

Der FDGB – ein Bund von über 9 Millionen –

2,5 Millionen davon in ehrenamtlichen Funktionen aktiv.

Das war der FDGB

15. Juni 1945 - an diesem Tage erging der Aufruf des vorbereitenden Gewerkschaftsausschusses für Groß-Berlin, neue freie Gewerkschaften zu bilden.

Unterschrieben von acht Gewerkschaften, die vor 1933 verschiedenen Richtungen in der Gewerkschaftsbewegung angehört haben.

Von ihnen ging als historische Lehre der Ruf nach einer Einheitsgewerkschaft und der Durchsetzung des Organisationsprinzips „ **Ein Betrieb – eine Gewerkschaft** „ aus.

Zu den ersten Aufgaben der neuen Gewerkschaften gehörten vor allen die Mitwirkung bei der Entnazifizierung, der Sicherung der Versorgung, der Kontrolle der Verteilung, der Mitarbeit beim Wiederaufbau der Wirtschaft, dem Neuaufbau der Sozialversicherung unter Sicherung des demokratischen Mitbestimmungsrechts der Arbeiter und Angestellten, die Vertretung der Werktätigen durch Abschlüsse von Tarifverträgen sowie die Organisierung des Arbeitsschutzes.

Worin bestand aber nun das Besondere, das Neue in der Arbeit und Wirkungsweise der Gewerkschaften in der damaligen Ostzone und die sich dann auch mit der Gründung der DDR fortsetzte.

Von Beginn an beschränkte sich die Tätigkeit der Gewerkschaftsorganisationen nicht nur und ausschließlich auf Fragen des Arbeitsrechts, der Tarife und des Arbeitsschutzes. Erklärtes Ziel der neuen Gewerkschaften war, Sicherung einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung, die die Gesamtheit der Interessen der Mitglieder im Arbeitsprozess und der Freizeit umfasste.

Mit der Bildung der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen verlagerte sich der Schwerpunkt gewerkschaftlicher Arbeit in die Betriebe. Durch ihre unmittelbare Verbindung zu den Mitgliedern waren sie Basis und Ausgangspunkt für eine allseitige Wahrung der gewerkschaftlichen Verantwortung und Vertretung.

Die neuen Gewerkschaften fühlten sich zuständig und verpflichtet beim Wiederaufbau der Wirtschaft und der Überwindung der durch die Spaltung des Westens entstandenen folgenschweren Disproportionen in der Wirtschaft mitzuwirken.

Hier sei auch nochmals erinnert, es war der Osten Deutschlands der hauptsächlich die Reparationszahlungen an die Sowjetunion aufzubringen hatte. Hinzu kam, dass die Embargopolitik der USA den wirtschaftlichen Aufbau der jungen DDR erheblich erschwerte. Umso Bedeutender muss man den Wirtschaftsaufschwung, die Erfolge, beim Wiederaufbau und den Ausbau der Wirtschaft, wo zum Teil ganze Zweige neu entstanden, bewerten.

In dieser Zeit konnten sich die Gewerkschaften nicht nur den Tarif-, Arbeitsschutz- und Arbeitsrechtfragen zuwenden. Die weitere Verbesserung der Lebenslage der Werktätigen erforderte mehr zu produzieren, die Volkswirtschaft auf- und auszubauen.

Die Mitwirkung der Gewerkschaften beim Aufbau der neuen Wirtschaft und die Förderung der Initiativen ihrer Mitglieder rückten in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Interessenvertretung.

Mit der gleichen Aufmerksamkeit und Kraft widmeten sich die Gewerkschaftsorganisationen in den Betrieben aber auch den Interessen ihrer Mitglieder in der arbeitsfreien Zeit. Das waren Fragen der Bildung, des Wohnens, der Versorgung, der Kultur, des Sportes, der Erholung, des Betreuens der Kinder und Veteranen der Arbeit.

Ihre konkrete gewerkschaftliche Umsetzung erfolgte in den Betrieben, zum einen durch die in den Gewerkschaftsgruppen aktiv wirkenden gewerkschaftlichen

Vertrauensleuten, den Bevollmächtigten für Sozialversicherung, den Arbeitsschutz- und Kulturobleuten sowie Sportorganisatoren und zum anderen durch die Gewerkschaftsleitungen und die in deren Auftrag ehrenamtlichen arbeitenden Kommissionen, Räte, Ausschüsse und Arbeitsgruppen.

In diesem breiten Rahmen gewerkschaftlicher Tätigkeit vollzog sich unmittelbar nach 1945 die Arbeit des FDGB, seiner Industriegewerkschaften und Gewerkschaften, der Betriebsräte und neuen betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen. Im Mittelpunkt des Wirkens stand von Anfang an die Gesamtheit der Interessen der Gewerkschaftsmitglieder und ihren Familien.

Bei der Bewertung der Arbeit der Gewerkschaften in der DDR wollen wir aber auch nicht ihre Positionen zum neuen Staat und den Leitern der volkseigenen Betriebe verhehlen, die historisch und politisch gesehen eine andere als in der Bundesrepublik war und noch ist. Und hier liegt auch das Problem bei den „Aufarbeitern „ und „Geschichtskletterern“, das zu unterscheiden.

Statt der geschichtlichen Wahrheit, verzerrte Darstellungen und Unwahrheiten oder ganz verschweigen.

Das betrifft auch den Vorwurf der „ Staatsgewerkschaft „.

Dazu sei gesagt: Bei der Gründung des FDGB 1945 gab es bis 1949 noch keinen Staat.

Das Sagen hatten die Besatzungsmächte. Aber in dieser Zeit konnten sich die im FDGB vereinigten Industriegewerkschaften und Gewerkschaften frei und ungehindert entfalten. Sie waren einheitlich organisiert und nicht zersplittert. Bereits 1948 bestanden schon über 50.000 Betriebsgewerkschaftsleitungen, in den 220.000 Mitglieder gewählt wurden.¹⁾

Diese Entwicklung fand auch Anerkennung und Förderung des 1949 gegründeten Staates DDR. So gingen vom jungen Staat DDR seit seiner Gründung ein aufrichtiger Wille und ein erfolgreiches Bemühen aus, eine bessere den ureigensten Interessen

1. aus Bitterfelder Zonenkonferenz 25./26. Nov. 1948 (Ref. Herbert Warnke)

der arbeitenden Menschen würdige Ordnung der gesellschaftlichen Verhältnisse zu schaffen. Ein Zeugnis dieses Wirkens war die Verfassung der DDR und Arbeitsgesetzbuch (AGB).

Das Gesetzbuch der Arbeit war für den Freien Deutschen Gewerkschaftsbund die Charta gewerkschaftlichen Wirkens in den Betrieben.

Der Zuspruch zu diesem Gesetz und die breite Mitwirkung an der Ausgestaltung zeigten, dass die große Mehrheit der Werktätigen dieses umfassende Gesetzeswerk der Arbeit nicht als „ Unrecht „ empfunden haben.

Viele tausende ehrenamtlich tätige Gewerkschafter waren an der Umsetzung dieses Gesetzes beteiligt.

Fundament der gesetzlichen Ordnung der Arbeit war das gesellschaftliche Eigentum an den Produktionsmitteln. Es offenbarte und zeigte die Möglichkeiten, eine von Ausbeutung freie, durch soziale Sicherheit, kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe geprägte staatliche Ordnung der Arbeit zu schaffen, in der die Rechte der Gewerkschaften umfassend gesichert waren. Kerngedanke des Arbeitsgesetzbuches waren die rechtlichen Garantien des in der Verfassung verbürgten Rechts auf Arbeit.

Niemand konnte seinen Arbeitsplatz verlieren ohne das ihm gleichzeitig eine andere zumutbare Arbeit angeboten wurde. In der DDR gab es keine Arbeitslosigkeit im Sinne internationaler Vereinbarungen. Jeder Bürger hatte Arbeit und konnte mit seinem Einkommen auch seinen Lebensunterhalt bestreiten.

Das Arbeitsgesetzbuch begrenzte sich aber nicht nur auf die gesetzliche Regelung der Arbeit, die Sicherung des Arbeitsschutzes und des Arbeitsrechts und die darin eingebundenen Rechte der Gewerkschaften.

Fest verankert waren im Gesetzbuch auch die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Planung der Betriebe, ihres Rechts auf Bildung, auf soziale und gesundheitliche Versorgung und Betreuung, auf kulturelle und sportliche Betätigung, der Schutz, die Gleichstellung und Förderung der Frauen und der Jugend,

einschließlich der darin enthaltenen gewerkschaftlichen Rechte und Vollmachten.

Damit entsprach dieses Gesetz in seiner Gesamtheit den Lebensinteressen der Arbeiter und Angestellten. Sie setzten es um, indem sie von ihren Rechten Gebrauch machten

Erstmalig in der Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung gab es eine Arbeitsgesetzgebung, die den Gewerkschaften über das Arbeits- und Tarifrecht hinausgehend eine umfassende Interessenvertretung der Mitglieder und ihre allseitige Förderung garantierte.

In den Jahren nach 1970 erfuhr die Volkswirtschaft einen weiteren Aufschwung, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen wurden Schritt für Schritt verbessert und die Bereitschaft zur gewerkschaftlichen Mitarbeit nahm zu. Die innergewerkschaftliche Demokratie entwickelte sich und wurde ausgebaut und die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen erfuhren eine weitere Festigung.

Zusammenfassend ist festzustellen- die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen in der DDR hatten umfassende und gesetzlich auch garantierte Informations-, Vereinbarungs-, Vorschlags-, Zustimmung- und Kontrollrechte.

So waren die Betrieblichen Gewerkschaftsleitungen berechtigt:

- vom Betriebsleiter bzw. von leitenden Mitarbeitern Informationen und Rechenschaft zu verlangen,

- Betriebskollektivverträge und andere Vereinbarungen mit dem Betriebsleiter abzuschließen,

- zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten und Stellungnahmen abzugeben,

- die im Arbeitsgesetzbuch und in anderen Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung zu Abschluss , Änderung und Aufhebung von Arbeitsverträgen und anderen Entscheidungen des Betriebsleiters zu erteilen bzw. abzulehnen,

- die Kontrolle über die Wahrung der Rechte der Werktätigen auszuüben.

Auf dem 11. FDGB Kongress im April 1987 erfolgte eine Bilanz der gewerkschaftli – chen Entwicklung, der Festigung der Gewerkschaftsorganisationen und der weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen. 1.)

So hatte sich zwischen den 10. Und 11. FDGB- Kongress die Mitgliederzahl um 400.000 auf 9,5 Millionen erhöht.

Insgesamt wurden bei den Gewerkschaftswahlen 2,5 Millionen Gewerkschaftsmitglieder, darunter 1.361.335 Frauen und 331.863 Jugendliche in den Betriebsgewerkschaftsorganisationen in ehrenamtliche Funktionen gewählt.

Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund mit seinen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften- das waren nach den letzten Gewerkschaftswahlen 1985/86 die über 46.000 betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen mit über 343.000 Gewerkschaftsgruppen.

Fundament und Quelle des gewerkschaftlichen Wirkens in dem Betrieb waren die in Direktwahl gewählten

1,6 Millionen Vertrauensleute und Gruppenfunktionäre

und die in Urwahl – direkter und geheimer Wahl - gewählten

571.000 Mitglieder der Abteilungsgewerkschaftsleitungen (AGL), Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL) und Schulgewerkschaftsleitungen (SGL) .

So sah sie aus die Bilanz über die große Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern, die 1986 in betriebliche Funktionen gewählt wurden. Dabei ist in diese Übersicht noch nicht die Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern einbezogen, die in gewerkschaftlichen Kommissionen, Räten, Ausschüssen und Arbeitsgruppen aktiv tätig waren.

Die Bewältigung der Breite und Vielfalt der gewerkschaftlichen Aufgabenbereiche wäre ohne eine entsprechende ehrenamtliche Mitwirkung in speziellen Kommissionen

1.) Siehe dazu auch die Anlage 1 – Der FDGB und seine erbrachten Leistungen- Zahlen und Fakten

kaum möglich gewesen.

Für die einzelnen spezifischen gewerkschaftlichen Interessenbereiche, da waren Gewerkschaftsmitglieder gefragt, die über entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen verfügten und interessiert waren.

1986 bestanden bei den Betriebs-, Schul- und Ortsgewerkschaftsleitungen etwas über **117.000 Kommissionen**

629.083 Gewerkschaftsmitglieder leisteten in diesen ehrenamtlichen Organen eine fachlich spezifische Arbeit. Diese Zahlen zeigen, in welchem breiten Rahmen sich die ehrenamtliche Mitwirkung von Gewerkschaftsmitgliedern, allein nur in den Kommissionen, vollzog. **1.)**

Mit dieser Veröffentlichung ist beabsichtigt, vor allem über die Aufgaben, Strukturen und Arbeitsweise dieser gewerkschaftlichen Hilfsorgane und über die es noch wenige Veröffentlichungen gibt, zu informieren. Dabei ist zu bemerken, dass die ehrenamtlich arbeitenden gewerkschaftlichen Kommissionen in den Betrieben nicht nach einem einheitlichen Konzept aufgebaut waren.

Ihre Struktur wurde maßgeblich von der Größe des Betriebes und der Anzahl der Gewerkschafts- und Belegschaftsmitglieder bestimmt. In kleineren Betrieben, meistens unter 500 Gewerkschaftsmitgliedern bzw. Beschäftigten beschränkte sich die ehrenamtliche Mitarbeit auf wenige Interessenbereiche. Das betraf vor allem solche spezifischen Sachgebiete wie z.B. die Sozialversicherung, dem Arbeitsrecht und den Arbeitsschutz, wo durch gesetzliche Regelungen die Mitarbeit, Zustimmung und Kontrolle der Gewerkschaftsleitungen im Betrieb gesichert werden musste.

Eine ausgeprägte Kommissionsarbeit war aber in diesen Betrieben kaum möglich. Oft wurde die Verantwortung für bestimmte Aufgaben- und Interessengebiete einem Mitglied der Betriebsgewerkschaftsleitung übertragen. Hier muss man berücksichtigen, dass in diesen Betrieben die gesamte Gewerkschaftsarbeit auf ehrenamtliche Basis erfolgte.

1. In der Anlage 2 wird am Beispiel verdeutlicht, wie viele Gewerkschaftsmitglieder insgesamt in Kommissionen z.B. auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, des Arbeitsrechts, der Kultur u.a. mitgearbeitet haben.

Wie war das aber nun in den Betrieben mit mehr als 500 Gewerkschaftsmitgliedern bzw. Beschäftigten? Wurde da auch die betriebliche Gewerkschaftsarbeit nur mit ehrenamtlichen Kräften bewältigt? **Nein, hier war es anders!**

Durch Beschlüsse des Bundesvorstandes des FDGB wurde in den 60 Jahren geregelt, dass in Betrieben ab 500 Gewerkschaftsmitgliedern eine hauptamtlich bezahlte Planstelle zur Verfügung stand. Weitere Staffellungen gab es dann je nach Mitgliederzahl auch für große Abteilungsgewerkschaftsorganisationen. So gab es in diesen Betrieben Vorsitzende und je nach Größe auch weitere hauptamtlich bezahlte Kräfte bei den Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL) und in großen Abteilungen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

Hier muss allerdings auf folgendes hingewiesen werden:

Die Bezahlung dieser hauptamtlich tätigen betrieblichen Gewerkschaftsfunktionäre erfolgte nicht aus betrieblichen Mitteln. Diese Kolleginnen und Kollegen bekamen ihren Lohn aus gewerkschaftlichen Geldern.

