

alle Maßnahmen zu treffen, die den Ablauf der Produktion in der gesetzlich festgelegten Arbeitszeit gewährleisten. Jede über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistete Überstunde muß mit 25 Prozent Überstundenzuschlag vergütet werden. Die Überstunden dürfen nur in ganz besonderen Ausnahmefällen durch Freizeit abgegolten werden und auch dann nur mit Zustimmung der Arbeiter. Solche Ausnahmefälle sind z. B., wenn der Arbeiter selbst für geleistete Überstunden Freizeit vom Betrieb verlangt oder wenn vom Betriebsarzt die Freizeitgewährung für geleistete Überstunden als notwendig erachtet wird. Damit wird die Verantwortung der Betriebsleitung für die gewissenhafte Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit erhöht und die Arbeiter und Angestellten werden vor „wilder“ Überstundenarbeit, die sie bisher durch „Abummeln“ von der Betriebsleitung „vergütet“ bekamen, geschützt.

Große Bedeutung für die Arbeiter und Angestellten hat die Neuregelung der Bezahlung im Krankheitsfalle sowie bei Unfall und Berufskrankheiten. Bei ärztlicher Bescheinigung wird vom ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an das Krankengeld der Sozialversicherung und der Differenzbetrag bis zu 90 Prozent des Nettoverdienstes durch den Betrieb gezahlt. Bei Betriebsunfall wird das Krankengeld und der vorgesehene Lohnausgleich bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Eintritt der Invalidität gezahlt. Das ist eine so großzügige soziale Maßnahme, die unsere Werktätigen in allen Fällen von Krankheit und Betriebsunfall materiell weitestgehend sichert.

Für unsere Jugendlichen kommt die besondere Fürsorge darin zum Ausdruck, daß sie zu ihrem Krankengeld für die Dauer bis zu 12 Wochen vom Betrieb den Differenzbetrag bis zu 100 Prozent ihres Nettoverdienstes erhalten.

Auch für unsere werktätigen Mütter ist die neue Verordnung sehr bedeutungsvoll. Werden und stillenden Müttern, die auf Grund ihres Zustandes ihre alte Tätigkeit vorübergehend nicht ausüben können, wird während der Schwangerschaft und Stillzeit, auch bei Übernahme von leichteren Arbeiten, mit denen ein niedrigerer Verdienst verbunden ist, ihr bisheriger Durchschnittsverdienst gezahlt. Die Gewährung des Hausarbeitstags wird ebenfalls in der Verordnung allgemein verbindlich geregelt und bedeutet eine weitere Erleichterung für die arbeitende Frau, die pflegebedürftige Familienangehörige oder Kinder und Jugendliche im Alter bis zu 16 Jahren, die in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis stehen, zu versorgen hat.

Zur Sicherung der Pflege bei schwerer Erkrankung eines Kindes oder eines alleinstehenden Versorgungsverpflichteten wird Arbeitern und Angestellten für den Ausfall der Arbeitszeit von der Sozialversicherung eine Barleistung in Höhe des Krankengeldes und die Differenz zwischen dem Krankengeld der Sozialversicherung und 90 Prozent des Nettoverdienstes durch den Betrieb bis zur Dauer von zwei Arbeitstagen bezahlt.

In dieser Zeit können alleinstehende Erziehungsberechtigte, die keine Verwandten zur Pflege ihres Kindes haben, die Sicherstellung einer Pflege oder die Aufnahme in ein Krankenhaus für ihr Kind gewährleisten.

In bezug auf Bezahlung bei Ausschuß und ähnlichem gibt es in der Verordnung solche Bestimmungen, die weitgehend sowohl die persönlichen Interessen jedes einzelnen als auch die gesamtstaatlichen Interessen berücksichtigen. Natürlich lassen sich in einem Artikel nicht alle diese Verbesserungen behandeln, sondern es ist die Aufgabe aller Genossen, die Verordnung zu studieren und sie den Kollegen im Betrieb zu erläutern.

Wie sieht es dagegen in Westdeutschland aus?

Um alle diese Erfolge auf dem Gebiete des Rechts auf materielle Versorgung im Falle von Krankheit und des Verlustes der Arbeitsfähigkeit und anderes richtig einschätzen zu können, lohnt es sich, einen Vergleich mit der Lage der Arbeiter und Angestellten in Westdeutschland zu ziehen. Hier einige Beispiele, die im Prinzip auf alle Tarifverträge

der verschiedenen Wirtschaftszweige in Westdeutschland zutreffen.

