiter. Anlässlich des 6. Ordentlichen Bundeskongresses 1962 wurde beschlossen, das Programm zu überarbeiten. In den folgenden Jahren berichteten die Gewerkschaften über ihre Arbeit und unterbreiteten Reformvorschläge. Eine Redaktionskommission, bestehend aus acht Mitgliedern, erarbeitete in vielen Sitzungen insgesamt sieben Entwürfe. Bundesvorstand und Bundesausschuß schalteten sich in die Beratungen ein. Schließlich wurde in einer Sondersitzung des Bundesausschusses am 19. März 1965 in Duisburg das revidierte Programm verabschiedet, am 23. März wurde es der Öffentlichkeit übergeben.

Das neue Aktionsprogramm unterscheidet sich in einigen Punkten von seinem Vorgänger. Aus fünf Kapiteln wurden zehn, denen eine Präambel vorangestellt ist. Neu aufgenommen wurden 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,
- zusätzlicher bezahlter Bildungsurlaub,
- Verabschiedung eines Berufsausbildungsgesetzes.

Am 1. Mai 1965 stand das überarbeitete Aktionsprogramm im Mittelpunkt der Maikundgebungen des DGB. Es wurde den Politikern und den großen gesellschaftlichen Organisationen, der Öffentlichkeit und den Gewerkschaftsmitgliedern bekanntgemacht.

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.



Kürzere Arbeitszeit

Die deutschen Gewerkschaften sind durch den Nationalsozialismus, durch Krieg und Kriegsfolgen in ihrem Kampf um die 40-Stunden-Woche weit zurückgeworfen worden. 1933, vor der Zerschlagung der Gewerkschaften durch die Nazis, stand sie auf dem Programm des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes. Andere Gewerkschaften in den freien Ländern der Welt, unterstützt durch die Regierungen, griffen diesen Gedanken auf. 1936 führten Frankreich und Neuseeland die 40-Stunden-Woche gesetzlich ein. 1938 folgten die USA mit einer anderthalbfachen Bezahlung für darüber hinaus geleistete Überstunden. Zehn Jahre später wurde in Australien die 40-Stunden-Woche Gesetz, in Italien und Kanada wurde sie bis 1955 in der Industrie praktisch verwirklicht. An diese Situation muß man sich erinnern und gleichzeitig bedenken, daß die Bundesrepublik Deutschland nach dem Kriege praktisch zur drittstärksten Industrienation der Welt aufrückte.

Ab 1955 zog die Bundesrepublik nach. In langfristigen Tarifverträgen erreichten die Gewerkschaften bis 1964 im Durchschnitt eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 43 Wochenstunden, mit anderen Worten: die Arbeitnehmer Westdeutschlands hatten etwa jedes Jahr eine halbe Stunde mehr Freizeit in der Woche. Das Tempo der Arbeitszeitverkürzung verringerte sich angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage in den letzten Jahren merklich. 1965 sank beispielsweise die tarifliche Wochenarbeitszeit nur um 0,3 auf 42,7 Stunden in der Woche. Während die stürmische Entwicklung in der Industrie etwas nachließ, holten der Handel, die Landwirtschaft, das Handwerk, der öffentliche Dienst stärker auf.

450 000 Arbeitnehmer im Grafischen Gewerbe, in der Schuhindustrie, der Margarinefabrikation und in den Ölmühlen, in der Zigarettenfabrikation, der Hohlglasherstellung und anderen, kleineren Bereichen genießen jetzt schon die 40-Stunden-Woche. Am 1. Januar 1967 hat der große Bereich der Metallindustrie mit seinen 2,2 Millionen Arbeitnehmern das „Klassenziel“ erreicht. Das Baugewerbe mit seinen 1,2 Millionen Beschäftigten arbeitet heute schon im Sommer 42, im Winter 40 Stunden in der Woche.

Die Arbeitszeitverkürzung stieß, wie nicht anders zu erwarten war, auf den härtesten Widerstand der Unternehmer. In großangelegten Propagandakampagnen wurde versucht, die Erreichung dieses gewerkschaftlichen Zieles zu verhindern und der Untergang der Wirtschaft bei weiteren Arbeitszeitverkürzungen heraufbeschworen. Prompt machte sich auch Bundeskanzler Erhard die Arbeitgeberargumente zu eigen. Von ihm stammt das törichte Wort, das deutsche Volk solle wieder eine Stunde mehr arbeiten. Ein Slogan, der in seiner Banalität nicht mehr zu übertreffen ist. Es ist nicht sinnvoll, auf dieser primitiven Ebene zu diskutieren, lassen wir lieber Zahlen sprechen.

Das Argument, die Arbeitszeitverkürzung bedeute nur ein Anwachsen der Überstunden, stimmt nicht. Erhebungen des Statistischen Bundesamtes ergeben eindeutig,

daß die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ziemlich gleichlaufend mit den tariflichen Arbeitszeitverkürzungen zurückging. Die Behauptung, kürzere Arbeitszeiten bedeuteten einen Rückgang der Produktivität, läßt sich nicht aufrechterhalten. Trotz kürzerer Arbeitszeit ist eine erhebliche Zunahme der Produktivität nachzuweisen. Während die Zahl der Beschäftigten — ausländische Arbeitnehmer eingeschlossen — von 1955 bis 1964 um etwa 23 Prozent zunahm, erhöhte sich die Industrieproduktion im gleichen Zeitraum um das Doppelte. Das ist erklärlich, wenn man berücksichtigt, daß heute das Produktionsergebnis in der Industrie je Arbeitsstunde bei 241 Prozent liegt, 1950 dagegen bei 100 Prozent stand.

Schon 1955 stellten sechs Experten, unter ihnen drei Hochschulprofessoren, im Auftrage des Landes Nordrhein-Westfalen fest, daß die damalige Arbeitszeit von 42 Wochenstunden in einem Stahlwerk Oberhausens „erhebliche betriebswirtschaftliche, sozialpolitische und arbeitsmedizinische Vorzüge“ gegenüber der früher üblichen 53-Stunden-Woche mit sich brachte. Man kann ohne Übertreibung behaupten, daß die verkürzte Arbeitszeit das Tempo der Modernisierung der Betriebe, der Rationalisierung und der Gestaltung eines vernünftigen Arbeitsablaufs mit entsprechend steigenden Produktionszahlen wesentlich bestimmte.

Die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt dürfen nicht dramatisiert, sollen aber auch nicht geleugnet werden. Unter ihrem Eindruck waren die Gewerkschaften in den letzten Jahren wiederholt bereit, bereits vereinbarte Arbeitszeitverkürzungen hinauszuschieben. Sie sind jedoch nicht bereit, die 40-Stunden-Woche in nebelhafte Fernen rücken zu lassen.