In Wahrnehmung ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung sollten sie in jeder Hinsicht unabhängig vom Betrieb sein. Sie waren auf keinen Fall Angestellte des Betriebes. Sie erhielten deshalb auch keine Jahresendprämie.

In den größten Betrieben, vor allen mit mehr als 1.000 Mitgliedern, gab es wie bereits schon vermerkt, natürlich eine vielseitigere Kommissionsarbeit.**1.)**

Diese ehrenamtlichen Hilfsorgane der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen leisteten eine fachspezifische Arbeit. Sie war eine unerlässliche Hilfe für die Gewerkschaftsleitung qualifizierte Entscheidungen zu treffen, Standpunkte einzunehmen und begründete Vorschläge an die Leiter des Betriebes zu unterbreiten. Das besondere in der Arbeit dieser ehrenamtlichen Kommissionen bestand darin, dass ihre Aufgabenbereiche sich nur auf ein Spezialgebiet begrenzten. So z.B. für die Neuererarbeit, den Arbeitsschutz, die Arbeiterversorgung, die Jugend- und Frauenarbeit u.a.m.

1. Siehe dazu das in der Anlage 3 beigefügte Organigramm über den strukturellen Aufbau der Kommissionen in solchen Betrieben.

Der Wert der spezialisierten Arbeitsweise dieser Kommissionen zeigte sich darin, dass sich die Mitglieder dieser Kommissionen auf Grund der abgegrenzten Arbeitsgebiete gründliche Sach- und Gesetzeskenntnisse aneigneten und qualifizierte Zuarbeiten und sachbezogene Vorschläge vorlegen konnten.

Die Notwendigkeit für die breit gefächerte Bildung der einzelnen Kommissionen ergab sich aus der Vielfalt der gewerkschaftlichen Interessenbereiche. Sie ergab sich aber auch aus dem durch gesetzliche Regelungen den Gewerkschaften für bestimmte Bereiche übertragenen Rechte und Vollmachten, die eine eigenständige gewerkschaftliche Arbeit erforderte.

Ohne diese ehrenamtliche Mitarbeit von Gewerkschaftsmitgliedern wär eine wirksame und qualifizierte gewerkschaftliche Leitungsarbeit, Einflussnahme auf die Leiter der Betriebe, die Ausarbeitung betrieblicher Dokumente wie dem Betriebskollektivvertrag (BKV)) mit seinen Anlagen sowie die Mobilisierung der Werkstätigen für die Erfüllung der Pläne schwer möglich gewesen.

Anliegen dieser Veröffentlichung ist es, diese Breite und Vielfalt der ehrenamtlichen Arbeit der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen in der DDR sichtbar und in bleibender Erinnerung zu halten.**1.)**

Mancher Leser dieser Veröffentlichung wird fragen: Hat es das wirklich so gegeben? War der FDGB mit seinen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften in den Betrieben wirklich so aktiv? **Ja das war so!!**

Dabei wollen wir aber auch nicht verheimlichen, dass die Arbeit der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und ihre Kommissionen nicht überall gleich verlief, dass es Mängel und auch unzufriedenen Gewerkschaftsmitglieder gab, die nicht immer mit der Arbeit ihres Gewerkschaftsvorstandes einverstanden waren.

Wie waren aber nun das Verhältnis und die Zusammenarbeit zwischen der Betriebsparteiorganisation der SED und der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation.

1. Siehe dazu die Anlage 4. Eine umfassende Darstellung, mit welchen konkreten Aufgaben sich die Kommissionen im Einzelnen beschäftigten und welche Rechte und Vollmachten sie dabei hatten.

Eingangs dazu folgende Bemerkung. Es gab viele Funktionsträger des FDGB und der IG/G , die in die Vorstände und Leitungen der SED gewählt wurden und dort eine aktive und vertrauensvolle Arbeit leisteten.

Durch ihren Einfluss trugen sie dazu bei, dass in den Parteiorganen und Leitungen Fragen der Gewerkschaften und ihrer Arbeit so z.B. zur Erfüllung der Pläne, zur weiteren Gestaltung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der Versorgung u.a.m. auf die Tagesordnung kamen und erwirkten dabei ihre Anerkennung und Unterstützung.

Weiterhin gab es in den meisten Betrieben, vor allen in den größeren, einen großen Teil, der ehrenamtlich in gewerkschaftlichen Funktionen aktiv wirkenden Gewerkschaftler, die Mitglied der SED waren. Viele von ihnen traten nach jahrelanger gewerkschaftlicher Arbeit in der BGL, in Gewerkschaftsgruppen oder in Kommissionen in die SED ein, weil die erklärten Ziele der Partei mit ihren Grundvorstellungen über eine von Ausbeutung freier Gesellschaft, für soziale Sicherheit, gesicherten Arbeitsplatz und einer Welt des Friedens und der Völkerverständigung überein stimmten.

Seite an Seite ihrer parteilosen Kollegen arbeiteten sie zusammen, gestalteten die Gewerkschaftsarbeit und sicherten die Vertretung der Interessen ihrer Kollegen. Wer viel redete und wenig konkrete Arbeit leistete wurde nicht wieder gewählt. Das galt für das Mitglied der SED wie für den parteilosen Kollegen. So einfach war das. Die Wahl war geheim.

Es ist nicht Aufgabe dieser Veröffentlichung sich grundsätzlich zum Verhältnis SED und FDGB, der Gestaltung ihres Zusammenwirkens im Verlauf der über 40 jährigen Geschichte der DDR zu äußern. Dazu bedarf es einer differenzierten und vorurteilsfreien Bewertung und geschichtlichen Aufarbeitung. Dazu gehört vor allen aber auch die Phase des Aufstiegs der DDR, der Wiederaufbau und Ausbau der Industrie, die enormen Reparationsleistungen, die für ganz Deutschland erbracht wurden, der Wirtschaftsaufschwung bis in die 70 er Jahre hinein, was im Westen als „ zweites Deutsches Wirtschaftswunder „ anerkannt wurde und die völkerrechtliche

Anerkennung der DDR.

So viel sei aber gesagt. In den gesellschaftlichen Grundfragen, wie der Friedensfrage, der sozialen Frage, der stetigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der sozialen Sicherheit und den Rechten zur Mitwirkung in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft gab es zwischen den Gewerkschaften und der SED eine weitgehende Übereinstimmung und keine gegensätzlichen Interessen. Im Gegenteil. Die bedeutenden und bisher einmaligen Rechte der Gewerkschaften in der Verfassung und im Gesetzbuch der Arbeit wurden nicht ohne oder sogar gegen den Widerstand der SED sondern durch ihre Mitwirkung und Unterstützung und oft durch ihre Initiative und Vorschläge gesellschaftliche Realität.

Es war der 3. FDGB-Kongress, auf den im März 1950 eine neue Satzung beschlossen wurde. Darin sah der FDGB seine Aufgabe in der täglichen Interessenvertretung der Arbeiter, Angestellten und der Angehörigen der Intelligenz, auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen, des Arbeitsschutzes, der Erholung und Freizeitgestaltung. Die Mobilisierung für die wirtschaftlichen Aufgaben rückte in den Vordergrund.

Der FDGB bekannte sich zum Marxismus- Leninismus als politische und weltanschauliche Grundlage jeglicher Gewerkschaftsarbeit und zur führenden Rolle der SED.

Darüber gibt es heute eine differenzierte Bewertung und zum Teil auch eine abrückende und differenzierende Haltung. Sie geht von einer zu frühen Entscheidung, einer Fehleinschätzung des Bewusstseins der Mitglieder bis zur Beurteilung als Fehlentscheidung aus. Wie bereits gesagt, dazu bedarf es weiterer Diskussionen und einer noch objektiveren und vorurteilsfreien geschichtlichen Aufarbeitung.

Wie aber war nun das Verhältnis zwischen der Partei und den Gewerkschaftsorganisationen in den Betrieben.

Es gab nicht wenige Parteileitungen und Parteisekretäre, die den

Gewerkschaftsleitungen praktische Hilfe und Unterstützung in ihrer Arbeit gaben und die Gewerkschaft im Betrieb als selbständig und eigenverantwortlich arbeitende und handelnde Organisation betrachteten und sich dementsprechend auch verhielten.

Trotzdem war das Verhältnis Partei und Gewerkschaft auch im Betrieb zweiseitig. So war offiziell das Reinreden von Parteileitungen in die betriebliche Gewerkschaftsarbeit untersagt und wurde verurteilt, aber es blieb auch nicht aus. Andererseits waren die Beschlüsse der Parteileitungen für den Vorsitzenden der BGL und der Gewerkschaftsfunktionäre, die Mitglied der Partei waren, bindend und sie zur Umsetzung in der gewerkschaftlichen Organisation verpflichtet. Oft waren auch Entscheidungen der BGL abhängig von der Zustimmung der Partei im Betrieb.

Dennoch konnten die Gewerkschaftsorganisationen ihre gesetzlich garantierten Rechte wahrnehmen und eine vielseitige Vertretung der Interessen der Mitglieder sichern sowie ihre Initiativen bei der Erfüllung ihrer Produktionsaufgaben fördern.

Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass es in den letzten Jahren häufig zu Eingriffen in Beschlüsse der Vertrauensvollversammlungen zum Plan und den gewerkschaftlichen Stellungnahmen kam. Ihre Entscheidungen wurden durch Einwirkungen höchster Parteiorgane korrigiert und geändert sowie die Vorschläge, Hinweise und Kritiken der Werktätigen zur Kenntnis genommen, mehr oder weniger formal beantwortet aber geändert wurde nicht.

Das waren Eingriffe in die Ergebnisse und Entscheidungen der demokratisch geführten Plandiskussion und Missachtung der Meinung großer Teile der Werktätigen. Hier hätte ein öffentliches und klares opponieren durch die Gewerkschaften erfolgen müssen.

Trotz allem die Breite ehrenamtliche Mitwirkung vieler tausender von Gewerkschaftsmitgliedern in den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen war Ausdruck und lebendige Praxis eines demokratischen Sozialismus und ein solides Fundament der innergewerkschaftlichen Demokratie.

In dieser Veröffentlichung lassen wir erlebte und gestaltete Praxis der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben, Zahlen, Fakten und Übersichten sprechen. Übernommen aus eigenem Erleben sowie zeitgenössischen und

inzwischen historischen Dokumenten.

Am Ende noch ein Wort zur internationalen Arbeit des FDGB. Hier wurde großes geleistet.

Das Streben für Frieden und sozialen Fortschritt, für die Freiheit der unterdrückten Völker, die Vertiefung des proletarischen Internationalismus und die internationale Solidarität war unverzichtbarer Bestandteil der Tätigkeit des FDGB und seiner IG/G. In diesem Sinne wirkten die Gewerkschaften in der DDR, damit die Kraft der nahezu 500 Millionen in den Gewerkschaften organisierten Werktätigen auf dem Erdball, über alles trennende hinweg noch stärker für den Frieden und den sozialen Fortschritt zum Tragen kam.

Seit dem 1. Januar 1949 war der FDGB Mitglied des Weltgewerkschaftsbundes (WGB). Seine Vertreter und die der IG/G leisteten als gewählte Mitglieder im Generalrat und Büro sowie in den internationalen Berufsvereinigungen (IVG) des WGB eine aktive Arbeit.

Der FDGB unterhielt im Jahre 1987 Beziehungen zu 146 nationalen Gewerkschaftsorganisationen in 107 Ländern und organisierte einen regen Delegationsaustausch. Der Gedanke der Internationalen Solidarität war für die Mitglieder des FDGB Herzenssache. Seit Bestehen des FDGB bis 1989 erbrachten sie Solidaritätsleistungen in Höhe von annähernd **3 Milliarden Mark**.

Diese Zahlen und Fakten sprechen für sich. Die kann man nicht „wegdelegitimieren“. Sie sind und bleiben ein Echtheitsnachweis.

Die Gewerkschaften im Osten Deutschlands in den Jahren 1945 bis 1990 waren und bleiben ein bedeutendes Phänomen, eine in ihrer Vielfalt und Wirkungskraft einmalige gewerkschaftliche Errungenschaft sowie eine Bereicherung und Fortschreibung der Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung.

Mit dieser Veröffentlichung wollen wir gewerkschaftlich interessierten Werktätigen Bürgern, Vertretern der älteren und jüngeren Generation sowie Historikern detaillierte Materialien und Informationen über die Strukturen der ehrenamtlich

wirkenden gewerkschaftlicher Kommissionen, Räte, Ausschüsse sowie über deren Aufgaben in den Betrieben und wichtige soziale Errungenschaften in der DDR übermitteln.

Werner Koch

Anlage: 1

Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund und seine erbrachten Leistungen – Zahlen und Fakten –

- **Im** Freien Deutschen Gewerkschaftsbund mit seinen 16 Industriegewerkschaften und Gewerkschaften (IG / G) waren 1986 9,5 Millionen Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz Mitglied.

Das waren 97,7 % der Gesamtbeschäftigten.

Von den 9,5 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern waren 5 Millionen Frauen und Mädchen. 1,5 Millionen umfasste die Zahl der Jugendlichen im Alter zwischen 15 bis 25 Jahren.

Insgesamt waren 2,5 Millionen Gewerkschaftsmitglieder in ehrenamtlichen Funktionen gewählt. Jede zweite Funktion wurde von einer Frau ausgeübt. 91,3 % der arbeitsfähigen weiblichen Bevölkerung war 1986 berufstätig.

