
**Sichere
Arbeitsplätze.**

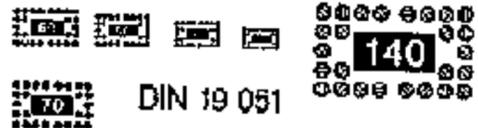
**1. Mai
'75**

Gerechtigkeit.

**Starke
Gewerkschaften.**

**Internationales
Jahr der Frau**

DGB



A80-307

Vorbemerkung

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Wie in all den Vorjahren, haben wir auch zum 1. Mai 1975 wieder Referentenmaterial für die Mairедner zusammengestellt.

Es handelt sich um keine fertige Mairеde.

Es wäre wünschenswert, wenn die Mairедner zusätzlich zu diesem Material ein Exemplar des „Referentenmaterials zu aktuellen gewerkschaftlichen Fragen“ vom Februar 1975 erhalten könnten, um auch daraus Anregungen für Ihre Mairеden zu entnehmen.

Wir hoffen, Euch mit diesem Referentenmaterial gedient zu haben und wünschen Euch Erfolg bei der Vorbereitung der Maiveranstaltungen in diesem Jahr.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Werbeabteilung
Günter Stephan

Düsseldorf, im März 1975



A 80-307

Arbeitnehmer kämpfen um ihre Rechte

- Sichere Arbeitsplätze
- Gerechtigkeit
- Starke Gewerkschaften
- DGB!
- Internationales Jahr der Frau

Unter diesem Motto begeht der Deutsche Gewerkschaftsbund den 1. Mai 1975.

Gerade jetzt, in einer Zeit wachsender Zuspitzung des politischen Meinungsstreites, müssen die Arbeitnehmer wieder um ihre Rechte kämpfen. Es geht um Rechte, die ihnen reformfeindliche und anti-gewerkschaftliche Kräfte streitig machen. Es sind jene Kräfte, die versuchen, aus der gegenwärtigen wirtschaftlichen Unsicherheit für ihre Ziele Kapital zu schlagen.

Die gewerkschaftlichen Forderungen sind jetzt aktueller denn je. Auch die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften wissen sich verpflichtet, einen Beitrag zu leisten, damit sich die sozialen Grundsätze unseres demokratischen Staates weiter bewähren. Auch zu wirtschaftlich schwierigen Zeiten darf der soziale Fortschritt nicht gestoppt werden.

Der DGB fordert vor allem sichere Arbeitsplätze!

- Die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt müssen bekämpft werden. Dazu sind schnell wirksame Maßnahmen zur Belebung der Konjunktur erforderlich. Zu den Grundrechten der Menschen gehört das Recht auf Arbeit. Dieses Grundrecht kann nur durch Vollbeschäftigung verwirklicht werden.

Der DGB fordert mehr soziale Gerechtigkeit!

- Mehr soziale Gerechtigkeit ist das Ziel jeder Reformpolitik. Reformen dürfen deshalb nicht nur an ihren Kosten, sie müssen zuerst an ihrem Nutzen für die Allgemeinheit gemessen werden. Gerechtigkeit für den Arbeitnehmer heißt Mitgestaltung am Arbeitsplatz und im Betrieb, paritätische Mitbestimmung in den Unternehmen. Gerechtigkeit für die Arbeitnehmer heißt gerade im Internationalen Jahr der Frau auch Gleichstellung der Frau im Arbeitsleben, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Gerechtigkeit für Arbeitnehmer heißt schließlich Chancengleichheit in Bildung und Beruf.

Der DGB fordert eine menschenwürdige Arbeitswelt!

- Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit ist oberstes Gebot. Nicht hemmungsloses Streben nach Gewinn darf Zielvorstellung unserer Gesellschaft sein. Im Mittelpunkt muß der Mensch stehen.

Um diese Ziele durchzusetzen, brauchen Arbeitnehmer starke Gewerkschaften! Die Stärke der Gewerkschaften beruht in der Solidarität ihrer Mitglieder, der Frauen wie der Männer, der deutschen wie der ausländischen Kolleginnen und Kollegen, der Arbeiter, Angestellten und Beamten.

Der einzelne ist hilflos gegenüber den Mächtigen in unserer Gesellschaft. Nur der Zusammenschluß in Einheitsgewerkschaften in parteipolitischer und weltanschaulicher Unabhängigkeit kann diese Macht in ihre Schranken weisen. Wer den Gewerkschaften Machtgelüste im Staate vorwirft, will lediglich seinen eigenen Machtanspruch in der Gesellschaft verschleiern.

Der DGB steht ein für internationale Solidarität der Arbeitnehmer. Aus dieser internationalen Solidarität muß Hoffnung erwachsen. Hoffnung auf ein geeintes Europa, Hoffnung auf eine friedliche Welt.

Wirtschaftspolitik

Zur aktuellen wirtschaftlichen Lage:

In der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage trifft das überkommene Bild vom normalen Auf und Ab der Konjunkturschwankungen immer weniger zu. Produktion, Beschäftigung und Preise, die üblichen Kennzeichen der wirtschaftlichen Entwicklung, lassen sich immer schwieriger auf einen Nenner bringen. Für die Vergangenheit war typisch, daß wir keine erheblichen Preissteigerungsraten, ein befriedigendes reales Wachstum des Sozialproduktes und Vollbeschäftigung hatten. Das ist anders geworden. Die auffallendsten Kennzeichen der gegenwärtigen Wirtschaftsentwicklung sind ungewöhnlich hohe Preissteigerungsraten, die sich trotz Unterauslastung der Kapazitäten und entsprechend höheren Arbeitslosenquoten fortsetzen.

Die ungünstige Entwicklung gilt aber keineswegs nur für die Bundesrepublik Deutschland alleine, auch wenn es die Oppositionsparteien im Deutschen Bundestag den Arbeitnehmern gerne einreden wollen. Alle westlichen Industrieländer haben wirtschaftliche Schwierigkeiten; alle haben sie mit der Inflation oder Arbeitslosigkeit, mit Wirtschaftsfloute oder Zahlungsbilanzschwierigkeiten zu kämpfen – manche sogar mit allem zugleich. Wo auch immer wir uns umsehen, ob in Europa oder in Übersee, wir werden feststellen, daß die Weltwirtschaft aus ihren stabilen Fugen geraten ist. Die Bundesrepublik Deutschland stellt im internationalen Vergleich eher eine erfreuliche Ausnahme dar. Allen Unkenrufen zum Trotz, die wirtschaftlichen Krisen-

daten sind weder typisch deutsch, noch sind ihre Ursachen auf wirtschaftspolitisches Unvermögen dieser Bundesregierung zurückzuführen. Wer diese Behauptung allen Ernstes vertritt, der hat es versäumt, einen Blick auf die entsprechenden Daten aller anderen wichtigen Industrienationen zu werfen. Über das Ausmaß der Schwierigkeiten gibt die Statistik eindeutige Antwort. Unter den sechs größten westlichen Industrieländern und gemessen an den vier wirtschaftspolitischen Hauptproblemen – Preisanstieg, Arbeitslosigkeit, Konjunkturfloute, Devisenmangel – sind wir am besten gefahren. Wir haben die weitaus geringsten Preissteigerungsraten und mit Abstand die höchsten Devisenreserven. Was das Wirtschaftswachstum angeht, belegte allerdings Frankreich den ersten Platz und mit der Arbeitslosigkeit hatten die Japaner die wenigsten Sorgen. Erfolge gibt es also auch anderswo. Aber wenn man alles zusammen nimmt, gehört die Wirtschaftspolitik der Bundesrepublik dennoch auf Platz eins.

Wer diese Tatsachen nicht sehen will, dem geht es nicht um die Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, sondern der will sein wahltaktisches Süppchen kochen. Wir sollten uns daher vor unbegründeter Schwarzmalerei hüten, ohne allerdings die tatsächlichen Probleme vom Tisch wischen zu wollen.

Zur Lage am Arbeitsmarkt:

Sicherlich die größten Sorgen bereitet uns die bedenkliche Entwicklung am Arbeitsmarkt. Mit über 1 Mio. Arbeitslosen zu Anfang des Jahres haben wir eine Zahl erreicht, wie wir sie in der Geschichte der

Bundesrepublik Deutschland seit den 50er Jahren erst einmal kennengelernt haben, und zwar in der Rezession 66/67.

Was sind ihre Ursachen? Die Begründung, die uns die Arbeitgeber ständig plausibel machen wollen, nämlich die steigenden Lohnkosten hätten die schlechte Arbeitsmarktlage verursacht, geht bewußt an den Tatsachen vorbei. Man kann darauf nur antworten, diese Behauptung ist falsch und sie wird auch nicht dadurch richtig, daß sie ständig wiederholt wird. Natürlich steigen die Lohnkosten, je mehr Inflation wir haben, denn es ist die Aufgabe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, wenigstens die Kaufkraft des Einkommens zu erhalten.

Für die wachsenden Arbeitslosenzahlen ist eine Vielzahl von Gründen verantwortlich und es mischen sich konjunkturelle und strukturelle Einflüsse, wenn man die Schwierigkeiten der einzelnen Branchen und Regionen betrachtet.

Ein großer Teil der Verantwortung für die schwierige Arbeitsmarktlage trifft nicht zuletzt die Bundesbank. Sie hatte zwar die Aufgabe, die Nachfragedämpfung der Bundesregierung zu unterstützen, hat aber ihrerseits erst zu spät die geldpolitischen Bremsen wieder gelockert. Dadurch wurde die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt verschärft. Die Politik des teuren und knappen Geldes der Bundesbank gefährdete darüber hinaus zunehmend die Existenz der Klein- und Mittelindustrie, so daß die Konzentration der Wirtschaft zunahm und die Marktmacht großer Unternehmen wuchs. Preiserhöhungen wurden also nicht verhindert, sondern es wurden neue Preis- und Gewinn-erhöhungsspielräume geschaffen.

Infolge der überaus starken Investitionstätigkeit in den Jahren 1968 bis 1971 und der dadurch geschaffenen Überkapazitäten haben die Unternehmen im jetzigen Zeitpunkt nur geringe Lust, ihre Kapazitäten weiter auszubauen. Aufgrund dessen stagnierte die Investitionstätigkeit. Hinzu kommt ein weiteres; selbst dann, wenn die privaten Investitionen nicht mehr wachsen, d. h. einige Zeit auf dem bestehenden Niveau verharren, ist damit nicht gesagt, daß nun gar nichts mehr investiert wird. Kein Zuwachs an Investitionen bedeutet in der Bundesrepublik immer noch, daß mindestens ebensoviel wie im Vorjahr investiert wird, und das entspricht bei uns einer jährlichen Kapazitätzunahme von rund 4 Prozent pro Jahr.

Durch die globale Nachfrage-dämpfung von öffentlicher Hand und Bundesbank wurde die Konjunktur so weit gebremst, daß sektorale und regionale Arbeitsmarktschwierigkeiten entstanden sind. Die Maßnahmen waren allerdings notwendig. Sie setzten zu einem Zeitpunkt ein, als im Frühjahr 1973 aufgrund der boomartigen Nachfrageentwicklung, vor allem aus dem Ausland, inflationäre Preiswellen entstanden. Ein solches Programm haben die Gewerkschaften damals selber gefordert und begrüßt, als die Preisentwicklung zu explodieren drohte. Es läßt sich aber nicht leugnen, hätten die Unternehmer damals mehr Preisdisziplin geübt, wäre uns heute eine solche Entwicklung erspart geblieben. Seit dem Frühjahr 1974 haben die Gewerkschaften in der Öffentlichkeit bereits die Auffassung vertreten, daß der Zeitpunkt für eine Umkehr in der Konjunkturpolitik da sei und die Bundesregierung die schon damals wachsenden Schwie-

rigkeiten auf dem Arbeitsmarkt als Signal für zusätzliche gezielte Hilfen betrachten sollte.

Die Bundesregierung hat dann auch umgeschaltet. Sie hat kleinere Programme in Höhe von 1,8 Mrd. DM und im Dezember 1974 das jetzt wirkende Konjunkturprogramm verabschiedet, das die Zeichen für einen neuen Aufschwung setzen soll. Man kann über den Zeitpunkt der Verabschiedung der Programme und über den Schwerpunkt mancher Maßnahmen mit Recht geteilter Meinung sein. Was aber die Zielsetzung angeht, so haben die Gewerkschaften die Programme der Bundesregierung begrüßt. Wegen der starken Betonung der Förderung der privaten Investitionstätigkeit in diesem Programm, kann der konjunkturelle Aufschwung nicht von heute auf morgen vorstatten gehen. Allerdings sind die Gewerkschaften optimistisch, daß der Konjunkturaufschwung kommt.

Bei allem aber Vorsicht, daß die Wiederbelebung der Nachfrage nicht zu ungerechtfertigten Preissteigerungen durch die Unternehmen mißbraucht wird!

Preispolitische Forderungen:

Der DGB hat zwei Aspekte in den Vordergrund seiner wirtschaftspolitischen Forderungen für 1975 gestellt, die nach wie vor aktuell sind:

- Sofortmaßnahmen zur Bekämpfung der aktuellen Arbeitsmarktschwierigkeiten
- Maßnahmen, die auf eine Verstärkung des Wirtschaftsablaufes zielen und die Preiserhöhungsspielräume der Unternehmen einschränken.

Allen Märchen von der angeblichen Lohn-Preis-Spirale zum Trotz,

die Preise werden von den Unternehmen, nicht aber von den Gewerkschaften und Arbeitnehmern gemacht!

An dieser Tatsache sollte auch der Sachverständigenrat nicht vorbeisehen, der besonders in seinem letzten Gutachten die Lohnkosten nahezu als einzige Ursache der Inflation geißelt. Er übersieht dabei nur: Solange die Preiserhöhungsspielräume der marktstarken Unternehmen nicht eingeschränkt sind, ist auch jeder Appell an die Lohnpolitik der Gewerkschaften falsch adressiert. Die Gewerkschaften haben dafür zu sorgen, daß die Arbeitnehmer auch bei Preissteigerungen der Unternehmen auf vermachteten Märkten im Verteilungskampf nicht unterliegen, sondern am wachsenden Sozialprodukt gerecht beteiligt werden. Trotz der Beruhigung des Preisanstiegs für die Lebenshaltung darf nicht der Eindruck einer Lösung des Inflationsproblems entstehen. Dank einzelner Sondereinflüsse blieb uns eine von allen befürchtete zweistellige Inflationsrate erspart. Die konsequente Stabilitätspolitik der Regierung hat daneben auch nicht erfolglos gewirkt. Aber: Vorsicht ist geboten.

