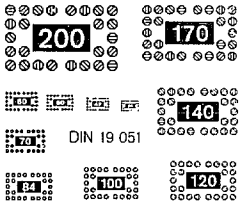

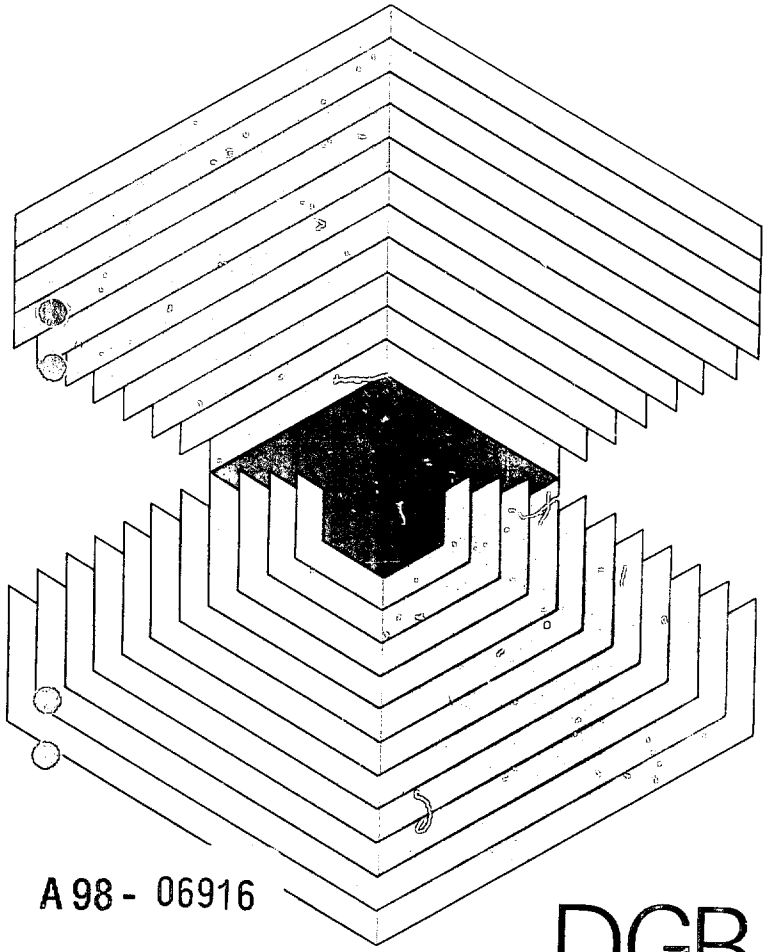

A 98 - 06916

DGB Aktionsprogramm

DGB
Aktionsprogramm

A 98 - 06916

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand,
Februar 1971, überarbeitete Auflage
Verantwortlich: Otto Brenner; Gestaltung: acon

Inhaltsverzeichnis

Seite

Wozu brauchen wir ein Aktionsprogramm ? 5

Das war der Anfang 5
1955: Startschuß zur 40-Stunden-Woche 5
1963: Mitbestimmung 5
1965: Das Aktionsprogramm wurde überarbeitet 6
1966: Sichere Arbeitsplätze 6
1969: Mitbestimmung und Vermögensbildung 6
Viele Fortschritte verwirklicht 7

Die Forderungen des Aktionsprogramms

1. Kürzere Arbeitszeit 8
2. Höhere Löhne und Gehälter 8
3. Bessere Vermögensverteilung 8
4. Längerer Urlaub und Urlaubsgeld 8
5. Gesicherte Arbeitsplätze 9
6. Arbeit ohne Gefahr 9
7. Größere soziale Sicherheit 9
8. Mehr Mitbestimmung 10
9. Gleiche Bildungschancen 10
10. Bessere Berufsausbildung 11

1. Kürzere Arbeitszeit 12
Eine alte Forderung 12

2. Höhere Löhne und Gehälter 14
Das Einkommen entscheidet über den Lebensstandard 14

3. Bessere Vermögensverteilung 16
Wer hat, dem wird gegeben 16
Sparförderung — keine Allheilmedizin 16

Inhaltsverzeichnis

Seite

4. **Längerer Urlaub und Urlaubsgeld** 19
   Der Weg ist weit 19
5. **Gesicherte Arbeitsplätze** 20
   Automation nicht auf Kosten der Arbeitnehmer 20
6. **Arbeit ohne Gefahr** 22
   Ein hoher Preis für den wirtschaftlichen Erfolg 22
7. **Größere soziale Sicherheit** 24
   Gesundheitsschutz noch immer nicht vorbildlich 24
   Arbeitslosengelder dürfen keine Almosen sein 26
   Altersgrenze nach Wunsch 26
   Die Mieten nicht dem Markt überlassen 26
8. **Mehr Mitbestimmung** 28
   „Ohne Gleichberechtigung keine vertrauensvolle Zusammenarbeit" 28
   In den Vorständen sind die Eigentümer oder deren Beauftragte nach wie vor unter sich 29
   Politische Demokratie — das ist erst die halbe Sache! 30
9. **Gleiche Bildungschancen** 31
   Der alte Lehrplan stimmt nicht mehr 31
   Auch Erwachsene haben ein Recht auf Bildung 32
   Das Programm für die kommenden Jahre 33
10. **Bessere Berufsausbildung** 34
    Schule und Beruf 34
    Ausbildungssystem mit Mängeln 35

Wozu brauchen wir ein Aktionsprogramm?