Im Manteltarif der Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen, der in diesem Jahr abgeschlossen wurde, ist z. B. festgelegt, daß Krankengeldausgleich durch den Betrieb abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit gezahlt wird und zwar bei einer

Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr bis zu 5 Arbeitstagen,

		3	„	„	8	„
I*	»»	5	„	„	10	„
M	u	10	„	„	12	„

Wenn schon diese Regelungen recht kläglich sind, so muß man dabei aber noch berücksichtigen, daß es angesichts der Millionen Arbeitslosen in Westdeutschland wohl kaum einen Arbeiter gibt, der fünf, geschweige denn zehn Jahre in einem Betrieb ununterbrochen arbeiten kann. Die ganze Erbarmlichkeit dieser amerikanischen „Demokratie“ in Westdeutschland kommt aber in der Vereinbarung über die Bezahlung bei Arbeitsunfähigkeit und bei Betriebsunfall zum Ausdruck. Dort ist festgelegt, daß ein Ausgleich durch den Betrieb nur bis zur Dauer von höchstens sechs Wochen gezahlt wird, wenn der Unfall nicht selbst verschuldet ist, das jedoch jährlich nur einmal. Wieviel Betriebsunfälle wird es in einem Staat, in dem die Macht in den Händen der Monopolisten und die Rechtsprechung im Dienste der Kapitalisten liegt, geben, in denen der Arbeiter nicht die Schuld am Betriebsunfall hat? Nicht nur, daß dem Arbeiter durch diese Bestimmung die materiellen Bedingungen zu seiner Genesung versagt werden, entbindet diese Regelung auch die Betriebsinhaber von jeglicher Verantwortung für das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten in ihren Betrieben, denn sie werden für eingetretene Unfälle weder juristisch noch materiell belangt.

Im Tarifvertrag der kautschuk-, astbest- und kunststoffverarbeitenden Industrie Hamburgs ist eine besonders lakonische und zynische Vereinbarung enthalten. In der Vereinbarung über den Lohnausgleich durch den Betrieb, der bis zu 90 Prozent des Nettoverdienstes für Frauen in den Wochen vor- und nach der Geburt eines Kindes vorsieht, befindet sich folgender Zusatz:

„Ein Rechtsanspruch auf die Vergütung besteht erst nach einer weiteren Dienstleistung von mindestens drei Monaten.“

Man stelle sich einmal den Wert einer solchen Vereinbarung vor in einer Zeit, da es Millionen arbeitslose Frauen gibt und kein Gesetz existiert, daß den Unternehmer zwingt, eine Frau weiterzubeschäftigen bzw. wieder einzustellen, der er für mehrere Wochen Lohnausgleich zu zahlen hat.

Der Betriebskollektivvertrag erzieht zur Betriebsdemokratie

Diese wenigen wahllos herausgegriffenen Beispiele, die eine gewisse Gegenüberstellung zu den wirklich großzügigen Regelungen unserer Regierung auf den verschiedensten Gebieten der Arbeit für unsere Arbeiter und Angestellten darstellen, sollen genügen, um zu beweisen, wie groß die Errungenschaften sind, die die Arbeiterklasse in der Deutschen Demokratischen Republik besitzt und zu verteidigen hat.

Es kommt darauf an, wie Genosse Walter Ulbricht auf der 9. außerordentlichen Bundesvorstandssitzung des FDGB bei den Beratungen über den Neuabschluß der Kollektivverträge im Jahre 1952 ausführte, jedem einzelnen Angehörigen der Arbeiterklasse das Bewußtsein seiner Kraft zu vermitteln, denn eine Arbeiterklasse, die sieb dessen bewußt ist, daß all das, was in unserem Leben schöner und besser geworden ist und durch Gesetze und Verordnungen unserer Regierung sichergestellt wird, das Ergebnis ihrer eigenen Arbeit ist, eine Arbeiterklasse, die sich ihrer Fähigkeit und Kraft Großes im friedlichen Aufbau zu vollbringen, bewußt ist, eine solche Arbeiterklasse ist auch in der entscheidenden Stunde, wo es um die Existenz unseres Volkes