- **Das** Fundament des FDGB und seiner IG / G bildeten 46.692 betriebliche Grundorganisationen mit über 343.000 Gewerkschaftsgruppen. 1986 wurden in Direktwahl 1,6 Millionen Vertrauensleute und weitere Gewerkschaftsgruppenfunktionäre (Kultur- und Arbeitsschutzobmann, Bevollmächtigter für Sozialversicherung und Sportorganisator) gewählt. In Urwahl – direkter und geheimer Wahl – wurden 571.000 Mitglieder in die Abteilungsgewerkschaftsleitungen (AGL), Betriebsgewerkschaftsleitungen (BGL) und Schulgewerkschaftsleitungen (SGL) sowie 112.000 Arbeiterkontrolleure gewählt.
- **Dem** proletarischen Internationalismus und der Klassensolidarität verpflichtet - Grundanliegen der internationalen Arbeit des FDGB. Die internationalen Beziehungen des FDGB waren darauf gerichtet, durch

engagiertes Handeln und vielfältiger Initiativen das aktive Eintreten der internationalen Gewerkschaftsbewegung für Frieden und Abrüstung zu fördern

Der FDGB unterstützt:

- die Beschlüsse der internationalen Arbeiterkonferenz der Ostseeländer, Norwegens und Islands,
- den Berliner Apell (1983) und den Offenen Brief (1984 in Prag) der Gewerkschaften europäischer sozialistischer länder an die Werktätigen und Gewerkschaften Europas,
- das internationale Gewerkschaftstreffen im Rahmen der Weltversammlung „ Für Frieden und Leben, gegen Atomkrieg ! (1983 in Prag)
- den internationalen Dialog „ Gewerkschaften und Frieden „ (1983 in Sofia)

Die 1014 Delegierten aus 145 Ländern, sie vertreten 432 Gewerkschaftsorganisationen (301 davon gehören **nicht** dem WGB an) mit mehr als 296 Millionen Mitgliedern beschließen das Hauptdokument des XI. Weltgewerkschaftskongresses 1986 in Berlin „ Die Verhinderung eines Nuklearkrieges und die Abschaffung der Kernwaffen sind für die gesamte Menschheit lebenswichtige und dringliche Aufgaben.

Die Gewerkschaften der DDR verbunden mit dem Kampf der Gewerkschaften der kapitalistischen Länder und an der Seite der Gewerkschaften Asiens, Afrikas und Lateinamerikas.

Ein Schiff mit Solidaritätsfracht für die streikenden britischen Bergarbeiter verlässt im Oktober 1984 den Rostocker Hafen. Eine Solidaritätsaktion des WGB – finanziert von den Gewerkschaften der DDR, der CSSR, der Volksrepublik Polen und UdSSR.

Auf Einladung des FDGB weilen 360 Bergarbeiterfrauen mit ihren Kindern zur Erholung in der DDR.

Jährlich verleben junge Gewerkschafter aus mehr als 20 Länder im internationalen Jugenderholungszentrum „ Pierre Semard „ in Ferch Tage der Erholung und Entspannung.

Seit dem 10. FDGB- Kongress besuchen 302 Gewerkschaftsdelegationen aus Afrika, Asien und Lateinamerika die DDR und informieren sich über die Arbeit des FDGB.

Zwischen dem 10. Und 11. FDGB- Kongress finanziert der FDGB im Rahmen seiner internationalen Arbeit Aktionen der Solidarität mit insgesamt **850,4 Millionen Mark**.

Davon unter anderem:

519,9 Millionen Mark

an das Solidaritätskomitee der DDR für zentrale Solidaritätsaktionen zur Finanzierung von Werkstattausrüstungen, medizinischen Einrichtungen, Medikamenten, Zelten, Textilien, Lehrmitteln und Ausbildung ausländischer Studenten an Hoch- und Fachschulen in der DDR,

74,3 Millionen Mark

direkt für das Studium, die Berufsausbildung, Heilbehandlung und Betreuung ausländischer Gewerkschafter in der DDR. Seit Beginn der Ausländerausbildung in Jahre 1959 haben bis 1986 3.600 Gewerkschafter aus 91 Staaten die Gewerkschaftshochschule in Bernau absolviert. Von 1960 – 1986 erhielten mehr als 1000 Gewerkschafter aus 61 Ländern eine Berufs- , Fach- oder Hochschulausbildung.

Seit 1970 wurden mehr als 1.400 ausländische Gewerkschaftskollegen aus 60 Ländern medizinisch behandelt oder bekamen eine Kur in der DDR.

24,7 Millionen Mark

Als Mitgliedsbeitrag und beitrag für den internationalen Solidaritätsfonds des Weltgewerkschaftsbundes (WGB) sowie für die Unterstützung der Arbeit der dem WGB angeschlossenen internationalen Berufsvereinigungen.

225,4 Millionen Mark

zur Finanzierung der kulturellen und sozialen Betreuung der Gewerkschaftsveteranen der DDR.

Durch die illustrierte - **FDGB- Rundschau**- werden Gewerkschafter in 104 Ländern über die Tätigkeit des FDGB ,und seine Solidaritätsaktionen und -leistungen monatlich informiert.

- **61** Abgeordnete und 25 Nachfolgekandidaten des FDGB wurden in die Volkskammer der DDR gewählt. Sie war damit die zweitstärkste Fraktion. Der Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik ist Mandatsträger des FDGB.

Der Stadtverordnetenversammlung von Berlin und den Bezirkstagen gehören 404 Abgeordnete und 145 Nachfolgekandidaten an, die vom FDGB nominiert wurden.

Insgesamt 30.186, vom FDGB nominierte Abgeordnete und 12.782 Nachfolgekandidaten gab es in den Volksvertretungen der Städte, Kreise und Gemeinden.

- **Die** von den Gewerkschaften organisierte Neuererbewegung erbrachte 1986 den bis dahin höchsten gesellschaftlichen Nutzen von 6,12 Milliarden Mark.

- **Durch** Einflussnahme und Vorschlag der Gewerkschaft wurden in der Zeit von 1982 bis 1986 in Industrie, Bauwesen und Verkehr jährlich 240.000 Arbeitsplätze umgestaltet.

Für 410.000 Werkstätige wurden damit Arbeiterschwernisse beseitigt.

- **Jeder** 5. Werkstätige arbeitet 1986 in der 40 Stundenwoche. Sie gilt für jeden Werkstätigen im Dreischichtsystem und für Mütter mit 2 und mehr Kindern.

Für mehr als eine halbe Millionen Zweischichtarbeiter beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden.

- **Bis** 1990 wurden insgesamt 3,5 Millionen Wohnungen neu gebaut bzw. modernisiert. Dadurch wurden die Wohnbedingungen für 10,5 Millionen Bürger verbessert.

Mit diesem Wohnungsbauprogramm wurde das große Ziel der Arbeiterbewegung, die Wohnungsfrage als soziales Problem zu lösen, verwirklicht.

Zwei Drittel aller Neubauwohnungen erhielten Arbeiterfamilien. Junge Eheleute zogen in jede 4. Neubauwohnung.

Der Mietpreis in der DDR betrug 0,80 bis 1,25 Mark je Quadratmeter, was nur annähernd 3 % des Haushaltneutoeinkommens der Arbeiter und Angestelltenhaushalte entsprach.

Das durchschnittliche monatliche Brutto-Arbeitseinkommen der vollbeschäftigten Arbeiter und Angestellten in den volkseigenen Betrieben hat sich von 1.056 Mark im Jahre 1982 bis 1986 auf 1.170 Mark erhöht.

In den Jahren von 1981 bis 1985 wurden den Arbeiterwohngenossenschaften 186.591 Neubauwohnungen übergeben und ihr Anteil erhöhte sich 1986 bis 1990 auf 42-45 %.

Die DDR hat mit mehr als 400 Wohnungen je 1.000 Einwohner und durchschnittlich 26 Quadratmeter Wohnfläche pro Person ein damals international hohes Niveau erreicht.

- **Ab** 1987 erhöhte sich das Kindergeld von 20,00 auf 50,00 Mark, für das zweite Kind von 20 auf 100 Mark und für das dritte und jedes weitere Kind von 100 auf 150 Mark.
- **Der** Kultur- und Sozialfonds - Hauptfinanzierungsquelle für die Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen in den Betrieben. Er wurde von vielen Gewerkschaftsmitgliedern als „Zweite Lohntüte“ bezeichnet.

1986 wurden allein aus diesen Fonds rund 5,2 Milliarden Mark verausgabt

- **An** den 1985 in den 356 Klub- und Kulturhäusern durchgeführte 234.560 Veranstaltungen nehmen über 2,3 Millionen Besucher teil
Der Bestand an Büchern der Gewerkschaftsbibliotheken in den Betrieben beträgt 1985 9,9 Millionen Bücher mit 14,2 Millionen Entleihungen.

200.000 Werktätige beteiligten sich an den von den Gewerkschaften geleiteten künstlerischen Volksschaffen in 12.800 volkskünstlerischen Gruppen und Zirkeln, darunter

32.450 in Chören und Singegruppen

- 23.125 in Zirkeln des bildnerischen Volksschaffen
- 19.100 in Arbeitertheatern und Cabareten
- 16.730 in Tanzgruppen und Zirkeln
- 14.350 in Exempels und Arbeitervarietes
- 12.650 in Amateurfilm und Fotozirkeln
- 4.450 in Tanzkapellen und Bands
- 3.050 in Zirkeln schreibender und komponierender Arbeiter.
- **An** den über 30.000 Betriebssportfesten mit volkssportlichen Wettbewerben beteiligten sich 1986 über 1,5 Millionen Werktätige und Familienangehörige.

Der Bundesvorstand des FDGB stiftet 30 Wanderpokale für den Wettkampfsport der Sportverbände des Deutschen Turn und Sportbundes (DTSB) in 13 Sportarten bzw. Disziplinen, darunter den seit 1949 ausgetragenen populären Fußballpokal für Männermannschaften.

Erster Pokalsieger 1949 - Betriebssportgemeinschaft Waggonbau Dessau, letzter Pokalsieger 1990/91 Hansa Rostock.

An diesen Pokalwettbewerben beteiligten sich 1986 annähernd 2.300 Mannschaften.

Im Rahmen der Arbeiterversorgung können 1986 4,5 Millionen Werktätige eine warme Hauptmahlzeit einnehmen.

In den Betrieben mit eigener Werkküche beteiligten sich 77 von 100 Beschäftigten täglich am Mittagessen.

Der Anteil der Essenpreise für jede warme Hauptmahlzeit beträgt:

unter 0,70 Mark	=	35,2 %
von 0,70 bis 1,00 Mark	=	48,9 %
von 1,00 bis 1,50 Mark	=	12,5 %
von 1,50 bis 2,00 Mark	=	2,5 %
und mehr als 2,00 Mark	=	0,9 %

Die Pausen- und Imbißversorgung wird von mehr als 90 % der Beschäftigten in Anspruch genommen.

Aus dem Staatshaushalt werden jährlich 2 Milliarden Mark für die Arbeiterversorgung bereit gestellt. Hinzu kommen rund 40 % der Mittel aus Kultur- und Sozialfonds.

- **Insgesamt** 5,1 Millionen Ferienreisen werden im Jahre 1987 für die Gewerkschaftsmitglieder und Belegschaftsangehörigen zur Verfügung gestellt.

Der FDGB-Urlauber trägt im Durchschnitt nur etwa ein Viertel der tatsächlichen Kosten seines Erholungsaufenthaltes selbst. Aus Mitteln der Gewerkschaften und des Staates werden 175 Mark Zuschüsse je Reise gewährt.

Für Kinder zwischen 2 und 16 Jahren sind bei einem 13 tägigen Aufenthalt lediglich 30 Mark zu zahlen.

Einen erholsamen Urlaub erleben die Gewerkschaftsmitglieder in:

- 694 FDGB-Heimen
- 371 vom FDGB vertraglich genutzten Einrichtungen
- 5 Ferienhotels
- 1 FDGB-Urlauberschiff
- 72.500 betrieblichen Erholungseinrichtungen sowie

Zahlreichen Unterkünften bei privaten Vermietern , mit denen Verträge abgeschlossen waren und im Rahmen des internationalen Urlauberaustausches.

- **Bei** der Feriengestaltung für 2 Millionen Schüler erbringen die Gewerkschaften einen bedeutenden eigenen Beitrag.
In 5.000 Betriebsferienlager erholen sich in jedem Jahr 800.000 Kinder der Betriebsangehörigen bei Spiel, Sport, wandern und Touristik.
Darüber hinaus fahren jährlich 700.000 Kinder mit ihren Eltern in FDGB oder Betriebsferienheime.
Die Vorstände des FDGB sowie BGL und ihre Kinderkommissionen bereiten dazu jährlich in Lehrgängen rund 9.000 Gruppenleiter und Helfer für ihre Tätigkeit im Betriebskinderferienlager vor.
Aus dem Staatshaushalt, dem Kultur- und Sozialfonds und weiteren finanziellen Mitteln der Betriebe sowie aus der Gewerkschaftskasse des Betriebes werden in jedem Jahr 700 Millionen Mark für die Feriengestaltung der Kinder im Schulalter zur Verfügung gestellt.
Der Preis für einen zwei oder dreiwöchigen Aufenthalt in einem Betriebsferienlager beträgt für den Betriebsangehörigen

- bis zu 2 Kindern = 4,00 Mark
 - bei 3 Kindern = 3,00 Mark
 - bei mehr als 3 Kindern = 2,00 Mark
- wöchentlich je Kind.

- **Einen** Kleingarten oder Erholungsgrundstück besaßen 1986 53 % aller Haushalte der DDR. Davon waren 70 % Arbeiter und Angestellte. Viele Gewerkschaftler waren in ihrer Freizeit Kleingärtner oder Wochenendsiedler.

Eine Bilanz - die sich sehen lassen kann. Sie ist bei weiten nicht vollständig.

Das alles wurde erreicht dank der aktiven Mitwirkung der Gewerkschaftsmitglieder und ihrer fleißigen Arbeit.

Sie ist einmalig in der deutschen Sozialgeschichte und der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung.

So war er, der FDGB, eine große deutsche Gewerkschaft. 1.)

- 1.) Diese Angaben und Zahlen wurden aus dem „Protokoll des 11. FDGB-Kongresses“, 1. Auflage Verlag Tribüne 1987 (516) 1247- Lizenz 2-102/87 und der „Bilanz gewerkschaftlicher Interessenvertretung - Der FDGB zwischen dem 10. Und 11. FDGB-Kongresses“ 1. Auflage Verlag Tribüne Berlin 1987. 2687-Lizenz 2-101/87 „ entnommen.

Anlage. 2

Übersicht über die Anzahl der insgesamt in den jeweiligen Kommissionen aktiv tätigen Gewerkschaftsmitglieder und die darüber hinaus einbezogenen ehrenamtlichen Funktionsträger.

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass in der Übersicht nur Angaben von den Kommissionen enthalten sind, über deren Arbeit zentrale Erfassungen vorlagen. An anderer Stelle wurde bereits darauf aufmerksam gemacht, dass es neben der ehrenamtlichen Arbeit in den Kommissionen auch eine beträchtliche Zahl ehrenamtlich wirkender Gewerkschaftsmitglieder gab, die auf dem gleichen Aufgabengebiet in der Gewerkschaftsgruppen tätig waren. So z.B. auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, der Kultur, der Sozialversicherung und des Sportes.

Darum war es auch eine besondere Aufgabe der Kommissionen der BGL`n, mit den auf den gleichen Aufgabengebiet in den Gewerkschaftsgruppen wirkenden Funktionsträgern zusammen zu arbeiten, sie einzubeziehen, ihnen fachspezifische Unterstützung zu geben sowie Schulungen und Erfahrungsaustausche durchzuführen.

Das sollte man natürlich bei der Bewertung des Ausmaßes der Mitarbeit ehrenamtlicher Kräfte in den gewerkschaftlichen Kommissionen nicht unerwähnt lassen.

Konkretes dazu auch in der Anlage 4.