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

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

Das war der Anfang

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

Die Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum.

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

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

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

1955: Startschuß zur 40-Stunden-Woche

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

1963: Mitbestimmung

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

1965: Das Aktionsprogramm wurde überarbeitet

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

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

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

— Zahlung eines 13. Monatsgehaltes;

— tarifliche Absicherungen der sogenannten freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen;

— Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand durch Tarifvertrag und Maßnahmen des Gesetzgebers;

— vier Wochen Mindesturlaub im Jahr;

— niedrigere Altersgrenze in der Rentenversicherung;

— ausreichender gesetzlicher Mieterschutz;

— Einführung des 10. Schuljahres;

— zusätzlich bezahlter Bildungsurlaub;

— Verabschiedung eines Berufsausbildungsgesetzes.

Am 1. Mai 1965 stand dieses Aktionsprogramm im Mittelpunkt der Maikundgebungen.

1966: Sichere Arbeitsplätze

1966/67 erlebte die westdeutsche Wirtschaft ihre ersten Rückschläge nach dem Kriege. Die Forderung des Aktionsprogramms „Gesicherte Arbeitsplätze" mußte nach diesen Erfahrungen überarbeitet und neu interpretiert werden. In dieser Zeit wurde der Slogan „Wir müssen stark sein — gerade jetzt DGB" geprägt.

1969: Mitbestimmung und Vermögensbildung

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

Viele Fortschritte verwirklicht

Seit der Überarbeitung des Aktionsprogramms im Jahre 1965 haben die Gewerkschaften viel für den Arbeitnehmer erreicht — im Bereich der Tarifpolitik ebenso wie in der Sozialgesetzgebung. Einige dieser Erfolge seien hier genannt:

Die Arbeitszeit konnte weiter verkürzt werden.

Neben den allgemeinen Lohn- und Gehaltserhöhungen konnte im Öffentlichen Dienst, in der Kautschukindustrie Niedersachsens und Hessens wie auch in der Eisen- und Stahlindustrie ein 13. Monatsgehalt vereinbart werden.

Im Öffentlichen Dienst, bei der Bundespost und bei der Bundesbahn gibt es seit 1970 für Arbeiter den Monatslohn.

Die Sparförderung ist gesetzlich verbessert worden. Mitte 1970 gab es bereits 73 Tarifverträge über „vermögenswirksame Leistungen" für rund 9 Millionen Arbeitnehmer.

Der Urlaub konnte erheblich verlängert werden. 1970 erhielten rund 9 Millionen Arbeitnehmer ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Einige Gewerkschaften konnten Rationalisierungsschutzabkommen vereinbaren.

Das Maschinenschutzgesetz schuf Voraussetzungen für größere Sicherheit am Arbeitsplatz.

Mit der Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfalle und erheblichen Verbesserungen der Krankenversicherung für Angestellte erhöhte sich die soziale Sicherheit. 7,1 Millionen Angestellte erhalten jetzt vom Arbeitgeber einen Zuschuß zum Krankenversicherungsbeitrag. Gleichzeitig wurde die Versicherungspflichtgrenze angehoben und dynamisiert.

Im Zeichen des Aktionsprogramms haben die Gewerkschaften große Erfolge erstritten. Vieles bleibt noch zu tun.

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

Die Forderungen des Aktionsprogramms

1. Kürzere Arbeitszeit

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

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

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

2. Höhere Löhne und Gehälter

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

Männer und Frauen müssen auch im Arbeitsleben gleichberechtigt sein.

Für gleichwertige Tätigkeit ist gleiches Arbeitsentgelt zu zahlen.

Betriebliche Sozialleistungen sind durch Tarifvertrag oder Gesetz zu sichern.

Alle Arbeitnehmer müssen ein 13. Monatsgehalt erhalten.

3. Bessere Vermögensverteilung

Die Benachteiligung der Arbeitnehmer bei der Vermögensbildung ist zu beseitigen.

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

Die Gewerkschaften werden ihre tarifpolitischen Möglichkeiten zur besseren Vermögensbildung nutzen.

4. Längerer Urlaub und Urlaubsgeld

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

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

Allen muß ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt werden.

5. Gesicherte Arbeitsplätze

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

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

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

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

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

Die Vollbeschäftigung ist zu sichern.

6. Arbeit ohne Gefahr

Die Sicherheit am Arbeitsplatz muß erhöht werden.