Gelingt es nämlich nicht, die ordnungspolitischen Ursachen der inflationären Preisentwicklung, nämlich die wachsende Zerstörung des Marktmechanismus in den Griff zu bekommen, fällt es den Unternehmen leicht, den Gewerkschaften und ihrer Lohnpolitik die Schuld für die steigende Preis in die Schuhe zu schieben.

Der DGB beharrt darum auf seiner mehrfach wiederholten Forderung nach einer Erweiterung der globalen Stabilitätsinstrumente. Die globale Bekämpfung der Inflation

mit den Instrumenten der globalen Nachfragedämpfung allein reicht keineswegs aus, um das Stabilitäts- und Wachstumsziel zu erreichen. Die Globalsteuerung muß durch preispolitische Maßnahmen ergänzt werden.

Durch wachsende Konzentration und den verstärkten Einfluß multinationaler Konzerne sind die Preis- und Gewinnerhöhungsspielräume geschaffen worden, die durch globale Nachfragedämpfung und globale Kreditbeschränkung nicht mehr in den Griff zu bekommen sind. Als Beispiele hierzu dienen die Erfahrungen der Ölpreiskrise und die wachsende nationale Konzentration.

Darum hat der DGB seit langem eine deutliche und nachhaltige Verbesserung der Wettbewerbs- und Marktordnung vorgeschlagen. Im einzelnen gehört dazu:

- Erweiterung und Verbesserung der Verbraucherpolitik,
- ein verbessertes Bodenrecht,
- Verschärfung der Wettbewerbsgesetze zur Kontrolle der Marktmacht und Offenlegung des Preisverhaltens auf den Märkten, auf denen der Wettbewerb nicht mehr existiert und eine Wiederherstellung des Wettbewerbs nicht möglich ist, um das Preisverhalten marktmächtiger Unternehmen vor Öffentlichkeit und Politikern klarzumachen,
- preisorientierte Vergabepolitik bei öffentlichen Aufträgen.

Einkommenspolitik:

Ein Blick auf die letzten Jahre zeigt, daß die Gewerkschaften sich im Verteilungskampf gut behauptet haben. Die Einkommensentwicklung in der Bundesrepublik weist in den letzten Jahren Vorteile zugunsten der Arbeitnehmer aus. So haben die

Gewerkschaften für die Arbeitnehmer den erheblichen Gewinnvorsprung der Unternehmer, der sich im Aufschwungjahr 1968 ergeben hatte, bis 1973 kontinuierlich aufgeholt und im Jahre 1974 überholt. Betrachtet man jedoch die Entwicklung der Einkommensverteilung seit Bestehen der Bundesrepublik, so fällt auf, daß sich erst in den letzten Jahren die Einkommensverteilung zugunsten der Arbeitnehmer verbessert hat. Von einer günstigen Ausgangslage in der Einkommensverteilung am Beginn der 50er Jahre wuchsen in der Aufbauphase der Wirtschaft bis 1960 die Einkommen der Arbeitnehmer nicht so schnell wie die der Unternehmer. Seit 1969 haben die Gewerkschaften für die Arbeitnehmer allerdings eine Verbesserung der Verteilungsposition erreicht und im Jahre 1974 die günstigste Relation seit 1951 durchgesetzt.

So betrug 1973 der Einkommenszuwachs aus unselbständiger Arbeit 13,5 Prozent gegenüber 9 Prozent für die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen. Im Jahre 1974 sind ausschließlich die Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit gestiegen. Sie nahmen um 9,5 Prozent zu, während der Gesamtbetrag der Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen gegenüber dem Vorjahr gleich blieb. Der erfolgreichen Tarifpolitik der Gewerkschaften ist es zu verdanken, daß der einkommenspolitische Rückstand der Arbeitnehmer seit 1968 aufgeholt ist. Jetzt gilt es diesen Besitzstand der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Steuerreform und Reformpolitik:

Der DGB begrüßt es, daß die Bundesregierung mit dem 1. 1. 1975 die Steuerreform nach langem parla-

mentarischen Gerangel endlich über die Bühne gebracht hat und Steuerentlastung für die Arbeitnehmer bewirkt hat, wenngleich einzelne Maßnahmen deutlich als Kompromiß zu erkennen sind, der von der Opposition in dem von ihr als Gegenparlament umfunktionierten Bundesrat erzwungen wurde. So halten es die Gewerkschaften für höchst bedauerlich, daß es der Opposition gelungen ist, den Spitzenverdienern wieder den höchsten Steuervorteil bei Abzug von Vorsorgeaufwendungen zu verschaffen. Die jüngsten Steuerreformmaßnahmen können kein Freibrief für einen Stillstand in der Steuerpolitik sein. Vielmehr muß Steuerreform als eine permanente Aufgabe des Gesetzgebers begriffen werden. Die bei einigen Gruppen von Steuerpflichtigen entstandene Verärgerung über die Steuerreform beruhte fast ausschließlich auf unzureichender Information über die tatsächlichen Auswirkungen der Reform.

Unstreitig ist, daß diese Reform insgesamt eine Entlastung von ca. 14 Mrd. DM mit sich bringen wird. Mit dieser einerseits erfreulichen Entwicklung ist gleichzeitig die äußerst schwierige Situation der öffentlichen Haushalte entstanden. Wegen der Scherenbildung zwischen Ausgaben und Einnahmen steigt das Defizit der öffentlichen Haushalte sprunghaft an — von ca. 27 Mrd. DM in 1974 auf voraussichtlich 50 Mrd. DM im laufenden Jahr. Der Spielraum zur Finanzierung von Reformausgaben verengt sich bedrückend. Die zukünftige Entwicklung wird weitgehend davon abhängen, daß die Konjunkturstützungsprogramme einen neuen Aufschwung einzuleiten vermögen, durch den die Steuerquellen wieder ergiebiger sprudeln.

Bei verringerten Möglichkeiten, Reformausgaben aus dem realen Wachstum zu finanzieren, muß noch stärker als bisher darauf geachtet werden, daß in den öffentlichen Haushalten die Prioritäten im Sinne der finanzwirksamen gewerkschaftlichen Forderungen gesetzt werden, die auf eine Verbesserung der Lebensqualität für die Arbeitnehmer abzielen. Abstriche bei finanzwirksamen Reformen bedingen die beschleunigte Verwirklichung „kostenloser“ oder wenig kostender Reformen (Mitbestimmung, Bodenreform u. a.). Steuererhöhungen lehnen die Gewerkschaften eindeutig ab.

Bau- und Bodenreform:

Der DGB ist der Meinung, daß die Schaffung gesunder Wohnverhältnisse nach wie vor eine Aufgabe mit hoher Priorität ist. Darum sträuben wir uns auch entschieden gegen Absichten, den sozialen Wohnungsbau erheblich einzuschränken. Die Versorgung mit Wohnungen ist in den unteren und mittleren Einkommensschichten immer noch nicht auf dem Stand, den wir uns wünschen würden. Dieser Mangel kann nicht allein durch Wohnmodernisierung behoben werden, sondern die systematische Weiterführung des sozialen Wohnungsbaus ist notwendig. Zwar haben wir eine Wohnungshalde von mehr als 300 000 Wohnungen, aber wir dürfen uns durch diesen Wohnungsüberhang keineswegs dazu verleiten lassen, von einer allgemeinen Bedarfssättigung zu sprechen. Es handelt sich nämlich meist um Luxuswohnungen, die am Bedarf der Wohnungsuchenden vorbeiproduziert worden sind.

Der DGB tritt dafür ein, ein mittelfristiges Förderungsvolumen von

rund 200 000 Sozialwohnungen jährlich mit sozial tragbaren Mieten im Rahmen eines gemeinsamen Bund-Länder-Programms abzusichern. Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des sozialen Wohnungsbaus darf die Bautätigkeit nicht ständig konkunkturpolitischen Wechselbädern unterworfen sein. Diese Zielsetzung dient sowohl dem berechtigten Interesse nach Arbeitsplatzsicherung der in der Bauindustrie beschäftigten Arbeitnehmer als auch dem allgemeinen Interesse der Öffentlichkeit nach einer ausreichenden Versorgung mit Wohnungen zu tragbaren Mieten.

Die Gewerkschaften begrüßen die Absicht der Bundesregierung, das seit über zehn Jahren geltende Bundesbaugesetz zu reformieren. In dieser Novelle sind die seit langem geforderten Änderungen im Hinblick auf die Demokratisierung der Planung und die Verbesserung des Enteignungs- und Entschädigungsrechtes enthalten. In Übereinstimmung mit der Regierungserklärung vom Oktober 1972 treten die Gewerkschaften nach wie vor für eine sinnvolle Abschöpfungsregelung ein, durch die planungsbedingte Werterhöhungen, also leistungslose Gewinne, abgeschöpft und weitere spekulative Preis- und Gewinnexplosionen am Bodenmarkt verhindert werden. Wir erwarten vor allem, daß die Opposition ihre Bundesratsmehrheit nicht zu einer wahltaktischen Verzögerung dieses wichtigen Gesetzentwurfs mißbraucht.

Reform der Berufsbildung

Der Grabenkrieg um die Reform der Berufsbildung ist härter geworden. Die Jugendlichen und die Arbeitnehmer haben es auszubaden:

- daß die Unternehmer allein über das Ausbildungsplatzangebot verfügen
- daß die Unternehmereinrichtungen in ihrer Verantwortung für die Berufsbildung eindeutig versagt haben
- daß die Uneinigkeit im politischen Bereich bisher dazu geführt hat, daß eine Reform der Berufsbildung unterlassen wurde.

Das Ergebnis ist: Angst um Ausbildungsplätze, Schulabgänger ohne Ausbildungsmöglichkeiten, arbeitslose Jugendliche, ausgebildete Jugendliche, die arbeitslos werden, weil sie keine Beschäftigungsmöglichkeit in ihrem Beruf finden.

Die Berufsausbildung ist nach wie vor die entscheidende berufliche Qualifikation und Bildung für die Arbeitnehmer. Von den Bildungsmöglichkeiten und der Bildungsqualität hängen entscheidend die beruflichen und gesellschaftlichen Möglichkeiten ab. Aus diesem Grunde heraus und nicht aus machtpolitischen Überlegungen ist es notwendig, in einer demokratischen Gesellschaft den Arbeitnehmern und ihrer Interessenvertretung die konkrete Mitverantwortung und Mitbestimmung in der beruflichen Bildung einzuräumen. Die Berufsbildung darf nicht von denen bestimmt werden, die zugleich einseitig vom Kapitalinteresse heraus über die Verwertung der Berufsqualifikation bestimmt.

Die Gewerkschaften erwarten vom Gesetzgeber, daß bei einem neuen Berufsbildungsgesetz die Position der Gewerkschaften gestärkt wird, daß die Berufsbildung als Selbstverwaltungsaufgabe gesichert wird und daß damit eine gemeinsame Verantwortung und Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Gewerkschaften und der öffentlichen Hand hergestellt wird. Dazu ist eine Bundesanstalt für Berufsbildung nötig, die von der Bundes- bis zur Ortsebene durchgegliedert ist. Die Kammern der Wirtschaft haben ihren Kredit in der Berufsausbildung verspielt. Sie sind keine Einrichtungen, in denen Ausbildungsinteressen und Arbeitnehmerinteressen gut aufgehoben sein können.

Wir brauchen eine neue Finanzierungsregelung

Die Gewerkschaften fordern, daß für jeden Jugendlichen in ausreichendem Maße auswahlfähige und qualifizierte Ausbildungsplätze vorhanden sind. Wenn Qualitätsanforderungen nicht zurückgeschraubt werden und die Kontrolle über die Qualität künftig verschärft wird, dann muß das Ausbildungsplatzangebot über ein neues Finanzierungssystem gesichert werden. Der DGB hat deshalb den Abschlußbericht der Kommission „Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung“ begrüßt. In den Schlußfolgerungen der Kommission werden die Forderungen des DGB zur Neuordnung der Finanzierung der Berufsbildung weitgehend bestätigt: notwendig ist eine Berufsbildungsanlage aller Betriebe und Verwaltungen als Kostenausgleich und als Finanzierungsinstrument für die Zahl der notwendigen Ausbildungsplätze. Dieses Instrument ist kein Notinstru-

ment für eine kurzfristige Phase, sondern ein grundsätzliches Strukturelement einer reformierten Berufsbildung. Deshalb reichen die bisherigen Vorstellungen der Bundesregierung hier nicht aus, im Bedarfsfalle Finanzmöglichkeiten neu zu schaffen. Der DGB erwartet, daß der Bundestag die sachverständigen Argumente ernst nimmt und sich eindeutig zur Finanzierung bekennt.

Wir wollen eine qualifizierte Berufsbildung

Die Gewerkschaften sind Verfechter einer qualifizierten Berufsbildung für jeden Jugendlichen und jeden Arbeitnehmer. Ihre Kritik hat sich deshalb immer gegen Mißstände und gegen unzulängliche Ausbildungsinhalte, Ausbildungsmethoden und Ausbildungseinrichtungen gerichtet. Es ist nach wie vor nicht zu bestreiten, daß wir erhebliche Ausbildungs-miBstände haben, da es ein Ungleichgewicht zwischen einer qualifizierten Ausbildung in Großbetrieben und zwischen der Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben ohne geeignete Einrichtungen, ohne eine ausreichende Zahl befähigter Ausbilder vorhanden ist. Es ist Tatsache, daß immer noch nicht nach optimalen Bedingungen ausgebildet wird, daß individuelle betriebliche Ausbildungspläne fehlen, daß wir zu wenig Ausbilder und vielfach zu wenig Zeit für nebenberufliche Ausbilder haben. Hier muß die Gewerkschaftsarbeit dazu führen, daß innerbetriebliche Mißstände herausgestellt und so gut wie möglich abgestellt werden. Betriebsräte und Jugendvertreter müssen mit dafür sorgen, daß die Durchführung einer ordnungsgemäßen Berufsausbildung in den Betrieben gesichert ist.

Es kann aber auch nicht darum gehen, daß aus aktuellen Anlässen heraus Qualitätsveränderungen unter den bisherigen Normen vorgenommen werden. Das gilt z. B. für die Anrechnungsverordnung zum Berufsgrundbildungsjahr. Es darf aus diesem Berufsgrundbildungsjahr kein verlorenes Jahr für den Jugendlichen werden. Es dürfen Ausbildungsvorschriften nicht so umformuliert werden, daß sie keine Qualitätsbestimmungen im ausreichenden Maße enthalten.