Wie groß war aber nun die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, die in den verschiedenen Kommissionen insgesamt aktiv tätig waren.

Dazu folgende Beispiele:

Zum Arbeitsschutz:

1986 bestehen in den Betrieben:

- 14.087 Arbeitsschutzkommissionen in denen 82.918 Mitglieder mitarbeiten.

Diese Kommissionen sichern eine enge Zusammenarbeit mit den 318.129 gewählten gewerkschaftlichen Arbeitsschutzobleuten und unterstützen sie in ihrer Tätigkeit.

1986 werden von den Arbeitsschutzkommissionen und ehrenamtlichen Arbeitsschutzinspektoren sowie Arbeitsschutzobleuten mehr als 100.000 gezielte Kontrollen durchgeführt und in deren Ergebnis ca. 25.000 Auflagen zur Mängelbeseitigung erteilt worden.

Zur Neuererarbeit:

Insgesamt arbeiten in den Betrieben 11.857 gewerkschaftliche Neuereraktive mit 71.239 Gewerkschaftsmitgliedern, 34 % aller Beschäftigten der Volkswirtschaft beteiligten sich an der Neuererbewegung.

Zum Arbeitsrecht:

1986 bestehen in den Betrieben 6.454 Rechtskommissionen mit 29.269 Mitgliedern

1986 bestehen in den Betrieben 6.454 Rechtskommissionen mit 29.269 Mitgliedern. Durch ihre Einflussnahme und Mitwirkung sichern sie, dass mehr als 17.000 Gewerkschaftsmitglieder in den Jahren 1981 bis 1986 eine kostenlose Rechtshilfe in arbeitsrechtlichen Verfahren erhalten.

Zur Kultur und Bildung:

In den Betrieben bestehen bei den Gewerkschaftsleitungen 1986 11.480 Kultur- und Bildungskommissionen.

69.391 Gewerkschaftsmitglieder sind in diesen Kommissionen aktiv tätig. Sie arbeiteten eng mit 333.487 Kulturobleuten der Gewerkschaftsgruppen zusammen, führen Beratungen und Schulungen durch und helfen bei der Verwirklichung der Kultur- und Bildungspläne der Gewerkschaftsgruppen. Durch ihre Einflussnahme sichern sie, dass etwa 7.000 gewerkschaftlich geförderte Volkskunstgruppen von Berufskünstlern fachlich angeleitet werden.

Zu den Küchenkommissionen :

In Betrieben mit eigener Werkküche bestehen annähernd 8.000 Küchenkommissionen.

4.5 Millionen Werktätige nehmen täglich eine warme Hauptmahlzeit ein, das sind 77 % aller Berufstätigen.

Zu den Wohnungskommissionen:

1986 bestehen in den Betrieben annähernd 7.000 Wohnungskommissionen. Sie nehmen Einfluss, das sich vor allem die Wohnbedingungen für Arbeiterfamilien, junge Leute und Schichtarbeiter verbessern.

Zur sozialen und gesundheitlichen Betreuung und Versorgung:

Eine verantwortungsbewusste Mitarbeit bei der sozialen und gesundheitlichen Betreuung und Versorgung der Werktätigen leisten die mehr als 400.000 ehrenamtlichen Mitglieder der Räte für Sozialversicherung, Kurenkommissionen, 331.219 Bevollmächtigten für Sozialversicherung der Gewerkschaftsgruppen und die bei Verwaltungen der Sozialversicherung bestehenden Beschwerdekommisionen.

Die Ausgaben je Versicherten betragen 1985 in Durchschnitt 1.886 Mark.

Die gewerkschaftlich geleitete Sozialversicherung gewährt und finanziert jährlich mehr als 333.000 Kuren für Erwachsene und Kinder.

Über 1.400 gewerkschaftliche Kurenkommissionen beschließen und vergeben die Kuren vorrangig an Arbeiter, Schichtarbeiter, werktätige Frauen mit Kindern sowie an Werktätige, die unter erschwerten Bedingungen arbeiten.

Zur Förderung der Frauen:

In 1.113 gewerkschaftlichen Frauenkommissionen sind 84.593 Frauen aktiv tätig.

Zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit:

30.703 junge Gewerkschaftsmitglieder beteiligten sich in 5.834 Jugendausschüssen an der gewerkschaftlichen Arbeit zur Förderung der Jugend.

Arbeiterkontrolle der Gewerkschaften:

112.774 Gewerkschaftsmitglieder wurden 1985 als Arbeiterkontrolleure gewählt.

Zwischen 10. Und 11. FDGB Kongress beteiligten sich 2.146.435

Arbeiterkontrolleure, Spezialisten und Sachverständige an Kontrolleinsätzen.

Anlage : 4

Über die Aufgaben, Rechte und Arbeitsweisen der Kommissionen bei der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen (BGL) .

Die bei den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen durch entsprechende Beschlüsse zu bildenden Kommissionen, Ausschüsse, Räte und Arbeitsgruppen waren ihrer Stellung nach Hilfsorgane der Leitung. Sie waren keine gewählten Gewerkschaftsorgane.

Die Mitglieder dieser Kommissionen wurden auf Beschluss der BGL berufen. In der Regel war der Vorsitzende der Kommission Mitglied der betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Diese Kommissionen übten ihre Tätigkeit als beratende und zuarbeitende Hilfsorgane aus. Sie waren aber auch sogleich an der Durchführung von Beschlüssen der Leitung und Gesetze beteiligt.

Es gab aber auch einzelne Kommissionen, die mit besonderen Rechten und Vollmachten ausgerüstet waren, die sich aus Gesetzen, Rechtsvorschriften und Beschlüssen ergaben

.Grundaufgabe der gewerkschaftlichen Kommissionen war es, Ihrer Leitung sachkundig und fördernd zu helfen, damit die betriebliche Gewerkschaftsorganisation und ihre Organe ihre vielseitigen verfassungsrechtlichen Rechte im Betrieb umfassend wahrnehmen konnten.

Ihre Arbeitsweise bestand im Wesentlichen darin:

sich mit den für die jeweilige Kommission abgegrenzten spezifischen Bereich zu lösenden Aufgaben zu beschäftigen,

sich mit den dafür entsprechenden Gewerkschaftsbeschlüssen und gesetzlichen Regelungen vertraut zu machen,

zu bestimmten Fragen und Aufgabenkomplexen dieser Bereiche gewerkschaftliche Standpunkte, Stellungnahmen und Beschlussvorschläge für ihre Leitung auszuarbeiten bzw. zu unterbreiten.

Kontrollen über die Einhaltung von Gesetzen und Durchsetzung von Beschlüssen bei den Leitern des Betriebes und den Leitern nachgeordneter Betriebsbereiche durchzuführen und

auf die Durchführung von Beschlüssen der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen Einfluss zu nehmen bzw. ihre Durchführung zu organisieren.

Von Bedeutung für die Arbeit der gewerkschaftlichen Kommissionen ist es, dass es dazu im Gesetzbuch der Arbeit (AGB) der DDR §27 eine besondere gesetzliche Vorgabe gab, die den Betriebsleitern und die leitenden Mitarbeiter verpflichtete

Die Tätigkeit der gewerkschaftlichen Kommissionen zu unterstützen,
auf Verlangen an den Beratungen der gewerkschaftlichen Kommission teilnehmen,
und für ihre Tätigkeit notwendige Unterlagen bereit zu stellen.

Mit welchen gewerkschaftsspezifischen Aufgaben und Problemen sich die einzelnen Kommissionen nun konkret beschäftigten und welche Rechte ihnen dabei übertragen wurden, soll im Folgenden sichtbar gemacht werden.

Die gewerkschaftliche Kommission Arbeit und Löhne:

Die Arbeit im volkseigenen Betrieb war frei von Ausbeutung und Unterdrückung, sie ermöglichte eine bewusste und schöpferische Tätigkeit jedes Werktätigen.

Das Arbeitsgesetzbuch der DDR (**AGB**) war die grundlegende in sich geschlossene Regelung des sozialistischen Arbeitsrechts und ermöglichte eine hohe Rechtssicherheit.

Zum ersten Mal in der Geschichte Deutschlands gab es so ein umfassendes Arbeitsrecht. Es war Garant für die Gewährung der verfassungsmäßig garantierten Grundrechte der Werktätigen.

Dieses neue sozialistische Arbeitsrecht umfasste:

- das Recht auf Arbeit, Mitbestimmung und Mitgestaltung,
- das Recht auf Bildung, auf Freizeit und Erholung,
- das Recht auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft,
- das Recht auf Teilnahme am kulturellen Leben,
- das Recht auf Fürsorge im Alter und bei Invalidität und
- das Recht auf materielle Sicherheit bei Krankheit und Unfällen.

Ein wesentlicher Bestandteil davon waren Fragen der Organisation der Arbeit und der Lohngestaltung. Diesen Schwerpunkten widmete sich die Kommission für Arbeit und Löhne in den Betrieben.

Zu den Aufgabenbereich dieser Kommission gehörten:

Die Unterstützung der Leitung bei der Organisierung des sozialistischen Wettbewerbs und der Förderung der Bewegung der Kollektive der sozialistischen Arbeit durch Einbringung von Vorschläge und Durchführung von Erfahrungsaustauschen,

Die Behandlung von Lohnfragen und Unterbreitung von Vorschlägen zur weiteren Verbesserung der Lohngestaltung,

Die Kontrolle über die Verwendung des Lohn-, Prämien- und Leistungsfonds,

Die Förderung, Einflussnahme und Kontrolle zur Gestaltung einer vorbildlichen Arbeitsorganisation, einer hohen Arbeitsdisziplin sowie Ordnung und Sicherheit im Arbeitsprozess,

Die Einflussnahme, Mitarbeit und Kontrolle bei der Vorbereitung, den Abschluss, bei der Änderung sowie bei der Auflösung von Arbeitsverträgen, bei Beurteilungen und bei anderen Personalangelegenheiten,

Die Unterstützung und Mitarbeit bei der Organisierung der ständigen Produktionsberatungen und Kontrolle der Verwirklichung ihrer Beschlüsse,

Die Erarbeitung von Vorschlägen für die Planung und Verwendung des Lohn- und Prämienfonds für den BKV, Kontrolle der Verwirklichung der Verpflichtungen im BKV und Erarbeitung von Einschätzungen für die Rechenschaftslegungen,

Die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiet der Arbeitsnormen und der Kennzahlen der Arbeitsleistungen sowie

Die Kontrolle und Einflussnahme auf die Erarbeitung und Einhaltung der Betrieblichen Arbeitsordnung.

Die ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Organe für Arbeitsschutz

Sichere Arbeitsbedingungen und der Schutz der Werktätigen im Arbeitsprozess, das war für den FDGB, seine IG/G und die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen ein vorrangiges Anliegen.

Dazu bedurfte es auch spezieller gewerkschaftlicher ehrenamtlicher Organe. Zu diesen Organen gehörten die ehrenamtlichen Arbeitsschutzkommissionen, die

Arbeitsschutzinspektoren und die über 315.000 gewählten Arbeitsschutzobleute aus den Gewerkschaftsgruppen.

Wichtige Grundlage ihrer Arbeit war das Arbeitsgesetzbuch (AGB).

10 Kapitel „ Arbeits- und Gesundheitsschutz „

Dort waren die Pflichten der Betriebe für den Arbeitsschutz in ihren Grundsätzen und die Rechte der Gewerkschaften verankert.

Danach war der Betrieb verpflichtet, den Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft der Werkstätigen vor allem durch die Gestaltung erschwernisfreier sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördernder Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

In diesem Kapitel waren auch sogleich die umfassenden Rechte der gewerkschaftlichen Organe des Arbeitsschutzes enthalten.

Zu den Aufgaben und Rechten der Arbeitsschutzkommissionen, der ehrenamtlichen Arbeitsschutzinspektoren und Arbeitsschutzobleuten gehörten:

Arbeitsschutzmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten zur Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu überprüfen,

Ermittlungen, Untersuchungen über Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Arbeiterschwernisse vorzunehmen, darüber Berichte anzufertigen und die Beseitigung von Mängeln zu veranlassen,

Die in Kontrollen ermittelten Mängel in die Arbeitsschutzkontrollbücher einzutragen und deren Beseitigung zu überprüfen,

Die regelmäßig während der Arbeitszeit durchzuführenden Arbeitsschutzbelehrungen vor allen Arbeitsaufnahmen, bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit, bei Veränderung von Arbeitsbedingungen sowie nach besonderen Vorkommnissen und die schriftliche Nachweisführung darüber

zu überprüfen.

besondere Kontrollen der Erhaltung der für die werktätige Frauen und Jugendliche unter 18 Jahren bestehenden Schutzbestimmungen durchzuführen und deren Ergebnisse der Leitung zu übermitteln,
an Untersuchungen von Arbeitsunfällen teilzunehmen und die Beseitigung der Ursachen zu kontrollieren,
regelmäßige Schulungen und Arbeitsberatungen mit den Arbeitsschutzobleuten der Gewerkschaftsgruppen durchzuführen und

die BGL laufend durch entsprechende Berichte, Analysen und Einschätzungen über den Arbeitsschutz zu informieren.

Die Rechtskommission

Dazu eine Vorbemerkung:

Rechtskommissionen bei der betrieblichen Gewerkschaftsleitung (BGL)
Wurden nur in den Betrieben gebildet, wo Konfliktkommissionen bestanden.
Konfliktkommissionen wurden nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gebildet. 1.)

Einen aktiven Beitrag bei der Gestaltung der sozialistischen Rechtsordnung leisteten die Vorstände der Gewerkschaften und Betriebsgewerkschaftsorganisationen.

Er umfasste die:

Wahrnehmung des Rechts auf Gesetzesinitiative,

die aktive Teilnahme an der Ausarbeitung der Rechtsvorschriften einschließlich

1.) siehe dazu auch den Abschnitt Konfliktkommissionen

der Rahmenkollektivverträge,

konsequente Einwirkung für die Einhaltung des sozialistischen Arbeitsrechts
in den Betrieben und

gesellschaftliche Kontrolle über die Wahrung der gesetzlich garantierten Rechte
der Werktätigen.

Im Arbeitsgesetzbuch der DDR wurden in umfassender Weise die gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte garantiert. Die Gewerkschaften hatten das Vereinbarungsrecht, Vorschlagsrecht, Zustimmungsrecht, Informationsrecht und Kontrollrecht.

Einen großen Anteil bei der Durchsetzung dieser gewerkschaftlichen Rechte in den Betrieben hatten die über 29.000 Rechtskommissionen der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen.

