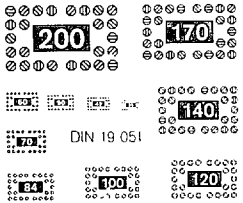
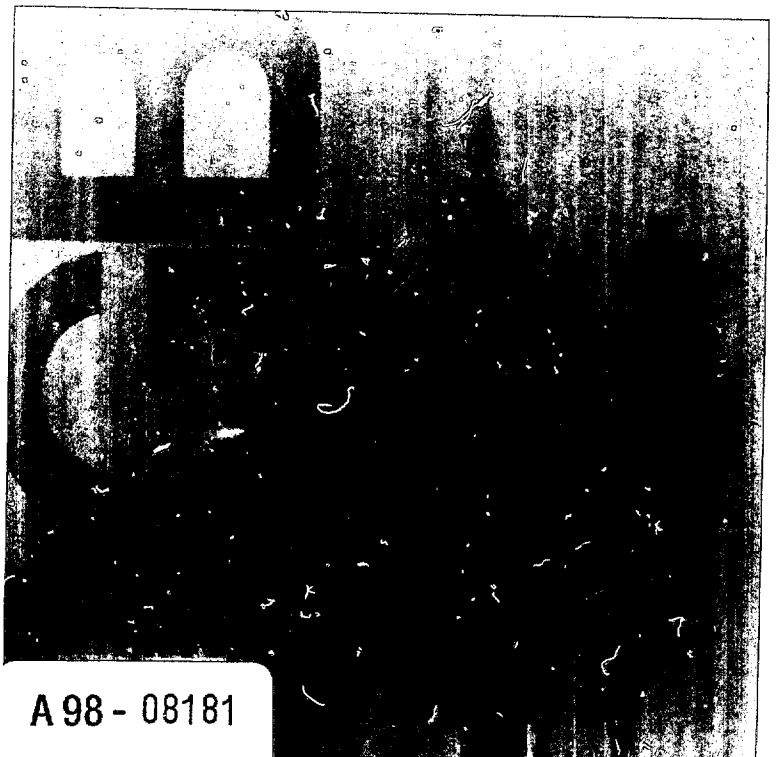


Deutscher Gewerkschaftsbund

Angestellte im DGB



A 98 - 08181

A 98 - 08181

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

Angestellte im DGB

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Oktober 1967

Der Arbeit für die Angestellten ist innerhalb der Gemeinschaft der Arbeitnehmergruppen im DGB das Ziel gesetzt, die vorhandenen, über den Bereich einer Branche hinausgehenden besonderen beruflichen und sozialen Interessen der Angestellten zu vertreten und die daraus resultierenden Anliegen und Forderungen zu verwirklichen. Diese Aufgaben obliegen insbesondere der Abteilung Angestellte beim Bundesvorstand in enger Verbindung mit dem Bundes-Angestelltenausschuß des DGB. Ihre Arbeit wird unterstützt, angeregt und gefördert von Angestelltenausschüssen auf allen regionalen Ebenen sowie von tarifpolitischen und sozialpolitischen Ausschüssen auf Bundesebene.

Dagegen ist es Aufgabe der einzelnen Gewerkschaften und Industriegewerkschaften, die branchenspezifischen Interessen ihrer Angestelltenmitglieder wirkungsvoll zu vertreten und zu fördern. Darunter fallen insbesondere alle Maßnahmen, die zu den Aufgaben der Tarifpolitik gehören, aber auch berufs- und sozialpolitische Anliegen, soweit sie ausschließlich auf die von der Einzelgewerkschaft zu betreuenden Branchen bezogen sind.

Aus dem Gesagten läßt sich bereits die Aufteilung der Angestelltenarbeit zwischen den 16 Gewerkschaften des DGB und der Dachorganisation DGB klären:

1. Soweit berufs- und sozialpolitische Fragen branchenspezifisch sind, fallen sie in die Zuständigkeit der Gewerkschaften. Allerdings werden dabei die entsprechenden Gliederungen des DGB konsultiert, um sicherzustellen, daß die branchenbezogenen Forderungen und Lösungen mit den allgemeinen Auffassungen nicht in Konflikt kommen.
2. Für alle branchenneutralen berufs- und sozialpolitischen Probleme ist der DGB zuständig.
3. Die endgültige Gestaltung und Durchsetzung der Tarifpolitik ist ausschließlich Angelegenheit der einzelnen Gewerkschaften.

Diese Arbeitsteilung, wie auch das Prinzip des DGB, alle Arbeitnehmer – ob Arbeiter, Angestellter oder Beamter – gemeinsam in einer Gewerkschaft zu organisieren, entspricht den Aufgaben und Problemen unserer modernen technisierten Arbeitswelt und hat sich bewährt. Das Industrie-Gewerkschaftsprinzip ist nach unserer Auffassung, deren Richtigkeit die bisherigen Erfolge für die Angestellten beweisen, allein geeignet, gemeinsame Ziele aller Arbeitnehmergruppen zu verwirklichen und dennoch – oder besser gerade deshalb – den besonderen Bedürfnissen einzelner Gruppen der Arbeitnehmerschaft gerecht zu werden. Die Angestelltenpolitik des DGB und seiner Gewerkschaften gründet sich auf Solidarität aller Arbeitnehmer.