Die Reform der Berufsbildung muß deshalb auch qualitätsorientiert sein.

Die Diskussion um die Berufsbildung ist ein Teil der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung. Die Arbeitgeber und ihre Einrichtungen versuchen ihre Machtpositionen beizubehalten. Sie drohen mit der Zurückhaltung des Ausbildungsplatzangebotes und bieten als Alternative für eine Reform der Berufsbildung mehr Ausbildungsplätze an. Dieses Verhalten ist eindeutig eine Erpressung und ein Zeichen dafür, daß Macht nicht in den Händen der Arbeitgeber bleiben darf. Der DGB erwartet daher von der Bundesregierung und vom Bundestag ein neues Berufsbildungsgesetz, das zur Reform der beruflichen Bildung beiträgt, die vorhandenen Mißstände beseitigt und die Machtposition der Arbeitgeber ablöst. Dazu gehören:

- die Sicherung des Rechtes auf berufliche Bildung für Jugendliche und Erwachsene;
- die Schaffung ausreichender und qualifizierter Ausbildungsplätze und den Abbau regionaler Benachteiligungen;
- die Sicherung des Ausbildungs-

angebotes und der Qualität der Berufsausbildung durch die Neuregelung der Finanzierung der Berufsausbildung;

- die Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung;
- die Anerkennung der beruflichen Bildung als öffentliche Aufgabe und als gemeinsame Selbstverwaltungsangelegenheit von Arbeitgebern, Gewerkschaften und der öffentlichen Hand;
- die Ablösung der Unternehmerkammern als zuständige Stellen für den Bereich der beruflichen Bildung.

Der DGB wird an seinen Reformvorstellungen jedes neue Berufsbildungsgesetz messen. Wer eine wirkliche Reform der Berufsbildung will, kann an den Grundvoraussetzungen keine Abstriche machen.

Mitbestimmung

Gewerkschaften fordern paritätische Mitbestimmung

Die Mitbestimmung steht zur Zeit im Brennpunkt der politischen Auseinandersetzungen.

Erinnern wir uns: Im Bundestagswahlkampf 1972 hat der DGB die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in allen Großunternehmen und -konzernen an die erste Stelle seiner „Wahlprüfsteine“ gesetzt. Grundlage der gewerkschaftlichen Forderung war und ist die Montan-Mitbestimmung – wie sie in den Unternehmen des Bergbaus sowie der eisen- und stahlerzeugenden Industrie seit 1951 bzw. 1947 praktiziert wird. Die unverzichtbaren Merkmale dieser Mitbestimmung sind:

- **Parität im Aufsichtsrat:**
Die Arbeitnehmer müssen mit gleichem Sitz und mit gleichem Stimmrecht im Aufsichtsrat vertreten sein. Jede Regelung unterhalb der Parität ist eine Minderheitenlösung – und keine Mitbestimmung.
- **Mitbestimmung durch eine einheitliche Arbeitnehmerbank:**
Die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat darf nicht durch Sonderrechte für einzelne Gruppen, insbesondere für leitende Angestellte, gespalten werden.
- **Gleichgewichtige Beteiligung außerbetrieblicher Arbeitnehmervertreter auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat.**
- **Dem Vorstand muß als gleichberechtigtes Mitglied ein Arbeitsdirektor angehören, der nicht gegen den Willen und die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts-**

rat bestellt und abberufen werden kann.

Dies alles setzt voraus, daß auch die Gewerkschaft vor derart wichtigen Entscheidungen gefragt wird und daß Abmachungen über die Rechte der Belegschaften und der einzelnen Arbeitnehmer getroffen werden. In den Unternehmen der Montanmitbestimmung ist dies erreicht.

- **Soziale Errungenschaften.** Zahlreiche tarifvertragliche und gesetzliche Reformen haben ihr Vorbild in vorangegangenen Regelungen der Montanunternehmen: z. B. Betriebsvereinbarungen über erweiterten Kündigungsschutz sowie über Verdienstsicherung im Alter. Wo einschneidende Änderungen, z. B. Stilllegungen, unvermeidlich waren, wurden sie erst durchgeführt, nachdem die betroffenen Arbeitnehmer durch Umsetzung im eigenen Unternehmen, durch Umschulung usw. anderweitig gesichert waren. Und: Die betroffenen Arbeitnehmer waren bereits lange vor der Stilllegung unterrichtet und haben sie nicht erst am Vorabend aus der Zeitung erfahren. Sozialpläne – heute nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz gesetzlich vorgeschrieben – sind erstmalig unter der Geltung der Montanmitbestimmung entwickelt und auch abgeschlossen worden. – Als im vergangenen Jahr einzelne Unternehmen und Wirtschaftszweige systematisch ihre Ausbildungsplätze verringerten, haben Arbeitsdirektoren der Stahl- und Bergbauunternehmen versucht, durch zusätzliche Einstellung von Auszubildenden ein Gegengewicht zu schaffen.
- **Soziale Kontrollen von Investitionen und sonstigen Unternehmensentscheidungen.** Es gibt keine

Unternehmensentscheidung, die nicht heute oder morgen ihre Auswirkung am Arbeitsplatz hat. Daher verlangen die Arbeitnehmer, bereits im Stadium der Unternehmensplanung mitbestimmen zu können. In der Montanindustrie werden Investitionsprogramme erst verabschiedet, nachdem die sozialen Auswirkungen bedacht und, soweit erforderlich, Vorsorge vor sozialen Gefährdungen getroffen ist. Vorstandsvorlagen und Investitionsvorhaben werden erst dann dem Aufsichtsrat zugeleitet, nachdem alle technischen Einzelheiten mit den Betriebsräten beraten sind. — Manch eine Stilllegung, die aus kurzfristigem Rentabilitätsinteresse ohne Mitbestimmung durchgesetzt worden wäre, hat sich in der Montanindustrie verhindern lassen — und zwar, wie sich herausgestellt hat, zum Wohle des gesamten Unternehmens.

- **Volle Ausschöpfung der Betriebsverfassung:** In den Montanunternehmen gibt es keinen Streit über Freistellungen, Bildungsurlaub, Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Keine betriebliche Entscheidung wird gefällt, ohne zuvor die Meinung des Betriebsrats eingeholt zu haben. In wichtigen Fragen haben die Betriebsräte stets einen kompetenten Gesprächspartner und — soweit nötig — den unmittelbaren Zugang zum Vorstand.

- **Bewegungsspielraum für gewerkschaftliche Vertrauensleute.** Z. B.: Vertrauensleute können großzügig Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, haben das Recht auf Versammlung und Beratung während der Arbeitszeit.

- **Anerkennung der Gewerkschaften.** Wichtige Unternehmensentwicklungen mit weittragenden Kon-

sequenzen für die Belegschaft können nicht übers Knie gebrochen werden. Da müssen beispielsweise bei Zusammenschluß von Unternehmen, bei Gründung von Zweigwerken, Regelungen über den sozialen Besitzstand der Belegschaft getroffen werden; da müssen Löhne und sonstige Leistungen harmonisiert werden; da müssen Grundsätze über das innerbetriebliche Aufstiegswesen gefunden werden; da müssen langfristig die Investitionen in den einzelnen Werken sichergestellt sein.

Erfolgsbilanz der Mitbestimmung

Mehr als 25 Jahre Mitbestimmung in den Stahlunternehmen und im Bergbau können sich sehen lassen:

- Zum einen haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei den wichtigsten Entscheidungen der Unternehmensführung (Bestellung der Vorstandsmitglieder, Entscheidungen über wichtige Geschäfte und Investitionen) ihr Stimmrecht mit gleichem Gewicht in die Waagschale zu werfen;

- zum anderen schafft die Parität im Aufsichtsrat eine Plattform für die wirklich gleichberechtigte Zusammenarbeit des Betriebsrats und der Gewerkschaft mit der Unternehmensleitung. Das bedeutet: Die Forderungen, Vorschläge und Rechte der Betriebsräte, Belegschaften und Gewerkschaften werden ernstgenommen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen, bis hin zum Arbeitsplatz.

Die Arbeitnehmer wollen Mitbestimmung

Diese und andere Erfolge der Montanmitbestimmung sprechen für sich. Daher wird auch — entgegen anderslautenden Meldungen — bei allen Befragungen bestätigt: Die Arbeitnehmer wollen die Mitbestimmung. Bei der letzten Untersuchung hat sich gezeigt: 77 Prozent aller Arbeitnehmer halten die Mitbestimmung für wichtig, ja, sehr wichtig. Nur 18 Prozent halten sie für weniger wichtig und 3 Prozent für unwichtig.

Lassen wir uns von bestellten Gutachten und Befragungen der Unternehmenseite nicht irre machen. Die Gewerkschaften kennen die Wünsche und Forderungen der Arbeitnehmer besser als die Arbeitgeber und ihre Verbände.

Bundesregierung tut ersten Schritt

Die Bemühungen des DGB und seiner Gewerkschaften sind nicht ohne Erfolge geblieben. Im Januar 1973 erklärte der damalige Bundeskanzler Willy Brandt in seiner Regierungserklärung: „Den Ausbau der Mitbestimmung sehen wir als eine unserer Hauptaufgaben. Mitbestimmung gehört zur Substanz des Demokratisierungsprozesses unserer Gesellschaft . . . Dabei gehen wir aus vom Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit von Arbeitnehmern und Antragsgebern.“ Gut ein Jahr später, im Februar 1974, legt die Bundesregierung nach längeren Verhandlungen den Regierungsentwurf eines Mitbestimmungsgesetzes vor.

Doch der Entwurf bleibt hinter den gewerkschaftlichen Forderungen zurück:

- Zwar soll sich der Aufsichtsrat

aus ebensoviel Arbeitnehmervertretern wie Antragseignern zusammensetzen. Doch bei der wichtigen Frage der Vorstandsbestellung behalten die Eigentümer durch den Stichtscheid der Hauptversammlung das letzte Wort.

- Der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat soll kraft Gesetzes ein Vertreter der leitenden Angestellten angehören, der nur auf Vorschlag aus der Gruppe der leitenden Angestellten selbst gewählt werden kann. Nicht nur, daß damit ein Sondervertretungsanspruch für leitende Angestellte verankert wird; darüber hinaus ist die Parität gefährdet: Ein Vertreter des Personenkreises, der nach dem Bundesarbeitsgericht in einem natürlichen Interessengegensatz zur Belegschaft und Betriebsrat steht, kann wohl kaum im Aufsichtsrat „Arbeitnehmervertreter“ sein.

Dabei ist zu betonen: Wir haben nichts gegen die Anwesenheit höherer Angestellter im Aufsichtsrat. In den Unternehmen der Montanmitbestimmung ist fast jeder zweite Angestellte im Aufsichtsrat AT-Angestellter; und jeder fünfte ein Angestellter in Leitungsfunktion. Also: nichts gegen höhere Angestellte im Aufsichtsrat. Aber alles gegen Privilegien und Sonderrechte der Gruppe der leitenden Angestellten. Für uns kann nur als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einziehen, der vom Vertrauen der Gesamtbelegschaft getragen ist.

Die Mitbestimmungsgegner formieren sich

Die Mitbestimmungsgegner sind nicht müde. Insbesondere seit Anfang letzten Jahres haben sie eine wahre Kampagne gegen die Mitbestimmung und gegen den Regierungsentwurf entfesselt. Uralte Märchen werden wieder aufgetischt:

- So die Behauptung, die paritätische Mitbestimmung erschwere die Unternehmensführung und führe zum wirtschaftlichen Untergang. Doch: Der deutsche Bergbau und die deutschen Stahlunternehmen haben Weltrang. Die August-Thyssen-Hütte, seit mehr als 25 Jahren mitbestimmt, wurde zum größten europäischen Stahlkonzern.
- Um ein Entscheidungs-Patt im Aufsichtsrat zu verhindern, müßten die Eigentümer das letzte Wort haben. Doch: Wer trägt denn das Risiko unternehmerischer Fehlentscheidungen? Doch allemal die Arbeitnehmer und ihre Familien und nicht die Aktionäre. Und: Die Arbeitnehmer haben ein noch stärkeres Interesse an Investitionen, an der langfristigen Sicherung und am Ausbau ihrer Arbeitsplätze als die Aktionäre.

Sie sind daher die letzten, die Entscheidungen, die im Gesamtinteresse des Unternehmens notwendig sind, blockieren würden.

- Die Mitbestimmung führe zur „gewerkschaftlichen Fernsteuerung“ der deutschen Wirtschaft, ja, zum „Gewerkschaftsstaat“.

Doch: Es ist bezeichnend, daß gerade diejenigen derartige Märchen erzählen, in deren Händen sich die wirtschaftliche Macht konzentriert. Es sind wenige Großaktionäre und die Vorstände weniger Großunternehmen, die einen

großen Teil unserer Wirtschaft dirigieren. So haben etwa die ca. 30 Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank, der Dresdner Bank und Commerzbank mehr als 300 Aufsichtsratsmandate inne; meist bekleiden sie das Amt des Aufsichtsratsvorsitzenden oder dessen Stellvertreters. Ihnen kommt damit neben den Hebeln der eigenen Aktienpakete, der Kreditbeziehungen und des Depotstimmrechts eine beherrschende Rolle zu.

Und: Die Anteilseignerseite kennt nur „außerbetriebliche“ Aufsichtsratsmitglieder.

Letztlich sei hervorgehoben: Wer von „gewerkschaftlicher Fernsteuerung“ spricht, kennt nicht die Betriebsräte großer Unternehmen: Sie sind doch alles andere als Marionetten in den Händen der Gewerkschaftsvorstände!

- Mißbrauch der Verfassung: Früher haben einige konservative Juristen behauptet, die paritätische Mitbestimmung verstoße gegen die Eigentumsgarantie des Grundgesetzes. Diese Ansicht ist zu Recht von der breiten Mehrheit aller Verfassungsrechtler zurückgewiesen worden: Mitbestimmung und Eigentum sind miteinander vereinbar. Denn: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen“ (Art. 14 Abs. 2 GG).

Vor wenigen Jahren wurde ein neues „Argument“ erfunden: Mitbestimmung und Tarifautonomie sollen sich widersprechen.

Doch: Wer hat um die Tarifautonomie gekämpft?