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.



**Höhere Löhne
und Gehälter**

Die Höhe des Lohnes entscheidet nach wie vor über die Höhe des Lebensstandards der Arbeitnehmerfamilien. Tarifverträge bilden die Basis, auf der sich die Leistungszulagen, die Akkordverdienste, Schichtzuschläge und Überstundenentgelte — kurz: das Effektiv Einkommen der Arbeitnehmer — aufbauen. Um so bedeutender — aber auch um so umstrittener — sind die Lohn- und Gehaltstarifbewegungen der deutschen Gewerkschaften. Der „gerechte Anteil“ am volkswirtschaftlichen Ertrag, im Aktionsprogramm verbindlich als gewerkschaftliche Aufgabe gefordert, ist nach wie vor eine Frage des gesellschaftlichen Kräfteverhältnisses.

Ziehen wir die Statistik zu Rate, ergibt sich folgendes Bild: Die Einkommen aus der Tätigkeit der Unternehmer und aus dem Vermögen stiegen je Selbständigen von 1950 bis 1955 um 91 Prozent, die nächsten fünf Jahre um weitere 51 Prozent, 1960 bis 1965 noch einmal um 41 Prozent. Die Zahlen sind allerdings verfälscht, da Kleinunternehmer (Landwirte, Gewerbetreibende mit ihren Familienangehörigen usw.) genauso gewertet werden wie die Besitzer von Großbetrieben und Großvermögen, deren Einkommensentwicklung erheblich über den Durchschnittsraten liegt.

Die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer erhöhten sich pro Kopf von 1950 bis 1955 um 48 Prozent, die nächsten fünf Jahre um 37 Prozent und von 1960 bis 1965 um weitere 48 Prozent. Entscheidend ist jedoch nicht nur die nominale Lohnsteigerung — wichtig ist, um wieviel Prozent die Kaufkraft der Arbeitnehmer verbessert wurde. Hier die Zahlen: 1950 bis 1955 um 35 Prozent, 1955 bis 1960 um 25 Prozent und schließlich bis 1965 noch einmal um 27 Prozent. Das ist eine beträchtliche Einkommensverbesserung der Arbeitnehmer und ein guter Erfolg der Gewerkschaften. Trotzdem haben sich die Unternehmereinkommen noch höher entwickelt. Das hat viele Gründe — sie liegen nicht zuletzt in den wirtschafts- und finanzpolitischen Maßnahmen der Bundesregierung.

In nachstehender Tabelle sollen noch einmal die tariflichen Verbesserungen, die durch die Gewerkschaften erstritten wurden, dargestellt werden. In den jeweils angegebenen Tariflohnerhöhungen sind allerdings bereits die Verbesserungen auf Grund der verkürzten Arbeitszeit enthalten. Aus diesem Grunde liegen die Angestelltengehälter immer etwas niedriger.

Die Tariflöhne- und -gehaltsentwicklung im Bundesgebiet und Westberlin von 1955 bis 1965:

1955 erhielten	8,1 Mill. Arbeiter	7,8 Prozent,	3,3 Mill. Angestellte	7,6 Prozent
1956 erhielten	9,5 Mill. Arbeiter	9,1 Prozent,	2,1 Mill. Angestellte	6,9 Prozent
1957 erhielten	8,5 Mill. Arbeiter	8,7 Prozent,	2,6 Mill. Angestellte	6,8 Prozent
1958 erhielten	9,6 Mill. Arbeiter	6,8 Prozent,	2,5 Mill. Angestellte	5,8 Prozent
1959 erhielten	10,3 Mill. Arbeiter	6,4 Prozent,	2,4 Mill. Angestellte	6,1 Prozent

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

mehr Lohn bzw. Gehalt.

Im Jahre 1964 belief sich das durchschnittliche Monatseinkommen eines deutschen Arbeitnehmers nach Abrechnung der Abzüge auf 584 DM. Wenn man diese Zahl liest, versteht man, warum in jedem zweiten Arbeitnehmerhaushalt mindestens noch ein weiteres Familienmitglied mitarbeiten muß. Nur unter großen Schwierigkeiten können viele Familien jenen Lebensstandard erreichen, auf den in dieser Wirtschaft jeder Werktätige Anspruch hat.

Immense Schwierigkeiten haben die Gewerkschaften beim Kampf um die Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes in der Entlohnung. Nur Zug um Zug können die unteren Lohngruppen, in denen vorwiegend die Frauen zu finden sind, angehoben werden. Erste Erfolge wurden im Kampf um die tarifliche Verankerung des 13. Monatsgehalts erzielt.

*Die Benachteiligung der Arbeitnehmer
bei der Vermögensbildung
ist zu beseitigen.*

*Diesem Ziel muß die Wirtschafts-,
Finanz-, Steuer- und Sozial-
politik entsprechen.*

*Die Gewerkschaften werden ihre
tarifpolitischen Möglichkeiten zur
besseren Vermögensbildung nutzen.*



**Bessere
Vermögensverteilung**

In fünfzehn Jahren — von 1950 bis 1965 — wurden in der Bundesrepublik 685 Milliarden DM neues Vermögen gebildet, 456 Milliarden davon rechnen zum privaten Vermögen. Es ist sehr schwierig, die Aufteilung des privaten Vermögenszuwachses auf die Gesellschaftsschicht der Selbständigen und die der Arbeitnehmer (einschließlich der Rentner und Pensionäre) festzustellen. Eine Untersuchung des Tübinger Professors Carl Föhl aus dem Jahre 1964 ergab, daß die Arbeitnehmer in den Jahren 1950 bis 1959 mit 21 Prozent an der privaten Vermögensbildung und mit 13,5 Prozent an der gesamten Vermögensbildung beteiligt waren, obwohl sie vier Fünftel der gesamten Bevölkerung repräsentieren. Ob sich seither diese ungünstige Relation verbessert hat, kann noch nicht festgestellt werden.

Tatsache ist, daß seit einigen Jahren nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch Kirchen und führende Wissenschaftler die ungerechte Vermögensverteilung in der Bundesrepublik als Skandal empfinden. Je nach gesellschaftspolitischem Standort wurde eine Vielzahl von Plänen ausgearbeitet, die arbeitenden Menschen stärker als in der Vergangenheit an den auch durch sie geschaffenen Werten zu beteiligen. Ein wirksames Instrument ist die aktive Lohn- und Gehaltspolitik der Gewerkschaften. Aber sie allein führt nicht zu einer Umschichtung der Vermögen. Eine konsequente Preispolitik des Staates muß gleichzeitig verhindern, daß die Sparbücher der Arbeitnehmer durch eine schleichende Geldentwertung in ihrer Kaufkraft geschmälert werden. Wirtschafts-, finanz- und sozialpolitische Maßnahmen der Regierung müssen aufeinander abgestimmt werden, will man das erklärte Ziel, die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, erreichen. Überflüssig zu sagen, daß die staatlichen Maßnahmen auf diesem Gebiet noch höchst unzulänglich sind.

