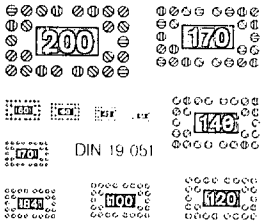
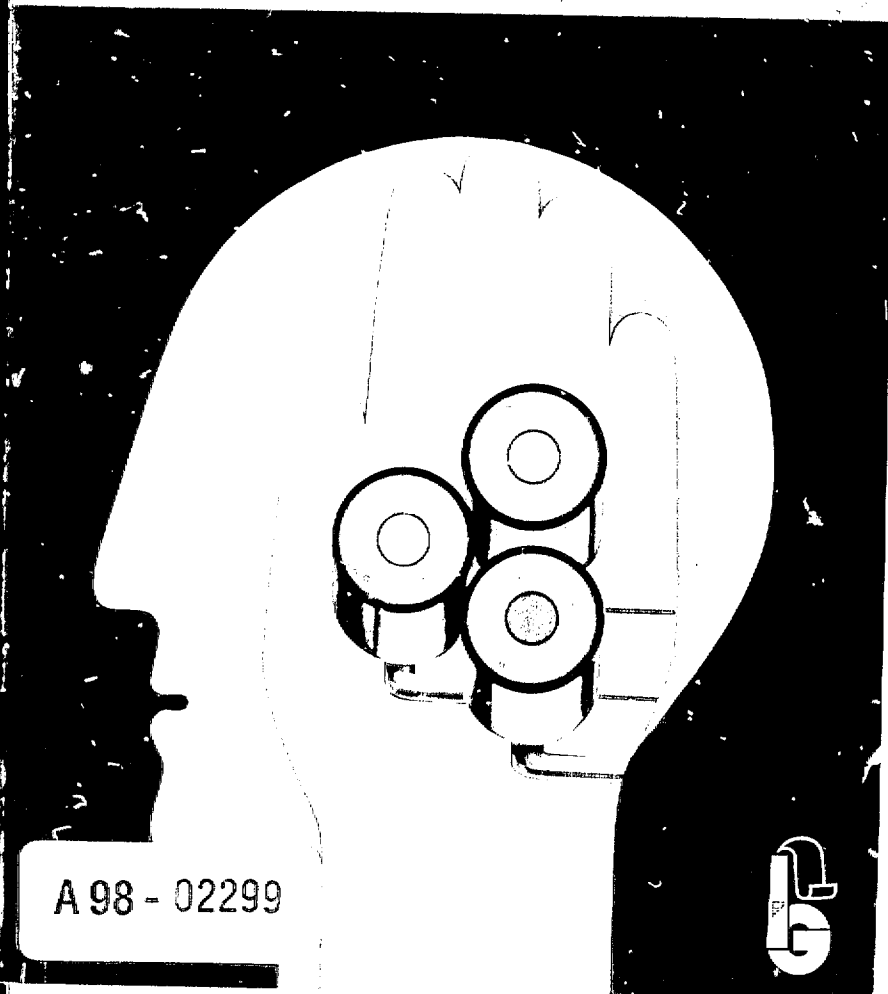


Industriegewerkschaft — Aufgabe und Ziel



A 98 - 02299

Programm

für die Angestellten-Arbeit
in der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

A 98 - 02299

VORWORT

Der 9. Ordentliche Gewerkschaftstag hat mit dem Antrag Nr. 138 ein Angestelltenprogramm angenommen.

Dieses Programm legen wir hiermit den interessierten Mitgliedern gedruckt vor.

Es soll keine Arbeitsanweisung sein, aber doch ein Rahmenplan, der von der Tarifpolitik über die Sozialpolitik bis zu Schulungs- und Bildungsmaßnahmen einen weiten Bogen der Angestelltenarbeit aufzeigt.

Es wird jetzt Aufgabe aller ehren- und hauptamtlichen Funktionäre, der Bezirke und Verwaltungsstellen sein, diesen Plan nicht nur mit Leben zu erfüllen, sondern auch Aktivitäten zu entwickeln. Aktivitäten, die sich nicht in Versammlungen und Wochenendschulungen erschöpfen, sondern die darüber hinaus den Angestellten im Betrieb begreiflich machen, daß sie sich mit allen Arbeitnehmern solidarisieren müssen.

Wir bitten alle Kolleginnen und Kollegen, dieses Programm mit Leben zu erfüllen und die Angestelltenarbeit zu aktivieren im Interesse unserer Organisation und des DGB und damit im Interesse aller arbeitenden Menschen.

Hannover, im Juli 1973

Karl Hauenschild

Ferdinand Eichhorn

In der Anfangszeit der Industrialisierung Mitte des 19. Jahrhunderts gehörte der Angestellte zur Minderheit innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens. Diese Minderheit versuchte der Arbeitgeber durch eine Politik angeblicher oder realer Zugeständnisse auf seine Seite zu ziehen. Er bestärkte den Angestellten in dem Gefühl, Unternehmerfunktionen wahrzunehmen und enger als der Arbeiter mit der Firma verbunden zu sein.
Diese »besondere Stellung« wurde ständig hervorgehoben und drang immer tiefer in das Bewußtsein des Angestellten. Er fühlte sich gegenüber dem einfachen Arbeiter als etwas »Besseres« — ohne Unterschied auf Funktion und Gehalt.
Dabei unterscheidet sich die Position des Angestellten — auch die des leitenden Angestellten — von der eines Arbeiters nur durch eine anders geartete Funktion und Aufgabenstellung. Sie ist mit der des Arbeiters identisch. Der Angestellte ist genauso Objekt der Macht des Unternehmers.
Durch die soziale Not und Rechtlosigkeit des Arbeiters wurde der Angestellte immer mehr in eine bewußtseinsmäßige Isolierung getrieben. Er entwickelte eine eigene Ideologie, durch die er sich bis in die heutige Zeit als »Mittelstand« in einer hierarchischen Gesellschaft sah und auch weiterhin sieht.
Im heutigen Industriebetrieb sind die Angestellten teilweise schon (z. B. in der pharmazeutischen Industrie) die Mehrheit der Belegschaft. Damit erhalten sie eine neue Position innerhalb gewerkschaftlicher Zielsetzungen, insbesondere bei kämpferischen Auseinandersetzungen mit dem Unternehmer.
Nachdem die Arbeitgeber-Politik der angeblichen oder realen Zugeständnisse von der großen Masse der Angestellten nicht genügend honoriert wurde, versuchten die Unternehmer, die leitenden Angestellten mit den gleichen Methoden auf ihre Seite zu ziehen. Es ist festzustellen, daß diese jahrzehntelange Politik auch auf die leitenden Angestellten nicht mehr den Einfluß ausübt, wie ihn die Arbeitgeber erwarten. Diese Gruppe wird sich ihrer realen Position in Betrieb und Gesellschaft immer mehr bewußt.
In diesem Zusammenhang erhält auch das Problem der weiblichen Angestellten eine besondere Bedeutung.
Die oftmals weniger qualifizierte Tätigkeit der Frau im Betrieb, die Schwierigkeit, in höhere Funktionen aufzusteigen, das vielfach mangelnde Interesse, sich gewerkschaftlich und politisch zu engagieren, ist aus der gesellschaftlichen Position der Frau entstanden und im wesentlichen Ursache für ihre Benachteiligung.
Man muß davon ausgehen, daß das Bewußtsein der weiblichen Angestellten vorwiegend durch die traditionelle Rolle der Frau als Mutter und Hausfrau geprägt ist. Diese Haltung hinderte die weiblichen Angestellten bisher daran, ihre eigenen Interessen solidarisch zu vertreten. Selbst heute noch werden kaum selbständige, eigenverantwortliche Funktionen oder Führungspositionen auf Frauen übertragen. Dabei muß die besondere Aufgabe der Frau als Mutter sowohl im gesellschaftlichen Bereich als auch im Arbeitsleben voll berücksichtigt werden. Nachteile dürfen und sollen nicht entstehen.