Und: Wem soll sie nützen? Werfen wir einen Blick zurück: Es waren die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften, die in Jahrzehntelangem Kampf ringen mußten

- um ihr Recht, sich zusammenzuschließen;
- um ihre Anerkennung als Gewerkschaften;
- um ihr Recht, Tarifverträge abzuschließen.

Das Ergebnis war die Garantie der Koalitionsfreiheit in der Verfassung und die Anerkennung von Tarifverträgen. Es waren und sind Garantien und Schutzrechte, die gegen den erbitterten Widerstand der Unternehmer erst durchgesetzt werden mußten. Deshalb ist es geradezu widersinnig, wenn dieses Schutzrecht zugunsten der Arbeitnehmer nunmehr dazu erhalten soll, die mitbestimmungsfreie Vorherrschaft des Kapitals zu zementieren.

Und vergessen wir nicht: Als das Grundgesetz geschaffen wurde, bekannten sich alle großen Parteien zu einer Neuordnung der Wirtschaft. Damals wollten SPD und CDU die paritätische Mitbestimmung in allen Großunternehmen. Was aber damals, bei Schaffung des Grundgesetzes dem politischen Willen der Mehrheit und dem politischen Programm der großen Parteien entsprach, kann heute nicht verfassungswidrig sein. Unser Grundgesetz ist offen für jede Wirtschaftsordnung und jede Unternehmensverfassung. Unsere Verfassung ist kein Unternehmerstatut.

- Das Schattenboxen um das Wahlverfahren: DGB und Regierungsentwurf sehen vor, daß die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in mittelbarer Wahl – durch die Betriebsräte oder durch Wahlmänner – gewählt werden. Einigen gilt dies als undemokratisch. Doch: Auch Bundeskanzler und Bundespräsident und zahlreiche Bürger-

meister werden in mittelbarer Wahl gewählt. Sollte auch dies plötzlich undemokratisch sein?

Um was geht es? Im Großunternehmen sind Aufsichtsratskandidaten den einzelnen Belegschaftsmitgliedern oft unbekannt. Aus diesem Grunde soll die Wahl bei denen liegen, die die Aufsichtsratsmitglieder noch am besten kennen und beurteilen können, wer der Fähigste ist. Dies sind die Betriebsräte. Eine Urwahl wäre eine scheindemokratische Lösung.

Mitbestimmung – auch in öffentlichen Unternehmen

Die Forderung nach Mitbestimmung gilt nicht nur für privatwirtschaftliche Unternehmen. Auch in öffentlichen Unternehmen sind die Arbeitnehmer abhängig von Entscheidungen des Unternehmensvorstandes. Der DGB unterstützt daher die Forderungen der ÖTV, der Gewerkschaft der Eisenbahner und der Deutschen Postgewerkschaft, nach der sich die Verwaltungsräte öffentlicher Unternehmen zu gleichen Teilen aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzen sollen.

Gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung

Die Unternehmer und ihre Verbände genießen vielfältige Einflußmöglichkeiten auf die staatliche Politik. Durch Investitionen setzen die großen Unternehmen Daten für staatliche Entscheidungen.

Durch die Androhung von Investitionsverlagerungen versuchen sie, Reformgesetze zu verhindern. Es sei nur an den Versuch einer offenen Erpressung erinnert, den die fünf Unternehmerverbände zur Verhinderung einer Berufsbildungsreform unternommen haben: Die Unternehmer bieten nur unter der Voraussetzung Ausbildungsstellen an, daß eine Reform unterbleibt und bereits eingeleitete Reformen zurückgeschraubt werden!

Unternehmerverbände, öffentlich-rechtliche Unternehmenskammern, eine weit verzweigte Lobby sowie zahlreiche Querverbindungen zwischen staatlicher Bürokratie und privater Wirtschaft suchen die Einflußmöglichkeiten der Unternehmer auf staatliche Entscheidungen weiter auszubauen. Um diesen Macht-

vorsprung der Unternehmer und ihrer Verbände auszugleichen, verlangt der DGB die Errichtung paritätisch zusammengesetzter Wirtschafts- und Sozialräte auf den Ebenen des Bundes, der Länder und auf regionaler Ebene. Sie haben die Aufgabe, Parlamente und Regierungen in allen Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, soweit Arbeitnehmerbelange berührt sind, zu beraten. Die eigentliche Entscheidung bleibt dagegen beim Parlament.

Gegen Arbeitnehmerkammern

Mit diesem, vom DGB-Bundesausschuß verabschiedeten Konzept wendet sich der DGB gegen die Errichtung von Arbeitnehmerkammern. Sie wären an der gesellschaftlichen Macht vorbeikonstruiert und können nicht Plattform für gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung sein.

Sozialpolitik und Arbeitsrecht

Die gewerkschaftliche Sozialpolitik war in den letzten Jahren besonders erfolgreich. Ohne Übertreibung können wir sagen, daß die Sozialpolitik einschließlich des Arbeitsrechts in vielen Bereichen zum Motor jener inneren Reformen wurde, die die sozialliberale Koalition in den Vordergrund ihrer Arbeit stellte. Auch der sich jetzt im Amt befindende Bundestag hat bereits eine Reihe wichtiger Sozialgesetze beschlossen und andere auf den Weg gebracht. Ich will nur an die verschiedenen Rehabilitationsgesetze, an das Arbeitssicherheitsgesetz sowie das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erinnern. Trotz des vorzeitigen Endes der letzten Legislaturperiode des Bundestages trat in der Sozialpolitik kein Stocken ein, sondern die Arbeit des neuen Bundestages wurde auf sozialpolitischem Gebiet ohne Zögern fortgesetzt.

Gesundheitspolitik und Krankenversicherung

In der Diskussion um die Gesundheitspolitik und Krankenversicherung nimmt in letzter Zeit vor allem die Kostenentwicklung breiten Raum ein. Wenn wir über solche Fragen diskutieren, dann geht es uns nicht in erster Linie um Sparmaßnahmen, sondern darum, die Wirksamkeit der Ausgaben durch die verschiedensten Maßnahmen so zu erhöhen, daß den Arbeitnehmern für ihre Beiträge auch ein Optimum an Leistungen geboten wird. Dies ist bisher über weite Strecken nicht der Fall. Das Gesundheitswesen in der Bundes-

republik ist, gemessen an seiner Leistungsfähigkeit, zu teuer.

Eine Analyse der Ausgabenentwicklung zeigt uns, daß nicht die Einführung neuer Leistungen, wie z. B. Früherkennungsuntersuchungen oder Rehabilitationsmaßnahmen, die Kosten in die Höhe treiben, sondern die traditionellen Ausgabenblöcke, wie z. B. Krankenhauskosten, Arzneimittel und ärztliche Behandlung, die besonders von uns unter die Lupe genommen werden müssen. Diese machen zur Zeit rd. Zweidrittel und im Jahre 1980 rd. Dreiviertel der Ausgaben aus. Wir können nur immer wieder auf unser Gesundheitspolitisches Programm hinweisen, dessen Vorschläge auf eine rationellere und wirtschaftlichere Leistungserbringung im Rahmen eines integrierten Systems medizinischer Versorgung hinauslaufen. Wir haben damit schon früh auf die Probleme und Gefahren im Gesundheitswesen hingewiesen und Vorschläge zur Reform des Gesundheitswesens entwickelt. Nachdem die Ärzteschaft diese Reformvorschläge immer mit geschlossenem Widerstand beantwortete und die vernünftige Weiterentwicklung bestehender Strukturen blockierte, muß sie sich einen wesentlichen Teil der Verantwortung für die Kostenentwicklung, soweit sie auf die unzureichende Effizienz unseres Gesundheitswesens zurückzuführen ist, zuschreiben lassen.

Notwendig ist eine Reform unseres Gesundheitswesens mit dem Ziel, eine wirtschaftliche Leistungserbringung im Rahmen eines integrierten Systems medizinischer Versorgung sicherzustellen. Selbstbeteiligungsabsichten und Kostenerstattungspläne, wie sie angesichts

der Finanzentwicklung immer wieder auftauchen, werden von uns nach wie vor als untaugliche Instrumente zur Kosteneindämmung abgelehnt. Die Kostenentwicklung ausländischer Systeme mit Selbstbeteiligung sowie der privaten Krankenversicherung zeigt dies — unabhängig von den gesundheitspolitischen Gefahren der Selbstbeteiligung — zur Genüge.

Gerade wegen der Klagen der Arbeitgeber über die steigende Kostenentwicklung müssen wir feststellen, daß die Bevölkerung der Bundesrepublik in den letzten 20 Jahren nicht gesünder, sondern kränker geworden ist. So ist z. B. die Lebenserwartung der älteren Männer in den letzten 20 Jahren um ein ganzes Jahr zurückgegangen. Allgemeine Modelluntersuchungen haben geradezu bestürzende Ergebnisse im Hinblick auf den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer zu Tage gebracht. Vor allem der Streß im Arbeitsleben zeigt immer mehr seine gesundheitsschädigenden Wirkungen. Hier müssen die Maßnahmen einsetzen, die mit der Humanisierung der Arbeitswelt ebenso zusammenhängen wie mit der Ausweitung der Mitbestimmung und Möglichkeiten der Selbstverwirklichung auch am Arbeitsplatz.

Arbeitsschutz

Ein wesentliches Ziel gewerkschaftlicher Sozialpolitik ist der Aufbau eines wirksamen Systems der Gesundheitssicherung am Arbeitsplatz.

Im Jahre 1973 ereigneten sich über 2,2 Millionen anzeigepflichtige Arbeitsunfälle. In 5885 Fällen hatten Unfälle oder Berufskrankheiten im Jahre 1973 einen tödlichen Ausgang. Die Zahl der Berufskrank-

heitsanzeigen ist in den letzten Jahren ständig stark gestiegen. Sie erreichte im Jahre 1973 die Zahl von 32 827. Von dieser Statistik wird die Vielzahl arbeitsbedingter Erkrankungen, die gesetzlich nicht als Berufskrankheiten anerkannt sind, nicht erfaßt. Hinzu kommt, daß bei vielen anerkannten Berufskrankheiten die Dunkelziffer außergewöhnlich hoch ist.

Von entscheidender Bedeutung für die weitere Entwicklung unseres Arbeitsschutzsystems ist es, daß die Zielvorstellungen des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) in die betriebliche Praxis umgesetzt werden. Erforderlich ist in erster Linie, daß die Voraussetzungen für die Ausbildung und den Einsatz einer genügenden Zahl von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften geschaffen werden. Es muß daher eine Bedarfsplanung für den Bund, die Länder und regionale Bereiche aufgestellt werden. Eine wichtige Funktion kommt den Betriebsräten für die Verwirklichung dieses grundlegenden Reformwerkes zu. Der hohe Entwicklungsgrad des Arbeitsschutzes in Betrieben, die der Mitbestimmung unterliegen, zeigt, daß die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an den betrieblichen Entscheidungsprozessen für die Humanisierung der Arbeitswelt von wesentlicher Bedeutung ist.

Wir werden uns allen Versuchen widersetzen, die darauf abzielen, die Verwirklichung der fortschrittlichen Arbeitsschutzgesetzgebung unter Hinweis auf die wirtschaftliche Lage zu unterlaufen. Unter mittel- und langfristigen Aspekten muß zudem die Verbesserung des bundesrepublikanischen Arbeitsschutz-

systems zu einer Kostenersparnis für unser Sozialleistungssystem führen.

Wir fordern weiterhin umfassende Maßnahmen gegen die gesundheitliche Gefährdung der Arbeitnehmer durch gefährliche Arbeitsstoffe. Es muß verhindert werden, daß der technologische Wandel ohne Rücksicht auf die Gesundheit der Arbeitnehmer vorangetrieben wird. In vielen Fällen führen bestimmte Stoffe — wie etwa Asbeststaub — zu tödlichen Erkrankungen der Arbeitnehmer. Oft wird das Ausmaß der Gefährdung erst nach jahrelanger Verwendung dieser Substanzen bekannt. Ein wesentlicher Grund für das Nachhinken der arbeitsmedizinischen Aufklärung über diese Gefährdungen ist darin zu sehen, daß eine ausreichende zentrale Erfassung und Bekämpfung gesundheitsgefährdender Produktionsverfahren fehlt. Hierzu gehört auch, daß Gesichtspunkte der menschengerechten Arbeitsgestaltung schon bei der technologischen Planung berücksichtigt werden. Wir fordern daher eine zentrale Koordination bei der Bekämpfung der Gesundheitsgefahren in der Arbeitswelt.

Alterssicherung

Der Beschluß des DGB-Bundeskongresses 1972, die Herabsetzung der Altersgrenze in der Rentenversicherung auf das 60. Lebensjahr durchzusetzen, bleibt nach wie vor unser Ziel. Ein wesentlicher Teilerfolg wurde mit der Rentenreform von 1972 erzielt. Für Tausende von Arbeitnehmern wurde durch dieses Gesetz die Möglichkeit der Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze geschaffen und der Übergang vom Arbeitsleben ins Renten-

alter, ohne ärztliche Begutachtung, freier und humaner.

Nun muß die Reform der Alterssicherung der Frauen vorangetrieben werden.

Es ist völlig unverständlich, daß den Arbeitnehmerinnen die Zeiten der Pflege und Erziehung der Kinder bisher noch nicht in einem angemessenen Umfang als rentensteigernde Versicherungszeit angerechnet werden. Darüber hinaus fordern wir für alle Frauen die Schaffung eines eigenständigen Rentenanspruchs, einen Härteausgleich für Lohndiskriminierungen und Beitragsleistungen zur Rentenversicherung, wenn die Arbeitnehmerin an der Ausübung ihrer Beschäftigung durch die Pflege eines Schwerbehinderten gehindert wird.

Betriebliche Altersversorgung

Einen wichtigen Punkt auf der Liste jener Reformen, die für diese Legislaturperiode des Bundestages vorgesehen waren, konnte der DGB mit dem vom Bundestag beschlossenen Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung abhaken. Mit den jetzt in Kraft getretenen Maßnahmen, insbesondere der Unverfallbarkeit der Ansprüche beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen sowie der Absicherung der Betriebsrenten bei Pleiten des Arbeitgebers, wird die soziale Sicherheit vieler Arbeitnehmer im Alter erheblich verbessert; die betriebliche Altersversorgung kann nun in die Vorsorgeplanung für das Alter einbezogen werden. Wir haben deshalb das vom Bundestag verabschiedete Gesetz als bedeutenden Schritt zur grundlegenden Reform dieser Einrichtung im Interesse der Arbeitnehmer gewürdigt; denn erstmals wird nun auf arbeitsrechtlicher

Grundlage eine Umorientierung der betrieblichen Altersversorgung eingeleitet. Nun kommt es darauf an, auch die übrigen Forderungen des DGB an die betriebliche Altersversorgung, insbesondere zur Anpassung der Betriebsrenten sowie zur Ausdehnung dieser Einrichtung auf alle Arbeitnehmer in die Tat umzusetzen. Wir haben schließlich nie einen Zweifel daran gelassen, daß die sozialpolitische Funktion der betrieblichen Altersversorgung nur dann als befriedigend anerkannt werden kann, wenn es gelingt, auch diese Mängel zu beseitigen.