Zu den Aufgaben der Rechtskommissionen gehörten:

die Mitwirkung bei der Kontrolle über die Einhaltung der verfassungsmäßig garantierte Rechte auf Arbeit, Lohn, Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft und der dazu im Betriebskollektivvertrag (BKV) enthaltenen Verpflichtungen,

von den zuständigen Leiter Auskünfte und Stellungnahmen anzufordern und Einblick in Unterlagen zu nehmen,

vorzuschlagen, dass bei Verletzungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen die Gesetzlichkeit wieder hergestellt und erforderlichenfalls die Verantwortlichen moralisch oder materiell zur Verantwortung gezogen werden,

die Anleitung, Schulung und Unterstützung der Konfliktkommission, die in den Abteilungsgewerkschaftsorganisationen bestanden,

Zu sichern, dass bei Arbeitsrechtstreitigkeiten vor Gericht eine gewerkschaftliche Vertretung des betroffenen Gewerkschaftsmitgliedes bzw. Betriebsangehörigen gewährleistet ist und

Vorschläge und Verpflichtungen zur Gestaltung und Einhaltung des betrieblichen Arbeitsrechts im Betriebskollektivvertrag einzubringen.

Das Neuereraktiv

Maßgeblich für die Arbeit der Neuereraktive der BGL'n waren die Beschlüsse des FDGB und der IG/G sowie das Gesetzbuch der Arbeit und hier besonders die **§§ 22, 27, 36 und 75.**

Zu ihren speziellen Aufgaben gehörten:

Der Gewerkschaftsleitung zu helfen, Einfluss zu nehmen, um zu sichern, dass die Rechte der Werktätigen auf die aktive Teilnahme im sozialistischen Wettbewerb und der Neuererbewegung sowie auf moralische und materielle Anerkennung ihrer Neuererleistungen durchgesetzt werden,

zu beraten und Vorschläge für die Gewerkschaftsleitung zu unterbreiten, um den gewerkschaftlichen Einfluss auf die Leitung und Planung der Neuererbewegung zu sichern,

sich mit der kollektiven Neuerertätigkeit zu beschäftigen und dazu Vorschläge zu deren Förderung zu unterbreiten sowie für die BGL die gewerkschaftliche Zustimmung von Neuerervereinbarungen vorzubereiten und vorzuschlagen,

zur Sicherung der gewerkschaftlichen Einflussnahme auf die weitere Entwicklung und Entfaltung der Neuererbewegung Erfahrungsaustausche und

Neuererkonferenzen vorzuschlagen bzw. auch selber zu organisieren, die
Nachnutzung von Neuerervorschlägen zu kontrollieren und durchzusetzen
und

zur Wahrung der Rechte der Neuerer und ihrer Förderung, Vorschläge zur
Aufnahme von Maßnahmen im Betriebskollektivvertrag (BKV), zur moralischen
und materiellen Anerkennung, zur Ehrung der besten Neuerer und Neuerer-
Kollektive zu erarbeiten und einzubringen sowie die Organisierung der
„ **Messe der Meister von Morgen** „ (MMM) zu unterstützen.

Die Kommission für Kultur und Bildung

Die Sicherung des Rechts auf Teilnahme am kulturellen und der Aus- und
Weiterbildung war für die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen ein wichtiger
Teil ihrer Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Tätigkeit.

Durch ein vielseitiges Angebot ermöglichten die Gewerkschaften für ihre Mitglieder,
alle Werktätigen und Familienangehörigen die Teilnahme am geistig- kulturellen
Leben. Das umfasste den Besuch von Theateraufführungen, Musik- und Film-
Veranstaltungen, der Gewerkschaftsbibliotheken und die Mitwirkung in den 12.800
gewerkschaftlich geleiteten künstlerischen Gruppen und Zirkeln.

Zentren und Treffpunkte waren die 356 Club- und Kulturhäuser der Gewerkschaften
mit einem jährlichen Besuch von über 20 Millionen Werktätiger (Stand 1985)

Die Gewerkschaftsgruppen gestalteten ihr geistig- kulturelles Leben auf der Grund-
lage von Kultur- und Bildungsplänen.

Kulturfeste, Erfahrungsaustausche und Leistungsschauen waren die jährlich statt-
findenden Betriebsfestspiele und aller zwei Jahre durchgeführten zentralen
Arbeiterfestspiele.

Es bleibt festzuhalten, die gesamte Leitung und Organisation der kulturellen Arbeit in den Betrieben erfolgte durch die BGL mit Unterstützung ihrer Kulturkommissionen und anderer gewerkschaftlicher Organe und wurde auch so vom Gesetzgeber garantiert.

Die gesetzliche Grundlage dafür war im Arbeitsgesetzbuch im

11. Kapitel „ geistig, kulturelles und sportliches Leben „

gegeben.

Zur Verwirklichung des Rechts auf Teilnahme am kulturellen Leben an Körperkultur und Sport waren die Betriebe u.a. verpflichtet.

die geistig- kulturelle und sportliche Betätigung der Werktätigen des Betriebes und ihrer Familienangehörigen zu fördern,

die betrieblichen Kultur, Jugend- und Sporteinrichtungen und die finanziellen Fonds zweckentsprechend einzusetzen und effektiv zu nutzen,

die materiellen, finanziellen und personellen Voraussetzungen für die Unterhaltung und Instandsetzung der betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen zu schaffen und die dafür erforderlichen Maßnahmen im Plan aufzunehmen sowie den planmäßigen Ausbau dieser Einrichtungen zu gewährleisten,

das die Kultureinrichtungen des Betriebes, wie Kulturhäuser, Clubs und Bibliotheken den Betriebsgewerkschaftsorganisationen unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden und

zu sichern, dass der Leitung der Kulturellen Arbeit durch die BGL ungehindert wahrgenommen werden kann, sie über die Nutzung der Einrichtungen entscheidet sowie den Leiter und kulturpolitischen Mitarbeiter bestimmt.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Kommission Kultur- und Bildung- für den Bereich Kultur gehörten:

- Die Einflussnahme auf die Bildung und Arbeit von Volkskunst- und Kulturgruppen,
- die Regelung der Nutzungszeit in den kulturellen Einrichtungen durch diese Gruppen,
- die Mitwirkung bei der Ausarbeitung der Veranstaltungspläne durch die Leitung der Club- und Kulturhäuser,
- die Vorbereitung und Durchführung der von der BGL beschlossenen Betriebsfestspiele,
- die regelmäßige Durchführung von Beratungen und Schulungen mit Kultur-obleuten der Gewerkschaftsgruppen,
- die Information der BGL über den Stand der Entwicklung der kulturellen Arbeit und notwendigen Veränderungen und
- die Ausarbeitung von Vorschlägen zur Planung und Ausarbeitung des BKV und Einschätzungen über deren Verwirklichung.

Die Aus- und Weiterbildung der Werktätigen im Arbeitsrechtsverhältnis war ein wichtiger Bestandteil der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und fand u.a. auch in den Kultur- und Bildungsplänen der Gewerkschaftsgruppen seinen Niederschlag. So waren 1986 1,7 Millionen Werktätige, darunter 640.000 Frauen an der Weiterbildung beteiligt.

Grundlage für die Aus- und Weiterbildung war auch hier das Arbeitsgesetzbuch

7. Kapitel „ Aus – und Weiterbildung „

Demnach war der Betrieb für die rechtzeitige und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Werktätigen verantwortlich und hatte im Plan des Betriebes die materiellen, personellen und finanziellen Voraussetzungen zu schaffen.

Dabei wurden die Leiter der Betriebe und leitende Mitarbeiter verpflichtet mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammen zu arbeiten.

Zu den Aufgaben der Betriebsleiter gehören:

- Gewinnung der Werkstätigen für die geplanten Qualifizierungsmaßnahmen
- Qualifizierung der Werkstätigen, die sich durch die Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe ergaben und Sicherung ihres Einsatzes,
- besondere Förderung der Frauen zur Qualifizierung als Facharbeiterin und der Jugendlichen,
- die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen, wo den Werkstätigen Ziel und die Durchführung der Qualifizierung zu erläutern ist,
- die an den Aus- und Weiterbildung teilnehmenden Werkstätigen durch individuelle Gestaltung der Arbeitszeit und Freistellungen, Patenschaften, Erfahrungsaustausche und Erstattung persönlicher Aufwendungen zu unterstützen und im BKV zu vereinbaren,
- die Teilnahme an der geplanten Aus- und Weiterbildung zwischen den Betrieb und Werkstätigen in einem Qualifizierungsvertrag zu vereinbaren, der Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses ist.

Zu den besonderen Rechten der Gewerkschaften bei der Aus- und Weiterbildung:

- Der Betrieb hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom vorgesehenen Abschluss, von der beabsichtigten Änderung oder vorzeitigen Auflösung des Qualifizierungsvertrages zu informieren,
- Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. Vertrauensleute sind berechtigt, an Gesprächen mit Werkstätigen über ihre Qualifizierung teilzunehmen,
- Kündigungen von Qualifizierungsverträgen bedürfen der vorherigen Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung,
- den Werkstätigen, denen der Qualifizierungsvertrag gekündigt wurde zu helfen

Das er 2 Wochen nach Zugang Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einlegt,

- zu kontrollieren, das bei Jugendlichen unter 18 Jahren zum Qualifizierungsvertrag die vorherige schriftliche Zustimmung der Erziehungsberechtigten vorliegt,

Zu der Aufgaben der Kommission Kultur- und Bildung für die Bereiche Aus- und Weiterbildung:

- Ständige Kontrolle der im Plan festgelegten Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen, Erarbeitung von Einschätzungen und Vorlagen für die BGL,
- Kontrolle der Verwirklichung der im BKV, im Frauen- und Jugendförderungsplan festgelegten Qualifizierungsmaßnahmen und Erarbeitung von Berichte für die BGL,
- Erfahrungsaustausch mit Werk tätigen, die sich in der Qualifizierung befinden und mit Kulturobleuten zur Erfüllung der Bildungsvorhaben in den Kultur- und Bildungsplänen der Gewerkschaftsgruppe,
- Teilnahme an Qualifizierungsgesprächen und Kontrolle über die Einhaltung und Verwirklichung der Qualifizierungsverträge für die BGL,

Eine besondere Bedeutung hatte in der DDR die Berufsausbildung. Sie wurde vom Staat geleitet und erfolgte unmittelbar in den Betrieben und Einrichtungen der Berufsausbildung.

Gesetzliche Grundlage dafür war auch hier das Gesetzbuch der Arbeit. Im

Kapitel 6 „ Berufsausbildung „

waren dazu die konkreten Grundsätze, die Rechte und Pflichten des Betriebes und des Lehrlings, die Begründung des Lehrverhältnisses Inhalt und Abschluss des Lehrvertrages und das Lehrlingsentgelt geregelt.

Die Berufsausbildung wurde in Einheit von Praxis verbundener theoretischer und Berufspraktischer Ausbildung durchgeführt und baute auf den Bildungs- und Erziehungsergebnissen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschulen auf. In den Jahren 1982 bis 1987 schlossen mehr als 1 Million Lehrlinge in rund 300 Facharbeiterberufen ihre Berufsausbildung ab.

In den Klassen Berufsausbildung mit Abitur erwarben viele Lehrlinge gleichzeitig mit der Facharbeiterqualifikation die Hochschulreife.

Die Berufsausbildung erfolgte im Rahmen eines Lehrverhältnisses und eines Lehrvertrages als Arbeitsrechtsverhältnis besonderer Art. Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtete die Leiter der Betriebe sehr eng mit den Gewerkschaften zusammen zu arbeiten. So hatte der Betrieb alle Voraussetzungen für die Organisation des Berufswettbewerbs zu schaffen. Die BGL war durch den Betrieb vom Abschluss der Lehrverträge zu verständigen.

Eine hohe Qualität in der Berufsausbildung, vor allem bei den Schlüsseltechnologien zu erreichen, das war für den FDGB und die IG/G ein wichtiges Anliegen.

Ging es doch hier um den Nachwuchs der Arbeiterklasse und die Gewerkschafter von morgen.

Mehr als 156.000 Gewerkschafter waren als Lehrer, Lehrmeister und Erzieher, als Lehrfacharbeiter und Lehrbeauftragte, als Mitglieder der Berufsfachkommissionen aktiv an der Ausbildung der Lehrlinge beteiligt und schufen so die Voraussetzungen, dass 95 Prozent aller Auszubildenden mit dem Abschluss der Lehre stabile Facharbeiterleistungen erreichen konnten.

Durch die Einflussnahme der gewerkschaftlichen Vorstände und Leitungen sowie deren Kommissionen für Kultur- und Bildung wurden ab 1986 neue Lehrpläne erarbeitet und das Fach „ **Grundlagen der Automatisierung** „ wozu auch der Informatik-Kurs gehörte, Bestandteil der Ausbildung für alle Berufe.

Für die Kommissionen für Kultur- und Bildung war die Berufsausbildung ein wichtiger Schwerpunkt ihrer Arbeit.

Im Mittelpunkt ihrer Arbeit für den Komplex Berufsausbildung standen solche Fragen wie:

- sich die berufspraktische Ausbildung der Lehrlinge in den Arbeitskollektiven

- entwickelte und der Einfluss der Lehrfacharbeiter gestaltete,
- gute Leistungen der Lehrlinge in der Ausbildung und im Berufswettbewerb gewürdigt und moralische und materielle Anerkennung erhielten,
 - Lehrlinge in der Neuerertätigkeit einbezogen, in Neuereraktiven mitarbeiten konnten und besondere Neuererleistungen von Lehrlingen auf der „ Messe der Meister von Morgen „ ausgestellt wurden,
 - regelmäßige Einschätzungen zur Entwicklung der Berufsausbildung erarbeitet und der BGL zur Behandlung zugeleitet wurden,
 - Kontrolle der geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung und Verwirklichung der Verpflichtung im BKV und Unterbreitung von Vorschläge für den auszuarbeitenden Plan und BKV.

Die Kommission für Sozialpolitik

Kommissionen für Sozialpolitik wurden in der Regel in Betrieben mit mehr als 1.000 Gewerkschaftsmitgliedern bzw. Betriebsangehörigen gebildet.

Ihre wesentlichen Aufgaben waren es, auf die einheitliche und koordinierte Leitung, Planung und Plandurchführung der verschiedenen Bereiche der betrieblichen Sozialpolitik in ihrer Gesamtheit Einfluss zu nehmen und dazu gewerkschaftliche Standpunkte und Vorschläge für die BGL zu erarbeiten.

Im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit stand daher die Gestaltung und planmäßige Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen, die Sicherung der betrieblichen Einflussnahme auf die Erarbeitung des Planes 7 (Arbeits- und Lebensbedingungen), die Herausarbeitung gewerkschaftlicher Vorschläge und Kontrolle über die Durchführung.

Planungs- bzw. Aufgabengebiete der betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen waren:

- die materiellen Arbeitsbedingungen (Arbeitsschutz, Arbeitshygiene),
- die gesundheitliche und soziale Betreuung,
- die Arbeiterversorgung,
- die kulturelle und sportliche Betreuung,
- das Ferien- und Erholungswesen,
- das Wohnungswesen und
- der Berufsverkehr.

Die konkrete Planung dieses Planteiles der Arbeits- und Lebensbedingungen erfolgte in Teilplänen.

Das waren:

1. Der Teilplan zur Gesamtentwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen mit den konkreten Kennziffern der Arbeits- und Lebensbedingungen

2. Der Maßnahmeplan:

In diesem Teilplan wurden alle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, - auch solche, die in anderen Teilplänen, wie z.B. Plan Wissenschaft und Technik oder Plan der Grundfondsreproduktion, geplant sind,- aufgenommen und in einem Vordruck einheitlich zusammen gefasst.