Sie anerkennt jedoch die beruflichen, sozialen und tätigkeitsbedingten Besonderheiten und die daraus resultierenden besonderen Anliegen und Interessen der Angestellten gegenüber Parlamenten, Regierungen, Parteien und anderen Institutionen, wie z. B. den Sozialversicherungsanstalten im nationalen und internationalen Bereich. In diesem Zusammenhang gewinnt die Vertretung auf internationaler Ebene im Zeichen der EWG und der weltweiten wirtschaftlichen Verflechtung immer mehr an Bedeutung. Bei all diesen Aufgaben und in der Zielsetzung der Angestelltenpolitik wird der Inhalt des Angestellten-Sozialprogramms des DGB, das vom 4. Bundes-Angestelltentag des DGB verabschiedet wurde, berücksichtigt.

Eine weitere sehr wesentliche Aufgabe der Angestelltenpolitik des DGB ist der Abbau traditioneller Vorurteile zwischen Angestellten, Arbeitern und Beamten, die hier und da noch geeignet sind, die Solidarität aller Arbeitnehmer aufzulösen. Den politischen und gesellschaftlichen Kräften, die durch gezielte Propaganda diesen Auflösungsprozeß zu fördern versuchen, um nach dem Motto „Teile und herrsche" ihre egoistischen Interessen besser durchsetzen zu können, gilt es, durch geeignete Maßnahmen Widerstand entgegenzusetzen. Dazu ist notwendig, daß „Leitbild" der Angestellten mit der Realität in Übereinstimmung zu bringen, aber ferner erforderlich, daß Arbeiter und Beamte die Einsicht in die wachsende Bedeutung der Angestellten gewinnen und die Angestellten hier und da noch vorhandenes Standesdenken überwinden.

Ziel der Angestelltenarbeit des DGB ist es, die Basis für eine erfolgreiche Politik für die Angestellten zu schaffen. Dazu gehört primär, die Angestellten in Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistungsbetrieben für die gewerkschaftliche Sache zu interessieren, zu gewinnen sowie die Angestellten sachgerecht zu unterrichten und umfassend zu betreuen. Bei dieser Aufgabe ergänzt sich die Arbeit der Gewerkschaften und die Arbeit des DGB.

Es ist keine neue Erkenntnis, daß es für die weitere Entwicklung und den weiteren Erfolg der Angestelltenarbeit notwendig ist, die jugendlichen Angestellten so früh wie möglich von der Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Mitarbeit zu überzeugen und ihren Interessen verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen. Auch für diese Ziele gilt es, in der Angestelltenarbeit die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und gezielte Aktionen durchzuführen. Die durchgeführte „Aktion junge Angestellte" hat in ihrem Kern und in ihrer Zielsetzung die Arbeit des DGB für die jungen Angestellten verdeutlicht, aber auch gezeigt, vor welche Probleme die jungen Angestellten in einer sich ständig verändernden Welt gestellt sind und infolgedessen welche Probleme es zukünftig in der Angestelltenarbeit zu lösen gibt.

Bei der Angestelltenarbeit des DGB ist es außerdem selbstverständlich, daß die besonderen menschlichen, beruflichen und sozialen Probleme der weiblichen Angestellten besonders beachtet werden.

Die Angestelltenarbeit des DGB hat folgende organisatorische und personelle Plattformen:

1. Bundes-Angestelltentag des DGB
2. Bundes-Angestelltenausschuß
3. Abteilung Angestellte im Bundesvorstand des DGB
4. Bundes-Berufsgruppenausschüsse
5. Landesbezirks-Angestelltenausschüsse
6. Abteilungen Angestellte bei den Landesbezirken des DGB
7. Landes-Berufsgruppenausschüsse
8. Kreis-Angestelltenausschüsse
9. Regionale Angestelltensekretariate bei den Kreisen des DGB

Der Bundes-Angestelltentag ist das höchste Organ der Angestelltenarbeit des DGB. Er findet alle drei Jahre statt. Die Delegierten werden nach einem festgelegten Schlüssel von den Gewerkschaften des DGB und den Landesbezirken des DGB gewählt und entsandt. Die Mitglieder des Bundes-Angestelltenausschusses sind kraft ihrer Funktion Delegierte. Die Landes-Angestelltensekretäre und die regionalen Angestelltensekretäre nehmen als Gastdelegierte am Bundes-Angestelltentag teil. Rund 800 000 Angestelltenmitglieder der Gewerkschaften des DGB werden durch diese Delegierten repräsentiert.

Dem Bundes-Angestelltentag wird ein Geschäftsbericht der Abteilung Angestellte vorgelegt, der diskutiert wird. Dem Bundes-Angestelltentag fällt außerdem die hervorragende Aufgabe zu, die Ziele und Aufgaben der Angestelltenpolitik und Angestelltenarbeit des DGB für die kommenden drei Jahre programmatisch festzulegen. Das geschieht über die Verabschiedung von Anträgen oder geschlossenen Programmen (so z. B. Angestellten-Sozialprogramm des DGB). Antragsberechtigt an den Bundes-Angestelltentag sind: der Bundes-Angestelltenausschuß, die Gewerkschaften des DGB, die Bundes-Berufsgruppenausschüsse und die Landesbezirks-Angestelltenausschüsse. Jedes Angestelltenmitglied kann dabei über die Einbringung eines Antrages die Zielsetzung der Angestelltenpolitik und -arbeit des DGB entscheidend beeinflussen.