Arbeitsmarktpolitik

In den ersten Monaten dieses Jahres mußten wir über 1 Million Arbeitslose und 900 000 Kurzarbeiter registrieren. Angesichts dieser Entwicklung hat der DGB schon frühzeitig konkrete Maßnahmen gefordert, um das Los der betroffenen Arbeitnehmer zu erleichtern bzw. zu verbessern, um ihre Arbeitsplätze zu erhalten, bzw. ihnen wieder einen Arbeitsplatz zu verschaffen.

Auf Drängen der Gewerkschaften hat die Bundesregierung Ende des Jahres 1974 ein Konjunkturprogramm zur Förderung der Investitionstätigkeit der Unternehmen vorgelegt, das insbesondere auch Beschäftigungshilfen für die Arbeitgeber und Mobilitätszulagen für die Arbeitnehmer in einer Höhe von 600 Millionen DM vorsieht. Dieses Programm trug in erheblichem Maße dazu bei, eine weitere Verschärfung der Arbeitsmarktsituation zu verhindern. Für die zukünftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik muß nach Auffassung des DGB jedoch noch stärker als bisher berücksichtigt werden, daß die wirt-

schaftliche Entwicklung in zunehmendem Maße in den einzelnen Branchen und Regionen unterschiedlich verläuft. Bei allem ist wieder deutlich geworden, daß nicht die Unternehmer, sondern die Arbeitnehmer sämtliche sozialen und wirtschaftlichen Risiken dieser Konjunkturschwankungen und strukturellen Ungleichgewichte tragen müssen.

In besonderem Maße betroffen sind diesmal die Jugendlichen bis zum 20. Lebensjahr. Über 120 000 waren im Januar 1975 ohne Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsstelle. Die Arbeitnehmervertreter in den Selbstverwaltungsorganen der Bundesanstalt für Arbeit haben eine Reihe gezielter Maßnahmen gefordert und durchgesetzt, um den jungen Menschen zu einem geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu verhelfen.

Dabei sind die jugendlichen Arbeitslosen keineswegs die einzige Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt. Nach wie vor sind die älteren Arbeitnehmer von hoher und langandauernder Arbeitslosigkeit betroffen. Nach wie vor ist auch bei den Frauen die Arbeitslosenquote überdurchschnittlich hoch. Für beide Problemgruppen hat der Deutsche Gewerkschaftsbund sowohl kurzfristig als auch langfristig wirksame Maßnahmen vorgeschlagen. So beschloß der Deutsche Gewerkschaftsbund Anfang dieses Jahres ein Aktionsprogramm zugunsten älterer Arbeitnehmer. Es gilt, die besondere Benachteiligung älterer Arbeitnehmer auszugleichen und negative soziale Auswirkungen des technischen und wirtschaftlichen Wandels in unserem Wirtschaftssystem zu verhindern. Dies muß durch Maßnahmen und Änderungen

im Bereich der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitgestaltung, durch eine systematische und vorausschauende Personalplanung und Personalqualifizierung, also durch vielfältige Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit geschehen. Zum allergrößten Teil kommen solche Maßnahmen letztlich nicht nur den älteren, sondern allen Arbeitnehmern zugute.

Auf tariflichem Gebiet sind gewerkschaftliche Erfolge wie ein verstärkter Kündigungsschutz und die Einkommenssicherung für ältere Arbeitnehmer möglichst breit durchzusetzen. Vielen Betriebsräten gelang es, auf der Grundlage der Mitbestimmungsrechte nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz von 1972 Kündigungen und sonstige Benachteiligungen älterer Arbeitnehmer abzuwehren. Auch diese Bemühungen sind zu verstärken, zu verallgemeinern und auf andere benachteiligte Personengruppen auszudehnen. Hierzu bedarf es auch umgehend gesetzlicher Verbesserungen, z. B. der personellen und wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte.

Selbstverständlich sind die Bemühungen um die Erhaltung und Schaffung der Arbeitsplätze für alle Arbeitnehmer zu verstärken. Dabei wird es immer wichtiger, mehr Weiterbildungsmaßnahmen sowie Arbeitszeitverkürzungen — selbstverständlich bei vollem Lohnausgleich — in den Betrieben durchzusetzen. Nicht wenige Betriebsräte haben hier mit Unterstützung ihrer Gewerkschaften schon beispielsetzende Erfolge erzielt.

Es ist notwendig, den Unternehmern auch in anderen Betrieben unmißverständlich deutlich zu machen,

daß sie mit der erforderlichen Zustimmung der Betriebsräte zur Einführung von Kurzarbeit und zu Massenentlassungen auf keinen Fall rechnen dürfen, solange nicht alle betrieblichen Möglichkeiten zur Verhinderung von Arbeitsaucfällen ausgeschöpft sind. Der Praxis mancher Unternehmer, einerseits Auftragsbestände durch Sonderschichten oder schnellere Bandgeschwindigkeiten frühzeitig abzubauen und Kurzarbeit einzuführen oder Entlassungen vorzunehmen, muß ein Riegel vorgeschoben werden.

Arbeitsrecht

Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts hat die Bundesregierung im Rahmen ihrer Reformpolitik eine Reihe von Gesetzesvorhaben verwirklichen können, die von den Gewerkschaften seit vielen Jahren gefordert worden waren. Wir begrüßen diese Bemühungen, das über Jahrzehnte hinweg im wesentlichen unverändert gebliebene Arbeitsrecht weiterzuentwickeln und den sozialen Bedürfnissen der Arbeitnehmer in unserer heutigen Industriegesellschaft anzupassen.

Zu erinnern ist nur an das im vergangenen Jahr in Kraft getretene neue Bundespersonalvertretungsgesetz, durch das nach der bereits vorher erfolgten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes auch die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst verbessert worden sind.

Von außerordentlicher sozialpolitischer Bedeutung ist, insbesondere im Hinblick auf die zunehmende Zahl von Firmenzusammenbrüchen, die gerade in jüngster Zeit zu verzeichnen waren, die Einführung des sogenannten Kon-

kursausfallgeldes. Während sich die Rechte gerade der sozial Schwächsten im Konkurs bis vor kurzem noch ausschließlich nach einem Gesetz richteten, das seit dem Ende des vergangenen Jahrhunderts unverändert geblieben war, hat die Bundesregierung nunmehr dazu beigetragen, daß die Stellung und Interessen der Arbeitnehmer in einem solchen Fall künftig wesentlich stärkere Berücksichtigung finden als bisher. Die Gewerkschaften sagen das, wenngleich nicht alle ihre Vorstellungen verwirklicht worden sind. Der Arbeitnehmer hat jetzt jedenfalls die Gewähr, daß er den ihm für die letzten drei Monate noch zustehenden Lohn im Falle eines Konkurses auch dann erhält, wenn er früher jahrelang darauf hätte warten oder ihn — wenn keine ausreichende Vermögensmasse des Arbeitgebers mehr vorhanden war — völlig hätte abschreiben müssen.

Auch das im vergangenen Jahr verabschiedete neue Heimarbeitsgesetz, mit dem der soziale Schutz für die sogenannten Heimarbeiter verbessert wurde, wird von uns ebenso begrüßt, wie etwa die Reform des Schwerbehindertenrechts oder das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Mit großer Befriedigung haben wir ferner festgestellt, daß der Gesetzgeber der von uns seit langem erhobenen Forderung, auch sogenannten arbeitnehmerähnlichen Personen die Möglichkeit einer Regelung ihrer Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu eröffnen, durch eine entsprechende Änderung des Tarifvertragsgesetzes entsprochen hat. Wir protestieren allerdings gegen den sachwidrigen Druck gewisser Verbände, der dazu geführt

hat, gerade die Handelsvertreter, für die es erhebliche soziale Probleme gibt, von dieser Neuregelung auszuschließen. Wir verbinden damit gleichzeitig die Aufforderung an den Gesetzgeber, im Wege einer entsprechenden Gesetzeskorrektur auch diesem sozialschutzbedürftigen Personenkreis die Tarifhoheit zu eröffnen.

Auch im Hinblick auf die noch ungelösten Probleme erwarten wir, daß der Gesetzgeber mit seinen arbeitsrechtlichen Reformwerken nicht auf halbem Wege stehen bleibt. Wir fordern die Bundesregierung auf, dafür Sorge zu tragen, daß die bereits aufgenommenen Arbeiten am Arbeitsgesetzbuch zügig vorangetrieben werden. Wir erwarten außerdem, daß noch vor Ablauf der gegenwärtigen Legislaturperiode ein erster Teil dieses Arbeitsgesetzbuches, das sogenannte Arbeitsverhältnissgesetz, in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht wird.

Dieser überschaubare Bereich ist hinreichend ausdiskutiert und die Vorstellungen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften, auf deren Sachverstand der Gesetzgeber im übrigen künftig stärker als bisher zurückgreifen sollte, sind klar.

Wir erwarten vom Gesetzgeber insbesondere, daß er im Rahmen dieses Gesetzgebungsvorhabens die überholte und sachwidrige, mit den Grundsätzen einer Gleichbehandlung nicht vereinbare rechtliche Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten beseitigt. Wir erwarten, daß für alle in abhängiger Arbeit Beschäftigten ein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff eingeführt wird.

Wir fordern vom Gesetzgeber fer-

ner, daß das Kündigungsrecht weiterentwickelt wird. Die Kündigung durch den Arbeitgeber muß grundsätzlich dann ausgeschlossen sein, wenn die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer einer Kündigung widerspricht. In solchen Fällen darf der Arbeitgeber die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nur durch ein entsprechendes Urteil eines Arbeitsgerichts herbeiführen können.

Wir fordern gleichzeitig, daß das Recht des Betriebsrats, einer Kündigung zu widersprechen, nicht auf die wenigen bisher im Gesetz aufgezählten Fälle beschränkt bleibt. Der Betriebsrat muß aus jedem kündigungsrechtlich relevanten Grund sein Einverständnis zur Entlassung eines Arbeitnehmers verweigern können.

Wir fordern schließlich, daß der Gesetzgeber die Haftung eines Arbeitnehmers für Schäden, die dieser im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verursacht, sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach einschränkt. Eine Neuregelung des Haftungsrechts hat vor allem davon auszugehen, daß auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer Versehen unterlaufen, die Schäden zur Folge haben können. Der Umgang des Arbeitnehmers mit Maschinen und Geräten, deren Wert oft in keinem Verhältnis zu seinen wirtschaftlichen Möglichkeiten steht, birgt die Gefahr in sich, schon durch geringe Versehen Schäden anzurichten, die — wenn der Arbeitnehmer hierfür voll haftbar gemacht wird — den wirtschaftlichen Ruin für ihn und seine Familie zur Folge haben können.

Wir fordern deshalb die politischen Parteien und die Gesetzgebungsorgane mit allem Nachdruck auf, bei der Fortentwicklung unse-

res Arbeitsrechts dafür Sorge zu tragen, daß die vitalen Interessen der übergroßen Mehrheit unseres Volkes nicht zugunsten einer kleinen Minderheit von Produktionsmittelbesitzern geopfert werden.

Betriebsratswahlen

In wenigen Wochen, Ende Mai, läuft der vom Betriebsverfassungsgesetz festgelegte Zeitraum für die Betriebsratswahlen ab. Die meisten Betriebsräte sind gewählt. Wir sind sicher: Nach Vorliegen aller Wahlergebnisse wird sich zeigen, daß auf die DGB-Gewerkschaften — wie auch bei früheren Betriebsratswahlen — der weitaus größte Anteil aller Betriebsratsmandate entfallen ist.

Betriebsräte und Gewerkschaften wissen eben: Sie brauchen sich gegenseitig. Betriebsratsarbeit und Gewerkschaftsarbeit sind lediglich zwei Seiten einer Medaille. Auch die neugewählten Betriebsräte werden durch den DGB und seine Gewerkschaften wirksam unterstützt werden, damit sie im Interesse ihrer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben die ihnen vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben umfassend erfüllen können.

Das gilt um so mehr, als gerade jetzt die betriebliche Mitbestimmung vor schwierigen Problemen steht. Die sozialen Konflikte sind nicht kleiner geworden, sie haben sich vielmehr verschärft.

Tarifpolitik

Tarifautonomie

Obwohl es den Gewerkschaften im zurückliegenden Zeitraum mit Erfolg gelungen ist, alle Angriffe auf die Tarifautonomie abzuwehren und diese zu verteidigen, sehen sie sich vor jeder Tarifrunde erneut der indirekten und direkten Einflußnahme wirtschaftlicher und politischer Kräfte in der Öffentlichkeit ausgesetzt. Sie mußten die Feststellung machen, daß immer mehr, immer stärker und in einer immer wiederkehrenden Konzentration vor den jeweiligen Lohn- und Gehaltsrunden die Verantwortlichen in Wirtschaft und Politik der Versuchung erlagen, die Lohnentwicklung vorsorglich als eine Alibifunktion für mögliches eigenes wirtschaftliches und/oder politisches Fehlverhalten in der öffentlichen Meinung aufzubauen.

So mußten wir uns auch 1974/75 gegen die „Veröffentlichte Meinung“ zur Wehr setzen, die allein den Gewerkschaften die Verantwortung für die Preis- und Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland zuschieben wollte.

Bei den Angriffen auf die Gewerkschaften verstieg man sich erneut in die Formel „Tarifautonomie hemmt Stabilität“ und man orakelte, daß die Misere nur durch eine Art „Taft-Hartley-Gesetz“ beseitigt werden könne.

Hier ist festzustellen, daß die Wissenschaft, die am ehesten aufgerufen wäre, durch die ihr angemessene Sachlichkeit einen Beitrag zur Entkrampfung der Diskussion über die jeweilige Tarifbewegung zu leisten, in ihrer

Lagebeurteilung lieber den Weg des geringsten Widerstandes ging und durch Gutachten der Lohnentwicklung ein zu hohes Maß an Verantwortung an der wirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere an der Entwicklung der Verbraucherpreise — zuschrieb.