3. Der Plan der Finanzierung:

Er enthielt die Aufgabe, aus welchen Fonds die Finanzierung erfolgte,

4. Der Auslastungsplan der sozialen Einrichtungen.

Mittels dieser Planungsordnung bestand ein einheitlicher Überblick über die Gesamtheit der geplanten Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb.

Bei der Gestaltung dieser Planmethodik und ihrer straffen Einordnung in die Planung des Betriebes haben die Gewerkschaften aktiv mitgewirkt.

Besondere Verdienste hat sich Prof. Dr. Gerhard Tietze, Leiter des Lehrstuhls Sozialpolitik an der Gewerkschaftshochschule erworben.

Zur Sicherung einer abgestimmten und einheitlichen gewerkschaftlichen Einflussnahme bei der Gestaltung der betrieblichen Sozialpolitik waren in den Kommissionen für Sozialpolitik, Vertreter der Kommissionen Arbeiterversorgung, Wohnungswesen, Ferien- und Erholungswesen, Kultur und Sport sowie der Rat für Sozialversicherung, die Frauenkommission und der Jugendkommission vertreten.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Kommission für Sozialpolitik gehörten:

- die Ausarbeitung der gewerkschaftlichen Stellungnahme zum Planentwurf für den Planteil 7 (Arbeits- und Lebensbedingungen) .
- auf die betrieblichen Planungsorgane Einfluss zu nehmen, um zu sichern, dass der Planteil - Arbeits- und Lebensbedingungen - vor der Plandiskussion erarbeitet, als Entwurf in die Diskussion mit den Werktätigen einbezogen und das die BGL über den aktuellen Stand der Vorbereitung der Planausarbeitung informiert wird,
- die Einhaltung und Verwirklichung der geplanten Maßnahmen des Planes der Arbeits- und Lebensbedingungen ständig zu kontrollieren und darüber zu Informieren und
- die Ausarbeitung von Vorschlägen zur Erarbeitung des Planteiles - Arbeits- und Lebensbedingungen - insbesondere zur Erweiterung der Kennziffern und Auslastung der Einrichtungen für die Gewerkschaftsleitung.

Die Kommission für Arbeiterversorgung und Küchenkommission

Die Sicherung der Versorgung der Werktätigen in den ersten Nachkriegsjahren war von Beginn an in der Arbeit des FDGB, seiner IG/G sowie der Betriebsgewerkschaftsorganisationen ein wichtiger Schwerpunkt ihres gewerkschaftlichen Wirkens.

Bereits um 1948 wurden in Betrieben Kommissionen für Arbeiterversorgung, Küchenkommissionen und die gewerkschaftlich organisierte Arbeiterkontrolle gebildet. In dieser Zeit gab es noch große Probleme in der Versorgung. Das was zur Verfügung stand musste gerecht verteilt werden und vor allem denen zu Gute kommen, die schwere Arbeit verrichteten sowie an wichtigen Schwerpunkten für den Wiederaufbau der zerstörten Wirtschaft arbeiteten.

Mit dem Befehl 234 der sowjetischen Militäradministration wurde die Versorgung der Werktätigen mit einem warmen Mittagessen in Schwerpunktbetrieben „angeordnet „. Das war für viele Werktätige eine große Verbesserung.

Die Kommissionen für Arbeiterversorgung, die Küchenkommissionen und Kontrollgruppen der Arbeiterkontrolle überprüften den Ablauf der Versorgung, den Einsatz der Rohstoffe und die Qualität des Essens, machten Vorschläge zur Verbesserung und dort wo Mängel festgestellt wurden, sicherten sie, dass das geändert wurde.

Mit dem Inkrafttreten der Arbeitsgesetzgebung, gab es auch für die Arbeiterversorgung eindeutigeren und weitgehenderen Regelungen. Die Betriebe hatten zu sichern, dass die Werktätigen durch entsprechende betriebliche Einrichtungen versorgt werden.

Aufgabe des Betriebes war es, die Werk­tätigen nach ernährungswissenschaftlichen Grundsätzen mit

- einer vollwertigen warmen Hauptmahlzeit,
- einer Zwischenverpflegung sowie Erfrischungen und
- mit einem, den spezifischen Arbeitsbedingungen der Schichtarbeiter entsprechenden Angebot,

zu versorgen.

Die Sicherung einer guten Arbeiterversorgung hatte großen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Arbeiter und Angestellten. Eine gute Qualität des warmen Essens und der Zwischenverpflegung in ausreichender Menge durchgängig und stabil zu sichern, das war für die betrieblichen Gewerkschafts-Organisationen auch Teil der gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Dabei waren die Kommissionen für Arbeiterversorgung und die Küchenkommissionen wichtige Helfer.

Aufgaben und Rechte der Kommissionen für Arbeiterversorgung:

Zu den wichtigsten Aufgaben dieser Kommissionen gehörten:

- ständige Kontrolle zur Sicherung der Versorgung für das Mittagessen und die Frühstücksversorgung und Information der Gewerkschaftsleitung über den aktuellen Stand,
- Einflussnahme auf die Erarbeitung des Planteiles 7 - Arbeits- und Lebensbedingungen- für den Planungsbereich „ Arbeiterversorgung „ durch Ausarbeitung von Vorschlägen zur Erhöhung der Zahl der Essenteilnehmer in der Früh- und Mittagsversorgung und zur Verbesserung der Versorgung der Schichtarbeiter insbesondere in der Nachtschicht,
- Mitarbeit bei der Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages für den Bereich „ Arbeiterversorgung „ und Zuarbeit von Vorschlägen für die Verpflichtungen des Betriebsleiters und der BGL, ständige Kontrolle über die Verwirklichung, der im Planteil 7 für die Verbesserung der Arbeiterversorgung geplanten Maßnahmen und Kennzifferner-

- füllung sowie der Verpflichtung des BKV und
- Zuarbeit von entsprechenden Einschätzungen für die Rechenschaftslegung zum BKV und die Plankommission.

Die Küchenkommission

Diese Kommissionen bestanden und dies ergibt sich schon aus ihrer namentlichen Bezeichnung, nur in den Betrieben mit Werkküchen. Bereits schon gebildet in den Nachkriegsjahren.

Ihr Tätigkeitsbereich begrenzte sich ausschließlich auf die Küchen und Räume zur Esseneinnahme. Darüber wurden ihnen besondere Rechte und Vollmachten übertragen.

Vorweg eine Bemerkung. Das Betreten der Werkküchen war an besondere Bedingungen gebunden. So musste z.B. jedes Kommissionsmitglied einen gültigen Gesundheitspass besitzen.

Ein weiterer Hinweis: Die Küchenkommissionen arbeiteten eng mit dem betrieblichen Gesundheitswesen zusammen. Besondere Aufgaben konnten nur mit fachlich ausgebildeten Kräften des Gesundheitswesens durchgeführt werden.

Zu den Aufgaben und rechte der Küchenkommission gehörte:

- direkte Einflussnahme zur Stabilisierung und Sicherung der Qualität der warmen Mahlzeit,
- Mitwirkung an der Speiseplangestaltung und Verbesserung der Esseneinnahme
- Kontrolle zur Sicherung der Versorgung der Nachtschichtarbeiter mit einem Kostenlosen warmen Essen,
- Erfassung von Vorschlägen, Hinweisen und Kritiken zum Mittagessen für die BGL und Einflussnahme auf die Veränderung.

- Kontrolle über die Einhaltung der Bestimmungen der Hygiene, bei der Lagerung von Lebensmittel und Rohstoffen sowie zur Ordnung und Sauberkeit.
- regelmäßige Verkostung der verabreichten warmen Hauptmahlzeiten,
- ständige Überwachung der gesetzlich vorgeschriebenen 24 stündigen Kontroll-Aufbewahrung jedes verabreichten warmen Mittagessens und
- Ausarbeitung von Einschätzungen über die Qualität des Werkküchenessen und Vorschlägen für die weitere Entwicklung (Planung) sowie die Verwirklichung der geplanten Aufgaben und der Verpflichtungen im BKV für die BGL.

Die Wohnungskommission

Für die Gewerkschaften in der DDR war die Wohnungsfrage ein unumstößliches soziales Grundrecht.

Die Wohnung war in der DDR keine Ware. Das Wohnen war für die Gewerkschaften ein elementares Menschenrecht.

Groß war die Wohnungsnot nach dem Kriege, Millionen Wohnungen waren zerstört. Daher war die Vertretung der Interessen der Mitglieder zur Sicherung und Verbesserung ihrer Wohnverhältnisse von Anfang an ein wichtiges Aufgabengebiet für die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen. Dabei waren die Wohnungskommissionen unerlässliche Helfer.

Ausgestattet mit besonderen Rechten und Vollmachten nahmen sie Einfluss auf eine Effektive Nutzung und Erhaltung des vorhandenen Wohnraumes, auf die Instandhaltung, Modernisierung und den Neubau von Wohnungen sowie eine sozial gerechte Wohnungsvergabe.

Zu den Aufgaben und besonderen Rechten der Wohnungskommission gehörten:

- Zur Vorbereitung von Entscheidungen der BGL Einsicht in Wohnungsunterlagen bei der örtlichen zuständigen Behörde und im Betrieb zu nehmen,

- Sprechstunden im Betrieb und Wohnungsbegehungen bei Betriebsangehörigen Durchzuführen,
- Dringlichkeits- und Vergabelisten nach gründlicher Prüfung zu beraten, mit notwendigen Veränderungen zu bestätigen und der BGL sowie dem Betriebsdirektor zur Entscheidung vorzulegen.
- Die Organisation von Hilfe und Unterstützung bei Umzügen und Instandsetzungsarbeiten der Wohnungen von Gewerkschaftsmitgliedern und zu betreuenden Rentnern.
- Unterbreitung von Vorschlägen für den Wohnungstausch, regelmäßige Information der BGL über die Wohnverhältnisse der Mitglieder und Betriebsangehörigen über die Erfüllung der geplanten Aufgaben im Planteil „Arbeits- und Lebensbedingungen“, und Verpflichtungen im BKV,
- Unterbreitung von Vorschlägen zur Planausarbeitung und des neuen BKV.

Zu den Aufgaben, Rechten und der Arbeitsweise der Gewerkschaftlichen Räte für Sozialversicherung

Die Leitung der Sozialversicherung erfolgte in der DDR durch den Freien Deutschen Gewerkschaftsbund.

Eine bisher einmalige Errungenschaft in der Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Sie erfolgte auf breitester Ebene und gewährte als Pflicht und freiwillige Versicherung

- Sach- und Geldleistungen bei Krankheit,
- Arbeitsunfall und Mutterschaft,
- Rentenleistungen bei Invalidität, Arbeitsunfall im Alter und für Hinterbliebenen sowie
- umfassende soziale Betreuung der Werktätigen, Rentner und deren Familienangehörigen.

In den Betrieben erfolgte die Leitung der Sozialversicherung durch die Betriebsgewerkschaftsleitungen.

Sie lösten ihre Aufgaben mit Hilfe der Räte für Sozialversicherung und der in die Gewerkschaftsgruppen gewählten Bevollmächtigten für Sozialversicherung.

Näheres dazu wurde im

15. Kapitel des Arbeitsgesetzbuches „ Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellte „

bestimmt.

Dazu auch die Verantwortung der Betriebe.

So wurde der Betrieb verpflichtet:

- die erforderlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Aufgaben auf dem Gebiet der Sozialversicherung im Betrieb zu schaffen,
- den BGI'n , Räten für Sozialversicherung und Bevollmächtigten für Sozialversicherung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und
- zur termingemäßen Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und Unfallumlage und deren ordnungsgemäße Berechnung und Auszahlung.

Das Grundrecht auf Sozialversicherung war in der DDR für jeden Werktätigen gesichert. Demnach war jeder Werktätige während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses bei der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten versichert. Sie und Ihre Familienangehörigen erhielten umfassenden Versicherungsschutz und hatten Anspruch auf Sach- und Geldleistungen sowie Rentenleistungen.

Wie erfolgte aber nun die Finanzierung der gewerkschaftlich geleiteten Sozialversicherung – eine Frage, die auch heute noch von Interesse ist.

Die Finanzierung der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten in der DDR erfolgt:

- durch Bereitstellung von Mitteln aus dem Staatshaushalt - 1986 waren es 13.697,8 Milliarden Mark,
- durch Beiträge und Unfallumlagen der Betriebe,

- durch die Beträge der Werktätigen.

Welchen Beitrag musste aber der Werktätige selbst aufbringen. Eine auch heute noch oft gestellte Frage zum Vergleich mit der derzeitigen Regelung.

Der vom Werktätigen in der DDR zu zahlende Betrag für die Sozialversicherung betrug 10 % seines Bruttoverdienstes. Die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung betrug 600,00 Mark im Kalendermonat. Das durchschnittliche monatliche Brutto- Arbeitsaufkommen je Arbeiter und Angestellten in den volkseigenen Betrieben lag 1986 bei 1.170,00 Mark.

Kommentar dazu - nicht notwendig - .

Werktätige, die an einer höheren Rente und einem höheren Krankengeld interessiert waren, konnten darüber hinaus auch einer freiwilligen Zusatzrentenversicherung beitreten. Konkretes zum Inhalt und Umfang der Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung steht in der in diesem Abschnitt beigefügten Anlage.

Zu den Aufgaben und Rechten der Räte für Sozialversicherung

- Kontrolle über die Einhaltung der Gesetze und Rechtsvorschriften durch die betrieblichen Leitungsorgane insbesondere über
 - * die richtige Berechnungen und Auszahlungen der Geldleistungen der Sozialversicherung,
 - * die termingerechte Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Unfallumlage sowie
 - * den vorbeugenden Gesundheitsschutz.
- Kontrolle über die regelmäßige Auswertung des Krankenstandes und Unfallgeschehen durch den Betriebsleiter und der getroffenen Schlussfolgerungen zur Beseitigung der Kranken- und Unfallursachen und Information der BGL darüber,

- Anleitung, Schulung und Durchführung von Erfahrungsaustausche mit den Bevollmächtigten für Sozialversicherung der Gewerkschaftsgruppen zur Sicherung ihrer Einflussnahme auf die Verbesserung des Gesundheitsschutzes in ihren Arbeitsbereich, die Gewährleistung einer regelmäßigen Betreuung kranker Kolleginnen und Kollegen und Information der BGL darüber.
- Einflussnahme auf die Verteilung der Kuren, Ausarbeitung und Bestätigung des Kurenverteilungsplanes bei vorrangiger Vergabe an Arbeiter, Schichtarbeiter und werktätigen Frauen mit Kindern zur Beschlussfassung für die BGL **1.)**
- Beratung und Ausarbeitung von Vorschlägen für den Planteil 7 - Arbeits- und Lebensbedingungen - , Abschnitt - gesundheitlicher und soziale Betreuung - und Verpflichtungen im BKV für die BGL und
- Kontrolle über die Realisierung der dazu im Planteil 7 und BKV geplanten Maßnahme bzw. enthaltene Verpflichtungen des Werkdirektors und Information Der BGL darüber.