Bundesanstalt für Arbeit

Erwerbstätige in der Bundesrepublik Deutschland mit einer Vorausschätzung bis zum Jahre 1976

	1961	1970	1973	1976
Männliche Arbeitnehmer:				
Arbeiter	8 875 = 54,6 %	7 908 = 48,6 %	7 652,6 = 47,4 %	7 360,3 = 45,7 %
Angestellte	2 959 = 18,2 %	4 005 = 24,6 %	4 262,2 = 26,4 %	4 557,9 = 28,3 %
Beamte	1 448 = 8,9 %	1 748 = 10,8 %	1 824,4 = 11,3 %	1 900,5 = 11,8 %
Sonstige *	2 977 = 18,3 %	2 596 = 16,0 %	2 405,6 = 14,9 %	2 287,1 = 14,2 %
Weibliche Arbeitnehmer:				
Arbeiter	3 172 = 37,6 %	2 975 = 32,6 %	2 771,4 = 30,5 %	2 594,0 = 28,5 %
Angestellte	3 107 = 31,5 %	3 769 = 41,2 %	4 043,5 = 44,5 %	4 332,5 = 47,6 %
Beamte	156 = 1,6 %	221 = 2,4 %	245,3 = 2,7 %	273,1 = 3,0 %
Sonstige *	2 884 = 29,3 %	2 175 = 23,8 %	2 026,3 = 22,3 %	1 902,3 = 20,9 %
Männliche/weibliche Arbeitnehmer:				
Arbeiter	12 587 = 48,2 %	10 883 = 42,9 %	10 424,0 = 41,3 %	9 954,3 = 39,5 %
Angestellte	6 066 = 23,2 %	7 774 = 30,6 %	8 305,7 = 32,9 %	8 890,4 = 35,3 %
Beamte	1 604 = 6,2 %	1 969 = 7,7 %	2 069,7 = 8,2 %	2 173,6 = 8,6 %
Sonstige *	5 861 = 22,4 %	4 771 = 18,8 %	4 431,9 = 17,6 %	4 189,4 = 16,6 %

* Selbständige und mithelfende Familienangehörige

Anhand der steigenden Angestellten-Mitgliederzahlen läßt sich beweisen, daß unsere Angestelltenarbeit richtig war. Standesorganisationen haben eine rückläufige Mitgliederentwicklung zu verzeichnen.

Dies unterstreicht nochmals eindeutig, daß unsere Organisation in der Angestelltenarbeit den richtigen Kurs eingeschlagen hat. Die Angestelltenprobleme mit den gewerblichen Arbeitnehmern gemeinsam zu lösen, ist nach wie vor das Ziel der IG Chemie-Papier-Keramik.

Wir betonen erneut, daß die tarif- und sozialpolitischen Erfolge der Arbeitnehmerschaft fast ausschließlich das Verdienst der Industriegewerkschaften sind.

Mitgliederentwicklung:

I. Quartal 1960 = 38 451
I. Quartal 1965 = 56 412
I. Quartal 1970 = 72 062
IV. Quartal 1971 = 86 962
IV. Quartal 1972 = 93 505

Aber auch das prozentuale Verhältnis – und das ist noch wesentlicher – hat sich laufend verbessert.

Die steigende Zahl der Mitarbeiter – z. B. der Vertrauensleute – ist ebenfalls ein positives Zeichen. Bei den Betriebsrätewahlen hat sich der Prozentsatz der Angestelltenvertreter im Betriebsrat, die unserer Organisation angehören, ständig erhöht. Groß ist die Zahl der Betriebsratsvorsitzenden, die Angestellte sind.

Die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik hat beachtliche Erfolge zu verzeichnen. Trotzdem sieht sie es seit jeher als wichtige Aufgabe an, die eigene Arbeit immer wieder zu überprüfen. Es ist erforderlich, die sich ständig verändernden Verhältnisse in den Betrieben und die Einstellung der Mitglieder zur Organisation zu beobachten und zu prüfen, ob die bisherige Arbeit in derselben Art fortgesetzt werden kann oder ob eine neue Politik nötig ist.

Berücksichtigt man die technische Entwicklung, die Mechanisierung, das Entstehen neuer Produktions- und Organisationsmethoden, die stetig ansteigenden Angestelltenzahlen, den immer mehr voranschreitenden Abbau unterschiedlicher Tätigkeitsmerkmale zwischen Arbeitern und Angestellten sowie die engere Beziehung der Arbeitnehmer zur Politik, dann muß man andere Möglichkeiten finden, um die Angestellten anzusprechen und neue Methoden in der gesamten Angestelltenarbeit zu praktizieren.

Der von vielen Pragmatikern der Gewerkschaften – auch für die Angestelltenarbeit – als richtig bezeichnete Weg, auf Entwicklungen, Maßnahmen und Entscheidungen nur zu *reagieren*, ist nicht mehr ausreichend.