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung gehören zu den wichtigsten betrieblichen Aufgaben.

In Mittel- und Großbetrieben sind hauptamtliche Sicherheitsingenieure einzusetzen.

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

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

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

7. Größere soziale Sicherheit

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Schutz der Sozialversicherung.

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für mindestens 6 Wochen ist gesetzlich zu regeln.

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

Die vorbeugende Gesundheitsfürsorge ist auszubauen.

Der Mutterschutz ist zu erweitern.

Das Arbeitslosengeld soll mindestens zwei Drittel des letzten Arbeitseinkommens betragen.

Das gleiche gilt für Kurzarbeit.

Die Altersrente soll mindestens drei Viertel des erreichten Arbeitseinkommens betragen.

Die allgemeine Altersgrenze ist stufenweise auf 60 Jahre herabzusetzen.

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

Der soziale Wohnungsbau muß stärker gefördert werden.

Ein besserer Mieterschutz ist unerläßlich.

8. Mehr Mitbestimmung

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

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

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

Alle Großunternehmen müssen Arbeitsdirektoren und paritätisch besetzte Aufsichtsorgane erhalten.

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

9. Gleiche Bildungschancen

In allen Bundesländern ist die Schulpflicht auf zehn Jahre auszudehnen.

Überall ist die vollausgebaute zehnklassige Schule einzurichten.

Lernmittel- und Schulgeldfreiheit ist allgemein einzuführen.

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

Die Erwachsenenbildung ist stärker zu fördern.

Der zweite, berufsbezogene Bildungsweg ist auszubauen.

Ein zusätzlich bezahlter Bildungsurlaub ist einzuführen.

10. Bessere Berufsausbildung

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

Die Berufsberatung ist zu modernisieren.

Ein unabhängiges Berufsforschungsinstitut ist einzurichten.

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

Ein zweiter Berufsschultag ist überall einzuführen.

Ein Bundesgesetz muß die Berufsausbildung einheitlich regeln und verbessern.

Die Mitbestimmung der Gewerkschaften bei der Berufsausbildung ist zu sichern.

1. Kürzere Arbeitszeit

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

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

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

Eine alte Forderung

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

Ab 1955 wurde bei uns die 40-Stunden-Woche energisch angesteuert. In langfristigen Tarifverträgen erreichten die Gewerkschaften bis 1968 eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 41,6 Stunden. Natürlich hing das Tempo der Arbeitszeitverkürzung u. a. vom Arbeitsmarkt ab. 1965 sank die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit nur um 0,3 auf 42,7 Stunden, 1966 um durchschnittlich 0,6 Stunden, und im Jahre 1967 konnten wöchentlich 0,5 Stunden gewonnen werden.

1968 war der Umfang der wirksam gewordenen tariflichen Arbeitszeitverkürzungen weitaus geringer als in den Vorjahren, so daß sich der Durchschnittssatz von 41,6 Stunden für 1967 im Jahre 1968 nicht verändert hat. 1969 verkürzte sich die tarifliche Arbeitszeit dann um 0,3 Prozent weiter auf 41,3 Stunden.

Ende 1969 hatten 46,1 Prozent der Arbeitnehmer eine tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 40; 9 Prozent von 41; 11 Prozent von 41,25 bis 42; 14,5 Prozent von 42,5; 13,3 Prozent von 43 sowie 6,1 Prozent von 43,25 bis 48 Stunden.

In der Zigarettenindustrie endet die Spätschicht ab 1. 1. 1960 30 Minuten früher als bisher. Dadurch kommen Wechselschichtler auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden und 45 Minuten. Einschließlich der zusätzlichen Kurzpausen von 2 x 10 Minuten täglich sind es sogar nur 37 Stunden und 5 Minuten.

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

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

2. Höhere Löhne und Gehälter

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

Männer und Frauen müssen auch im Arbeitsleben gleichberechtigt sein.

Für gleichwertige Tätigkeit ist gleiches Arbeitsentgelt zu zahlen.

Betriebliche Sozialleistungen sind durch Tarifvertrag oder Gesetz zu sichern.

Alle Arbeitnehmer müssen ein 13. Monatseinkommen erhalten.

Das Einkommen entscheidet über den Lebensstandard

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

Welche tariflichen Verbesserungen von den Gewerkschaften erstritten wurden, zeigt die folgende Übersicht. In den dort angegebenen tariflichen Lohnerhöhungen sind auch Steigerungsraten enthalten, die sich aus Verkürzungen der Arbeitszeit ergaben. Der Lohnausgleich wirkt sich statistisch nur auf Stundenlöhne aus. Deshalb müssen — statistisch — die Erhöhungen der Angestelltengehälter auch dann niedriger liegen, wenn Lohn und Gehalt prozentual gleich angehoben wurden.