Steuerbegünstigungen kommen heute noch in erster Linie den hohen Einkommen zugute. Die Arbeitnehmer können hauptsächlich im Rahmen des Spar- und Bausparprämiengesetzes 20 bis 30 Prozent Prämie vom Staat erhalten, wenn sie gewisse festgelegte Beträge für mindestens fünf Jahre sparen. 312 DM im Jahr sind außerdem von der Lohnsteuer und den Sozialabgaben befreit, wenn der Arbeitgeber sie für den Arbeitnehmer vermögenswirksam anlegt. Dabei ist es unerheblich, ob dieser Betrag aus dem Arbeitnehmereinkommen fließt oder als freiwillige oder tarifvertragliche Zusatzleistung angespart wird. Jeder Arbeitnehmer hat übrigens dabei das Recht, selbst zu bestimmen, wie und wo er seine Sparbeträge anzulegen wünscht.

Die Gewerkschaften verkennen nicht die Unzulänglichkeit des 312-DM-Gesetzes, sind aber bestrebt, die Möglichkeiten, die dieses Gesetz bietet, für ihre Mitglieder zu nutzen. „Vermögenswirksame Leistungen“ können nach ihrer Auffassung dann tarifvertraglich vereinbart werden, wenn es sich um zusätzliche Beträge handelt, die nicht auf Kosten einer Barloohnerhöhung gehen. Denn die Mittel einer „nor-

malen Lohnerhöhung“ kann der Arbeitnehmer ohnehin in voller Freiheit und nach seinen Möglichkeiten anlegen und dabei ebenfalls — wie schon gesagt — in den Genuß des 312-DM-Gesetzes kommen. Neu ist ein Tarifabschluß im Baugewerbe, der zum erstenmal über die Lohnerhöhung hinausgehende Beträge für diesen großen Arbeitnehmerkreis tariflich verankerte.

Es ist ein erster Schritt, die Sparfähigkeit der Arbeitnehmerhaushalte zu verbessern. Der tatsächliche Mitbesitz der Arbeitnehmer am erarbeiteten Vermögen ist vorerst noch ein Fernziel gewerkschaftlicher Arbeit.

In seiner Sitzung am 6. 10. 1964 beschäftigte sich der Bundesvorstand des DGB mit der Vermögensbildung und verabschiedete eine „Stellungnahme des DGB zur Vermögensbildung“.

*Ein jährlicher Erholungsurlaub von
mindestens vier Wochen
soll die Gesundheit sichern.
Arbeitnehmer unter 20 und über*

*35 Jahre brauchen 5 Wochen,
über 50 Jahre 6 Wochen Urlaub.
Allen muß ein zusätzliches Urlaubsgeld
gezahlt werden.*



**Längerer Urlaub
und Urlaubsgeld**

Die Gewerkschaften hatten schon 1955 im Aktionsprogramm längeren Urlaub und ein zusätzliches Urlaubsgeld gefordert. In den folgenden Jahren konnte daraufhin die Urlaubsdauer verbessert werden, ohne daß es gelang, nennenswerte Vereinbarungen über ein zusätzliches Urlaubsgeld zu treffen. Schätzungen der 1965 bestehenden tarifvertraglich festgelegten Urlaubsdauer ergeben folgendes Bild²:

- 77 Prozent aller Arbeiter und
- 60 Prozent der Angestellten erhalten einen *Grundurlaub* von 15 Tagen
- 19 Prozent aller Arbeiter und
- 37 Prozent der Angestellten erhalten einen Grundurlaub zwischen 16 u. 18 Tagen
- 3 Prozent aller Arbeiter und
- 3 Prozent der Angestellten kommen auf 20 bzw. 21 Tage Grundurlaub im Jahr
- 28 Prozent aller Arbeiter und
- 8 Prozent der Angestellten erreichen einen *Höchsturlaub* von 18 Tagen
- 42 Prozent aller Arbeiter und
- 33 Prozent der Angestellten erreichen einen Höchsturlaub zwischen 19 u. 21 Tagen
- 27 Prozent aller Arbeiter und
- 50 Prozent der Angestellten erreichen einen Höchsturlaub zwischen 22 u. 24 Tagen
- 3 Prozent aller Arbeiter und
- 7 Prozent der Angestellten kommen auf 25 bis 30 Tage Höchsturlaub im Jahr.

Der Grundurlaub richtet sich für nicht ganz ein Drittel der Arbeitnehmer nach dem Lebensalter, für etwas über ein Fünftel nach der Betriebszugehörigkeit, bei 43 Prozent werden Lebensalter und Betriebszugehörigkeit bei der Berechnung der Urlaubsdauer zugrunde gelegt und für 5 Prozent steigt der Urlaub bei längerer Betriebszugehörigkeit.

Diese Aufstellung zeigt, daß es noch ein weiter Weg zu dem Ziel ist, einen Mindesturlaub für alle von vier Wochen, der für bestimmte Altersgruppen auf fünf und sechs Wochen steigen soll, zu erreichen. Ebenso erweist es sich als schwierig, die gewerkschaftliche Forderung, den Urlaub nur nach dem Lebensalter zu staffeln, zu verwirklichen.

Noch 1964 erhielten lediglich 500 000 Arbeitnehmer zur normalen Urlaubsbezahlung ein tarifvertraglich abgesichertes zusätzliches Urlaubsgeld. 1965 konnte jedoch der Kreis der Berechtigten auf annähernd 5,3 Millionen Beschäftigte ausgeweitet werden. Für weitere 850 000 Werktätige ist ab 1. Januar dieses Jahres ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld in Kraft getreten.

Die abgeschlossenen Verträge enthalten sehr unterschiedliche Bestimmungen. Es überwiegt jedoch die Vereinbarung eines festen DM-Betrages pro Urlaubstag, mit dem längeren Urlaub steigt also auch die Höhe des Urlaubsgeldes. Die Beträge

² Es handelt sich bei diesen Daten um vorläufige Ergebnisse. Die Prozentsätze können nicht addiert werden.

liegen zwischen 3,— und 13,— DM täglich, der Durchschnitt kann mit 9,— DM angenommen werden. Häufig wurde auch ein fester Betrag für den gesamten Jahresurlaub vereinbart. Andere Vereinbarungen machen die Höhe des Urlaubsgeldes von der Lohn- und Gehaltshöhe abhängig. Man schätzt, daß bereits 1965 etwa 1 Milliarde DM an zusätzlichem Urlaubsgeld ausbezahlt war.