Auszug aus den 15.Kapitel (AGB)

Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten

Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung

§ 280

Zur Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie bei Mutterschaft gewährt die Sozialversicherung den Werkträgigen und ihren anspruchsberechtigten Familienangehörigen unentgeltlich insbesondere folgende Sachleistungen

- a. ärztliche und zahnärztliche Behandlung sowie stationäre Behandlung in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen ohne zeitliche Begrenzung,

1.) in den Großbetrieben wurde diese Aufgabe von speziellen Kurenkommissionen der BGL durchgeführt.

- b. Arzneimittel sowie andere Heil- und Hilfsmittel,
- c. prophylaktische Kuren sowie Heil- und Genesungskuren.

§ 281

Die Sozialversicherung gewährt folgende Geldleistungen:

- a. Krankengeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie bei Quarantäne,
- b. Schwangerschafts- und Wochengeld,
- c. Mütterunterstützung für alleinstehende Werk tätige bei Pflege erkrankter Kinder,
- d. Unterstützung für alleinstehende Werk tätige bei Erkrankung des nichtberufstätigen Ehegatten,
- e. Unterstützung für Werk tätige mit Kindern bei Erkrankung des nichtberufstätigen Ehegatten,
- f. Bestattungsbeihilfe

§ 282

Absatz 1. Werk tätige, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von der Arbeit befreit sind, erhalten bis zur Dauer von 6 Wochen im Kalenderjahr Krankengeld in Höhe von 90 % des auf einen Arbeitstag entfallenden Netto- Durchschnittsverdienstes,

Absatz 2. Werk tätige, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 Mark nicht übersteigt sowie Werk tätige, die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in folgender Höhe:

Werkstätige.

ohne Kinder bzw. mit einem Kind	70 %
mit 2 Kindern	75 %
mit 3 Kindern	80 %
mit 4 Kindern	85 %
mit 5 und mehr Kindern	90 %

des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

Absatz 3. Werkstätige mit 2 Kindern, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 Mark übersteigt und die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung nicht angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in folgender Höhe:

Werkstätige	mit 2 Kindern	65 %
	mit 3 Kindern	75 %
	mit 4 Kindern	80 %
	mit 5 und mehr Kindern	90 %

des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

Absatz 4. Werkstätige ohne bzw. mit einem Kind, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 Mark übersteigt und die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung nicht angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in Höhe von 50 % des auf einen Arbeitstag entfallenden beitragspflichtigen Bruttodurchschnittsverdienstes.

Absatz 5. Für die Dauer der stationären bzw. halbstationären Behandlung in einer Tuberkulose- Heilstätte oder einer gleichgestellten Einrichtung

besteht ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr Anspruch auf ein um 10 % des Nettodurchschnittsverdienstes höheres Krankengeld als im Abs. 2 festgelegt, maximal in Höhe von 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes.

\$ 285

Werktätige, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit von der Arbeit befreit sind, erhalten Krankengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes, Lehrlinge in Höhe des Netto- Lehrlingsentgelts.

\$ 286

1. Krankengeld wird auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit vom 1. Arbeitstag der Arbeitsbefreiung bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Eintritt der Invalidität oder zur Festsetzung der Unfallrente, längstens für 78 Krankheitswochen, gezahlt,
2. Krankengeld wird auch bei stationärer Behandlung in Krankenhäusern oder anderen Gesundheitseinrichtungen sowie bei Durchführung einer prophylaktischen Kur, einer Heil- und Genesungskur gezahlt.
3. Krankengeld wird für Arbeitstage gewährt.

Die Kommission Feriendienst

Das Besondere in der Gesetzgebung der DDR auf dem Gebiet „ Erholungsurlaub „ bestand darin, dass die Betriebe nicht **nur** für die Gewährung des Urlaubs, die Urlaubsvergütung und die Regelung für Zusatzurlaub verantwortlich waren. Zur Verwirklichung des Rechts der Werktätigen auf Urlaub und Erholung wurden die Leiter der Betriebe auch verpflichtet, **eigene** Erholungseinrichtungen zu schaffen und ihre effektive Ausnutzung und den planmäßigen Ausbau zu gewährleisten.

Die Belegschaftsangehörigen sollten ihren Erholungsurlaub mit ihrer Familie unter vorbildlichen, gesundheitlichen, kulturellen und sozialen Bedingungen verbringen. 1986 gab es in 72.000 Betrieben solche Erholungseinrichtungen. Sie waren oft sehr unterschiedlich in ihrer Größe und Ausstattung. Es gab auch Betriebe, die nur einen oder zwei Bungalows in einer Gemeinde in Thüringen, Mecklenburg oder an der Ostsee, aufstellen konnten.

Der FDGB war der Haupterholungsträger für die Arbeiter und Angestellten, darin eingeschlossen war auch das betriebliche Erholungswesen.

Die Verteilung der Ferienreisen des FDGB- Feriendienstes erfolgte durch die Kreisvorstände des FDGB an die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen.

Im Jahr 1987 waren das einschließlich des betrieblichen Erholungswesens insgesamt

5,1 Millionen gewerkschaftliche Erholungsreisen.

Wichtige Helfer der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen waren die Kommissionen für Feriendienst.

Zu ihren Aufgaben und Rechten gehörten:

- Die jährliche Ausarbeitung des Verteilerplanes für die Sommer- und Winterreisen für die BGL,
- Beratung über Maßnahmen zur Planung des betrieblichen Erholungswesens, zum weiteren Ausbau der Erholungseinrichtungen, ihrer effektiven Auslastung und Erarbeitung von Vorschlägen für die BGL,
- Vorbereitung von Verpflichtungen der BGL zur Feriengestaltung im BKV und Zuarbeiten für die Rechenschaftslegung,
- Entwicklung von Vorschlägen zum Austausch von Ferienreisen mit anderen Betrieben und Betrieben anderer Länder,
- Hilfe bei der Auswahl von Teilnehmern an internationalen Urlauberaustausch,
- die Organisation von Wochenendreisen (Bus, Bahn) in Erholungszentren und zu Wintersportveranstaltungen und
- Kontrollen in den betrieblichen Erholungseinrichtungen über den Stand der

Saisonvorbereitung und die Versorgung und Betreuung in der Sommer- und Wintersaison.

Die Kommission Arbeit mit den Kindern.

Mit besonderer Aufmerksamkeit widmeten sich die Betriebsgewerkschaftsorganisationen der Betreuung der Kinder von Betriebsangehörigen und ihrer Mitglieder. Dabei waren die Kommissionen zur Arbeit mit den Kindern wichtige Helfer

Zu den Aufgaben und Rechten der Kommission zur Betreuung mit den Kindern gehörten:

- Entwicklung von Vorschlägen zur Einbeziehung der Kinder in das kulturelle und sportliche Leben des Betriebes,
- die Sicherung der Teilnahme der Kinder der Betriebsangehörigen an der Feriengestaltung in speziellen betrieblichen Kinderferienlagern und Erholungseinrichtungen und anderen Formen der Kinderferiengestaltung,
- die Entwicklung von Patenschaftsbeziehungen zwischen Arbeitskollektiven und Schulklassen und Hilfe beim Abschluss von Patenschaftsverträgen,
- Einflussnahme auf die Durchführung des polytechnischen Unterrichts im Betrieb.
- die Gewinnung und Schulung der Lagerleiter und Helfer für die betrieblichen Kinderferienlager und
- die Durchführung von Weihnachtsfeiern für die Kinder der Betriebsangehörigen.

Durch die Betriebe waren dazu die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen wie z.B. die planmäßige Schaffung und Erhaltung von Kindergärten und Kinderkrippen, von Betriebsferienlagern und die unentgeltliche Benutzung der Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen sowie für die außerunterrichtliche Tätigkeit und

Freizeitgestaltung der Schüler.

Die Frauenkommission

Großes wurde in der DDR zur Gleichberechtigung und Förderung der Frauen geleistet. Das entsprach dem verfassungsmäßig garantierten Recht auf Gleichberechtigung der Frauen in der Gesellschaft und dem im Arbeitsgesetzbuch (§§ 30, 210 und 240-251) für die Werktätige Frau und Mütter besonders geregelten Schutz, ihrer Gleichstellung und Förderung.

Groß ist auch der Beitrag, den die gewerkschaftlichen Vorstände und betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Durchsetzung der Frauenrechte, der Förderung, ihrer Bereitschaft verantwortungsvolle Funktionen zu übernehmen und ihnen den Zugang zur neuen Technik und den Schlüsseltechnologien zu erschließen, geleistet haben.

Darin waren eingeschlossen das gewerkschaftliche Einwirken zur Schaffung von produktivitäts- und persönlichkeitsfördernde Arbeitsplätze , einer aufgabenbezogenen Weiterbildung, gezielten Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Betreuung der Kinder.

Das wurde von den Frauen und Mädchen tatkräftig angenommen. Tatsächlich leisteten die Frauen an der Seite der Männer großes. Sie, die Frauen, standen im wahrsten Sinne des Wortes ihren Mann.

Lassen wir nur einige Beispiele dafür sprechen:

- Der Beschäftigungsgrad der arbeitsfähigen weiblichen Bevölkerung betrug 1986 **91 %**.
- 1986 verfügen 82,4 % aller Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung,
- von 100 Berufstätigen mit entsprechendem Bildungsabschluss waren weiblich:

Facharbeiterabschluss	47
Meisterbildung	13
Fachschulabschluss	62
Hochschulabschluss	39

- jeder dritte Neuerer war eine Frau
- ein Drittel aller Leiter in der Volkswirtschaft waren Frauen
- 57 % beträgt ihr Anteil in der Wissenschaft, Bildung, Kultur und im Gesundheitswesen,
- 58 % im Handel,
- 1,4 Millionen Frauen und Mädchen sind in gewerkschaftlichen Funktionen aktiv

Wenn man diese Zahlen heute liest, muss man sich die berechtigte Frage stellen, wie wurde das erreicht, wie funktionierte die Frauenförderung konkret.

Die Antwort dazu findet man im Arbeitsgesetzbuch.

Demnach war Jahr für Jahr unter Mitwirkung der Frauen ein **Frauenförderungsplan** als ein Teil des Betriebskollektivvertrages zwischen dem Leiter des Betriebes und der Betriebsgewerkschaftsleitung auszuarbeiten.

Da wurde nicht allgemein geplappert.

Es wurde konkret festgelegt, wie hoch der Anteil der beschäftigten Frauen im Betrieb für das betreffende Jahr steigen soll.

Das Gleiche für ihre Aus- und Weiterbildung, zur planmäßigen Vorbereitung auf den Einsatz in leitende Funktionen, in die Schichtarbeit bei Berücksichtigung ihrer physischen und physiologischen Besonderheiten, der Arbeitszeitregelung für Mädchen mit Kindern, der Arbeitsplatzgestaltung für Frauen, die Unterbringung der Kinder, den Freistellungen zur Schwangeren- und Mütterberatung, für Stillpausen und den besonderen Kündigungsschutz.

Das alles wurde Jahr für Jahr konkret mit Straße und Hausnummer und gewerkschaftlicher Einflussnahme und Vorschlägen in 21.000 Frauenförderungsplänen (1985) geplant, vereinbart, abgerechnet und neu festgelegt.

Diese neuen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen waren das Fundament,

- wodurch die Gleichberechtigung der Frauen im Beruf und Gesellschaft
- bei gleichen Lohn für gleiche Arbeit, solche Entwicklung nehmen konnte.

Doch das eigentliche Wunder waren die Frauen, die es vollbrachten.

Das alles wurde unter aktiver Mitwirkung der Frauenkommission der BGL erreicht.

Zu den Rechten und Vollmachten der Frauenkommission gehörten:

- Beratung und Ausarbeitung von Vorschlägen und Vorgaben für den Frauenförderungsplan für die BGL,
- Erarbeitung von Einschätzungen über die Entwicklung der Frauenarbeit und ihrer weiteren Förderung sowie über die Realisierung der Verpflichtungen des Betriebsleiters,
- die Durchführung von speziellen Frauenversammlungen und Erfahrungsaustauschen,
- von verantwortlichen Mitarbeitern des Betriebes zu speziellen Fragen der Frauen und ihrer beruflichen Entwicklung Stellungnahmen zu verlangen oder sich berichten zu lassen,
- zu sichern, dass die Rechenschaftslegung über den Frauenförderungsplan so wie gesetzlich vorgeschrieben, vor den Frauen erfolgte.

Der Jugendausschuss.

Die Jugend verkörpert die Zukunft. Sie im Sinne der Ziele der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung, zu gewinnen, ihr Verantwortung in der Arbeit zu übertragen, ihre Ausbildung zu sichern und für sie Möglichkeiten zur Gestaltung von Freizeit und Sport zu schaffen, das war Inhalt und Ziel der gewerkschaftlichen Jugendarbeit .

1,45 Millionen Jugendliche, darunter 400.000 Lehrlinge, waren in den Betrieben und Verwaltungen gewerkschaftlich organisiert.

Der FDGB setzte sich dafür ein, dass der Jugend verantwortliche Aufgaben zur Meisterung von Schlüsseltechnologien und der Mikroelektronik übertragen wurden, sie sich an der Neuererbewegung und der Messe der Meister von Morgen beteiligen sowie sich in Jugendkollektiven zusammenschließen konnten.

Die 45.000 Jugendbrigaden waren Wegbereiter und Initiatoren bei der Erfüllung der Produktionspläne, und der Gestaltung der Freizeit ihrer Mitglieder.

45 % aller jungen Werktätigen beteiligten sich an der Neuererbewegung.

Zur Verwirklichung der Ausgaben der Jugendpolitik wurde dem AGB entsprechend im Betrieb jährlich ein **Jugendförderungsplan** in Zusammenwirken mit dem Jugendverband der FDJ, der BGL und der Betriebssportgewerkschaft ausgearbeitet, der vom Leiter des Betriebes in Kraft gesetzt wurde.

Zur Sicherung der Wahrnehmung der Verantwortung der Gewerkschaften für die heranwachsende junge Generation und ihrer Mitwirkung wurden bei den Vorständen des FDGB, der IG/G sowie BGL, Jugendausschüsse gebildet.

Damit setzte auch der FDGB eine alte Tradition der deutschen Gewerkschaften fort. Die Jugendausschüsse waren wichtige Helfer und Organisatoren der Arbeit mit den jungen Gewerkschaftsmitgliedern.