So haben sich die Tariflohn- und Gehaltsneuabschlüsse — einschließlich der Arbeitszeitverkürzungen — im Bundesgebiet und West-Berlin von 1955 bis 1970 entwickelt:

1955	bekamen	8,1 Mill. Arbeiter	7,8 Prozent
		3,3 Mill. Angestellte	7,6 Prozent
1956	bekamen	9,5 Mill. Arbeiter	9,1 Prozent
		2,1 Mill. Angestellte	6,9 Prozent
1957	bekamen	8,5 Mill. Arbeiter	8,7 Prozent
		2,6 Mill. Angestellte	6,8 Prozent
1958	bekamen	9,6 Mill. Arbeiter	6,8 Prozent
		2,5 Mill. Angestellte	5,8 Prozent
1959	bekamen	10,3 Mill. Arbeiter	6,4 Prozent
		2,4 Mill. Angestellte	6,1 Prozent
1960	bekamen	11,1 Mill. Arbeiter	8,2 Prozent
		2,7 Mill. Angestellte	9,5 Prozent
1961	bekamen	14,1 Mill. Arbeiter	9,1 Prozent
		4,2 Mill. Angestellte	8,5 Prozent
1962	bekamen	11,9 Mill. Arbeiter	8,3 Prozent
		3,4 Mill. Angestellte	7,3 Prozent
1963	bekamen	10,8 Mill. Arbeiter	5,8 Prozent
		4,0 Mill. Angestellte	5,5 Prozent
1964	bekamen	7,2 Mill. Arbeiter	7,1 Prozent
		2,4 Mill. Angestellte	6,6 Prozent
1965	bekamen	8,5 Mill. Arbeiter	7,9 Prozent
		3,5 Mill. Angestellte	7,7 Prozent
1966	bekamen	10,4 Mill. Arbeiter	6,1 Prozent
		3,9 Mill. Angestellte	6,6 Prozent
1967	bekamen	3,9 Mill. Arbeiter	3,2 Prozent
		1,5 Mill. Angestellte	3,5 Prozent
1968	bekamen	10,8 Mill. Arbeiter	4,3 Prozent
		5,0 Mill. Angestellte	4,1 Prozent
1969	bekamen	10,7 Mill. Arbeiter	7,7 Prozent
		4,9 Mill. Angestellte	6,8 Prozent
1970	1. Halbj.	5,7 Mill. Arbeiter	10,4 Prozent
	bekamen	2,5 Mill. Angestellte	10,1 Prozent

mehr Tariflohn bzw. Tarifgehalt.

Im Jahre 1969 betrug das durchschnittliche Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit DM 1140,—. Begreiflich, daß in jedem zweiten Arbeitnehmerhaushalt mindestens noch ein weiteres Familienmitglied arbeiten muß. Nur mühsam erreichen viele Familien jenen Lebensstandard, auf den heute, bei unserer wirtschaftlichen Leistungskraft, jeder Anspruch hat.

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

Das 13. Monatsgehalt konnte bisher für die Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst, in der Kautschukindustrie Niedersachsens und Hessens und ab Oktober 1970 für 250 000 Arbeitnehmer der Eisen- und Stahlindustrie tariflich vereinbart werden.

Für 766 000 Arbeiter im Öffentlichen Dienst, einschließlich Bundespost und Bundesbahn, wurde der Monatslohn vereinbart.

3. Bessere Vermögensverteilung

Die Benachteiligung der Arbeitnehmer bei der Vermögensbildung ist zu beseitigen.

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

Die Gewerkschaften werden ihre tarifpolitischen Möglichkeiten zur besseren Vermögensbildung nutzen.

Wer hat, dem wird gegeben

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

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

Sparförderung — keine Allheilmedizin

In der Vergangenheit wurde der skandalösen Vermögensverteilung nur mit einem einzigen Mittel zu Leibe gerückt: mit der Sparförderung. Das Ergebnis mußte deprimierend sein. Weder hat sich etwas an der einseitigen Vermögensverteilung geändert, noch haben die Arbeitnehmer Vermögen in ihrer Hand bilden können.

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

Der DGB verfolgt seit Jahren mit wachsender Sorge diese Vermögensbildung mit der fortschreitenden Konzentration der Vermögen in wenigen Händen.

Alle vom Gesetzgeber in der Vergangenheit ergriffenen Maßnahmen haben die einseitige Verteilung der Vermögen nicht verhindert und eine Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand nicht ermöglicht. Der DGB hält es daher zur Herstellung einer glaubwürdigen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung für unbedingt notwendig, daß die Beteiligten ohne Verzögerung alle Anstrengungen unternehmen, um die Vermögensverteilung so zu ordnen, daß auch die Arbeitnehmer Vermögen bilden können.

Hierbei sind zwei Ziele zu unterscheiden:

1. eine verstärkte Ersparnisbildung der Arbeitnehmer,
2. die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Vermögenszuwächsen in den Unternehmen.