Es ist nicht Aufgabe der Regierung und auch nicht Aufgabe der Opposition, Tarifpolitik zu machen. In unserer Verfassung ist die Tarifautonomie begründet als selbstverantwortlicher Teil der Tarifvertragsparteien. Die konzertierte Aktion ist daher kein Frühstückskartell, bei dem man Löhne und Preise aushandeln kann. Es kann ebensowenig Aufgabe des Sachverständigenrates sein, den Tarifvertragsparteien Tarifsätze vorzulegen oder diese sogar in das Sachverständigengutachten aufzunehmen.

Wenn der Sachverständigenrat dieses dennoch tut, verstößt er damit eindeutig gegen die ihm vom Gesetzgeber zugewiesenen Aufgaben.

Wer dem Sachverständigenrat, der Bundesbank, der Bundesregierung, der Opposition oder den politischen Parteien schlechthin das Recht einräumt, die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien einzugrenzen oder ihren Inhalt oder Umfang neu zu bestimmen, muß sich nach seinem Verfassungs- und Demokratieverständnis fragen lassen.

Stärkung der Massenkaukraft

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik ist um die Jahreswende 1974/75 vor allem durch folgende Entwicklung gekennzeichnet.

Der Preisanstieg im Rahmen der konjunkturellen Entwicklung macht es notwendig, zur Sicherung der

realen Kaufkraft die Nominallöhne mindestens um den Umfang zu erhöhen, wie sich die Preise der Zukunft voraussichtlich erhöhen werden.

Die Laufzeiten der Tarifverträge wurden üblicherweise auf 12 Monate vereinbart. Mit der Erhöhung des Nominallohnes in dem o. g. Umfang sollte erreicht werden, daß die reale Kaufkraft der Arbeitnehmer erhalten bleibt.

Die Wiederherstellung der wirtschaftlichen Stabilität, die Beseitigung der Arbeitslosigkeit und die Erreichung der sozialgerechten Teilnahme der Arbeitnehmer am erwirtschafteten Ertrag war Ziel dieser Tarifrunde.

Die Gewerkschaften haben in dieser Tarifrunde verantwortungsbewußt und stabilitätsgerecht Abschlüsse getätigt. Dabei sind strukturelle, saisonale und branchenspezifische Besonderheiten berücksichtigt worden.

Dies vor allem deshalb, weil die unterschiedlichen Entwicklungen innerhalb der verschiedenen Branchen in der unterschiedlichen Exportabhängigkeit und in der unterschiedlichen Rohstoffpreisentwicklung beachtet worden sind.

Maßvolle Tarifabschlüsse

Soweit bis heute erkennbar, waren in der Tarifrunde 1974/75 die Abschlüsse stabilitätsgerecht und vom Verantwortungsbewußtsein der Gewerkschaften getragen. So wurden z. B. im Baugewerbe Löhne und Gehälter um 6,6 Prozent, in der metallverarbeitenden Industrie um 6,8 Prozent und im öffentlichen Dienst einschließlich Bundesbahn und Bundespost um 6 Prozent erhöht.

Bei der Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen durch die Tarifverträge lag das Schwergewicht auf dem weiteren Ausbau der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer, um zu verhindern, daß von dem mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten begründeten Abbau von Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft vor allem ältere Arbeitnehmer getroffen werden.

1974/75 setzten sich die Gewerkschaften in verschiedenen Wirtschaftsbereichen für eine tarifvertragliche Alterssicherung ein.

In zahlreichen Sonderabkommen wurde für ältere Arbeitnehmer ein genereller Kündigungsschutz und eine Mindestverdienstsicherung vereinbart. Nachdem in der metallverarbeitenden Industrie 1973 in zwei Tarifbezirken (Bayern, Nordwürttemberg-Nordbaden) Tarifverträge zur Sicherung älterer Arbeitnehmer abgeschlossen worden waren, konnten im Jahre 1974 in weiteren zehn Tarifgebieten der Metallindustrie entsprechende Vereinbarungen getroffen werden. Ebenfalls wurden Tarifverträge zur Sicherung älterer Arbeitnehmer 1974 generell auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der Eisen- und Stahlindustrie abgeschlossen. In der Bauwirtschaft wurde die soziale Sicherheit eines finanziellen Ausgleichs für die durch Konkurs entstandenen Einkommensverluste verbessert.

Aufgrund dieser Vereinbarungen wurden den Arbeitnehmern der in Konkurs geratenen Unternehmen vom 10. Juni 1974 an die ausstehenden Löhne und Gehälter bis zu zwei Monatsverdiensten aus Mitteln der Konkursausgleichskasse erstattet.

Mehr Urlaub als gesundheitspolitische Maßnahme

Die Forderung nach mehr Urlaub hängt vor allem mit der Tatsache zusammen, daß die psychisch-physische Beanspruchung des einzelnen Arbeitnehmers ständig gewachsen ist. Aus dieser Entwicklung heraus ist sowohl eine generelle Verlängerung des Erholungsurlaubs als auch eine andere organisatorische Aufteilung nötig. Das Ziel muß sein, innerhalb eines Jahres zweimal drei Wochen Urlaub machen zu können. Diese Forderung ergibt sich aus der Erkenntnis der Mediziner, daß der Erholungswert eines Urlaubs erst bei dreiwöchiger Dauer gegeben ist. Erst in diesem Zeitraum wird die Umstellung des Körpers und der Nerven auf ein Gleichgewicht und Normalzustand sichergestellt.

Mit jeder Erhöhung des Urlaubs muß eine entsprechende Erhöhung des Urlaubsgeldes einhergehen, wenn die Erholungswirkung sichergestellt werden soll.

Belastungen durch Schichtarbeit eindämmen

Nacht- und Schichtarbeit ist für die einzelnen Branchen, aber auch für die einzelnen Tätigkeiten ein notwendiges Übel. Dabei spielen sowohl technische Gründe als auch gesellschaftliche Bedürfnisse eine erhebliche Rolle. So muß z. B. die Krankenhausversorgung fortlaufend aufrechterhalten werden. Genauso läßt sich der Hochofen nicht ohne erheblichen wirtschaftlichen Schaden außer Betrieb setzen.

Die Bedingungen, unter denen eine zweite, eine dritte Schicht gefahren werden muß, sind erfahrungsgemäß schlechter als wäh-

rend einer Normalschicht. Während der Nacht hat der Mensch sein Leistungstief und das Bedürfnis zu schlafen. Deshalb werden in zunehmendem Maße in den Tarifverträgen Regelungen zu treffen sein, die die Benachteiligung der Nacht- und Schichtarbeiter auszugleichen versuchen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß eine Gewöhnung an Nachtarbeit – von Ausnahmen abgesehen – nicht möglich ist. Besonderer Wert ist deshalb auf Schichtwechselpläne zu legen, damit ein Ausgleich der Belastung erreicht wird. Auch hier wird es entscheidend darauf ankommen, Gesundheit und Wohlbefinden des Arbeitnehmers stärker als Zulagen in den Vordergrund zu schieben. In Verbindung mit den schon genannten Urlaubsforderungen für alle Arbeitnehmer wird es sich als notwendig erweisen, für den Schicht- und Nachtschichtarbeiter wegen der zusätzlichen Beanspruchung zusätzliche Urlaubstage zu vereinbaren.

Bessere Alterssicherung

Die Tatsache, daß die Zahl der Frühinvaliden seit längerer Zeit konstant ist (ca. 300 000), ist ein deutliches Zeichen dafür, daß die Beanspruchung des einzelnen Arbeitnehmers als Dauererscheinung zu groß ist. Es ist für jeden Frühinvaliden eine soziale Deklassierung, wenn er vor seinem normalen Rentenalter aus dem Arbeitsleben ausscheiden muß. Es ist aber auch für die Volkswirtschaft und den Betrieb nicht zu vertreten, daß die Leistungsfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers vorzeitig außer Kraft gesetzt wird.

Daher bemühen sich die Gewerkschaften um eine tarifvertraglich

vereinbarte Alterssicherung. Die Einzelregelungen werden mit unterschiedlichen Altersstufen, Betriebszugehörigkeitsstufen und Geltungsbereichsforderungen versehen werden. Das Ziel muß aber bleiben, den Betrieb zu veranlassen, seine Arbeitsorganisation so zu planen, daß auch für den älteren Arbeitnehmer sinnvolle Arbeit zur Verfügung steht.

Humanisierung der Arbeit

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit wird sich in zunehmendem Maße als ein Regelungsgebiet des Tarifvertrages erweisen. Erste Anzeichen dafür liegen bereits mit der Vereinbarung von Kurzpausen – und zwar in Höhe von fünf Minuten für Erholungszeit und drei Minuten für Bedürfniszeit – vor.

Darüber hinaus wird es aber auch notwendig werden, weitergehende arbeitsorganisatorische Vorschriften in Tarifverträgen zu regeln, um noch bestehende und derzeit nicht zu beseitigende physisch-psychische Beanspruchung der Arbeitnehmer abzubauen.

In diesem Bereich wird es sich als dringend notwendig erweisen, die Zulagen für derartige Belastungen und Beanspruchungen durch echte arbeitsorganisatorische Lösungen zu verändern.

Dadurch soll die bisher geübte Praxis, gesundheitsschädigende Arbeiten durch Geld abzugelten, aufgehoben werden. Daß dabei Probleme des finanziellen Besitzstandes zu berücksichtigen sind, ist selbstverständlich, wird aber mit gewissen Schwierigkeiten verbunden sein. Trotzdem können diese Schwierigkeiten kein Grund dafür sein, dieses Problem überhaupt nicht anzugehen.

Entlohnung der Frauen

Das Problem des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit ist sowohl im Grundgesetz als auch im Betriebsverfassungsgesetz in einem Übereinkommen des Internationalen Arbeitsamtes und dem Art. 119 der Europäischen Gemeinschaft verankert.

Trotzdem ist dieses Problem noch nicht generell gelöst.

In einigen Tarifverträgen gibt es noch sogenannte „Leichtlohngruppen“. Hier wird deutlich, daß die Eingruppierung des Arbeitnehmers in Lohngruppen oder Tätigkeitskataloge das entscheidende Problem ist und dabei subjektive Momente eine sehr entscheidende Rolle spielen. Das gilt auch im Betrieb im Bereich der analytischen Arbeitsplatzbewertung. Eine Änderung kann nur herbeigeführt werden, wenn die Lohngruppentexte und die Tätigkeitskataloge in Verbindung mit der Festlegung des Arbeitsinhaltes soweit präzisiert worden sind, daß die Möglichkeit der subjektiven Wertvorstellungen weitgehend verringert werden. Außerdem darf die Tendenz zur weiteren Arbeitsteilung durch die Lohngruppentexte nicht verstärkt werden.

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich, daß für die Gewerkschaften ein ständiger Auftrag besteht, durch laufende Anpassung der Tätigkeits- und Lohngruppentexte dem technischen Wandel Rechnung zu tragen. Auch werden verstärkt Bemühungen unternommen, überkommene Auffassungen und Wertvorstellungen zur Frauen- und Männerarbeit zu überwinden.

Bildungs- und Kulturpolitik

Die Bildungspolitik hat für unsere gesellschaftliche Entwicklung vorrangige Bedeutung. Doch – jahrzehntelange Versäumnisse lassen sich nicht innerhalb weniger Jahre beseitigen. – Wir stehen mit der Verwirklichung der Bildungsreform in weiten Bereichen noch am Anfang. Wir verlangen deshalb eine zügige Weiterentwicklung im Sinne unserer Forderungen. Es darf jetzt kein Nachlassen der Bemühungen geben und keine Resignation. Ideen und Pläne sind notwendig und wichtig, aber konkrete Maßnahmen müssen folgen!

Angesichts der Gefahr, nach den ersten Reformschritten schon stecken zu bleiben, bekräftigt der DGB seine bildungspolitischen Forderungen: Die Begabungen und Interessen aller Jugendlichen und Erwachsenen sind in allen Bereichen eines integrierten Bildungssystems optimal zu fördern. Die Chancengleichheit der Geschlechter ist herzustellen.

Das Bildungsangebot muß durch Erziehung zur Kritikfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft den einzelnen zur Kontrolle und Mitbestimmung bei politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen befähigen. Es muß die individuelle Lebensgestaltung bereichern.

Der Gegensatz zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung ist sowohl in der Organisation als auch in den Inhalten der einzelnen Stufen und Zweige des Bildungswesens aufzuheben.

Wie aber sieht es in den einzelnen Bereichen aus?

Im Bereich der Vorschulerziehung werden von den öffentlichen und freien Trägern zweifellos anerkanntswerte Leistungen erbracht.

Mit etwa 65 Prozent Kindergartenplätzen im Bundesdurchschnitt, bezogen auf die Zahl der Kinder ab dem 3. Lebensjahr, ist jedoch noch eine enorme Unterversorgung festzustellen. Manche Einrichtungen sind aufgrund der Überfüllung leider nichts anderes als Kinderaufbewahrungsstätten. Es muß in absehbarer Zeit erreicht werden, daß jedes Kind vom 3. Lebensjahr an einen Kindergarten besuchen kann, der allen Anforderungen gerecht wird.

Dazu gehören unter anderem

- die Begrenzung der Zahl der Kinder in den einzelnen Gruppen;
- die spielerische Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, verbunden mit der Formung der Fähigkeit, solidarisch zu handeln
- und die Ausbildung der Erzieher in besonderen sozial-pädagogischen Studiengängen an der Gesamthochschule.

Auf keinen Fall darf der Kindergarten eine Vorwegnahme schulischer Anforderungen bedeuten.

In der Grundschule macht sich eine krasse Fehlentwicklung besonders bemerkbar. Man geht nach der Devise vor: Je kleiner die Kinder, um so größer die Klassen: was jeder Erfahrung widerspricht. Was da auf dem Rücken der Kinder und der Lehrer ausgetragen wird, geschieht auf Kosten der ganzen Gesellschaft.

Mit der Mittelstufe beginnt auch heute noch das dreigliedrige Schul-

system mit all seiner Diskriminierung, seinen Mängeln und Schwächen. Wir lehnen dieses System ab und fordern statt dessen die Gesamtschule. Ihr Ziel ist es, einerseits durch Integration und andererseits durch Differenzierung eine optimale Förderung der Begabung und Eignung sicherzustellen. Darüber hinaus ist sie, in Fortsetzung der Bestrebungen in Vorschule und Grundschule, am besten in der Lage, den Ausgleich für Benachteiligungen herbeizuführen.