Bundes-Angestelltenausschuß (BAA)

Der BAA ist eine Einrichtung zur Koordinierung aller gemeinsamen Fragen, die mit der Angestelltenarbeit und Angestelltenpolitik des DGB verbunden sind. Er ist zwischen den Bundes-Angestelltentagen das höchste Organ der Angestelltenarbeit des DGB.

Er setzt sich zusammen aus je einem Angestelltenvertreter der Gewerkschaften des DGB, dem zuständigen Vorstandsmitglied für die Angestelltenarbeit im DGB-Bundesvorstand, dem Bundes-Angestelltensekretär, den Vorsitzenden der Bundes-Berufsgruppenausschüsse und den Landes-Angestelltensekretären. Mit beratender Stimme gehören die Referenten der Abteilung Angestellte dem Bundes-Angestelltenausschuß an. Vertreter anderer Abteilungen des DGB-Bundesvorstandes, wie z. B. der Abteilung Sozialpolitik oder Berufliche Bildung, nehmen an den Sitzungen des BAA teil, wenn Beratungspunkte ihren Zuständigkeitsbereich berühren und deshalb Koordination erforderlich wird.

Den Vorsitz im BAA führt das für die Angestelltenarbeit verantwortliche Mitglied des DGB-Bundesvorstandes oder der Bundes-Angestelltensekretär des DGB. Die Beschlüsse und Anträge des BAA werden vom Vorsitzenden gegenüber dem Bundesvorstand des DGB vertreten.

Zur Beratung spezieller Fragen und zur Erarbeitung von Stellungnahmen über diese Fragen hat der BAA folgende Unterausschüsse: Unterausschuß „Sozialpolitische Fragen der Angestellten", Unterausschuß „Behördenangestellte", Unterausschuß „Werbung" und Unterausschuß „Automation". Die Arbeitsergebnisse dieser Ausschüsse werden vom BAA abschließend beraten.

Abteilung Angestellte im Bundesvorstand des DGB

Alle Fragen, Probleme und Ziele, die sich der gemeinsamen Angestelltenarbeit und Angestelltenpolitik stellen, werden von der Abteilung Angestellte theoretisch erarbeitet, vorberaten, begründet und vertreten. In ihrer praktischen Arbeit vertritt sie die entsprechenden Beschlüsse der zuständigen Organe nach innen gegenüber den anderen Abteilungen des Hauses und nach außen gegenüber Parlamenten, Regierungen, Parteien und anderen Institutionen. Die Mitarbeiter der Abteilung entwickeln Ideen, Programme, Stellungnahmen, Arbeitsvorlagen, die den zuständigen Organen, z. B. dem BAA oder dem Bundesvorstand des DGB, zugeleitet und dort oder direkt nach außen vertreten werden.

Verantwortliches DGB-Vorstandsmitglied für die Abteilung Angestellte ist Werner Hansen, der außerdem noch verantwortlich zeichnet für die Abteilung Werbung; Leiter der Abteilung Angestellte ist der Bundes-Angestelltensekretär des DGB, Wilhelm Rothe.

Der Abteilung Angestellte obliegt es auch, die Angestelltenarbeit und Angestelltenpolitik des DGB im internationalen Raum zu vertreten und die Zusammenarbeit mit den internationalen Bünden der Gewerkschaften oder mit befreundeten Gewerkschaften des Auslandes zu pflegen und zu fördern.

Die Abteilung Angestellte organisiert ferner Schulungsmaßnahmen für Angestellte, die interessierten Angestellten Gelegenheit bieten, sich in beruflichen, gewerkschaftlichen und politischen Fragen in Tages-, Wochen- oder Fachlehrgängen weiterzubilden.

Die Abteilung Angestellte ist wie folgt aufgebaut:

1. Referat Bundes-Angestelltensekretär
2. Referat Allgemeine Fach- und Berufsfragen der Angestellten
3. Referat Kaufmännische und Verwaltungsangestellte
4. Referat Technik
5. Referat Meister
6. Referat Berufsleistungsvergleich

Der Bundes-Angestelltensekretär und die Referatsleiter arbeiten in zahlreichen außergewerkschaftlichen Verbänden und Institutionen mit, damit auch dort die Interessen der Angestellten die gebührende Beachtung finden. Für viele seien genannt:

1. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft e. V.
2. Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung
3. Deutscher Verband für das Kaufmännische Bildungswesen
4. Verband für Arbeitsstudien (REFA)
5. Deutsche Kommission für Ingenieurausbildung
6. Gemeinschaftsausschuß der Technik
7. Industriemeistervereinigung
8. Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt.

Bundes-Berufsgruppenausschüsse

Die Bundes-Berufsgruppenausschüsse des DGB beraten und unterstützen den BAA, den Bundesvorstand und die Abteilung Angestellte in allen gemeinsamen berufspolitischen Aufgaben, die auf Bundesebene entschieden und durchgeführt werden müssen, und in Fragen der Berufsaus- und Berufsfortbildung. Sie machen ferner Vorschläge für Berufsgruppenvertreter, die vom Bundesvorstand zu delegieren sind.

Folgende Bundes-Berufsgruppenausschüsse bestehen:

1. Bundes-Berufsgruppenausschuß für kaufmännische und Verwaltungsangestellte
2. Bundes-Berufsgruppenausschuß für Techniker und Ingenieure
3. Bundes-Berufsgruppenausschuß für Meister

Die Bundes-Berufsgruppenausschüsse setzen sich zusammen aus je einem Vertreter der entsprechenden Berufsgruppe bei den Gewerkschaften des DGB, aus den Vorsitzenden der Landes-Berufsgruppenausschüsse und den zuständigen Referenten der Abteilung Angestellte.