Die bisherigen Vorstellungen haben sich auf drei Ebenen bewegt, und zwar betrafen sie

— Sparförderungsmaßnahmen

— Investivlohnregelungen

— Systeme überbetrieblicher Ertragsbeteiligung.

Die Sparförderungsmaßnahmen dienen ausschließlich der verstärkten Ersparnisbildung. Das gleiche gilt im Prinzip auch für alle Investivlohnregelungen; diese können einen Umverteilungseffekt wahrscheinlich überhaupt nicht oder allenfalls in sehr begrenztem Umfang und nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen gewährleisten.

Zur Erreichung einer Umverteilung künftiger Vermögenszuwächse ist deshalb auch eine überbetriebliche Ertragsbeteiligung erforderlich.

Aus diesen Gründen kann nur ein Bündel verschiedener Maßnahmen die oben gesteckten Ziele verwirklichen. Der DGB hält folgende Maßnahmen für notwendig:

1. Das System der Sparförderung ist zugunsten der Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen umzugestalten und auszubauen. Der DGB begrüßt in diesem Zusammenhang als ersten Schritt die Initiative der Bundesregierung, den Begünstigungsrahmen des 2. Vermögensbildungsgesetzes auf in der Regel DM 624,— zu erweitern und durch Einführung eines Zulagesystems die bisherige Privilegierung der Bezieher höherer Einkommen zu beseitigen.
2. Der Abschluß von Tarifverträgen über effektive vermögenswirkame Leistungen wird durch die dargestellte geplante Novellierung des 2. Vermögensbildungsgesetzes erleichtert. Der DGB erwartet, daß die Tarifvertragsparteien die dadurch gegebenen Möglichkeiten einer tariflichen Investivlohnregelung weitgehend ausschöpfen. Aus diesem Grunde lehnt der DGB jede Form eines gesetzlichen Investivlohns ab, da bei allen lohnpolitischen Maßnahmen dem Tarifvertrag als dem Gestaltungsmittel der sozialen Selbstverwaltung vor dem Gesetz der Vorzug zu geben ist.
3. Der DGB fordert den Gesetzgeber auf, die Voraussetzungen für eine überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer zu schaffen. Unternehmen, in denen sich die Kapitalakkumulation im wesentlichen vollzieht, müssen zur Abführung von Teilen ihres Gewinnes gesetzlich verpflichtet werden. Die abzuführenden Gewinne sollen mehreren Fonds zufließen, die ihrerseits unentgeltliche Zertifikate (Beteiligungspapiere) an alle Arbeitnehmer ausgeben. Die Zertifikate sind zu verzinsen. Die Fonds sollen einer öffentlichen Kontrolle unterliegen. Um eine Rekonzentration der Vermögen zu vermeiden, ist zu gewährleisten, daß die Zertifikate von den Arbeitnehmern nur unter bestimmten Voraussetzungen verkauft oder beliehen werden können.

Der DGB erwartet darüber hinaus, daß durch Änderung des Besteuerungssystems insbesondere bei der Vermögen- und Erbschaftsteuer die Konzentration großer Vermögen in den Händen einzelner Personen verhindert wird. Ferner ist die volkswirtschaftliche Statistik so auszubauen, daß eine laufende Beobachtung der Vermögensentwicklung ermöglicht wird.

Die hier entwickelten Vorstellungen zur Umverteilung des künftig entstehenden Vermögens lassen den im Grundsatzprogramm des DGB enthaltenen Anspruch der Arbeitnehmer auf gerechte Beteiligung an den bisher gebildeten Vermögen unberührt.

Am 1. 7. 1970 gab es bereits 73 von DGB-Gewerkschaften abgeschlossene Tarifverträge mit „vermögenswirksamen Leistungen" für rund 9 Millionen Arbeitnehmer.

4. Längerer Urlaub und Urlaubsgeld

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

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

Allen muß ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt werden.

Der Weg ist weit

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

Im Herbst 1970 betrug die durchschnittliche Urlaubsdauer für Arbeiter für den Grundurlaub 17,4 und für den Höchsturlaub 23,4 Tage.

Der Grundurlaub für Angestellte betrug 17,8 Tage und der Höchsturlaub 24,3 Tage.

Es ist also noch ein weiter Weg zum Mindesturlaub von vier Wochen für alle und von fünf oder sechs Wochen für bestimmte Altersgruppen. Die gewerkschaftliche Forderung, den Urlaub nur nach dem Lebensalter zu staffeln, hat sich weitgehend durchgesetzt. In fast 40 Prozent der Tarifbereiche wurde tariflich festgelegt, daß der arbeitsfreie Samstag nicht mehr auf den Urlaub angerechnet wird.

Ein tarifvertraglich gesichertes Urlaubsgeld konnte bisher für 9 Millionen Arbeitnehmer vereinbart werden. Es beträgt im Durchschnitt 25 Prozent des Monatseinkommens bzw. DM 12,— pro Urlaubstag.

5. Gesicherte Arbeitsplätze

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

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

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

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

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

Die Vollbeschäftigung ist zu sichern.