Einzelnen Gewerkschaften — so der IG Chemie, Papier, Keramik, der Gewerkschaft Holz und der Gewerkschaft Textil - Bekleidung — gelang es, in einigen Tarifbereichen die Zahlung eines tariflichen Urlaubsgeldes nur für Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen. Diese Verträge sind aber noch die Ausnahme.

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.



**Gesicherte
Arbeitsplätze**

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

Im Zuge des technischen Fortschritts und neuer Produktionsmethoden wird es Umschichtungen im gesamten Wirtschaftsgefüge geben, von denen auch die Arbeitnehmer nicht verschont bleiben können. Die Tätigkeitsmerkmale werden sich verändern, Berufe werden aussterben, andere entstehen; selbst der Niedergang bestimmter Industrien oder deren Verlagerung in andere Gebiete wird sich nicht vermeiden lassen.

Mögliche negative soziale Auswirkungen dieses gewaltigen Umschichtungsprozesses müssen rechtzeitig erkannt und verhindert werden

- a) durch die betriebliche Mitbestimmung
- b) durch tarifvertragliche Vereinbarungen
- c) durch eine planvolle staatliche Arbeitsmarktpolitik.

Zu den Investitionsplänen der Betriebe, deren Verwirklichung zur Entlassung von hunderten und mehr Arbeitnehmern führen kann, gehören Sozialpläne, in denen festgelegt wird, wie man die Weiterbeschäftigung der durch Rationalisierung und Automation freigesetzten Arbeitskräfte sichern und die erworbenen Rechte und Ansprüche erhalten kann. Dies kann nur in enger Zusammenarbeit mit den Betriebs- und Personalräten und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften geschehen. Viele Maßnahmen greifen über den betrieblichen Bereich hinaus. Die Erhaltung des Lebensstandards, die Einrichtung von Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die Sicherung älterer Arbeitnehmer und anderes mehr müssen durch Tarifvertrag und eventuell durch eine entsprechende Gesetzgebung geregelt werden. Große Strukturveränderungen lassen sich aber nicht allein durch betriebliche Sozialmaßnahmen oder Tarifverträge steuern. Hier hat die Arbeitsmarktpolitik des Staates einzusetzen. Die Wirkungen von Rationalisierung und Automation müssen gründlich erforscht werden, die Ergebnisse zu wirksamen Gegenmaßnahmen führen. Bereits im Frühstadium muß sich der Staat einschalten, um soziale Härten, wie sie etwa in den Vereinigten Staaten jetzt schon beobachtet werden können, zu vermeiden.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, haben Anspruch auf staatliche Hilfe bei der beruflichen Fortbildung oder Umschulung. Freigesetzten Arbeitskräften müssen neue Tätigkeitsbereiche erschlossen werden. Ältere Arbeitnehmer müssen einen zusätzlichen arbeitsrechtlichen Schutz erhalten. Es muß verhindert werden, daß nach einem langjährigen Berufsleben der Arbeitnehmer in schlechter bezahlte Tätigkeiten umgesetzt wird und damit nicht nur Einbuße an Verdienst erleidet, sondern auch eine Schmälerung seiner Altersrente befürchten muß.

Solche Art von Vorsorge, ein Ineinandergreifen betrieblicher, tarifvertraglicher und staatlicher Maßnahmen verhindert nicht nur negative soziale Folgen, sondern führt auch dazu, daß Automation und Rationalisierung sinnvoll in die Weiterentwicklung unserer Volkswirtschaft eingefügt sind. Gesellschaftspolitisches, volkswirtschaftliches und sozialpolitisches Denken dieser Art muß unbedingten Vorrang vor rein betriebswirtschaftlichen Überlegungen haben.

*Die Sicherheit am Arbeitsplatz
muß erhöht werden.
Gesundheitsschutz und Unfall-
verhütung gehören zu den wichtigsten
betrieblichen Aufgaben.
In Mittel- und Großbetrieben sind
hauptamtliche Sicherheitsingenieure
einzusetzen.*

*Durch Gesetz müssen die Betriebe
verpflichtet werden, den werksärzt-
lichen Dienst auszubauen.
Maschinen und Anlagen haben den
Sicherheits- und Schutzvorschriften
zu entsprechen.
Gewerbeaufsicht, Technischer Auf-
sichtsdienst der Berufsgenossenschaften
und Arbeitsschutzgesetze sind
weiter auszubauen.*



Arbeit ohne Gefahr

3087 Menschen verloren 1964 durch einen Unfall am Arbeitsplatz ihr Leben, 230 starben an einer Berufskrankheit, 1688 Arbeitnehmer fanden auf dem Weg von und zur Arbeitsstätte den Tod. Insgesamt wurden 2,5 Millionen Arbeitsunfälle registriert, die mehr als drei Tage Arbeitsunfähigkeit der Verunglückten bedeuteten, 75 000 davon waren mittelschwere und schwere Unfälle. Inzwischen zählt die gesetzliche Unfallversicherung mehr als 746 000 Rentenberechtigte, das sind Menschen, deren Erwerbsfähigkeit um mindestens 20 Prozent geschädigt wurde.

Solche Zahlen geben zu denken. Es ist ein hoher Preis, den viele Arbeitnehmer Tag für Tag für unser aller wirtschaftlichen Aufstieg zahlen müssen. Der Kampf gegen Unfall- und Gesundheitsgefahren darf nicht nur eine Aufgabe der Gewerkschaften sein, er muß zu einer Aufgabe des ganzen Volkes werden.

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz im Betrieb sind nach derzeit geltendem Recht dem Arbeitgeber bzw. von ihm beauftragten Führungskräften übertragen. Sie allein haben die Machtmittel, die für den Betrieb notwendigen Schutzmaßnahmen durchzuführen. Betriebsräte und betriebliche Sicherheitsbeauftragte haben nur Mitwirkungs-, nicht Mitbestimmungsrecht. Noch immer ist der unhaltbare Zustand zu beklagen, daß zwar alle Anstrengungen von den Geschäftsleitungen vieler Unternehmen gemacht werden, die Produktivität zu erhöhen, die Sicherung vor Unfallgefahren und Gesundheitsschädigungen aber vernachlässigt wird.

Es fehlt an qualifizierten Sicherheitsfachleuten und es fehlt an ihrer systematischen Ausbildung. Durch ein Gesetz müssen die Unternehmer in Mittel- und Großbetrieben verpflichtet werden, die personellen Voraussetzungen für die systematische betriebliche Sicherheit am Arbeitsplatz zu schaffen.