Für die Behandlung spezieller Fragen bilden die Bundes-Berufsgruppenausschüsse Unterausschüsse bzw. Sachverständigenkommissionen. Solche bestehen z. Z. für

a) Stenografie
b) Arbeitsschutz im Büro
c) Chemotechniker und Laboranten
d) Arbeitssicherheit

usw.

Je nach Bedarf können weitere gebildet werden oder bestehende entfallen.
Die Bundes-Berufsgruppenausschüsse wählen aus ihrer Mitte einen Vorstand. Das für die Angestelltenarbeit verantwortliche Vorstandsmitglied des DGB ist zu allen Sitzungen einzuladen und vertritt die Beschlüsse des Bundes-Berufsgruppenausschusses gegenüber dem BAA und dem Vorstand des DGB.

Damit sind organisatorisch und personell alle Voraussetzungen geschaffen worden, um eine zielstrebige Interessenvertretung der Angestellten zu garantieren. Bei den Landesbezirken des DGB sind Angestelltenabteilungen gebildet worden. In den Kreisen des DGB sind Angestelltensekretäre tätig, die eng und intensiv mit den Angestellten- und Berufsgruppenausschüssen zusammenarbeiten.

Neben diesen institutionellen Voraussetzungen gibt es der Möglichkeiten noch viele, die sicherstellen, daß die Wünsche der Angestellten vorgetragen werden können, damit sie zur Aufgabe der gesamten Organisation werden und die Zielsetzung der Angestelltenpolitik diese Wünsche berücksichtigt. So gibt es regelmäßig spezielle Angestelltenversammlungen, Angestelltenlehrgänge, Berufsgruppentagungen, Angestelltensonderlehrgänge, Exkursionen und vieles andere mehr. Die oftmals von interessierten Standesverbänden behauptete Benachteiligung der Angestellten innerhalb einer gemeinsamen Organisationsform mit den Arbeitern und Beamten ist schlicht falsch. Gerade das Gegenteil ist richtig, wie die Erfolge für die Angestellten in der Vergangenheit beweisen.

Angestellten-Sozialprogramm

Aktionsprogramm für die Angestelltenpolitik des Deutschen Gewerkschaftsbundes

4. Bundes-Angestelltentag des DGB
15.—17. März 1962 in Bremen

Die Zahl und Bedeutung der Angestellten nimmt in unserer Industriegesellschaft ständig zu. Die hochmechanisierte Produktion, die Automatisierung manueller und verwaltender wie büromäßiger Arbeiten führt zu bedeutungsvollen strukturellen Veränderungen auch in der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft. Je weitgehender die Rationalisierungsmaßnahmen innerhalb eines Betriebes oder Wirtschaftszweiges vorangetrieben sind, um so größer ist der zahlenmäßige Anteil der Angestellten geworden.

Einerseits entstehen dadurch neue berufliche Funktionen mit höheren Qualifikationen, andererseits besteht zweifellos für eine große Zahl von Angestellten die Gefahr einer Abwertung ihrer bisherigen Tätigkeit.

In den immer größer werdenden Bereichen der privaten und öffentlichen Dienstleistungen nimmt die Zahl der Angestellten ebenfalls beträchtlich zu.

Diese Entwicklung stellt die Angestellten vor besondere berufsbedingte Probleme verschiedenster Art. Erfreulicherweise gibt es bei den Angestellten nur noch in Einzelfällen Zweifel darüber, daß sie Arbeitnehmer sind. In ihrer großen Mehrheit erkennen sie die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Organisation an, wenngleich sie bisher nur zum Teil bereit waren, den Gewerkschaften beizutreten.

Die wirkungsvolle Vertretung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Angestellten bedarf starker gewerkschaftlicher Organisationen. Nur im gemeinsamen Handeln lassen sich die Probleme der in den mannigfaltigen Berufen tätigen Angestellten erfolgreich lösen.

Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes haben bewiesen, daß sie sich wirkungsvoll für die Interessen der Angestellten eingesetzt haben. In der gemeinsamen Organisation der Angestellten, Arbeiter und Beamten liegen wesentliche Voraussetzungen für die Erfolge begründet.

In der freiheitlichen Industriegesellschaft müssen alle Bemühungen und Maßnahmen zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft darauf hinzielen, den sozialen Wohlstand aller — nicht zuletzt der Arbeitnehmer, die an der Vergrößerung des Sozialprodukts einen entscheidenden Anteil haben — angemessen zu mehren.

Einer modernen Berufsaus- und Berufsfortbildung, dem Schutz der Arbeitskraft der Angestellten, der wirtschaftlichen und sozialen Sicherung eines menschenwürdigen Daseins in einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung soll das Angestellten-Sozialprogramm dienen. Es ist ein Bestandteil des Aktionsprogrammes des DGB.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft alle Angestellten auf, an der Verwirklichung dieses Angestellten-Sozialprogramms mitzuarbeiten.

Berufsaus- und -weiterbildungsprobleme

Für die Angestellten ist die Berufsaus- und -weiterbildung stets von besonderer Bedeutung gewesen. Durch die beschleunigte technische Entwicklung, die in immer stärkerem Ausmaß die Tätigkeitsbereiche der Angestellten erfaßt, hat sie in den letzten Jahren noch erheblich an Gewicht zugenommen.