Automation nicht auf Kosten der Arbeitnehmer

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

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

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

a) betriebliche Mitbestimmung,

b) tarifvertragliche Vereinbarungen,

c) eine planvolle staatliche Arbeitsmarktpolitik,

d) moderne Berufsausbildung und -fortbildung, die eine höhere berufliche Mobilität ermöglicht.

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

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

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

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

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

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

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

6. Arbeit ohne Gefahr

Die Sicherheit am Arbeitsplatz muß erhöht werden.

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung gehören zu den wichtigsten betrieblichen Aufgaben.

In Mittel- und Großbetrieben sind hauptamtliche Sicherheitsingenieure einzusetzen.

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

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

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

Ein hoher Preis für den wirtschaftlichen Erfolg

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Größere soziale Sicherheit

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Schutz der Sozialversicherung.

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für mindestens 6 Wochen ist gesetzlich zu regeln.

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

Die vorbeugende Gesundheitsfürsorge ist auszubauen.

Der Mutterschutz ist zu erweitern.

Das Arbeitslosengeld soll mindestens zwei Drittel des letzten Arbeitseinkommens betragen.

Das gleiche gilt für Kurzarbeit.

Die Altersrente soll mindestens drei Viertel des erreichten Arbeitseinkommens betragen.

Die allgemeine Altersgrenze ist stufenweise auf 60 Jahre herabzusetzen.

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

Der soziale Wohnungsbau muß stärker gefördert werden.

Ein besserer Mieterschutz ist unerläßlich.

Gesundheitsschutz noch immer nicht vorbildlich

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

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

Die Lohnfortzahlung für Arbeiter ist erkämpft. Doch die soziale Sicherheit von der 7. Krankheitswoche an bleibt weiterhin ein Problem. Die Leistungen der Krankenversicherung von diesem Zeitpunkt an wurden zwar im Jahre 1965 erhöht; da jedoch die Leistungsbemessungsgrenze der Krankenversicherung nicht dynamisch den steigenden Löhnen und Gehältern angepaßt wird, ist zu befürchten, daß das Krankengeld nach der 7. Woche unzureichend ist, wenn die letzte Erhöhung der Beitrags- und Leistungsbemessungsgrenze schon längere Zeit zurückliegt. Die Gewerkschaften fordern daher neue Höchstgrenzen in der Krankenversicherung, die denen der Rentenversicherung entsprechen.

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

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

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

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

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

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

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

Ein wirksamer, zukunftsorientierter und sinnvoller Jugendarbeitsschutz kann durch eine lediglich „rechtsbereinigende" Novellierung einiger Para-

graphen nicht erreicht werden. Das geltende Jugendarbeitsschutzgesetz muß daher in seiner Gesamtheit zur Diskussion gestellt und auch im engen Zusammenhang mit der schulischen und beruflichen Bildung, der Jugendhilfe, der Gesundheitsfürsorge, der Arbeitsmedizin und den gesellschaftlichen Strukturen gesehen werden.

Arbeitslosengelder dürfen keine Almosen sein

Das derzeitige Arbeitslosengeld beträgt nur etwa 50 Prozent des vorangegangenen Bruttoverdienstes. Das ist die niedrigste aller Sozialversicherungsleistungen! So senkt sich der Lebensstandard des Arbeitslosen drastisch, denn Mieten und sonstige Lebenshaltungskosten bleiben ja gleich.

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

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

Altersgrenze nach Wunsch

Der DGB fordert eine Anhebung der Renten auf 75 Prozent des erreichten Brutto-Arbeitseinkommens und eine entsprechende Regelung bei Frühinvalidität. Dies entspricht in etwa dem Netto-Einkommen und damit der Aufrechterhaltung des Lebensstandards.

Nach dem DGB-Grundsatzprogramm soll sich die Rente aus einer Grundsicherung und einer Beitragsrente zusammensetzen. Die Grundsicherung oder Sockelrente müßte vom Staat aufgebracht werden. Das ist kein unbilliges Verlangen in einem sozialen Rechtsstaat. Die Altersgrenze der Rentenversicherung, derzeit bei 65 Jahren, soll im Rahmen eines Stufenplanes auf 60 Jahre herabgesetzt werden. Schon heute zeigt die besonders hohe Quote von Frühinvalidität in der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren, wie viele in diesem Alter den Anforderungen der Technik und Arbeitsorganisation von heute nervlich und körperlich nicht mehr gewachsen sind. Der erste Schritt zu dieser Regelung sollte die Wahlfreiheit der Altersgrenze für über Sechzigjährige sein.

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

Die Mieten nicht dem Markt überlassen

Seit der Aufhebung der Mietpreisbindung in den sogenannten weißen Kreisen sind die Wohnungsmieten erschreckend gestiegen. Es gibt, entgegen offiziellen Behauptungen, keineswegs genügend Wohnungen.