Im argen liegt weiter der werksärztliche Dienst. 1964 standen den 24 Millionen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik nur 414 hauptberufliche und 950 nebenberufliche Werksärzte zur Verfügung. Das ist eine unhaltbare Relation. Die Arbeitsmedizin ist noch immer ein vernachlässigter Zweig der ärztlichen Wissenschaft. Ein großer Teil der Verschleißerkrankungen der Arbeitnehmer ist das Ergebnis negativer Einflüsse der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung. Die Förderung der arbeitsmedizinischen Forschung und Lehre und die Anwendung ihrer Erkenntnisse im Betrieb ist dringend geboten, wenn noch größeres Unheil verhindert werden soll. Eine gesetzliche Regelung der Beschäftigung von Werksärzten in Großunternehmen oder Unternehmensgruppen darf nicht länger hinausgeschoben werden.

Die Gewerkschaften fordern ein Maschinenschutzgesetz, das die Hersteller von Maschinen und Geräten verpflichtet, nur solche Maschinen zu produzieren und zu liefern, die den geltenden Sicherheitsvorschriften entsprechen. Sie fordern weiter

den Ausbau der Arbeitsschutzgesetze und der Sicherheitsvorschriften. Sie müssen dem heutigen Stand der Technik angepaßt werden.

Die personellen Voraussetzungen bei den Gewerbeaufsichtsbehörden und den Berufsgenossenschaften müssen verbessert werden. Schon jetzt sind beide Institutionen nicht mehr in der Lage, ihren Beratungs- und Überwachungsaufgaben so zu entsprechen, wie es im Interesse des Schutzes vor Unfall- und Gesundheitsgefahren notwendig wäre, und wie es ihrem gesetzlichen Auftrag entspricht.

Dank der Aufklärungsarbeit der Gewerkschaften ist das öffentliche Interesse an der Unfallverhütung größer geworden. Die Bundesregierung ist heute verpflichtet, jährlich einen Unfallverhütungsbericht vorzulegen. Es muß selbstverständlich sein, daß die Diskussion über den Stand der Arbeitssicherheit nicht weiter hinter verschlossenen Türen stattfindet.

Die heutigen Unfallziffern sind keine zwangsläufigen Folgen der technischen Entwicklung. Wenn alle Teile des Volkes in den Kampf gegen Unfall- und Gesundheitsgefahren gestellt werden, wenn die gesetzlichen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden, dann kann nicht nur viel menschliches Leid verhindert — dann können auch große volkswirtschaftliche Schäden vermieden werden.

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 Arbeitsinkommens betragen.

Das gleiche gilt für Kurzarbeit.

Die Altersrente soll mindestens drei Viertel des erreichten Arbeitsinkommens betragen.

Die allgemeine Altersgrenze in der Rentenversicherung 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.



**Größere soziale
Sicherheit**

Die deutschen Gewerkschaften wollen erreichen, daß alle Arbeitnehmer — unabhängig von der Höhe ihres Einkommens — Pflichtmitglieder der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden. Andere Kriterien, wie Schutzbedürftigkeit oder Einkommenshöhe, zur Abgrenzung des versicherten Personenkreises werden abgelehnt, und zwar sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte. Arbeiter und Angestellte müssen im Krankheitsfalle einander gleichgestellt sein. Auch die Arbeiter haben einen Anspruch darauf, daß ihr Lohn für volle sechs Wochen vom Arbeitgeber gezahlt wird, wie dies heute schon bei den Angestellten der Fall ist. Die Gewerkschaften fordern ein entsprechendes Bundesgesetz, schließen aber betriebliche und tarifvertragliche Abmachungen nicht aus, solange der Bundestag diese Frage nicht befriedigend geregelt hat. Die bestehenden Rechte der Angestellten sollen dabei nicht geschmälert werden, in einigen Punkten wären sie sogar noch zu verbessern.

Am 1. September 1965 wurde durch Gesetz die Krankengeldzahlung ab der siebten Krankheitswoche für Arbeiter und Angestellte spürbar erhöht. Da jedoch die Leistungsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung nicht dynamisch den steigenden Löhnen und Gehältern angepaßt wird, ist zu befürchten, daß in einigen Jahren die Versicherten bei längerer Krankheit nur ein unzureichendes Krankengeld erhalten. Die Gewerkschaften fordern daher neue Höchstgrenzen in der Krankenversicherung, die etwa denen der Rentenversicherung entsprechen, die augenblicklich bei 1300 DM im Monat liegen. Auf der Basis tarifvertraglicher Abmachungen bemühen sich die Gewerkschaften, die Arbeitgeber bei längerer Krankheitsdauer des Beschäftigten zu Zuschußzahlungen zu verpflichten. Ihr Ziel ist, für arbeitsunfähige Kranke im Laufe der Zeit eine materielle Leistung bis zur Höhe des entgangenen Nettoverdienstes durchzusetzen. Dieses Ziel ist nicht neu. Im öffentlichen Dienst bestehen bereits entsprechende Teilvereinbarungen, auch Unfallverletzte sind heute besser gesichert. Arbeitgeberzuschüsse waren bereits zu der Zeit tariflich verankert, in der die Arbeiter während der ersten sechs Krankheitswochen noch höchst ungenügend gesichert waren.

Die Gewerkschaften halten jährliche kostenfreie ärztliche und zahnärztliche Vorsorgeuntersuchungen für Jugendliche, für Arbeitnehmer, die größeren Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind, und für werdende Mütter für erforderlich. Sie fordern den Ausbau der Gesundheitsfürsorge in der Erkenntnis, daß die Behandlung eines Leidens im Frühstadium schwerere Gesundheitsschädigungen verhindern hilft und zu einer allgemeinen Verbesserung der Volksgesundheit beitragen dürfte. Auch die Rentenversicherungsträger sollen durch den Ausbau ihrer Kur- und Erholungseinrichtungen in die Gesundheitsfürsorge stärker eingeschaltet werden. Die Gesundheitsaufklärung ist zu verbessern und mit staatlichen Mitteln zu unterstützen.

Noch immer ist die Mütter- und Säuglingssterblichkeit in der Bundesrepublik unverhältnismäßig hoch. 1965 durch den Bundestag beschlossene Verbesserungen haben die Forderung der Gewerkschaften nur unzulänglich erfüllt. Zwar wurde die kostenlose Vorsorgeuntersuchung eingeführt, jedoch eine Reihe weiterer Verbesserungen aus Gründen der angespannten Finanzlage des Bundes auf 1967 verschoben. Die unzulängliche Schutzfrist von sechs Wochen vor der Niederkunft wurde nicht verlängert, auch der angestrebte Sonderurlaub für Mütter nach der Entbindung von sechs Monaten fehlt noch. Das kleine Österreich hat hier wesentlich vorbildlichere gesetzliche Grundlagen geschaffen.