Die Berufsaus- und -weiterbildung trägt aber in der Bundesrepublik den Erfordernissen, welche die moderne Technik und Wirtschaft heute an den berufstätigen Menschen stellt, nicht genügend Rechnung. Sie muß deshalb verbessert und ausgebaut werden. Vor allem sind genügend Einrichtungen zu schaffen, um jedem Begabten die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg zu geben.

Hierzu gehören sowohl alle Einrichtungen, die Nachholmöglichkeiten offenhalten, als auch insbesondere solche des zweiten Bildungsweges.

Auch die Ausbildung der Ausbilder muß verbessert und den Erfordernissen des modernen Berufslebens angepaßt werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund tritt deshalb seit Jahren für eine Reform des gesamten Berufsaus- und Berufsweiterbildungswesens ein.

Für die Angestellten erhebt der Deutsche Gewerkschaftsbund folgende Forderungen:

Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung der kaufmännischen Angestellten.

Hierzu gehören Aufbauklassen (zur Erlangung der Fachschulreife) und Höhere Wirtschaftsfachschulen.

Verbesserung der Industriemeisterausbildung und Schaffung von Möglichkeiten zur Werkmeister-Fortbildung.

Ordnung und Ausbau der Technikerausbildung. Hierzu gehören Maßnahmen zur Errichtung und Modernisierung der Ausbildungsstätten und Anerkennung der Technikerausbildung als abgeschlossene Berufsausbildung.

Weiterer moderner Ausbau und Ordnung der Ingenieur-Ausbildung und Erweiterung der Ingenieurschulen zu Fort- und Weiterbildungszentren.

Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Förderung der Begabten. Hierzu gehören

in erster Linie Schulgeldfreiheit in allen Ländern der Bundesrepublik, Gewährung von ausreichenden Stipendien und Ausbau sämtlicher Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Mitbestimmung in allen Fragen der Berufsausbildung und paritätische Besetzung aller dafür zuständigen Gremien.

Arbeitsschutz für Angestellte

Der bestehende Arbeits- und Unfallschutz ist — entsprechend der industriellen Entwicklung — in erster Linie auf die Arbeiter abgestellt.

In zunehmendem Maße kommen unzählige Angestellte in den kaufmännischen und Verwaltungsberufen in eine immer stärkere Berührung mit der Technik, die mit modernen Büromaschinen und technischen Arbeitsverfahren in ihre berufliche Tätigkeit eingreift. In diesen Bereichen der Angestelltentätigkeiten ist zudem der Anteil der berufstätigen Frauen besonders stark angestiegen.

Bei den in den letzten Jahren in unserer Wirtschaft und Verwaltung eingeleiteten Maßnahmen der Rationalisierung und Mechanisierung der Angestelltentätigkeiten wurden sehr oft die Auswirkungen auf die Gesundheit und Arbeitskraft der Angestellten nicht gebührend beachtet.

Die Angestellten sind bisher völlig unzulänglich in den Arbeits- und Gesundheitsschutz einbezogen worden. Erst im Jahre 1960 erfolgte die Einbeziehung der Angestellten in den Betriebs- und Gefahrenschutz der an sich schon unzeitgemäßen Gewerbeordnung.

Die Vielzahl gesetzlicher Bestimmungen und Verordnungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung und der Arbeitszeitregelung macht eine Übersicht nahezu unmöglich. Das Fehlen wirksamer Strafbestimmungen schwächt die ohnehin unzulänglichen gesetzlichen Bestimmungen entscheidend ab.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert für die Angestellten:

Die baldige Verabschiedung eines modernen und umfassenden Arbeitsschutzgesetzes, das die Eigenart und das Schutzbedürfnis der beruflichen Tätigkeiten der Angestellten ausreichend berücksichtigt.

Eine zeitgemäße Arbeitszeitregelung — die der hohen Beanspruchung durch moderne Maschinen, den nervlichen und anderen gesundheitsgefährdenden Belastungen sowie der Arbeitsintensität und den Erkenntnissen der Arbeitswissenschaften entspricht — soll Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzes sein.

Das bisher nur für gewerbliche Arbeitnehmerinnen bestehende Nachtarbeitsverbot ist auf weibliche Angestellte auszudehnen.

Die jetzigen Bestimmungen im § 5 der Arbeitszeitordnung (AZO) über die Vor- und Abschlußarbeiten sind ersatzlos zu streichen.

Die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung an 30 Tagen im Jahr auf Anordnung der Betriebsleitung — wie sie in der derzeitigen AZO im § 6 gegeben ist — hat wegzufallen.

Für die an datenverarbeitenden Maschinen tätigen Angestellten ist die Akkord- und Prämienarbeit abzulehnen.

Es sind bezahlte Kurzpausen einzuführen, die der sich steigernden Ermüdung anzupassen sind.

Durch entsprechende Vorschriften ist sicherzustellen, daß die Lärmbelästigung, ebenso die Temperaturerhöhung und Verunreinigung der Luft durch Papierstaub in Großmaschinenräumen, in denen elektronische und datenverarbeitende Maschinen aufgestellt sind, auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Für weibliche Angestellte unter 16 Jahren ist die Bedienung von schweren Büro- und Lochkartenmaschinen zu verbieten.