Nachfrage und Angebot sind noch längst nicht ausgependelt. Es kann den arbeitenden Menschen wirklich nicht zugemutet werden, die Folgen einer verfehlten Wohnungs- und Mietenpolitik zu finanzieren. Das staatliche Wohngeld ist unpraktisch und unübersichtlich geregelt. Die Bundesregierung muß die Wohnungsmieten in tragbaren Grenzen halten: durch Bereitstellung öffentlicher Mittel, die energische Förderung des sozialen Wohnungsbaus und Maßnahmen gegen den Wucher mit Grundstückspreisen. Die jetzigen Mieterschutzbestimmungen sind ungenügend; ist es doch möglich, den Mieter durch überhöhte Forderungen aus seiner Wohnung herauszudrücken.

8. Mehr Mitbestimmung

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

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

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

Alle Großunternehmen müssen Arbeitsdirektoren und paritätisch besetzte Aufsichtsorgane erhalten.

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

„Ohne Gleichberechtigung keine vertrauensvolle Zusammenarbeit"

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

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

Eine neue Betriebsverfassung muß die enge Beziehung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften deutlich machen. Statt der knappen Mitspracherechte des Betriebsrates, die das jetzige Gesetz kennt, brauchen wir ein umfassendes System der gleichberechtigten Mitbestimmung durch den Betriebsrat, die sich bis hin zum Arbeitsplatz auswirken muß. Die vorhandene Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten muß wesentlich erweitert werden.

Auch im personellen Bereich darf es keine Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung, Umbesetzung oder Entlassung ohne Zustimmung des Betriebsrates geben!

Die Definition des „Nichtarbeitnehmers" muß neu gefaßt werden, und zwar mit dem Ziel, die leitenden Angestellten in den Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes mit einzubeziehen. „Nichtarbeitnehmer" können nur solche Personen sein, denen Generalvollmacht erteilt worden ist, die Betriebe mit selbständiger Entscheidungsbefugnis leiten oder zur Einstellung und Entlassung aller Arbeitnehmer des Betriebs berechtigt sind.

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

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

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

Diese Forderungen zur Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes werden entsprechend auch für den Bereich des Personalvertretungsgesetzes erhoben.

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

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

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

Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

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

Wo Betriebsrat und Gewerkschaft eng zusammenarbeiten, ist der Einfluß der Arbeitnehmer stark. Betriebliche Vertreter ohne diesen Rückhalt können wenig bewirken. Denn schließlich sind sie abhängig Beschäftigte. Eine ausgewogene Mischung von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern ist deshalb unerläßlich. Denn es geht uns in erster Linie darum, alle Entscheidungen mitzubestimmen, die wirtschaftliche, technische und soziale Folgen haben. Wo die Entscheidungen fallen, muß die Mitbestimmung zum Zuge kommen. Das ist heute, in einer Zeit schneller technischer Umwälzungen und zunehmender Automation, lebenswichtig!

Politische Demokratie — das ist erst die halbe Sache!

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Gleiche Bildungschancen

In allen Bundesländern ist die Schulpflicht auf zehn Jahre auszudehnen.

Überall ist die vollausgebaute zehnklassige Schule einzurichten.

Lernmittel- und Schulgeldfreiheit ist allgemein einzuführen.

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

Die Erwachsenenbildung ist stärker zu fördern.

Der zweite, berufsbezogene Bildungsweg ist auszubauen.

Ein zusätzlich bezahlter Bildungsurlaub ist einzuführen.

Der alte Lehrplan stimmt nicht mehr

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

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

a) Integration,

b) Differenzierung,

c) demokratische Struktur,

d) demokratische Lern- und Lehrprozesse.

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

rer Lehrmethoden und der autoritären Regelung von Studienzeiten, Lehrplänen und Berufsbildern.

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

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

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

Auch Erwachsene haben ein Recht auf Bildung

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

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

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

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

Das Programm für die kommenden Jahre

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

Notwendige Schritte zu einer auf Gesamtschule und Gesamthochschule ausgerichteten Bildungsreform:

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

10. Bessere Berufsausbildung

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

Die Berufsberatung ist zu modernisieren.

Ein unabhängiges Berufsforschungsinstitut ist einzurichten.

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

Ein zweiter Berufsschultag ist überall einzuführen.

Ein Bundesgesetz muß die Berufsausbildung einheitlich regeln und verbessern.

Die Mitbestimmung der Gewerkschaften bei der Berufsausbildung ist zu sichern.

Schule und Beruf

Der Übergang von der Schule in die Wirtschafts- und Arbeitswelt soll durch einen berufsbezogenen Schulunterricht reibungslos gestaltet werden.

Bei der zunehmenden Individualisierung und Differenzierung im Bildungswesen muß dem Jugendlichen von Anfang an eine Bildungsberatung zur Seite stehen.

Dadurch muß dem Jugendlichen die Wahl der für ihn richtigen Bildungs- und Ausbildungswege erleichtert werden.