Betriebliche Sozialleistungen sollen durch Gesetz oder Tarifverträge zu Leistungen werden, auf die der Arbeitnehmer einen unabdingbaren Rechtsanspruch hat. Einzelbetriebliche Rentenzuwendungen sollten beispielsweise in überbetriebliche Versorgungseinrichtungen übergehen. Die Freizügigkeit in der Arbeitsplatzwahl sollte nicht durch die Fesseln „freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen“ eingeeignet werden.

Das derzeitige Arbeitslosengeld beträgt durchschnittlich weniger als die Hälfte des zuvor erzielten Bruttoverdienstes. Es ist damit die niedrigste aller Sozialversicherungsleistungen. Das führt, da ja die Mieten und die Lebenshaltungskosten für einen Arbeitslosen nicht sinken, zu einer drastischen Senkung des Lebensstandards, in eine unmittelbare Notlage. Wenn es wieder einmal zu größeren Arbeitslosenzahlen kommen sollte, kann eine solche Einkommensminderung Schäden im gesamten Wirtschaftsgefüge mit sich bringen. Die Gewerkschaften halten es für dringend notwendig, das Arbeitslosengeld auf mindestens zwei Drittel des vor der Arbeitslosigkeit erreichten Bruttoeinkommens zu erhöhen, das gleiche gilt für Kurzarbeiter.

1963 betrug die Durchschnittsrente eines männlichen Arbeiters 240,20 DM, einer Frau 107,50 DM und einer Witwe 133,30 DM pro Monat. Die Angestelltenrenten lagen etwas höher: Männer 373,52 DM, Frauen 208,35 DM und Witwen 196,37 D-Mark allmonatlich. Bei einem Arbeitsleben von 40 oder 50 Jahren sinkt das Einkommen eines Altersrentners auf etwa die Hälfte seines früheren Verdienstes. Ein krasses Absinken des Lebensstandards ist die Folge. Der DGB fordert eine Anhebung der Renten auf 75 Prozent des erreichten Arbeitseinkommens und eine entsprechende Regelung bei Frühinvalidität. Im DGB-Grundsatzprogramm wird gefordert, daß sich die Rente aus einer Grundsicherung und einer Beitragsrente zusammensetzen soll. Die Grundsicherung, auch Sockelrente genannt, müßte vom Staat aufgebracht werden. Das ist in einem sozialen Rechtsstaat kein unbilliges Verlangen. Die Altersgrenze in der Rentenversicherung, die derzeit bei 65 Jahren liegt, soll auf 60 Jahre herabgesetzt werden. Der DGB hält dies im Rahmen eines langfristigen Stufenplanes für möglich. Schon heute zeigt die besonders hohe

Quote von Frühinvalidität in den Altersgruppen zwischen 60 und 65 Jahren, daß den Anforderungen der heutigen Technik viele ältere Jahrgänge nervlich und körperlich nicht mehr gewachsen sind.

Wer ab Vollendung des 60. Lebensjahres wegen seines Alters keine angemessene Arbeit mehr findet, kann nach geltendem Recht ein vorgezogenes Altersruhegeld erhalten, er muß aber ein ganzes Jahr sein Leben mit dem völlig ungenügenden Arbeitslosengeld bestreiten. Dies soll nach Meinung des DGB geändert werden. Wer eine besonders gesundheitsgefährdende Tätigkeit ausübt, soll durch Festsetzung einer besonderen Altersgrenze früher in den Genuß der Altersrente kommen.

Die Wohnungsmieten sind seit der Aufhebung der Mietpreisbindung in den sogenannten weißen Kreisen in erschreckendem Maße gestiegen. Das Defizit an Wohnraum ist entgegen den Behauptungen der Bundesregierung keineswegs beseitigt, Nachfrage und Angebot sind nicht ausgependelt. Es kann den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden, die Auswirkungen einer verfehlten Wohnungs- und Mietpolitik aus ihrem Arbeitseinkommen zu finanzieren. Die Zahlung eines Wohngeldes durch den Staat ist unübersichtlich geregelt und trägt den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nicht Rechnung. Durch den Einsatz öffentlicher Mittel, durch eine zielbewusste Förderung des sozialen Wohnungsbaus muß die Höhe der Wohnungsmieten in tatsächlich tragbaren Grenzen gehalten werden. Die derzeit gültigen Mieterschutzbestimmungen sind so ungenügend, daß noch immer der Arbeitnehmer durch die Forderung von Wuchermieten seiner Wohnung beraubt werden kann.

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 Direktorien zu bilden, die der Mitbestimmung entsprechen.



Mehr Mitbestimmung

Die Mitbestimmung ist eines der zentralen Themen dieses Aktionsprogramms. Sie zieht sich seit vielen Jahren wie ein roter Faden durch die Programme der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Mitbestimmung bedeutet die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an der Willensbildung im Betrieb und im Unternehmen.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb, in den Unternehmensorganen und auf der Ebene unserer Volkswirtschaft entspricht einer sozialen und demokratischen Ordnung. Sie muß in verschiedenen Formen und auf verschiedenen Ebenen wirksam werden. Der einzelne Arbeitnehmer soll nicht nur Objekt im Wirtschaftsleben sein, sondern selbst gestaltend mit eingreifen können. Die Betriebsräte sind seine Interessenvertretung gegenüber der Betriebsleitung, dabei ist ihre Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zu sichern. Es sind Möglichkeiten zu schaffen, daß Vertreter der Arbeitnehmer Einfluß auf die Gestaltung der Unternehmenspolitik ausüben können. Innerhalb der Volkswirtschaft sollten die Gewerkschaften an der Erstellung des volkswirtschaftlichen Rahmenplanes beteiligt werden. Die schon bestehenden Formen einer Beteiligung der Arbeitnehmer in den verschiedensten Bereichen der Wirtschaftspolitik sollen ausgebaut und in eine enge Beziehung zueinander gebracht werden.

In sozialen Fragen haben die Betriebs- und Personalräte ein echtes, gleichwertiges Mitbestimmungsrecht. Hier zählt das Gesetz in einem Katalog eine Reihe Angelegenheiten auf, z. B.: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Fragen der Auszahlung des Arbeitsentgelts und die Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen. Im Falle der Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entscheidet in all diesen Fragen eine neutrale Einigungsstelle verbindlich.

In personellen Fragen kann der Arbeitgeber Entscheidungen treffen, ohne daß die gesetzliche Betriebsvertretung wirksam eingreifen könnte. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Fragen weitgehend eingeschränkt.