Das Reagieren ist nicht zukunftsbezogen, sondern vergangenheitsorientiert. Gerade für Angestellte, die heute im Betrieb von ihrer Arbeitsaufgabe her auf die Gestaltung der Zukunft Einfluß nehmen,

kann man mit dieser Politik weder den technischen Fortschritt meistern noch die Probleme lösen.

Die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik will weiterhin an der Spitze des Fortschritts stehen. Die Angestellten sind zur Lösung zukünftiger Probleme aufgerufen. Aber mit steigenden Mitgliederzahlen allein sind diese Aufgaben nicht zu lösen. Dazu bedarf es aktiver und bewußter Mitglieder. Nur so können gesellschaftspolitische Maßstäbe gesetzt werden.

Deshalb muß die bisher zwangsläufig

defensive Angestelltenarbeit,
d. h. auch die des Reagierens,

aufgegeben und der Weg zu einer Phase

offensiver aktiver Arbeit

freigemacht werden. Das heißt konkret: Analyse der bestehenden Verhältnisse, sich daraus ergebende Entwicklungstendenzen zu erkennen und Lösungen in Form von Alternativvorschlägen zu erarbeiten. Kurz:

aktives politisches Handeln.

Gleichzeitig muß unsere Organisation den Angestellten — trotz der vielfach noch vorhandenen konservativen Haltung — in einer klaren Aussage ihre tatsächlichen Verhältnisse im Betrieb darstellen.

Es muß ihnen mit aller Deutlichkeit die Arbeitnehmersituation aufgezeigt werden, die sich aus der Gegensätzlichkeit zwischen Arbeitnehmern und Vertretern der Industrie — d. h. des Kapitals — ergibt.

Bestehende Konfliktsituationen dürfen nicht übertüncht werden; sie sind sachlich und klar herauszustellen, damit die Angestellten ihre Lage erkennen und bei ihnen eine Bewußtseinsbildung erreicht wird, die sie zwangsläufig dazu führt,

sich als Arbeitnehmer solidarisch zu verhalten.

Parallel dazu muß der Arbeiter veranlaßt werden, seine Einstellung dem Angestellten gegenüber zu prüfen, so daß auch von dieser Seite der Gedanke der Gemeinsamkeit aller Arbeitnehmer nicht in Frage gestellt wird.

In der gesamten Angestelltenarbeit muß in Zukunft mehr und mehr von der »Gruppenarbeit« Abstand genommen werden. Es dürfen nicht die Besonderheiten der Angestellten herausgestellt und die Unterscheidungen zum Arbeiter unterstrichen werden, sondern es muß ein klar erkennbarer Trend in der gewerkschaftlichen Arbeit liegen —

der Trend zur Gemeinsamkeit.

Hier gilt der Grundsatz:

Soviel gemeinsame Arbeit wie möglich!
Soviel spezielle Angestelltenarbeit wie notwendig!

Dieser Grundsatz bedeutet auf keinen Fall einen Abbau der Angestelltenarbeit, sondern eine Intensivierung nur unter anderen Voraussetzungen.

Integration der Angestellten ist die Gewerkschaftspolitik der Zukunft.

Eine solche Wandlung innerhalb der gesamten Angestelltenarbeit kann natürlich nicht abstrakt an das einzelne Mitglied herangetragen werden, sondern muß durch praktische Programme über die Schulungs- und Bildungsarbeit, die Tarif- und Sozialpolitik verdeutlicht werden.

Prof. Burkart Lutz hat in einer Ausarbeitung zu Angestelltenfragen einmal gesagt:

»Ein bloßer Katalog von Forderungen zur Verbesserung der beruflichen und wirtschaftlichen Lage ist wahrscheinlich keine ausreichende Konzeption für die Angestelltenpolitik. Alle Arbeitnehmer, gleich ob Arbeiter oder Angestellte, handeln nicht nur aus bloßem wirtschaftlicher. oder sozialen Interesse, sondern sie identifizieren sich nur mit einem bestimmten Programm oder einer bestimmten Aktion, wenn sie diese für »gerecht« halten, und glauben, daß ihre Verwirklichung im Rahmen dessen liegt, was sie beanspruchen können.«

Daraus ergibt sich die Konsequenz, daß wirtschaftliche Vorteile nicht das einzige Werbemittel für Angestellte sein dürfen. Die ideelle Seite der Gewerkschaftsarbeit — Gemeinsamkeit, Solidarität, mehr Gerechtigkeit — muß immer stärker hervorgehoben werden. Wir befassen uns zwar mit Realitäten, müssen aber auch versuchen, diese oft nur als Entschuldigung angeführten »nicht zu ändernden« Realitäten zu verbessern, zu wandeln oder grundsätzlich neu zu gestalten. Die Gewerkschaftsstrategie muß lauten: aktive Lösung der sozialen Tagesprobleme und schrittweise Überwindung der bestehenden Machtverhältnisse.

Die nachfolgenden Vorschläge zur Tarif- und Sozialpolitik sowie zur Schulungs- und Bildungsarbeit sind Bestandteil unseres Angestelltenprogramms für die nächsten Jahre.

Tarifpolitik

Lohn-Preisstopp

Nach 1945 wurde das gesamte öffentliche Leben – auch die Gewerkschaften – von den Besatzungsmächten beobachtet und kontrolliert. Zwar wurde schon kurz nach Ende des Krieges der organisatorische Zusammenschluß von Arbeitnehmern in Gewerkschaften wieder zugelassen, aber eine Verbesserung der bestehenden Tarifordnungen, ein Erbe aus der Zeit des 3. Reiches, war zunächst nicht möglich.

Erst 1948, wenige Tage vor der Währungsreform, konnte mit einer 15prozentigen Erhöhung der Löhne und Gehälter in einigen wirtschaftlichen Bereichen der bis dahin bestehende Lohn- und Preisstopp mit Zustimmung der Besatzungsbehörden durchbrochen werden. Eine aktive Tarifpolitik ist den Gewerkschaften aber erst mit Aufhebung des alliierten Kontrollratsgesetzes im Jahre 1949 möglich geworden.

Die Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) schaffte die Möglichkeit einer geschlossenen organisatorischen Arbeit der Gewerkschaften, die sich bis dahin im Rahmen der jeweiligen Besatzungszonen unterschiedlich vollzogen hatte.

Ein Betrieb – eine Gewerkschaft

Das heute übliche Organisationsprinzip »ein Betrieb – eine Gewerkschaft« löste damals die berufsständisch orientierte Organisationsform, die auch noch weltanschaulich differenziert war, ab und setzte sich durch.