Das erfordert neben der Gruppenberatung eine verstärkte Individualberatung, eine enge Zusammenarbeit von Schullaufbahn- und Berufsberatung. Die berufliche Beratung ist auch für die Erwachsenen weiterzuführen und auch die berufliche Fortbildung und eine evtl. rechtzeitige Umschulung einzuschließen.

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

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

Auch die Berufsbildungsforschung bedarf eines zielstrebigen Auf- und Ausbaus.

Das Berufsbildungsgesetz hat entsprechend den Vorschlägen der Gewerkschaften ein Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung bestimmt, bei dem die Gewerkschaften eine wesentliche Mitverantwortung übernommen haben. Ein zügiger und systematischer Auf- und Ausbau und die Verwirklichung eines fortschrittlichen Forschungsprogramms ist sicherzustellen.

Die Gewerkschaften erwarten von Bundesregierung und Bundestag, daß sie die notwendigen personellen und finanziellen Voraussetzungen schaffen.

Ausbildungssystem mit Mängeln

Schon 1921 forderte die Reichsschulkonferenz wenigstens acht Stunden Berufsschulunterricht in der Woche. Jetzt, Jahrzehnte später, wird dieses Minimum in den meisten Bundesländern immer noch nicht erreicht. Die Berufsschule, für drei Viertel aller Bürger in der Regel letzte Bildungsstätte, ist das Stiefkind der deutschen Bildungspolitik. Dabei sind ihre Aufgaben gewachsen, denn der Anteil der theoretischen Ausbildung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zu einer sachgerechten Berufsausbildung gehören mathematische-, wirtschafts- und naturwissenschaftliche Fächer, der fachlich-theoretische Bereich einschließlich Arbeitssicherheit, eine berufsbezogene Fremdsprache und gesellschaftspolitischer Unterricht. Selbstverständlich dürfen Kultur und Sport nicht ausgeklammert werden. Ein Berufsschulunterricht, der das alles einschließt, kann gar nicht weniger als zwölf Unterrichtsstunden dauern, im Gegenteil, er wird für eine Anzahl moderner Berufe noch umfangreicher sein müssen. In Bereichen, die besonders dafür geeignet sind oder in denen die Förderung der Lernenden das erfordert, sollten verstärkt Vollzeitschulen die Ausbildung teilweise oder völlig übernehmen.

Aus Gründen des bildungsmäßigen Aufstiegs und wegen der zunehmenden Nachfrage nach qualifiziert weitergebildeten Fachleuten muß auch der Fachschulbereich stärker als bisher ausgebaut bzw. für weitere Fachbereiche erschlossen werden.

Schon 1949 verlangte der DGB ein einheitliches Berufsausbildungsgesetz. Zehn Jahre später stellten die Gewerkschaften einen Gesetzentwurf zur Diskussion. 1962 forderte der Bundestag einstimmig die Bundesregierung auf, bis zum 1. Februar des folgenden Jahres einen Gesetzentwurf vorzulegen. Im Jahre 1969 wurde vom Bundestag ein Berufsbildungsgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz erfüllt jedoch wichtige Forderungen der Gewerkschaften und der Bildungspolitiker nicht. Einzelbereiche der Berufsausbildung werden nach wie vor „ausgeklammert". Die ordnungsrechtliche und fachliche Rege-

lung der handwerklichen Berufsausbildung bleibt Bestandteil der Handwerksordnung. Das einheitliche und umfassende Berufsbildungsgesetz ist also noch immer nicht da! Die Berufsschulen wurden wegen der Kulturhoheit der Länder ausgenommen. Wesentliche Mängel des derzeitigen zweigleisigen Ausbildungssystems bleiben also bestehen.

Das Berufsbildungsgesetz geht außerdem an der Notwendigkeit einer vollen und gleichberechtigten Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen Fragen der beruflichen Bildung vorbei. Unter diesen Voraussetzungen ist die Zuordnung zu den Handwerkskammern denkbar unbefriedigend. Den Beschlußgremien fehlen wichtige Entscheidungsmöglichkeiten, insbesondere im personellen und finanziellen Bereich. Eine Beauftragung der Bundesanstalt für Arbeit mit diesen Aufgaben, die ja bereits für die Berufsaufklärung, die Berufsberatung und die Förderung der Fortbildung und Umschulung zuständig ist, wäre sachgerechter und besser. Hier hat sich die paritätische Zusammenarbeit aller Beteiligten seit Jahrzehnten bestens bewährt.

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

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

Es wird deshalb gefordert:

— Ein umfassendes und einheitliches Berufsbildungsgesetz.

— Die systematische und obligatorische Aus- und Weiterbildung der Ausbilder.

— Eine Neuordnung der Finanzierung der Berufsausbildung.

— Die volle Anerkennung der Berufsbildung als öffentliche Aufgabe mit einer gleichberechtigten Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

— Ausbau des Fachschulbereiches.