Dem Arbeitsschutz des Verkaufspersonals ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen. In zunehmendem Maße werden Arbeits- und Verkaufsräume in Kellern und Passagen eingerichtet. Durch entsprechende Vorschriften hinsichtlich einer ausreichenden Be- und Entlüftung, Beheizung sowie Belichtung durch entsprechende Anlagen sind die gerade an diesen Arbeitsplätzen vielfach eintretenden nachhaltigen gesundheitlichen Schäden abzuwenden.

In Verkaufsräumen dürfen keine Steinböden vorhanden sein, da diese durch fehlende Elastizität des Bodens zu nachhaltigen Gesundheitsschäden bei den Verkäuferinnen führen.

Generell muß festgelegt werden, daß die Büro-, Verkaufs- und sonstigen Arbeitsräume eine lichte Höhe von mindestens 3 m haben sollen. Eine derartige Vorschrift ist in die Bauordnung aufzunehmen.

Den in sozialen Berufen Beschäftigten soll ein erhöhter Schutz gewährt werden durch zeitgemäße Arbeitszeitregelung und durch Modernisierung der Bauten bzw. deren Einrichtungen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist durch eine Verschärfung der Strafbestimmungen und Maßnahmen zu dessen Sicherung wirkungsvoll zu gestalten.

Die einheitliche Handhabung des Arbeitsschutzes in allen Ländern der Bundesrepublik muß sichergestellt werden.

Die Gewerbeaufsicht ist in personeller, besoldungsmäßiger und sachlicher Hinsicht so auszubauen, daß eine wirkungsvolle Überwachung aller Arbeitsplätze auf Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen möglich ist.

An allen berufsbegleitenden, berufsausbildenden Schulen und technischen Lehranstalten ist die Einführung von Lehrfächern über den Arbeitsschutz geboten.

Bei den Arbeitsministerien des Bundes und der Länder sind Beiräte für den Arbeitsschutz zu bilden, um zeitgerechte Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen zu können. In diesen Beiräten sollten alle für den Arbeitsschutz Verantwortlichen laufend die aktuellen grundsätzlichen Fragen der Sicherung der Arbeitskraft beraten und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen in die Wege leiten. In diesen Beiräten müssen die Angestellten angemessen vertreten sein.

Die arbeitswissenschaftliche Erforschung der Belastung der Angestellten in den Büros, Verwaltungen und im Handel, insbesondere an mechanisierten Arbeitsplätzen sowie der in sozialen Berufen Beschäftigten, ist unumgänglich.

Die Arbeitsmedizin ist wieder als Prüfungsfach an den Universitäten einzuführen.

Tarifpolitik

Die Verbesserung der Einkommen und der Arbeitsverhältnisse der Angestellten gehört nach wie vor zu den wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung. Die rechtliche Sicherung des Gehaltes und der übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt in den Tarifverträgen. Der Erfolg einer guten Tarifpolitik ist nicht zuletzt von der Stärke der Gewerkschaften und der aktiven Mitarbeit ihrer Mitglieder abhängig. Nur die Mitglieder der Gewerkschaften haben einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen.

Die aktuellen gewerkschaftlichen Forderungen für die Angestellten sind:

Größeren Anteil am Sozialprodukt durch höhere Gehälter;

Verlängerung des Urlaubs unter Beachtung der Erkenntnisse der Arbeitsmedizin;

Einführung der 40-Stunden- und 5-Tage-Woche;

Zahlung eines zusätzlichen Monatsgehaltes;

Weiterzahlung des sogenannten Arbeitgeberanteils beim Ausscheiden des Angestellten aus der Kranken- und Rentenversicherungspflicht;

Sicherung des Arbeitseinkommens über das geltende Recht hinaus bei unverschuldetem Unglück (Krankheit, Unfall, Heilverfahren, Kuraufenthalten usw.);

Schutz, insbesondere der älteren Angestellten, vor den Folgen der verstärkten Rationalisierung und Automatisierung.

Um den gewerkschaftlichen Einfluß auf dem tarifpolitischen Gebiet auch für die Angestellten voll zur Geltung zu bringen, ist nicht nur die gemeinsame organisatorische Erfassung aller Arbeitnehmer, sondern auch die Durchführung und der Abschluß gemeinsamer Tarifbewegungen zweckmäßig.

Steuerpolitik

Der Deutsche Gewerkschaftsbund beobachtet die von Jahr zu Jahr zunehmende steuerliche Inanspruchnahme aller Lohnsteuerpflichtigen mit Sorge. Viele über die Tarifarbeit seiner Gewerkschaften für die Arbeitnehmer erzielten Vorteile werden durch diesen Prozeß wieder neutralisiert.

Es ist deshalb hohe Zeit, durch geeignete Maßnahmen weitere Belastungen der Arbeitnehmer zu verhindern und die gegenüber den Einkommenssteuerpflichtigen stärkere steuerliche Beanspruchung auszugleichen.

In der vergangenen Zeit ist nur wenig von den verantwortlichen Stellen getan worden, um eine gleichmäßige Besteuerung zu verwirklichen. Um so mehr fühlt sich der Deutsche Gewerkschaftsbund verpflichtet, im Interesse der Arbeitnehmer das Prinzip der Gleichmäßigkeit in der Besteuerung anzustreben, damit die Lohnsteuerpflichtigen die Vorteile genießen können, die heute den Einkommenssteuerpflichtigen vorbehalten sind.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert:

Einführung eines Ausgleichsfreibetrages für den Lohnsteuerpflichtigen, der 5 vH

des Bruttogehaltes, mindestens DM 480,— und höchstens DM 1200,—, betragen soll.