Nur Teile der organisierten Angestelltenschaft konnten sich von alten Traditionen nicht lösen und gründeten die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG), deren Bedeutung jedoch zunehmend zurückgeht.

Bis heute mußte ein oftmals beschwerlicher Weg zurückgelegt werden. Ein Weg, der sich überwiegend an den wirtschaftlichen und unseren eigenen Möglichkeiten ausrichtete und fast ausschließlich pragmatischer Art war.

Wirtschaftliche Konzentration – neue Aufgaben

Die zunehmende Konzentration der Wirtschaft zwingt unsere Industriegewerkschaft zu neuen Zielvorstellungen, um dem wachsenden Druck – insbesondere der Großunternehmen – wirksam zu begegnen.

Es sind die Großunternehmen, die bestimmenden Einfluß auf die Einkommen nicht nur ihrer Beschäftigten, sondern ganzer Industrien nehmen.

Es ist Unternehmertaktik, tarifliche Einkommen zu drücken, um im übertariflichen Bereich freiwillig mehr zu zahlen als die Tarifverträge vorsehen oder andererseits tarifliche Erhöhungen gegen übertarifliche Lohnanteile zu verrechnen. Trotz aller gegenteiliger Behauptungen sollen durch eine derartige Politik die Gewerkschaften in ihrem Ansehen geschädigt und geschwächt werden.

Die Arbeitgeberverbände kämpfen um die Erhaltung ihrer Machtposition. Tariffragen sind immer noch Machtfragen.

Betriebsnahe Tarifpolitik

Ein weiteres Problem, mit dem die Gewerkschaften sich auseinandersetzen müssen, ist die Tatsache, daß sich in der Vergangenheit die Tarifpolitik immer mehr aus der Betriebsnähe entfernt hat und die Tendenz zu zentralen Verhandlungen auf höchster Ebene der Verbände festzustellen ist.

Die Folgeerscheinung ist eine Entfremdung zwischen Gewerkschaftsmitglied und Funktionär, d. h. die Tarifpolitik vollzog sich automatisch und wurde damit anonym praktiziert.

Diesen negativen Auswirkungen müssen die Gewerkschaften mit einer

betriebs- und mitgliedernahen Tarifpolitik

entgegenwirken. Da das Gewerkschaftsmitglied die Situation seines Betriebes kennt, ist es auch bereit, bei einer auf seinen Betrieb bezogenen Tarifpolitik mehr Aktivitäten zu entwickeln und ihr damit größere Durchschlagskraft zu verleihen.

Daraus ergeben sich folgende tarifpolitische Notwendigkeiten:

Forderungen

Einheitliche Tarifverträge für alle Arbeitnehmer.

Ausweitung der Gehaltsgruppen auch in dem übertariflichen Bereich.

Ausdehnung des Gehaltsvolumens, um eine Einkommensverbesserung für alle Angestellten sicherzustellen.

Wegfall der Unterscheidungen nach K-, T- und M-Gruppen.

Die Entwicklung eines Entlohnungsschemas, in dem alle Arbeitnehmer eines Betriebes ihren Platz finden (integriertes Entlohnungssystem).

Beurteilungs- und Bewertungssysteme lassen sich auf die Dauer nicht umgehen.

Durch Vereinbarung der Systeme und Festlegung der Verfahrensregeln ist sicherzustellen, daß die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gewahrt und die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Die Erreichung der Verdienstsicherung über einen größeren Zeitraum durch das garantierte Jahresgehalt.

Absicherung von Arbeitsplatz und Einkommen durch Abschluß von Arbeitsplatzsicherungsabkommen.

Kündigung von Angestellten nach Vollendung des 50. Lebensjahres kann nur noch aus wichtigem Grund, der zur fristlosen Entlassung berechtigt, erfolgen.

Durch Erstellung eines Personal- und Sozialplanes unter Mitbestimmung des Betriebsrates ist das System der Arbeitsplatzsicherung innerbetrieblich auszubauen.

Zusätzliche Sicherung des Arbeitnehmers durch längere Freizeit zur Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft, d. h. Verkürzung der täglichen Arbeitszeit und Gewährung von mehr Urlaub.

Erhöhung des Urlaubsgeldes.
Erreichung des Höchsturlaubes mit 30 Jahren.

Beseitigung der am Arbeitsplatz auftretenden Erschwernisse und Belästigungen bzw. Ausbau des Systems der Zuschläge und Zulagen.

Die durch Schichtarbeit, Nachtarbeit und Arbeit an arbeitsfreien Tagen entstehenden Nachteile sind durch umfassende tarifliche Regelungen auszugleichen.

Die bestehenden Wettbewerbsklauseln müssen zugunsten der Betroffenen verbessert werden.

Die Bestimmungen über Nebentätigkeiten müssen wegfallen.

Bildungsurlaub

a) zur gesellschaftspolitischen Weiterbildung,

b) zur fachlichen Weiterbildung
(Erhaltung des Arbeitsplatzes)
(Erreichung einer höheren beruflichen Qualifikation).

Festlegung des Anspruchs aller Angestellten auf Zugang und Offenlegung zu sämtlichen Informationen und Bildungsmitteln der Betriebe (Fachliteratur, betriebliche Fortbildungslehrgänge), Zugang zu Informationen über die neueste technische Entwicklung des Betriebes.

Freistellung von der Arbeit für Aufgaben im Rahmen gewerkschaftlicher Funktionen (Tarifkommissionen, Vertrauensleute-, Ausschuß-, Vorstandssitzungen usw.).

Tarifvertragliche Regelung der Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb.

Dem Problem der Mitbestimmung ist auch im Bereich der Tarifpolitik besondere Beachtung zu schenken.

Sozialpolitik

Abbau der Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten

Das sozialpolitische System in der Bundesrepublik muß sich stets der Sozialstruktur der Industriegesellschaft anpassen.

Daraus resultiert auch, bedingt durch die neuen Arbeits-, Planungs- und Führungsbedingungen des modernen Wirtschaftslebens, ein Abbau der Unterscheidungsmerkmale zwischen Arbeitern und Angestellten. In einigen Sozialgesetzen – z. B. im Arbeitsförderungsgesetz und Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz – wird vielfach schon nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten differenziert, sondern nur noch von der Gruppe der Arbeitnehmer gesprochen.

Dieser Entwicklung wird die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik mit dem Industriegewerkschaftsprinzip – gemeinsame Interessenvertretung der Angestellten und Arbeiter – gerecht.