Zu den Aufgaben der Jugendausschüsse gehörten:

- Einflussnahme zur Sicherung der Zusammenarbeit mit dem Jugendverband FDJ und Abstimmung über die Vorhaben zur Jugendarbeit wie zur Bildung von Jugendkollektiven, zur Berufsausbildung, zur Förderung im Beruf und Studium sowie zur kulturellen und sportlichen Betätigung,
- regelmäßige Durchführung von Versammlungen mit den jungen Gewerkschaftsmitgliedern auf Abteilungsebene und Unterstützung bei der Umsetzung von Hinweisen und Vorschlägen,
- Erarbeitung von gemeinsamen Vorschlägen der BGL und FDJ für den Jugendförderungsplan und Sicherung der Kontrolle über dessen Verwirklichung,
- Mitarbeit bei der Vorbereitung der „Woche der Jugend und der Sportler „ im Betrieb und Gewinnung der jungen Gewerkschaftsmitglieder für die Teilnahme an den Veranstaltungen,

- Gemeinsam mit dem Neuereraktiv der BGL bei der Vorbereitung und Durchführung der Messe der Meister von Morgen mitzuwirken, Jugendliche für die Teilnahme an der kollektiven Neuerertätigkeit zu gewinnen und gemeinsam Erfahrungsaustausche mit jungen Neuerern durchzuführen,
- auf die Vorbereitung des Betriebssportfestes Einfluss zu nehmen und zu sichern, dass sich an den volkssportlichen Wettbewerben spezielle Jugendmannschaften beteiligen.

Die Arbeitsgruppen für Arbeiterkontrolle

Ein wichtiger Bestandteil des gewerkschaftlichen rechts auf gesellschaftlicher Kontrolle war die Arbeiterkontrolle.

Sie gehörte unmittelbar nach 1945 zu den ersten gewerkschaftlichen Kontrollorganen, die zur Sicherung der Versorgung und Verteilung, im Handel, zur Wohnungsversorgung, des Berufsverkehrs, gegen Schwarzhandel und Störversuchen beim Wiederaufbau gebildet wurden.

Mit dem Arbeitsgesetzbuch wurde das Recht der Gewerkschaften auf Kontrolle Weiter ausgebaut.

Arbeiterkontrolleure wurden alle 2 ½ Jahre von ihren Gewerkschaftsmitgliedern gewählt. Auf 30-50 Mitglieder wurde jeweils ein Arbeiterkontrolleur gewählt. Er war Somit ein gewählter Vertreter und hatte das Mandat seiner Kollegen, denen er auch rechenschaftspflichtig war.

1986 erhielten 112.774 Arbeiterkontrolleure dieses Mandat.

Die Arbeiterkontrolle wurde in verschiedenen Formen organisiert. Von besonderer Bedeutung und Wirkung waren die zentralen Massenkontrollen, die auf Beschluss des Bundesvorstandes des FDGB oder der IG/G durchgeführt wurden. Weitere Kontrollen organisierten die Bezirks.- und Kreisvorstände des FDGB sowie die Betriebe und beschlossen dazu halbjährliche Kontrollpläne.

Die Themen der einzelnen Kontrollaufgaben bezogen sich auf:

- die Erfüllung der Produktionspläne, die Rationalisierung und Mobilisierung von Reserven,
- die Verwirklichung des Planes 7 „Arbeits- und Lebensbedingungen“, sowie
- die Kommunalpolitik, den Handel und die Einhaltung der Verbraucherpreise.

Eine besonders wirksame Form der Kontrolle war der spezialisierte Einsatz von Arbeiterkontrolleuren in ständigen Kontrollgruppen.

Durch diese nur auf einen begrenzten Bereich beschränkte Kontrolle erwarben sich die Arbeiterkontrolleure hohe – Sach- und Gesetzeskenntnisse -, was wiederum zu qualifizierteren Kontrollergebnissen führte.

Natürlich war die Arbeiterkontrolle wie jedes andere Kontrollorgan an eine Ordnung gebunden. So besaß jeder Arbeiterkontrolleur einen ordentlichen Ausweis mit Passbild und einen darin enthaltenen Abdruck seiner Rechte und Vollmachten.

Ein weiterer Grundsatz war, kein Einsatz ohne einen entsprechenden Kontrollauftrag.

Den Arbeiterkontrolleuren der Gewerkschaften wurden auch entsprechende Rechte und Vollmachten übertragen.

So hatten die mit Kontrollaufgaben beauftragten Arbeiterkontrolleure das Recht,

- von den staatlichen Leitern und den von ihnen bestimmten Verantwortlichen Auskünfte zu verlangen,
- in Dokumenten und Unterlagen Einsicht zu nehmen,
- für die Kontrolle notwendige, aufbereitete Materialien anzufordern,
- an Beratungen, die im Zusammenhang mit der Kontrolle stehen, teilzunehmen,
- von den verantwortlichen Leitern oder Mitarbeitern mündliche oder schriftliche Stellungnahmen und Erklärungen zu verlangen,
- von den für die kontrollierten Bereiche zuständigen Organen über die Gewerkschaftsleitung Gutachten anzufordern und Revisionen sowie Tiefenprüfungen durch spezielle Kontrollorgane zu fordern.

Zur Unterstützung der BGL bei der Organisation der Kontrolle wurden Arbeitsgruppen für Arbeiterkontrolle gebildet.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe Arbeiterkontrolle gehörten:

- den halbjährlichen Kontrollplan mit den einzelnen Kontrollen und Kontrollaufträgen für die ständigen Kontrollgruppen auszuarbeiten und der BGL zur Beschlussfassung zu unterbreiten,
- die Kontrollkonzeption (Ziel, Kontrollfragen und zeitlicher Ablauf) für die betrieblichen Kontrollen auszuarbeiten,
- die Einweisungen der Arbeiterkontrolleure für die zentralen und betrieblichen Kontrollen durchzuführen,
- die Berichte der Arbeiterkontrolleure aus den jeweiligen Kontrollen auszuwerten und daraus die Abschlussberichte anzufertigen,
- einmal im Jahr eine Versammlung oder Schulung mit allen gewählten Arbeiterkontrolleuren durchzuführen,
- zu sichern, dass Ausweise für Arbeiterkontrolleure ausgestellt, verlängert und bei Ausscheiden eingezogen werden,
- mit der Betriebskommission der Arbeiter- und Bauerninspektion zusammen zu arbeiten, die Kontrolltätigkeiten abzustimmen und über eigene Kontrollen zu informieren.

Die Sportkommission

Ein Wort voraus:

Eine Gewerkschaftsorganisation, die die Gewinnung und Teilnahme ihrer Mitglieder für den Sport als Teil ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung erklärt, für populäre Sportarten Wanderpokale stiftete und auch selbst noch Volkssportwettbewerbe in Betrieben organisierte, so was hatte es noch nie in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte gegeben.

Für den FDGB, seine IG/G sowie die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen war Körperkultur und Sport ein bedeutender Faktor zur Erhaltung der Gesundheit, der

Kräftigung des Körpers und diene der Erholung und Entspannung.

Körperkultur und Sport waren für die Gewerkschaften in der DDR deshalb ein Grundanliegen ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Gross waren das Interesse und der Wunsch vieler Werktätiger nach interessanten Sportangeboten und volkssportlichen Wettbewerben. Man wollte eine regelmäßige sportliche Betätigung, ohne sich gleich dem organisierten Wettkampfbetrieb einer Sportgemeinschaft anschließen zu müssen.

Dazu bedurfte es in den Betrieben ehrenamtlicher Gewerkschaftsorgane. Diese wurden mit der Wahl von über 290.000 Sportorganisatoren (Stand 1986) in den Gewerkschaftsgruppen und der Bildung von Sportkommissionen bei den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen geschaffen.

Worin bestanden die wichtigsten Aufgaben der Sportkommission:

- Förderung und Sicherung einer engen Zusammenarbeit mit der Betriebssportgemeinschaft, Unterstützung bei der Bildung neuer Sektionen und Sportgruppen und gemeinsame Organisierung des Betriebssportfestes sowie Volkssportwettbewerben,
- Organisierung von regelmäßigen Fußball-, Volleyball-, Kegel- und anderer Wettbewerbe zwischen den Abteilungen und Arbeitskollektiven um die Betriebsmeisterschaft und den Betriebspokalsieger für Volkssportmannschaften.
- die Einbeziehung der Familienangehörigen, vor allem der Kinder durch ansprechende volkssportlicher Wettbewerbe,
- Beratung und Unterstützung der Sportorganisatoren in den Gewerkschaftsgruppen bei der Organisierung ihrer Sportveranstaltungen,
- Sicherung der Teilnahme der Volkssportmannschaften an den von den Kreisvorständen des FDGB und der IG/G organisierten Kreissportfesten und
- Gewinnung der Betriebsangehörigen zum Erwerb des volkssportlichen Sportabzeichens.

Die betrieblichen Konfliktkommissionen, ihre gesellschaftliche Stellung und Aufgaben

Die gesetzlichen Grundlagen für die gesellschaftliche Stellung und Tätigkeit der Konfliktkommissionen in den Betrieben ergaben sich:

- aus der Verfassung der DDR, Artikel 92,
- dem Gesetz für die gesellschaftlichen Gerichte vom 25. März 1982, GBL. I Nr. 13, Seite 269) und
- dem Beschluss des Staatsrates der DDR über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen - **Konfliktkommissionsordnung** - vom 12. März 1982.

Die Konfliktkommissionen in den Betrieben (gebildet ab 200 Beschäftigte) und der Schiedskommissionen in den Wohngebieten waren ihrer Stellung, ihren Rechten und Aufgaben entsprechend **Gesellschaftliche Gerichte**.

Sie waren Teil und Basis demokratischer Organe der sozialistischen Rechtspflege und leisteten einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung und Verhütung von Rechtsverletzungen sowie zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten.

Als gesellschaftliche Gerichte hatten die Konfliktkommissionen das **Recht der Rechtsprechung**.

Ihre Mitglieder waren in der Rechtsprechung unabhängig. Sie waren nur an die Verfassung, die Gesetze und Rechtsvorschriften der DDR gebunden.

Die Konfliktkommissionen waren **keine gewerkschaftlichen Organe**.

Ihre Mitglieder wurden auf Vorschlag der Betriebsgewerkschaftsleitung für die Dauer von 2 Jahren von den Betriebsangehörigen ab dem 18. Lebensjahr in geheimer Wahl gewählt.

Dazu wurden in einer Versammlung der Beschäftigten Vorschläge unterbreitet. Von der BGL und der Betriebsleitung wurden darüber hinaus je 2 Mitglieder vorgeschlagen.

Die Mitglieder der Konfliktkommissionen sollten Betriebsangehörige sein, die in ihrer Arbeit sowie in ihrem gesellschaftlichen und persönlichen Verhalten Vorbild waren und Achtung und Vertrauen ihrer Betriebskollegen besaßen.

Die Durchführung der Wahlen der Konfliktkommissionen erfolgte unter Verantwortung der Gewerkschaften. Dazu beschloss der Bundesvorstand des FDGB jeweils Wahlrichtlinien.

Im Rahmen der vom Gesetzgeber vorgegebenen Zuständigkeit beschäftigten sich die Konfliktkommissionen mit

- Arbeitsrechtfragen
- Streitigkeiten aus den Arbeitsrechtsverhältnissen
- Vergehen und Ordnungswidrigkeiten, bei den die gesetzlichen Voraussetzungen der Übergabe vorlagen,
- einfachen zivilrechtlichen und anderen Rechtstreitigkeiten und
- Rechtsverletzungen, wenn der Antragsgegner oder der Beschuldigte Bürger Angehöriger des Betriebes war,

Die Beratungen der Konfliktkommissionen waren öffentlich. Jeder Teilnehmer an den Beratungen hatte das Recht an ihrer Durchführung mitzuwirken.

Gegen Entscheidungen der Konfliktkommissionen war der Einspruch zulässig. Über die Einsprüche entschieden die Kreisgerichte.

Die Leitung der gesellschaftlichen Gerichte erfolgte unterschiedlich.

Vom Obersten Gericht wurde entsprechend seiner Verantwortung für die Leitung der Rechtsprechung der Gerichte den Konfliktkommissionen Hilfe und Anleitung bei der Rechtsanwendung gewährt. Während das Ministerium für Justiz durch die Bezirks- und Kreisgerichte für die Anleitung und Qualifizierung der Schiedskommissionen in den Ortschaften zuständig war, oblag es dem Bundesvorstand des FDGB die regelmäßige Anleitung und Qualifizierung der Kommissionen durchzuführen.

Für die Bildung, Wahl, Aufgaben, Arbeitsweise und Befugnisse der Kommissionen war der Bundesvorstand des FDGB vorschlagsberechtigt.

Die Konfliktkommissionsordnung des Staatsrates (GBl. I, Nr. 13. Seite 274) verpflichteten die Betriebsleiter für die Tätigkeit der Kommissionen die materiellen und finanziellen Voraussetzungen zu schaffen, wie

- Bereitstellung der erforderlichen Rechtsvorschriften und Literatur,
- geeignete Räume für die Beratungen zur Verfügung zu stellen,
- eine sichere Aufbewahrung der Unterlagen zu gewährleisten,
- die Erledigung der Schreibarbeiten zu sichern,
- die Aufbewahrung der schriftlichen Unterlagen und Eingangsbücher bis zu zwei Jahre im Betrieb zu sichern,
- für ihre Tätigkeit und Würdigung ihrer Arbeit erforderliche Mittel bereit zu stellen.

1987 konnte auf dem 11. FDGB- Kongress auf eine gute Bilanz der Arbeit der gesellschaftlichen Gerichte in den Betrieben hingewiesen und ihren bedeutenden Beitrag bei der Durchsetzung des Arbeitsgesetzbuches, der Rechte der Gewerkschaften und Werktätigen gewürdigt werden.

So konnten zwei Drittel aller arbeitsrechtlichen Fragen und Probleme schon in der vorbeugenden Arbeit gemeinsam mit den Konfliktkommissionen und betrieblichen Gewerkschaftsleitungen geklärt werden.

Über 92 % aller Arbeitsstreitfälle wurden in den vergangenen 5 Jahren endgültig durch die Konfliktkommissionen entschieden.

In den gleichen Zeiträumen wirkten betriebliche Gewerkschaftsfunktionäre, vor allem Vertrauensleute an rund 260.000 Beratungen der Konfliktkommission zur Lösung arbeitsrechtlicher Probleme mit.

Eine immer größere Anerkennung und wachsendes Vertrauen fanden die betrieblichen Konfliktkommissionen bei den Werktätigen. Dort, beim ehrenamtlich wirkenden gesellschaftlichem Gericht, erfuhren sie als Ratsuchende die notwendigen Rechtserleuterungen und eine durch ihre Kollegen im Betrieb vorgenommene Rechtsprechung.

Hier hatten Winkeladvokaten keine Chance mit ihren Tricks ihre Mandanten und Gegner über den Löffel zu barbieren.

Die wachsende Anerkennung der Konfliktkommissionen war auch eine Ursache dafür, dass sie in immer mehr Betrieben gebildet und gewählt wurden. So wuchs die

Zahl von 24.654 im Jahr 1975 auf 27.831 im Jahr 1985 und die in diese Kommissionen gewählten Mitglieder von 217.209 im Jahr 1975 auf 250.567 In Jahr 1985.

56,4 % davon waren Arbeiter und 45,2 % Frauen.