Abbau der Progression der Lohnsteuer für mittlere Einkommen.

Gewährung einer Kleiderpauschale für Angestellte, soweit diese keine Möglichkeit haben, einen Freibetrag für Berufskleidung in Anspruch zu nehmen.

Gewährung eines Freibetrages für Weihnachtsgratifikationen und Urlaubsgeld von je DM 300,—.

Erhöhung der Sonderausgabenpauschale von DM 636,— jährlich auf mindestens DM 864,— jährlich.

Erhöhung des Kinderfreibetrages für das erste Kind von DM 1200,— auf DM 1680,—.

Aufhebung der Verbrauchssteuern auf Gütern des allgemeinen Bedarfs zum Zwecke der Preissenkung.

Krankenversicherung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bekennt sich erneut zu einer gegliederten Sozialversicherung. Eingebettet in dieses Versicherungssystem muß, solange nicht allen Arbeitnehmern der gesetzliche Versicherungsschutz zuerkannt ist, jeder Angestellte das Recht haben, Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse zu sein. Die Versicherungspflichtgrenze ist schnellstens angemessen zu erhöhen. Unabhängig von der Höhe des Einkommens ist den Angestellten der sogenannte Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung zu zahlen.

Jede Einschränkung der freiwilligen Weiterversicherung muß unterbleiben. Jegliche über die Beitragszahlung hinausgehende zusätzliche Kostenbeteiligung der Angestellten wird abgelehnt.

Die finanzielle Entlastung der Krankenversicherung von den ihr übertragenen sachfremden Aufgaben, insbesondere im Falle der Mutterschaft und für Kriegsfolgen durch den Staat und für Unfallschäden durch die Träger der Unfallversicherung, ist unabdingbar für eine Reform der Krankenversicherung. Die im Interesse der Volksgesundheit liegenden von den Krankenkassen übernommenen Maßnahmen sind aus öffentlichen Mitteln zu finanzieren.

Angesichts des Mangels an Betten zur Krankenbehandlung wird der intensivere Bau und der Unterhalt moderner Krankenhäuser durch die öffentliche Hand gefordert. Ebenso sind die bestehenden Krankenhäuser durch Umbauten und Erweiterung, die eine individuelle Unterbringung und Heilbehandlung garantieren, den modernen Erfordernissen anzupassen. Die Finanzierung bzw. Mitfinanzierung dieser Maßnahmen ist keine Angelegenheit der sozialen Krankenversicherung.

Die ausschließliche Selbstverwaltung in den Organen der Ersatzkassen durch die Versicherten muß unter allen Umständen erhalten bleiben und darüber hinaus auf alle RVO-Kassen ausgedehnt werden. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ist der Selbstverwaltung volle Autonomie zu geben.

In den Selbstverwaltungsorganen der Krankenkassen treten die Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes für den Ausbau der Leistungen im Sinne einer fortschrittlichen Sozialpolitik ein.

Hierzu gehören u. a.:

Die Verpflichtung der Krankenkassen zur verstärkten Aufklärung der Versicherten über die Möglichkeit einer gesunden Lebensführung.

Anspruch auf kostenfreie Versorgungsuntersuchungen beim freigewählten Arzt.

Aufhebung der zeitlichen Begrenzung für die Krankenhauspflege, sofern die Zuständigkeit der Krankenversicherung gegeben ist. Bei Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit muß ein lückenloser Übergang zur Rentengewährung sichergestellt werden.

Angemessene Übernahme der Kosten für abnehmbaren und nicht abnehmbaren Zahnersatz unter Berücksichtigung der beruflichen und gesundheitlichen Erfordernisse.

Volle Kostenübernahme auch bei größeren Heil- und Hilfsmitteln.

Anspruch auf Entbindung in Entbindungs- oder Krankenanstalten.

Erhöhung der Leistungen bei Schwangerschaftsbeschwerden und Entbindung.

Anspruch auf kostenlose Genesungskuren nach Operationen oder schweren Erkrankungen, soweit kein anderer Versicherungszweig hierfür zuständig ist.

Ausbau der Leistungen der Gesundheitsfürsorge.

Angestelltenversicherung

Das Angestelltenversicherungsgesetz in der Fassung vom 23. 2. 1957 brachte insgesamt gesehen einige beachtliche Verbesserungen gegenüber dem bisher geltenden Recht.

Die Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, daß die Rentenleistungen keine Zuschußleistungen sind, sondern so zu bemessen sind, daß der erarbeitete Lebensstandard auch nach Ausscheiden aus dem Berufsleben aufrechterhalten werden kann, konnte wenigstens im Grundsatz verankert werden.

Mit der laufenden Anpassung der Renten an die Lohn- und Gehaltsentwicklung – so unzureichend diese auch noch ist – wurde die vom Deutschen Gewerkschaftsbund geforderte Beteiligung der Rentner am steigenden Ertrag der Volkswirtschaft teilweise anerkannt.

Leider brachten die Rentengesetze aber auch Regelungen, die zu durchaus vermeidbaren Unzulänglichkeiten und bedenklichen Härten führten. Diese müssen unverzüglich vom Gesetzgeber beseitigt werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hält den weiteren Ausbau der Rentenversicherung der Angestellten für unerläßlich.

Insbesondere fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund:

Den Versicherungsschutz für alle Angestellten.