Die Forderung der Angestellten nach sozialer Sicherheit soll durch das nachfolgende Programm verwirklicht werden:

Sicherung des Arbeitsplatzes

Verhinderung von Arbeitslosigkeit

Die Vollbeschäftigung als Ziel aller politischen Maßnahmen.

Das Recht auf Arbeit ist zu verwirklichen.

Älteren Arbeitnehmern dürfen durch ihr Alter keine beruflichen Nachteile entstehen. Etwaige Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer ist durch geeignete Maßnahmen schnellstens zu beseitigen.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind im Rahmen eines zu reformierenden »Schwerbehindertengesetzes« in den Arbeitsprozeß einzugliedern.

Soziale Abgaben sind Lohnkosten

Die Öffentlichkeit ist verstärkt darauf hinzuweisen, daß Arbeitgeber als Personen keine Beiträge zur sozialen Sicherung zahlen. Die sogenannten Arbeitgeberbeiträge sind volkswirtschaftlich gesehen Lohnanteile.

Gerechtere Finanzierung

Die Finanzierung der Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit ist gesetzlich gerechter zu regeln.

Alle arbeitsmarktpolitischen Aufwendungen, wie z. B. für Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, Arbeitsberatung, Förderung der beruflichen Bildung, die Zahlung von Schlechtwettergeld und bei krisenbedingter Arbeitslosigkeit, sind mit einem Arbeitsmarktbeitrag zu finanzieren, der von allen Einkommensbeziehern aufzubringen ist.

Ausbau der Selbstverwaltung

Die Selbstverwaltung der Bundesanstalt hat sich in allen Fragen bewährt. Sie ist auch dann als wirtschaftliche Selbstverwaltung weiter auszubauen, wenn die Mittel zur Finanzierung der arbeitsmarktpolitischen Aufgaben von der Gesellschaft aufgebracht werden.

Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld sind zu erhöhen. Es muß eine Angleichung an das Krankengeld – je nach Familienstand – in Höhe von 75 bis 85 Prozent des Einkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze erfolgen.

Liquide Rücklagen

Das Vermögen der Bundesanstalt für Arbeit dient in erster Linie der Sicherstellung von Lohn- und Gehaltsausfallvergütungen bei Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit. Es ist deshalb so weit wie möglich liquide anzulegen.

Moderne berufliche Bildung

Die berufliche Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung sind auch im Interesse einer vollbeschäftigten Wirtschaft zukunftsorientiert weiter auszubauen.

Der Ausbau und die Modernisierung der Berufs- und Arbeitsberatungen der Arbeitsämter ist dringend erforderlich.

Die Geldleistungen bei Maßnahmen zur beruflichen Förderung sind so hoch zu bemessen, daß dem bildungswilligen Arbeitnehmer keine finanziellen Nachteile entstehen.

Krankenversicherung und Gesundheitspolitik

Wirksamere Gesundheitsmaßnahmen

Die Kernforderungen lauten:

Anpassung der Krankenversicherung an die gesellschaftliche, wissenschaftliche und technologische Entwicklung und dementsprechender Ausbau.

Bessere ärztliche Betreuung und medizinische Versorgung des einzelnen.

Dazu gehört:

Erweiterung der Vorsorge

Die Erstellung von Diagnosen durch Diagnose-Zentren, die nicht unter kommerziellen Gesichtspunkten geschaffen werden sollten.

Modernisierung der Arztpraxen.

Die Versorgung mit Arzneimitteln nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Die Wirtschaftlichkeit der ärztlichen Leistungen, die heute noch oft sehr kleinlich von den kassenärztlichen Vereinigungen geprüft wird, hat dabei in den Hintergrund zu treten.

Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten sind in verstärktem Maße durchzuführen.

Zur Früherkennung von Herz- und Kreislauferkrankungen sowie Stoffwechselerkrankungen sind regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen notwendig.

Einrichtung von Gesundheits- und Diätberatungen bei den Krankenkassen.

Den Krankenkassen sind alle Fremdleistungen (wie Mutterschaftskosten, Leistungen für Arbeitsunfälle, für Kriegsopfer, Früherkennung von Krankheiten, Rentnerkrankenversicherung usw.) von Bund und Ländern zu erstatten.

Versicherungspflichtgrenze beseitigen

Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung ist zu beseitigen. Jeder Versicherte muß das Recht haben, der Krankenkasse seiner Wahl beizutreten.

Die Leistungsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung ist der Rentenversicherung anzupassen.

Gerechtere Leistungsverteilung

Die ärztliche und zahnärztliche Behandlung muß nach gleichen Honorarsätzen – unabhängig von der Kassenzugehörigkeit – erfolgen. Ein konzertiertes Abstimmen der Honorarverhandlungen zwischen den Krankenkassenverbänden ist notwendig.

Klassenloses Krankenhaus

Krankenhäuser sind mit Hilfe der Gesellschaft errichtet. Sie müssen demnach auch unter Beachtung voller Gleichbehandlung allen Menschen zur Verfügung stehen. Anreize, die zu einer unterschiedlichen Versorgung im Krankenhaus führen können, sind zu beseitigen.

Es ist sicherzustellen, daß von den Krankenkassen nur die Pflegekosten in den Krankenhäusern übernommen werden. Die darüber hinausgehenden Kosten für den Bau von Krankenhäusern, die Unterhaltung usw. sind von Krankenhausträgern zu übernehmen.

Bei Erkrankung muß in dringenden Fällen Hauspersonal zur Verfügung gestellt werden.

Die Krankenkassen müssen eine zahnmedinizische Versorgung, auch durch entsprechende Kliniken, gewährleisten. Die Zahnersatzleistungen und Kieferregulierungen bei Kindern sind als Pflichtleistungen zu regeln.

Keine Kontrolle der Kranken

Die Überwachung der Kranken – Vorschrift der Reichsversicherungsordnung – muß beseitigt werden. Dementsprechend sollte der vertrauensärztliche Dienst in einen arbeits- und sozialmedizinischen Beratungsdienst umgestaltet werden.

Die Prämiierung nicht benutzter Krankenscheine ist rückgängig zu machen. Die Arzneimittelkostenbeteiligung ist gesundheitspolitisch nicht zu rechtfertigen, da sie eine Sondersteuer für den Erkrankten ist.

Die Maßnahmen zur Rehabilitation der Arbeitnehmer sind auszubauen. Erforderlich ist dabei eine Integration von Vorsorge und Früherkennung.