In wirtschaftlichen Fragen hat der Betriebsrat lediglich ein begrenztes Informations- und ein nur wenig wirksames Mitspracherecht. Selbst die Stilllegung oder Einschränkung ganzer Betriebe kann der Arbeitgeber über die Köpfe des Betriebsrates hinweg entscheiden. Er trägt lediglich das Risiko, aufgrund einer erfolgreichen Klage des Betriebsrates den betroffenen Arbeitnehmern Entlassungsschädigungen zu zahlen. Die Entscheidung selbst wird durch eine Mißachtung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates nicht aufgehoben.

Diese Fälle, ja die gesamte Tendenz des Betriebsverfassungsgesetzes, machen deutlich, daß von einer wirklichen Mitbestimmung der Betriebsräte nicht gesprochen werden kann. Durch eine Änderung des Gesetzes sind die Entscheidungen des Arbeitgebers von der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates abhängig zu machen.

Das Betriebsverfassungsgesetz beschwört zwar den Geist einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, schafft aber nicht die rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen dafür. Der Gesetzgeber hat es bewußt vermieden, die Gewerkschaften und ihre Aufgaben gegenüber den Belegschaften in eine rechtliche Beziehung zur Betriebsverfassung zu bringen. Der Betriebsrat ist die Vertretung der Belegschaftsinteressen. Er hat aber auch „zum Wohle des Betriebes und des Gemeinwohls“ tätig zu sein. Diese Aufgabe überfordert ihn. In einem geänderten Gesetz sollte deshalb die Stellung des Betriebsrates klar abgegrenzt werden. Als Interessenvertretung der Belegschaften ist er in enge Beziehung zu den Gewerkschaften zu bringen. Die gewerkschaftlichen Vertrauensmänner sollten schließlich zu einer gesetzlich anerkannten Institution werden. Die qualifizierte Mitbestimmung, die für die Unternehmen der Montanindustrie gilt, soll auf die Großunternehmen aller übrigen Wirtschaftszweige ausgedehnt werden. Betroffen sollen solche Großunternehmen sein, die in der Form einer Kapitalgesellschaft betrieben werden und mindestens zwei der nachstehenden Merkmale aufweisen: mindestens 2000 Beschäftigte, eine Jahresbilanz von 150 Millionen DM und ein Grundkapital von 75 Millionen DM.

Aufsichtsräte solcher Großunternehmen sollen je zur Hälfte mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt sein, dazu käme ein neutrales Mitglied. Als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied soll ein Arbeitsdirektor bestellt werden. Bisherige Erfahrungen mit der Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes und der Montanmitbestimmung zeigen, daß „Norm und Wirklichkeit des Gesetzes nur im Bereich der mitbestimmten Montanindustrie übereinstimmen“. So der Direktor des Kölner Institutes für Selbsthilfe und Sozialforschung in einer Untersuchung. Moderne Großunternehmen sind vielfach aufgeteilt in zahlreiche technisch und räumlich selbständige Betriebe. Diese haben ihrerseits oft die Bedeutung großer Unternehmen. Die Mitbestimmung in der Unternehmensspitze allein reicht hier nicht aus. Sie muß durch eine betriebsnahe Mitbestimmung in Form von Beiräten und Werksleitungen ergänzt werden. In der Montanindustrie gibt es solche Beispiele einer Mitbestimmung in den Zwischeninstanzen. Den Werksleitungen gehört dort als gleichberechtigtes Mitglied ein für Sozial- und Personalfragen zuständiger Sozialdirektor an. Die Tätigkeit der Werksleitung wird durch einen Beirat, entsprechend dem Aufsichtsrat, überwacht.

*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.*



**Gleiche
Bildungschancen**

Die Chancen des einzelnen in unserer modernen Industriegesellschaft hängen immer mehr von seinen Bildungsgrundlagen ab. In dieser Erkenntnis fordert der DGB eine Neuordnung des Bildungswesens.

Der Jugendliche ist heute nicht mehr imstande, alle ständig komplizierter werdenden Anforderungen zu bewältigen, die unsere heutige Gesellschaft an ihn stellt. Damit wird eine Ausweitung der allgemeinen Schulpflicht auf zehn Jahre nötig. Die Schule soll den jungen Menschen nicht nur eine breitere Wissensgrundlage vermitteln, sondern ihnen auch gestatten, geistig zu reifen. Neben der Verlängerung der Schulpflicht ist auch die Qualität der Schule zu heben. Noch 1964 bestand fast die Hälfte aller 30 000 Volksschulen in der Bundesrepublik aus einer oder zwei Klassen, nur ein Viertel waren sieben-, acht- und neunklassige Schulen. Diese Zahlen machen deutlich, wie wichtig die Forderung der Gewerkschaften ist, Zwergschulen in vollausgebauten zehnklassigen Schulzentren aufgehen zu lassen. In allgemeinbildenden öffentlichen Schulen ist die Schulgeldfreiheit in allen Bundesländern eingeführt. Für viele Schulformen jedoch, die zum Beruf hinführen, muß noch Schulgeld entrichtet werden. Hierzu gehören die meisten nicht öffentlichen Fachschulen (Handelsschulen) und die höheren Fachschulen. Die finanziellen Aufwendungen für Lernmittel und Schulgeld bedeuten für viele Eltern eine erhebliche Belastung.

Das gilt in noch viel stärkerem Maße für das Hochschulstudium. Neben den Semestergebühren sind die Kosten für Unterbringung und den Lebensunterhalt der Studenten aufzubringen. Das übersteigt die Kräfte vieler einkommensschwacher Familien. So ist es wohl auch mit zu erklären, daß nur fünf Prozent aller Studierenden aus Arbeiterfamilien kommen, die nahezu genau die Hälfte der Gesamtbevölkerung ausmachen. Deshalb fordert der DGB nicht nur Lernmittel- und Schulgeldfreiheit, nicht nur ein gebührenfreies Hochschulstudium, sondern auch ausreichende Stipendien, die die Studienkosten und einen angemessenen Lebensunterhalt der Studierenden sicherstellen.

Die Schule kann dem jungen Menschen nur noch die Bildungsgrundlage vermitteln. Die späteren Bildungshilfen, die er zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben und der großen technischen und gesellschaftlichen Veränderungen braucht, muß ihm die Erwachsenenbildung geben. Sie ist auszubauen und muß durch die öffentlichen Haushalte gefördert werden.

Neben der Vermittlung gesellschaftspolitischer Wissens und der Verbesserung der Allgemeinbildung wird die Erwachsenenbildung künftig auch Aufgaben der beruflichen Umschulung und Weiterbildung übernehmen müssen.