Solange kein Versicherungsschutz für alle Angestellten in der Angestelltenversicherung besteht, sind alle Angestellten, welche die Versicherungspflichtgrenze überschreiten, zur freiwilligen Versicherung berechtigt. Die zu leistenden Beiträge müssen der Beitragsbemessungsgrenze entsprechen.

Die allgemeine Rentenbemessungsgrundlage hat sich aus dem durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelt aller Versicherten in dem Kalenderjahr, das dem Versicherungsfall vorausgeht, zu ergeben.

Jegliche Begrenzung der persönlichen Rentenbemessungsgrundlage durch gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen ist rückwirkend zu beseitigen.

Das Altersruhegeld für Männer wird ab Vollendung des 65. Lebensjahres, für Frauen und Angehörige besonders gefährdeter Berufe ab Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt.

Auf Antrag wird Altersruhegeld auch für Männer mit Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt, sofern keine Berufs- bzw. Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

Friedrich Ebert-Stiftung
Bonn
Bibliothek

Das Altersruhegeld muß nach einem normalen Arbeitsleben 75 vH der persönlichen Rentenbemessungsgrundlage betragen.

Bei Eintritt der Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit während des aktiven Arbeitslebens muß die Berufsunfähigkeitsrente mindestens die Hälfte, die Erwerbsunfähigkeitsrente mindestens zwei Drittel der persönlichen Rentenbemessungsgrundlage betragen.

Alle nach Vollendung des 15. Lebensjahres liegenden Zeiten weiterer Schul-, Fachschul- oder Hochschulausbildung sind als Zeiten der beruflichen Ausbildung rentensteigernd zu berücksichtigen.

Krankheit und Arbeitslosigkeit sind in vollem Umfange rentensteigernd zu berücksichtigen.

Die Witwen- bzw. Witwerrente beträgt grundsätzlich 70 vH der Versichertenrente.

Elternrente ist als Hinterbliebenenrente zu gewähren, wenn der Versicherte den Unterhalt der Eltern überwiegend bestritten hat.

Die Beitragsbemessungsgrenze ist auf das Dreifache der allgemeinen Rentenbemessungsgrundlage festzusetzen.

Die Renten der Angestelltenversicherung sind jährlich automatisch an die Lohn- und Gehaltsentwicklung anzupassen; das gleiche gilt für Rentenleistungen aus der Höherversicherung.

Ehrenamtliche Arbeit im Interesse des demokratischen Staatslebens darf nicht zu einer Minderung der Leistungen in der Angestelltenversicherung führen.

Alle Versicherungsunterlagen sind sobald als möglich für die automatische Datenverarbeitung aufzubereiten. Neben einer schnellen und kurzfristigen Bearbeitung der Rentenanträge werden damit die Voraussetzungen geschaffen, jedem Versicherten in bestimmten Zeitabständen einen Kontoauszug auszuhändigen, der ihn über den jeweiligen Stand seines Rentenanspruchs informiert.

Unfallversicherung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hält eine sozialfortschrittliche Reform der gesetzlichen Unfallversicherung für dringend geboten. Durch das Gesetz muß der

soziale Schutz der Arbeitnehmer erweitert und verbessert werden. Insbesondere sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zu verpflichten, für eine wirksame Unfallverhütung zu sorgen, wozu notwendigerweise eine Neuorganisation und der systematische Ausbau des technischen Aufsichtsdienstes gehören. In allen Betrieben mit mehr als hundert Beschäftigten sollten die Unternehmer verpflichtet werden, Arbeitssicherheitsorgane einzurichten, damit mit Nachdruck auf eine verstärkte Arbeitssicherheit bereits in den Betrieben hingewirkt wird.

Mitglieder der Berufsgenossenschaften dürfen nach wie vor nur die Unternehmer sein, weil nur die Unternehmer für eingetretene Betriebsunfälle haftbar sind. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Selbstverwaltung bleibt hiervon unberührt.

Zur Reform der gesetzlichen Unfallversicherung erhebt der Deutsche Gewerkschaftsbund für die Angestellten folgende Forderungen:

Bei Eintritt eines Unfallschadens bzw. Beginn einer Berufskrankheit hat der zuständige Träger der Unfallversicherung vom ersten Tag an sämtliche Kosten zu übernehmen.

Die Anpassung der laufenden Renten sowie der sonstigen Geldleistungen ist jährlich entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung vorzunehmen.

Die Rente ist bei völliger Erwerbsunfähigkeit mit drei Viertel des Jahresarbeitsverdienstes zu bemessen.

Die Rente ist bereits dann zu gewähren, wenn die Erwerbsfähigkeit des Verletzten um 10 vH gemindert ist.

Für Witwen ist eine Witwenrente von fünf Zehntel des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen zu gewähren.

Die Renten für Vollwaisen sind auf drei Zehntel des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen zu erhöhen.

Der Anspruch auf Elternrente ist nicht nur bei Bedürftigkeit dieser Personen einzuräumen. Es ist dann eine Elternrente zu gewähren, wenn der Verstorbene seine Eltern wesentlich unterstützt hat oder später eine solche Unterstützung zu erwarten gewesen wäre.

Keine Zwangsabfindung von Unfallrenten; sie widerspricht unserer freiheitlich-sozialen Gesellschaftsordnung.

Der Unfallversicherungsträger soll zur Entschädigung einer Krankheit, die nicht durch die Berufskrankheiten-Verordnung anerkannt ist, verpflichtet sein, wenn die Vorsetzungen einer Berufskrankheit vorliegen.