Gemeinsamer sozialärztlicher Dienst

Für alle Sozialleistungszweige ist ein gemeinsamer und unabhängiger sozialärztlicher Dienst zu schaffen. Der erste Schritt ist eine Zusammenlegung der derzeitigen vertrauensärztlichen Gutachterdienste der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die alleinige Selbstverwaltung der Versicherten in den Ersatzkassen muß bestehenbleiben. Das System ist auf alle Einrichtungen der gesetzlichen Krankenversicherung auszudehnen.

Gesundheitspolitische Aufgaben

Gesundheitspolitische Fragen sind notwendige gesellschaftliche Aufgaben, die nicht nur die Pharma-Industrie angehen, sondern auch die für den Pharma- und Chemie-Bereich organisatorisch zuständige Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik.

Vordringliche, zur Lösung anstehende gesundheitspolitische Aufgaben sind:

Novellierung zum Arzneimittelgesetz, insbesondere strikte und ausnahmslose Wirksamkeitskontrolle nach den 2. EG-Richtlinien.

Ausbau der Registrierstelle beim Bundes-Gesundheitsamt.

Reform der Bestimmungen für Tierarzneimittel.

Reform der Fremdstoffbestimmungen im Lebensmittelrecht.

Preisgestaltung auf dem Arzneimittelmarkt von der Erzeuger- bis zur Verbraucherstufe.

Die IG Chemie-Papier-Keramik fordert deshalb Sitz und Stimme in den beratenden Ausschüssen und Beiräten bei den Bundesministerien für Gesundheit, Wirtschaft und Arbeit.

Besonderes Augenmerk ist zu legen auf Probleme

der Altersmedizin,

der Arbeitsmedizin und Werksärzte,

der psycho-sozialen Medizin und schließlich

der psycho-therapeutischen Ausbildung.

Rentenversicherung

Lebensstandard erhalten

Die Rentenversicherung ist ein wesentlicher Teil der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer. Sie hat die Aufgabe, das ausgefallene Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers ausreichend zu ersetzen und dem einzelnen zu ermöglichen, seinen erreichten Lebensstandard zu erhalten.

Das dritte Rentenversicherungs-Änderungsgesetz sichert die Finanzierung der Rentenversicherung über den »Rentenberg« hinaus. Das Änderungsgesetz läßt keine Unterschiede in der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung zwischen Angestellten und Arbeitern zu. Es trägt somit zur Solidarisierung dieser beiden Gruppen bei.

Das Gesetz enthält Bestimmungen über den Finanzausgleich zwischen den Trägern der Arbeiterrentenversicherung und der Angestelltenversicherung. Damit ist eine von Angestellten und Arbeitern gemeinsam zu finanzierende Angestellten- und Arbeiterrentenversicherung sichergestellt.

Damit der Finanzausgleich zwischen der Rentenversicherung für Angestellte und Arbeiter u. a. leistungsgerecht angewendet wird und für die Versicherten übersichtlicher gestaltet werden kann, forderte bereits der 8. Ordentliche Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik 1969

die Gründung einer Bundesanstalt für Rentenversicherung der Arbeiter.

Altersgrenze herabsetzen

Die Altersgrenze für alle Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung ist auf 60 Jahre herabzusetzen. Eine solche Regelung ist im Hinblick auf die ständig steigende Beanspruchung im Arbeitsleben

aus sozialen und gesundheitspolitischen Gründen zwingend erforderlich. Die Einführung der flexiblen Altersgrenze kann nur ein erster Schritt zur Erreichung dieses Zieles sein.

Die Höhe des Altersruhegeldes und der Erwerbsunfähigkeitsrente müssen so bemessen sein, daß der erreichte Lebensstandard erhalten bleibt.

Die bruttolohnbezogene dynamische Rente muß beibehalten werden.

Die Maßnahmen zur Erhaltung, Besserung und Wiederherstellung der Gesundheit und Erwerbsfähigkeit sind von den zuständigen Versicherungsträgern intensiver auszubauen.

Bei Feststellung des Arbeitsamtes, daß der Arbeitnehmer wegen seines Gesundheitszustandes dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen kann, ist die Berufsunfähigkeitsrente in eine Erwerbsunfähigkeitsrente umzuwandeln.

Eine Berufsunfähigkeitsrente muß auch der Arbeitnehmer erhalten, der keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen kann. Eine längere qualifizierte Tätigkeit — 5 Jahre — muß der Berufsausbildung gleichgesetzt werden.

Die jahrzehntelange geringere Bezahlung der Frauenarbeit hat eine beträchtliche Auswirkung auf die Höhe der Rente der weiblichen Versicherten. Diese Nachteile sind durch eine prozentuale Anhebung der persönlichen Bemessungswerte in der Rentenversicherung zu beseitigen. Für Zeiten der Arbeitsunterbrechung, die infolge Betreuung der nicht schulpflichtigen Kinder entstehen, muß die Pflichtmitgliedschaft in der Sozialversicherung erhalten bleiben. Diese Zeiten sind wie Ersatzzeiten zu bewerten. Die Beiträge hierfür hat der Bund wie bei Wehrpflichtigen zu zahlen.

Die Höherversicherungsbeiträge müssen in die Dynamisierung der Renten einbezogen werden.

Die Rentenberechnungsvorschriften sind zu vereinfachen.

Kontoauszug von der Rentenversicherung

Jeder Versicherte muß in regelmäßigen Abständen von seinem Versicherungsträger eine Übersicht über seinen Kontostand und über die zu diesem Zeitpunkt zu erwartende Rente erhalten.

Die Betreuung und Information der Versicherten ist durch engeren Kontakt mit den Versicherungen zu intensivieren.

Die Renten für Verwitwete sind auch dann beizubehalten, wenn der eigene Rentenanspruch der Frau verbessert wird. Die »erhöhte Witwenrente« ist auf 75 Prozent anzuheben.

Fachschul- und Hochschulzeiten sind anzurechnen, auch wenn sie nicht abgeschlossen werden konnten.

Die Handwerkerversicherung ist aus der sozialen Rentenversicherung auszugliedern.

Die Höhe der Rente richtet sich nach dem jährlichen versicherungspflichtigen Einkommen während des gesamten Arbeitslebens. Da-

Finanzierung gerechter gestalten

gegen sind die gezahlten Beiträge keine Grundlage für die Berechnung der Renten.