Viele Menschen entdecken ihre Begabungen und Interessen erst im Berufsleben, viele lernen sie dort erst entfalten. Früher waren diesen Menschen die Möglichkeiten versperrt, ihre Begabungen und Interessen weiter zu fördern. Die Berufs-

bildung endete in einer Sackgasse. Der zweite, berufsbezogene Bildungsweg hat hier einen neuen Weg geöffnet. Er muß ausgebaut werden, die Zahl der Berufsaufbauschulen und höheren Fachschulen, der Institute zur Erlangung der Hochschulreife ist zu erhöhen. Die Abschlußprüfung einer höheren Fachschule sollte als Befähigungsnachweis der Reife zum Hochschulstudium anerkannt werden. Schließlich sind auch im zweiten, berufsbezogenen Bildungsweg materielle Barrieren, die dem Bildungsstreben junger Menschen entgegenstehen, zu beseitigen. Auch hier müssen Stipendien die Weiterbildung erleichtern.

Wenn sich die Arbeitnehmer heute weiterbilden wollen, müssen sie die Freizeit opfern, die eigentlich der Erholung und Entspannung vorbehalten sein soll. Dies will die Forderung der Gewerkschaften nach einem zusätzlichen bezahlten Bildungsurlaub ändern. Eine Forderung, die auf tarifvertraglichem Wege durchgesetzt werden soll. Die vom Bundespräsidenten berufenen Sachverständigen zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sagen in ihrem Jahresgutachten 1965/66 dazu: „Maßnahmen, die Fortbildung und Umschulung anregen, erleichtern und begünstigen, werden in Zukunft für ein angemessenes Wirtschaftswachstum kaum entbehrlich sein.“ Die Gutachter empfehlen einen gesetzlich oder tarifvertraglich begründeten Anspruch auf Bildungsurlaub und die steuerliche Anerkennung von Ausbildungs- und Umschulungskosten.

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.



**Bessere
Berufsausbildung**

Von besonderer Bedeutung für die berufliche Bildung ist ein reibungsloser Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Die Schule hat im Unterricht den jungen Menschen auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Der Jugendliche soll dabei die Möglichkeit bekommen, seine Fähigkeiten und Neigungen auszubilden und die Anforderungen des Berufs kennenzulernen. Die richtige Berufswahl, die die Eignung des Jugendlichen ebenso berücksichtigt wie die wirtschaftlichen Zukunftserwartungen des Berufs, muß ihm durch die Schule, durch berufsbezogene Unterrichtsstunden, erleichtert werden.

Neben der schulischen Vorbereitung muß eine intensive Berufsaufklärung durch die Berufsberatung erfolgen. Sie hat frühzeitig zu beginnen und muß ein objektives Bild der Arbeitswelt zeichnen. In den meisten Fällen kann sie sich auf ein einmaliges Beratungsgespräch nicht beschränken. Auch nach der Berufswahl hat die Berufsberatung eine Aufgabe: sie soll den Jugendlichen und später den Erwachsenen in Fragen der Umschulung und Fortbildung sachkundig beraten. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, muß die Berufsberatung personell und finanziell gestärkt werden.

Die gesamte Entwicklung im Berufsleben ist durch ein unabhängiges Berufsforschungsinstitut gründlich zu analysieren und so rechtzeitig zu erfassen, daß sich die Berufsberatung an den Ergebnissen orientieren kann. Wichtig ist die quantitative und qualitative Vorausschätzung des Bedarfs an Arbeitskräften in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Ansätze einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik wurden auf Initiative der DGB-Vertreter in der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung geschaffen.

Angesichts der stürmischen technischen und wirtschaftlichen Entwicklung steigt die Bedeutung einer umfassenden beruflichen Grundausbildung. Sie muß davon ausgehen, dem jungen Menschen eine möglichst große berufliche Beweglichkeit und Umstellungsfähigkeit zu erhalten. Erst nach einer einjährigen breiten Grundausbildung soll die berufliche Spezialisierung einsetzen. Der Sachverständigenrat formulierte zu diesem Thema: „Die zünftlerische Vorstellung von einem Beruf, dem man gleichsam von der Wiege bis zur Bahre verpflichtet ist, wird der Zukunft noch weniger gerecht als der Gegenwart.“

1921 forderte die Reichsschulkonferenz ein Minimum von acht Stunden Berufsschulunterricht in der Woche. Fünfundvierzig Jahre später wird dieses Minimum in den meisten Bundesländern noch immer nicht erreicht. Die Berufsschule, für drei Viertel aller Bürger letzte Bildungsstätte, ist das Stiefkind der deutschen Bildungspolitik. Dabei sind ihre Aufgaben gewachsen. Zu einer sachgerechten Berufserziehung gehört die Unterrichtung in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern, die Kenntnisvermittlung im fachlich-theoretischen Bereich, die berufsbezogene Fremdsprache und der gesellschaftspolitische Unterricht. Selbst kulturelle

Fächer und der Sport dürfen nicht fehlen. Deshalb wird eine Ausweitung des Berufsschulunterrichts auf mindestens zwölf Wochenstunden gefordert.

Schon 1949 forderte 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. Die Regierung hat bis heute diesen Beschluß mißachtet. Dabei sind einheitliche zeitgerechte Normen, klare Kompetenzen, eine sachverständige und unparteiische Aufsicht und die Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule die Voraussetzungen einer zeitgerechten Berufsausbildung. Statt durchgreifender Reformen gelten noch immer die Regeln des vergangenen Jahrhunderts.

Im Betrieb garantiert das Betriebsverfassungsgesetz die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Durchführung der Berufsausbildung. Bei den Industrie- und Handelskammern, den überbetrieblichen Trägern der Berufsausbildung, fehlt dieser Einfluß. Gewerkschaftsvertreter können zwar im Berufsausbildungsausschuß mitreden, die Entscheidungen fallen jedoch in der Vollversammlung, hier ist keine Einflußnahme möglich. In den Handwerkskammern bildet die Gesellenvertretung (ein Drittel der Vollversammlung) eine jederzeit überstimmbare Minderheit. Erst wieder auf europäischer Ebene sind die Gewerkschaften gleichberechtigt neben Arbeitgeber- und Regierungsvertretern im Beratenden Ausschuß für Berufsausbildung bei der EWG-Kommission beteiligt.

Die Gewerkschaften fordern mit Nachdruck, mitbestimmend und mitverantwortlich bei der Gestaltung, Durchführung und Überwachung der beruflichen Ausbildung beteiligt zu werden. Als berufene Vertreter der Arbeitnehmer haben sie ein Recht dazu. Nur durch eine positive Zusammenarbeit aller — der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Regierungen — kann eine zukunftsorientierte Berufsausbildung gewährleistet werden.