Die Einführung von Gesamtschulen hat sich als nicht einfach herausgestellt. Immer wieder tauchen Probleme auf. Aber das, was das Dreiklassen-Schulsystem in der Vergangenheit bis zum heutigen Tage an Benachteiligungen ganzer Bevölkerungsschichten bewirkt hat, muß uns veranlassen, alles zu tun, um alle etwaigen Probleme der Gesamtschule zu bewältigen.

Und wenn manche Politiker, politische Gruppen, verschiedene Lehrverbände und auch Verwaltungsbeamte die Entwicklung der Gesamtschule behindern und nur darauf warten, daß diese Anstrengungen scheitern, dann werden wir mit dafür sorgen, daß derartige Hoffnungen nicht in Erfüllung gehen. Diese Gruppen disqualifizieren sich selbst, weil sie offensichtlich vergangenen Herrschaftsvorstellungen nachhängen und die Notwendigkeiten einer demokratischen Gesellschaft nicht erkannt haben.

Bei der angestrebten Reform des Bildungswesens ist die Sekundarstufe II, also der Bereich für die 15- bis 18jährigen, der Dreh- und Angelpunkt. Hier stellt sich die Frage nach der Chancengleichheit am krassen und deutlichsten.

Nicht zuletzt deshalb fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund auch die Integration der in der Sekundarstufe II bestehenden getrennten Einrichtungen, Wege und Inhalte. Dabei sollte nicht nur die institutionelle Trennung nach sogenannter allgemeiner und beruflicher Bildung, sondern auch die begriffliche Unterscheidung ein für allemal der Vergangenheit angehören. Das bedingt letztlich die Schaffung einer integrierten Gesamtschule, die von der Vorschule bis zur Hochschule reicht. Ziel einer solchen Zusammenführung muß es sein, den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, sowohl eine erste berufliche Qualifikation als auch die Studienbefähigung zu erwerben. Das bedeutet, daß alle Bildungsgänge auf dieses Doppelziel gerichtet werden müssen.

Die Weimarer Verfassung kannte (in Artikel 10) nur das „Schulwesen einschließlich des Hochschulwesens“; offensichtlich ganz im Sinne unserer gewerkschaftlichen Vorstellungen, daß es sich hier nicht um einen Exklusivbereich handelt, sondern schlicht um einen Bestandteil des Schulwesens. Denn auch in den Hochschulen wird im wesentlichen auf berufliche Tätigkeiten vorbereitet – auch wenn man dies lange Zeit nicht zugeben wollte und verschiedentlich auch heute noch leugnet.

In den letzten Jahren sind, aufgrund einer echten Gemeinschaftsleistung von Bund und Ländern, beträchtliche finanzielle Mittel in die Hochschulen geflossen. Wir sind uns alle sicherlich darüber im klaren, daß weitere Anstrengungen auch hier erforderlich sind. Nur kann uns keiner verargen, wenn wir die kritische Frage stellen: Wem nützt

der Hochschulbau zur Zeit? Doch überwiegend noch den Kindern aus der Mittel- und Oberschicht. So gesehen ist es ein Skandal, Milliardenbeträge für neue Universitäten auszugeben, aber die sozialen Probleme unseres Bildungswesens weiterhin stiefmütterlich zu behandeln. Wir meinen: Absoluten Vorrang müßte die Reform der beruflichen Bildung, die Einführung einer Vorschule und die Reform der Grundschule haben!

Wenn die Beträge für die Hochschulen im gleichen Maße weiterfließen sollen, dann muß dort eine Studienreform betrieben werden, die von den Interessen der Arbeitnehmer getragen wird. Dazu ist die Mitbestimmung der Betroffenen und der Gewerkschaften erforderlich.

Das Ziel muß es sein, den Hochschulen den exklusiven Charakter zu nehmen, sie für alle Arbeitnehmer zu öffnen.

Auch der Bereich der Weiterbildung sollte von den Bildungserfordernissen derer ausgehen, die bisher noch wenig von Bildung erfaßt wurden. Als Anstoß dazu sollte für jeden Arbeitnehmer ein bezahlter Bildungsurlaub vorgesehen werden.

Wir wissen, wer sich dagegen wehrt und warum!

Man fürchtet sich, der Mehrheit des Volkes mehr Wissen zu vermitteln, als gerade im Interesse der Produktion erforderlich ist.

Dem stellen die Arbeitnehmer und ihre Organisationen ihre Vorstellung von Bildung gegenüber:

Nicht Konkurrenz und Vereinzelung sollen sie prägen, sondern Kooperation und Solidarität;

nicht Unterwerfung unter eine gewinnorientierte Technik und Produktion, sondern Wissenschaft im Dienst der Gesellschaft insgesamt;

nicht Herrschaftsmittel, sondern Instrument der Befreiung von Herrschaft und der Entfaltung der schöpferischen Fähigkeiten aller Menschen.

Wir wissen zu gut, daß Bildung allein die Menschen nicht ändern und den gesellschaftlichen Wandel nicht schaffen kann. Bildung aber ist der Anfang und die treibende Kraft zu allen gesellschaftlichen Änderungen.

Hochschulrahmengesetz

Der DGB gab eine Stellungnahme zum Hochschulrahmengesetz ab. Sie ging von den Forderungen des DGB zur Hochschulreform aus und soll die Hochschulen für Arbeitnehmer öffnen. Dies will der DGB durch Änderungen der Eingangsvoraussetzungen erreichen, nach denen berufliche Ausbildungsgänge entsprechend anerkannt werden sollen.

Einen zentralen Punkt der DGB-Stellungnahme stellt die Frage der Mitbestimmung dar, die nur gelöst werden kann, wenn den drei Gruppen an der Hochschule gleiches Gewicht gegeben wird. Der DGB hat darüber hinaus die Bereitschaft zur Mitarbeit an der Studienreform erklärt und die entsprechende Beteiligung in Studienreformkommissionen gefordert.

1975 Internationales Jahr der Frau

Die UNO hat das Jahr 1975 zum „Internationalen Jahr der Frau“ erklärt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die in ihm zusammengeschlossenen Gewerkschaften und Industriegewerkschaften schließen sich dieser Erklärung an, denn sie wissen, daß die Frauen immer noch diskriminiert werden. Ihre Probleme sind weltweit.

Seit Jahrzehnten kämpfen die Gewerkschaften für die rechtliche, wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung der Frauen und um die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Zum Beispiel:

- um die Verwirklichung des Grundsatzes: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, weil die Arbeit der Frauen schlechter bezahlt wurde und vielfach auch heute noch schlechter bezahlt wird als Männerarbeit; ebenfalls

- um die Beseitigung von Überforderungen am Arbeitsplatz, weil die Arbeit der Frauen fälschlicherweise als „einfach“ und „leicht“ gilt, auch wenn es sich um Akkord- und Fließbandarbeit handelt, wenn sie größte Konzentration erfordert, wenn sie stärkste nervliche Belastungen mit sich bringt und oft in einseitiger bzw. ermüdender Körperhaltung vollzogen werden muß;

- um gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen der Mädchen und Frauen, weil für sie die Bildung und Ausbildung für nicht so wichtig gehalten wurde und leider noch oft gehalten wird;

- um familienergänzende und familienentlastende Einrichtungen für Kinder, Kranke und alte Menschen, weil die Arbeitnehmerinnen an erster Stelle die Schwierigkeiten zu spüren bekommen, wenn Kindergärten fehlen oder ein Mitglied der Familie pflegebedürftig wird;

- um Verbesserungen in der Rentenversicherung, weil auch hierin die Frauen benachteiligt sind.

Dieses Ringen um die Gleichberechtigung der Frau und um ihre Chancengleichheit war und ist nicht leicht. Es hat sich aber gelohnt, obgleich noch nicht alle Ungerechtigkeiten, Härten und Unzulänglichkeiten beseitigt sind. Wir sind aber ein Stück weitergekommen. Vor allem ist der breiten Öffentlichkeit jetzt klargeworden, daß die Frauen in vieler Hinsicht — Beispiele wurden oben sowie vor allem im Kapitel „Tarifpolitik“ genannt — tatsächlich benachteiligt sind. Und es ist in das Bewußtsein vieler Menschen eingedrungen, daß die Frauen im wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Leben noch nicht die Stellung erlangt haben, die ihnen zukommen müßte, wenn die Postulate von der Selbstbestimmung und der Selbstverwirklichung, der Mitbestimmung und auch von der Würde des Menschen von allen ernstgenommen würden.

Als Beispiel für die Arbeitswelt mag der Hinweis gelten, daß die weit überwiegende Zahl der Arbeiterinnen und Angestellten auf den alleruntersten Positionen arbeiten muß, und nur selten eine Frau die Chance erhält, aufzusteigen.

Die Beispiele für die Chancen der Frauen in der Gesellschaft liefern unsere Parlamente: So zeigt der

jetzige 7. Deutsche Bundestag den geringsten Anteil an Frauen, nämlich 5,8 Prozent, nachdem dieser Anteil im 3. Deutschen Bundestag schon einmal 9,2 Prozent betragen hat. Es ist aber trotzdem etwas in Bewegung gekommen, und an dieser Bewegung war der DGB maßgeblich beteiligt. Das zeigte sich ganz deutlich im „Jahr der Arbeitnehmerin“, das der DGB 1972 durchgeführt hat:

- Mehr Frauen kämpften um ihre Rechte, wie Aktionen vieler Frauenausschüsse beweisen.

- Mehr Frauen solidarisierten sich und wurden Mitglied einer DGB-Gewerkschaft:

1972 war der Mitgliederzuwachs an Frauen erstmals stärker als derjenige der Männer: 65.000 Frauen waren einer Gewerkschaft beigetreten. Dieser Trend ging weiter. In den DGB-Gewerkschaften sind jetzt 1.180.000 Frauen organisiert.

- Mehr Frauen übernehmen Verantwortung:

z. B. als Betriebsrätinnen. Ihre Zahl ist bei den Betriebsratswahlen 1972 um über 7.000, d. h. um 44,1 Prozent auf über 23.000 gestiegen. Und viele sind gewählt worden als Betriebsratsvorsitzende.

Diese erfreuliche gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Entwicklung gibt den Bemühungen des DGB um die Verbesserung der Situation der Frauen recht. Sie ist für den DGB ein Ansporn, auf den eingeschlagenen Wegen weiterzugehen, mit Nachdruck für die Verwirklichung seines Programmes für Arbeitnehmerinnen zu sorgen und aufmerksam die weitere Entwicklung zu verfolgen. Deshalb unterstützt der DGB nachdrücklich die Auf-

fassung der UNO zum „Internationalen Jahr der Frau 1975“, wobei wir wissen, daß es Frauen – wie auch Männer – in vielen anderen Ländern schwerer haben als bei uns. Das aber darf uns nicht davon abhalten, bei uns die Verhältnisse zu bereinigen und zu verbessern.

Die Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit z. B. zeigt jetzt einen sehr starken Anstieg des Anteils der verheirateten Frauen unter den Erwerbstätigen. 7,6 Millionen Frauen sind heute in der Bundesrepublik Deutschland als Arbeiterinnen, Angestellte und Beamtinnen tätig. Rund 52 Prozent von ihnen sind verheiratet, also ca. 4 Millionen. Von den 7,6 Millionen Arbeitnehmerinnen haben 803.000 Frauen Kinder im Alter bis zu sechs Jahren zu betreuen, und viele ältere Kolleginnen müssen jetzt für ältere und pflegebedürftige Eltern sorgen.

Aus diesem Grunde wird es immer dringlicher, Überlegungen anzustellen darüber, wie erreicht werden kann, daß Arbeitnehmer die drei Lebensbereiche, die wir haben, nämlich die Arbeitswelt, die Familie und die Gesellschaft, ohne Überlastung miteinander in Einklang bringen können.

Zur Lösung dieser Frage ist es notwendig, auch in der Arbeitswelt einiges zurechtzurücken, nämlich die Arbeitsbedingungen auch unter dem Aspekt der Sozialbezogenheit der Arbeitnehmer nach diesen drei Bereichen hin zu gestalten. Auch das ist eine Frage der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Es kommt weiter darauf an, daß die soziale Infrastruktur so ausgebaut wird, daß die Familien in ihren Erziehungs-, Bildungs- und Pflegeaufgaben wirksam ergänzt

werden vor allem durch Kindergärten, Ganztagschulen, soziale Dienste usw.

Es kommt ebenfalls darauf an, daß bei der künftigen Planung der wirtschaftlichen Infrastruktur (Standort von Arbeitsplätzen, Verkehrsanbindungen, Angebote der erforderlichen wirtschaftlichen Dienstleistungen) noch mehr darüber nachgedacht wird, wie vor allem Wegezeiten eingespart werden können.

Es gehört aber ferner auch dazu, daß bald eine gesetzliche Regelung getroffen wird, wonach ein Arbeitnehmer sich zur Pflege eines Kindes in den ersten 18 Monaten nach der Geburt von der Arbeitsleistung befreien lassen kann und trotzdem sein Lebensunterhalt gesichert ist.

Daß die Verbesserung der Situation der Frauen zugleich eine Verbesserung der Situation der Familien mit sich bringt, ist eine Erfahrungstatsache.

Deshalb darf uns nichts daran hindern, diese gewerkschaftlichen Forderungen in Solidarität mitzutragen und ihre Verwirklichung voranzutreiben, denn:

**Gemeinsam erreichen wir mehr.
Frauen und Männer sind Partner
am Arbeitsplatz,
in den Familien,
in der Gesellschaft.**

Im „Internationalen Jahr der Frau“ müssen wir ein gutes Stück auf dem so abgesteckten Weg vorankommen.

Angestellte

Um die Angestellten ist in den letzten Monaten viel diskutiert und geschrieben worden. Anlaß dazu gaben die Sozialwahlen im vorigen Jahr, Spekulationen um einen eventuellen Zusammenschluß von DGB und DAG, vor allem eine vom DGB durchgeführte Angestelltenstudie. Diese zeigte, daß die meisten Angestellten zwar durchaus die gewerkschaftlichen Erfolge anerkennen und die Gewerkschaften für eine für Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrliche Einrichtung halten, aber selber überwiegend glauben, ohne die Gewerkschaften auskommen zu können, ja sogar besser zu fahren. Auch meinen die meisten Angestellten, Gehaltserhöhungen ihren eigenen Anstrengungen und Leistungen zuschreiben zu können. Nur eine Minderheit sieht, daß diese ausschließlich der gewerkschaftlichen Tarifpolitik zu verdanken sind.