Die gesetzliche Rentenversicherung dient der Verwirklichung des sozialen Rechtsstaates. Ihre Finanzierung darf deshalb nicht allein den Arbeitnehmern aufgebürdet werden. Der legitime Anspruch der Arbeitnehmer auf soziale Sicherung ist nur durch die solidarische Verantwortung der Gesellschaft zu erfüllen.

Die von Arbeitnehmern durchgeführte demokratische Selbstverwaltung in der Sozialversicherung ist zu festigen und auszubauen. In die Organe der Sozialversicherungsträger in der Rentenversicherung sind nur Versicherte zu wählen.

Betriebliche Alterssicherung

Die verschiedenen Formen der betrieblichen Alterssicherung müssen neu durchdacht und organisiert werden.

Leistungsdynamisierung absichern

Nur in wenigen Fällen eines Betriebswechsels besteht zur Zeit ein Anspruch auf Gewährung der betrieblichen Leistungen. Wir fordern deshalb:

> Rechtsanspruch auf eine betriebliche, zusätzliche Altersversorgung.

Auch im Falle eines Betriebswechsels oder einer Entlassung dürfen die im Betrieb erworbenen Ansprüche nicht verfallen.

Die Ruhegeldverpflichtung des Betriebes und die zu diesem Zweck gebildeten Rückstellungen müssen ausreichend abgesichert werden. Diese Absicherung ist so vorzunehmen, daß bei einem evtl. Konkurs oder Vergleich die Gläubiger auf die Rückstellung nicht zurückgreifen können.

Die Leistungen sind entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung zu dynamisieren.

Eine Änderung der Steuergesetzgebung ist notwendig, damit steuerliche Abschreibungen nur erfolgen können, wenn die obengenannten Bedingungen bezüglich der Alterssicherung erfüllt sind.

In allen Fragen der betrieblichen Alterssicherung hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

Unfallversicherung

Eine Erhöhung der Renten in der Unfallversicherung ist erforderlich, so daß bei Rentenberechnung 75 Prozent des Jahresarbeitsverdienstes zugrunde gelegt werden können.

Dem Arbeitnehmer steht auch dann eine Verletztenrente zu, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit 10 Prozent beträgt.

Ein Versicherungsschutz muß auch bei Maßnahmen der Rehabilitation, der Fortbildung und bei Kuren gewährleistet sein.

Die Leistungen der Unfallversicherung müssen vom ersten Tag der Unfallverletzung an einsetzen.

Arbeitssicherheit

Schaffung menschengerechter Arbeitsplätze

Die Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen ist eine der wichtigen Forderungen der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik.

Der Arbeitsplatz muß dem Menschen, nicht der Mensch der Maschine angepaßt werden.
Dazu gehört auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Um dies zu ermöglichen, müssen folgende Forderungen verwirklicht werden:

Einsatz hauptberuflicher Sicherheitsfachkräfte.

Schaffung eines Gesetzes, das die Betriebe zur Einrichtung oder zum Ausbau eines betriebsärztlichen Dienstes verpflichtet.

Für die in Kleinbetrieben tätigen Arbeitnehmer sind durch Gesetz überbetriebliche Einrichtungen zu schaffen, die die arbeitsmedizinische Betreuung sicherstellen.

Die Einstellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

Arbeitsunfallzahlen dürfen kein Betriebsgeheimnis sein.

Bessere arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung

Alljährlich sind Unfallhäufigkeit und Unfallschwere zu veröffentlichen. Bei Großbetrieben muß nach Werkteilen und Abteilungen getrennt berichtet werden.

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

Die Grundlagen der Arbeitssicherheit müssen in allen Ausbildungsstätten Bestandteil des Unterrichts sein.

Praxisnahe Erforschung von Unfallursachen und Unfallkosten.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

Schulung und Bildung

Jahrzehntelang verstanden die Angestellten Schulung und Bildung weitgehend im Sinne beruflicher Aus- und Weiterbildung. Die berufliche Qualifikation wurde als das wesentliche Mittel angesehen, den sozialen Status zu verbessern. Auch heute noch herrscht die Meinung vor, daß die guten beruflichen Kenntnisse einzige Voraussetzung für die Sicherung des Arbeitsplatzes und für eine berufliche Karriere seien. Die Realitäten der Arbeitswelt haben jedoch in vielen Bereichen diese Illusionen zerstört. Besonders die hochqualifizierten älteren Angestellten verspüren das oftmals in schmerzender Weise.

Unzureichende gesellschaftspolitische Bildung

Die bisherige unzureichende gesellschaftspolitische Bildung vieler Angestellter verhinderte eine rechtzeitige und erforderliche Einsicht in wirtschaftliche und soziale Veränderungen, die sich notwendigerweise im Zuge radikaler technischer Veränderungen ergeben.

Notwendige berufliche Weiterbildung

Eine der wesentlichen Aufgaben der Gewerkschaften muß deshalb darin bestehen, Staat und Wirtschaft aufzufordern, Möglichkeiten zur beruflichen Anpassung und Weiterbildung in einer von permanenten Wandlungen in den Technologien und Systemen gekennzeichneten Wirtschaft zu schaffen. Sie muß weiter den Angestellten Einsicht und Erkenntnisse vermitteln, um ihre veränderte Situation begreiflich und verständlich zu machen. Nur so kann von den Angestellten ein solidarisches Verhalten zur Gestaltung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Situation erwartet werden.

Berufliche Bildung

Technische Entwicklung erfordert Umorientierung

Die rasante technische Entwicklung erfaßt im zunehmenden Maße immer weitere Bereiche von Angestelltentätigkeiten und erfordert nicht nur die Bereitschaft, sich möglicherweise vollkommen neu zu orientieren, sondern auch eine ständige Bereitschaft, das einmal Erlernte immer wieder zu erweitern und anzureichern. Neben den Anspannungen der beruflichen Tätigkeit ist der einzelne kaum dazu in der Lage. In Tarifverträgen und durch Gesetz ist sicherzustellen, daß bezahlte Freistellung für berufliche Weiterbildung und Umschulung zu erfolgen hat.

Möglichkeiten der Weiterbildung

Die Betriebsräte werden aufgefordert, für ein ausreichendes betriebliches Bildungsangebot im Rahmen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes (§ 96) zu sorgen. Die Freizügigkeit darf dabei nicht eingeschränkt werden.

Das Berufsfortbildungswerk des DGB unterstützt weiterhin mit modernen und zeitgemäßen Bildungsangeboten die Verwirklichung unserer Vorstellungen.