Wir wissen, daß die Angestellten-schaft eine immer größere Vielfalt von Berufen, Tätigkeiten, Aufstiegs- und Einkommensmöglichkeiten aufweist. Deshalb muß eine gewerkschaftliche Organisation elastisch genug sein, um den beruflichen Interessen und Problemen der verschiedenen Angestellten- und Berufsgruppen eine wirksame Vertretung und sachbezogene Betreuung zu sichern; und im DGB ist das der Fall!

Durch Berufsgruppenausschüsse und Arbeitskreise wird eine solche berufsspezifische Interessenvertretung ermöglicht.

Die Vertreter der kaufmännischen Angestellten haben sich z. B. intensiv mit Fragen des Arbeitsschutzes

und der Humanisierung im Büro befaßt. Sie zeigten auf, daß es auch im Bereich der Bürotätigkeiten aufgrund von einseitiger Belastung, durch psychisch-physische und vor allem auch nervliche Überbeanspruchung, durch erschwerende klimatische Bedingungen und nicht zuletzt durch Mängel und Unterlassungen in der Menschenführung zu berufsbedingten Erkrankungen kommt. Geeignete Gegenmaßnahmen und Verbesserungsvorschläge wurden inzwischen in das Gesamtprogramm der Humanisierung der Arbeit des DGB aufgenommen.

Techniker und Ingenieure, Chemotechniker und Laboranten, Angestellte der Datenverarbeitung, Meister, Angestellte in Leitungsfunktionen, Behördenangestellte u. a. m. arbeiten regelmäßig auf Landes- und Bundesebene zusammen. So erarbeiteten die Vertreter der Techniker und Ingenieure Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitnehmererfinderrechts. Für die Meister, deren Berufe und Funktionen durch Technisierung und Automation einschneidend verändert wurden, standen Ausbildungs- und Weiterbildungsprobleme im Vordergrund.

Die Ergebnisse aller Arbeitsgruppen werden in die Gesamtpolitik des DGB integriert. Diese Art der Zusammenarbeit ist Ausdruck echter Solidarität und führt alle vielfach zu hörenden Vorwürfe, der DGB nivelliere und vernachlässige die Interessen der Angestellten, ad absurdum.

So schwer es ist, die Angestellten zu gewinnen, so ist doch die Mitgliederentwicklung in den letzten Jahren erfreulich gewesen.

Der DGB hat inzwischen 1,3 Millionen Angestelltenmitglieder und ist damit die weitaus größte Angestelltenorganisation in unserem Lande. Gerade in den letzten Jahren haben immer mehr Angestellte erkannt, daß sie ihre Interessen nur gemeinsam mit den übrigen Arbeitnehmern in einer starken Organisation, wie sie der DGB und seine Gewerkschaften ist, durchsetzen können.

Beamte — Öffentlicher Dienst

Der öffentliche Dienst ist wesentlicher Bestandteil unseres Staats-, Wirtschafts- und Gesellschaftssystems. Der Wandel, den das gesamte System im Zuge der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung erfahren hat und auch künftig erfahren wird, verändert auch die Anforderungen an die öffentliche Hand.

Der öffentliche Dienst hat im Laufe der Zeit Aufgaben übernehmen müssen, für die er ursprünglich nicht geschaffen war. Mehr als 80 Prozent der Aufgaben des öffentlichen Dienstes sind heute bereits Dienstleistungen, die allen Bürgern zugute kommen. Wer arm ist, braucht den Staat. Es muß deshalb unsere Aufgabe sein, den öffentlichen Dienst für den Bürger noch leistungsfähiger zu machen, damit aus der Bundesrepublik Deutschland — so, wie es das Grundgesetz will — ein wirklich sozialer Rechtsstaat wird.

Mehr Leistungen des Staates für den Bürger erfordern natürlich ihren Preis. Die im öffentlichen Dienst Beschäftigten — Arbeiter, Angestellte und Beamte — haben einen Anspruch darauf, am wirtschaftlichen Wachstum ebenso beteiligt zu werden wie jeder andere Berufstätige oder aus dem Arbeitsleben Ausgeschiedene.

Es muß uns allen klar sein, daß eine gut funktionierende Wirtschaft ohne einen gut funktionierenden öffentlichen Dienst nicht denkbar ist. Die fortgesetzte Diffamierung der im öffentlichen Dienst für die Gemeinschaft tätigen Angestellten,

Arbeiter und Beamten muß mit Entschiedenheit zurückgewiesen werden. Es ist bedauerlich, daß die politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern bisher zu wenig getan haben, um dem Bürger Bedeutung, Aufgabenstellung und Vielfalt der Leistungen dieses öffentlichen Dienstes deutlich zu machen. Deshalb muß Sicherung und Steigerung der Funktions- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Mittelpunkt aller Reformbestrebungen des öffentlichen Dienstes stehen.

Die in den Gewerkschaften des DGB organisierten Angestellten des öffentlichen Dienstes verstehen den öffentlichen Dienst eines freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaates als Dienstleistung für den Bürger und die Gesellschaft.

Um diese Dienstleistung zur vollen Wirksamkeit zu führen, erwartet der DGB von den Regierungen in Bund und Ländern, daß sie durch gezielte Reformmaßnahmen eine Verbesserung der Organisationsform und damit der Wirksamkeit des öffentlichen Dienstes anstreben. Das Ziel muß die bestmögliche Form einer bürgernahen Verwaltung sein. Dazu gehören insbesondere Entscheidungszuständigkeiten, die für den Bürger klar erkennbar sind und ihm zeitraubende Behördenwege ersparen.

Die vom 9. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß geforderte Dienstrechtsreform (Schaffung eines nach einheitlichen Grundsätzen gestalteten Personalrechts, das nicht mehr nach den herkömmlichen Arbeitnehmergruppen — Angestellte, Arbeiter, Beamte — unterscheidet), trägt den veränderten Anforderungen an den öffentlichen Dienst

Rechnung und führt -- ohne dabei die Interessen der hier tätigen Menschen zu vernachlässigen -- zu einer größeren Effektivität des Verwaltungshandelns. Für einen Erfolg dieser Reform -- aber auch für das Funktionieren einer demokratischen Gesellschaftsstruktur -- ist die Erhaltung der verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie im öffentlichen Dienst und ihre Ausdehnung auf alle Beschäftigten unentbehrliche Voraussetzung. Die von gewissen konservativen Persönlichkeiten und Vereinigungen geforderte totale Verbeamtung dagegen ist nicht nur ein Angriff auf die Tarifautonomie im öffentlichen Dienst. Sie setzt darüber hinaus und zugleich ein Signal für einen ebenso grundrechtswidrigen Angriff auf die Tarifautonomie im privaten Bereich.

Wer unter dem Eindruck steigender Personalausgaben der öffentlichen Haushalte und zunehmender Belastung des Steuerzahlers die Forderung nach Personalabbau und Übertragung von Aufgaben an die Privatwirtschaft stellt, leistet keinen konstruktiven Beitrag zur Verwirklichung des verfassungsrechtlich verankerten Sozialstaatsauftrages.

Eine Zurücknahme öffentlicher Leistungen würde zwangsläufig zu einer unerträglichen Unterprivilegierung weitester Bevölkerungskreise, insbesondere der Arbeitnehmer, führen. Die Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen muß vielmehr verbessert werden.

Die öffentlichen Verwaltungen haben keinen Selbstzweck. Sie haben der Gemeinschaft zu dienen. Deshalb unterstützt der Deutsche Gewerkschaftsbund alle Bestrebun-

gen, den öffentlichen Dienst leistungsfähiger und wirkungsvoller zu gestalten, wobei die im öffentlichen Dienst Beschäftigten ein Anrecht darauf haben, in jedem Fall an der wirtschaftlichen Entwicklung entsprechend beteiligt zu werden.

Jugend

In den letzten Jahren ist die gewerkschaftliche Jugendarbeit politischer geworden. Das drückt sich vor allem darin aus, daß die jungen Gewerkschafter in den Betrieben und Verwaltungen sich stärker für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen engagieren. Die aktiven Jugendlichen sahen nicht mehr nur ausschließlich ihre jugendspezifische Situation, sie interessieren sich auch mehr und mehr für die zentralen Forderungen der Gewerkschaften z. B. zur Mitbestimmung und bringen diese in ihre Arbeit mit ein.

Natürlich sind es die aktiven Jugendlichen selber, die die Probleme der jungen Arbeitnehmer aufgräfen müssen, denn diese Probleme stehen nicht immer im Zentrum des Blickfeldes der älteren Kollegen.

- Die DGB-Jugend hat ihre Forderungen zur Reform der beruflichen Bildung konkretisiert und in den Forderungskatalog des DGB eingebracht.
- Zum Jugendarbeitsschutz hat die DGB-Jugend einen eigenen Gesetzentwurf vorgelegt, der auch von der Gesamtorganisation getragen wird. Die Aktionen der Gewerkschaftsjugend haben mit dazu beigetragen, daß das Jugendarbeitsschutzgesetz neu gefaßt und sicher bald verabschiedet wird.
- Die gewerkschaftlich organisierten Jugendlichen in den Betrieben und Verwaltungen haben sich bei den Jugendvertreterwahlen '74 wieder durchgesetzt und fast alle Jugendvertretermandate gewonnen.

In diesem Jahr gibt es für die

gewerkschaftliche Jugendarbeit drei zentrale Schwerpunkte:

- Die Jugendarbeitslosigkeit hat ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen (Anfang 1975 123 100 Jugendarbeitslose). Die Verknappung von Ausbildungsplätzen ist bedrohlich. Daher ist der wichtigste Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Jugendarbeit die Verbesserung der sozialen Situation der Jugendlichen. Dabei werden wir insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsbildung durchsetzen müssen.
- Die Konkretisierung und Systematisierung der Diskussion und Aktionen zur beruflichen Bildung ist ein weiterer Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Ohne ein stärkeres Engagement der Gewerkschaften in dieser Frage bleibt die Reform der Berufsbildung entweder nur Gerede oder wird Stückwerk.
- Das Jugendarbeitsschutzproblem ist der dritte Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Zum einen muß auf die Neufassung des Jugendarbeitsschutzgesetzes noch Einfluß genommen werden. Zum anderen müssen vorhandene und künftige Bestimmungen zugunsten der Jugendlichen in der täglichen Praxis durchgesetzt werden. Gleichzeitig werden wir stärker als bisher deutlich machen müssen, daß die Probleme des Arbeitsschutzes und der Gesundheitssicherung Anliegen aller Lohnabhängigen sind -- ob jung oder alt.

Insgesamt werden wir also 1975 wieder sehr aktiv sein müssen und unsere Arbeit sogar noch verstärken. Wenn wir jedoch eine noch größere Kraft sein wollen, um unsere Forderungen durchzusetzen,

dann müssen wir auch unsere eigene Organisation stärken. Jugendliche sind organisierbar und aktivierbar, wenn an ihrer konkreten Situation angeknüpft wird und sie erkennen, daß sich ihre Situation nur durch gewerkschaftliche Arbeit verändern läßt und wenn sie in diese Arbeit einbezogen werden. Das zeigt die Tatsache, daß im letzten Jahr mehr als 140.000 Jugendliche den Gewerkschaften beigetreten sind.

Die Zahl der noch aktivierbaren Jugendlichen ist groß, noch größer ist die Zahl derjenigen Jugendlichen, die noch als Gewerkschaftsmitglieder gewonnen werden können. Das erfordert jedoch, daß die aktiven Mitglieder der Gewerkschaftsjugend in ihrer täglichen Arbeit gezielter als bisher noch nicht organisierte Jugendliche für die Gewerkschaften interessieren und schließlich gewinnen.

Nur eine starke und aktive Gewerkschaftsbewegung kann in den sich verschärfenden sozialen Auseinandersetzungen die Interessen der Lohnabhängigen durchsetzen.

Ausländische Arbeitnehmer

Von den Auswirkungen der konjunkturellen Veränderungen und ihrer negativen Folgen für den Arbeitsmarkt sind auch die ausländischen Arbeitnehmer nicht verschont geblieben. Der prozentuale Anteil der arbeitslosen und von Kurzarbeit betroffenen ausländischen Arbeitnehmer liegt allerdings nur etwas höher als der der deutschen.

Nach wie vor vertreten und praktizieren der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften im Rahmen der Gesetze den Grundsatz der Gleichstellung und Gleichbehandlung der ausländischen Arbeitnehmer mit den vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern. Gerade zur Sicherung der Arbeitsplätze der bereits in der Bundesrepublik Deutschland tätigen ausländischen Arbeitnehmer hat der Deutsche Gewerkschaftsbund den am 22. November 1973 von der Bundesregierung verfügten Anwerbestopp begrüßt und sich seitdem mit Erfolg gegen seine Aufhebung oder Auflockerung zur Wehr gesetzt. Das gilt auch für die weitere Zukunft. Die weit verbreitete Auffassung, daß die Arbeitslosenzahlen schnell und entscheidend gesenkt werden könnten, wenn die ausländischen Arbeitnehmer nach Hause geschickt werden, ist irrig, das würde auch allen menschlichen und gewerkschaftlichen Grundsätzen Hohn sprechen.

Arbeitnehmer aus EG-Staaten haben aufgrund der Verträge Freizügigkeit.

Ausländische Arbeitnehmer, die länger als fünf Jahre ununter-

brochen in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt waren, haben Anspruch auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis, unabhängig von der Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Ausländische Arbeitnehmer, die mit einem deutschen Ehepartner verheiratet sind, haben ebenfalls Rechtsanspruch auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis.

In der Bundesrepublik Deutschland sind eine große Zahl ausländischer Arbeitnehmer illegal beschäftigt. Der DGB unterstreicht seinen Standpunkt, daß gegen die Betriebe und Unternehmer, die ausländische Arbeitnehmer ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beschäftigen, mit der ganzen Strenge des Gesetzes vorgegangen werden muß. Die geplante Verschärfung der Strafbestimmungen für solche Handlungen wird vom DGB für unerläßlich gehalten.

Wo ausländische Arbeitnehmer in ihren Rechten beeinträchtigt werden oder ihnen durch einseitige Auslegung gesetzlicher Bestimmungen oder Verordnungen Nachteile entstehen, sind die Gewerkschaften im DGB ihre berufenen Interessenvertreter. Das war so, und daran wird sich auch künftig nichts ändern.