Dieses sind die Grundvoraussetzungen, den einmal erreichten beruflichen und sozialen Status zu erhalten. Die Angestellten müssen erkennen, daß in der modernen Industriewelt Individualität weder möglich noch gefragt ist. Kooperatives teamgerechtes Verhalten wird heute mehr denn je erwartet.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Das Selbstverständnis der Angestellten geht vielfach noch davon aus, sich als eine politische Vorzugsgruppe zu sehen, der soziale Sicherheit und Privilegien aufgrund allerhöchster Gunst zuteil wird (nach S. Braun).

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Rahmen der Angestelltenarbeit hat in der Vergangenheit oftmals an diesem Schein festgehalten.

Spezielle Angestelltenbildungsarbeit

Aufgabe der speziellen Angestelltenbildungsarbeit der Gewerkschaften muß deshalb in erster Linie sein, auf die Gleichartigkeit der Arbeitnehmersituation hinzuweisen.

Sie muß weiterhin beinhalten, daß nur solidarisches Handeln es vermag, hierarchische Strukturen aufzulösen, eine gerechtere Beurteilung der beruflichen Leistung und mehr soziale Sicherheit zu erreichen. Das Problem des konfliktorientierten gewerkschaftlichen Handelns muß verstärkt in die Bildungsarbeit aufgenommen werden.

Soweit sich aus der noch vorhandenen Trennung in Arbeiter und Angestellte unterschiedliche gesetzliche und tarifliche Regelungen ergeben, sind auch hierüber notwendige Kenntnisse zu vermitteln.

Die Schulungs- und Bildungsarbeit eignet sich in besonderer Weise, um in gemeinsamen Veranstaltungen von Arbeitern und Angestellten über die Situation der Angestellten zu sprechen, bestehende gegenseitige Vorurteile abzubauen und den Weg für verstärkte Gemeinsamkeit zu finden.

Schulungs- und Bildungsarbeit

Eine Voraussetzung für die Realisierung unseres neuen Angestelltenprogramms ist die Schulungs- und Bildungsarbeit. Die bisher auf diesem Gebiet im wesentlichen ohne größere Koordination in eigener Initiative einzelner Funktionäre unterschiedlich entwickelten Aktivitäten müssen abgelöst werden durch eine einheitliche langfristige Planung.

In Verbindung mit der Abteilung »Schulung und Bildung« muß ein Konzept erarbeitet werden, das in enger Zusammenarbeit zwischen den Angestellten- und Bildungssekretären in den Bezirken, Verwaltungsstellen und Betrieben anzuwenden ist.

> Es müssen in möglichst rascher Folge alle Angestellten-Schulungsmaßnahmen mit denen der für die Gesamt-Organisation verbindlichen Schulungs- und Bildungsplanung koordiniert werden.

Die jetzt noch parallel verlaufenden Maßnahmen sind nach einer bestimmten Zeit zu einem einheitlichen Schulungs- und Bildungssystem für die gesamte Organisation zusammenzufügen.

Dazu soll folgender Plan beitragen:

Die Schulungs- und Bildungsarbeit für Angestellte wird in vier organisatorische Bereiche unterteilt:

a) Betrieb
b) Verwaltungsstelle
c) Bezirk
d) Bundesgebiet

Betrieb

Es ist zwischen größeren und kleineren Betrieben zu unterscheiden. Für Großbetriebe werden eigene Zusammenkünfte durchgeführt (Zahl der Angestellten).

Mehrere kleinere Betriebe können eine Schulungsgemeinschaft bilden.

Auch zahlenmäßig kleine Veranstaltungen sind erwünscht, wenn es die geographischen Verhältnisse nicht ermöglichen, daß mehrere Betriebe zusammengefaßt werden.

Die bereits bestehenden betriebsnahen Arbeitskreise sollten mehr als bisher von Angestelltenfunktionären und interessierten Angestelltenmitgliedern besucht werden. In der Übergangszeit besteht aber auch die Möglichkeit, spezielle Arbeitskreise für Angestellte durchzuführen.

Verwaltungsstelle

Die Teilnehmer der betrieblichen Veranstaltungen sollten – vorausgesetzt, daß der einzelne daran interessiert ist – dann zu Schulungen auf Verwaltungsstellenebene persönlich eingeladen werden, ebenso die Vertrauensleute und Angestellten-Betriebsräte.

Bezirk

Teilnehmer dieser bezirklichen Schulungen sind die Arbeitnehmer, die an Veranstaltungen der Betriebe und Verwaltungsstellen teilgenommen haben.

Bundesgebiet

Der Besuch der vorausgegangenen Lehrgänge ist die Bedingung zur Teilnahme an den Lehrgängen in Bad Münder. Dieses gilt nicht für besondere Schulungen.

Neben den zentralen Lehrgängen, die in der Schule Bad Münder ausschließlich für Angestellte durchgeführt werden, sollten an folgenden Lehrgängen die Angestellten in stärkerem Maße als bisher teilnehmen:

Lehrgang für Betriebsfunktionäre und Vertrauensleute,

Vertrauensleute-Sonderlehrgang (Konzernlehrgang),

Arbeitswoche für Mitglieder von Vertrauensleuteleitungen,

Ost-West-Seminar in Hustedt.

Alle Themen für die jeweiligen Ebenen werden jeweils für ein Winterhalbjahr rechtzeitig mit der Abt. »Schulung und Bildung« abgesprochen. Die Koordination auf Bezirksebene erfolgt in den sogenannten Bildungsausschüssen gemeinsam mit den Angestellten-Bezirkssekretären und den Sekretären für die Schulungs- und Bildungsarbeit nach eingehender Beratung in den Angestellten-Ausschüssen.

Zur Durchführung einer einheitlichen Schulungsarbeit in der Zukunft müssen folgende Punkte besonders berücksichtigt werden:

Das Schulungsmaterial muß zentral erstellt werden.

Die Referentenvermittlung muß zentral erfolgen:

für die Verwaltungsstellen vom Bezirk,

auf Bezirksebene zwischen den einzelnen Bezirken bzw. über die Abt. »Angestellte« beim Hauptvorstand.

Es muß angestrebt werden, daß jeweils mit Beginn des neuen Schulungsjahres neue Teilnehmer für die Veranstaltungen interessiert werden.

Für alle drei Ebenen müssen die Möglichkeiten des § 37 Ziffer 6 und 7 BetrVG voll ausgeschöpft werden.