



Qualitative Tarifpolitik

Arbeitsmarktpolitische Situation und qualitative Tarifpolitik

Vollbeschäftigung darf nicht länger als wirtschaftspolitische Nebenbedingung gelten, sie benötigt ein eigenständiges Bündel von Maßnahmen und Instrumenten. Ansatzpunkte einer solchen autonomen Beschäftigungspolitik sind nach den Vorschlägen des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung:

- qualitatives Wachstum,
- soziale Beherrschung der technischen Entwicklung und
- Verkürzung der Arbeitszeit.

Dabei ist von Bedeutung, daß die staatlichen Maßnahmen ergänzend zu unseren tarifpolitischen Aktivitäten angesetzt werden.

Auch wir als Gewerkschafter sind bereit, unseren Beitrag zur Vollbeschäftigung zu leisten. Dabei ist die Tarifpolitik das wirksamste Mittel, um Arbeitszeitverkürzung und mehr Menschlichkeit in der Arbeitswelt durchzusetzen. Wir lösen uns damit von einer rein quantitativen Tarifpolitik, die allein auf die Sicherung von Einkommenszuwächsen abzielt. Natürlich ist dies keine ganz neue Idee. Immer schon haben wir versucht, in einer aktiven Tarifpolitik, neben der Verwirklichung einer gerechten Einkommens- und Vermögensverteilung, Schwerpunkte zu setzen mit Forderungen nach qualitativen Verbesserungen wie etwa:

- die Beseitigung noch vorhandener Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau,
- Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit,
- Urlaubsverbesserungen und mehr Urlaubsgeld,
- bezahlter Bildungsurlaub,
- Sicherung der Effektivverdienste,
- Schutzmaßnahmen bei Rationalisierung, technologischem Wandel und Strukturveränderungen,
- vermögenswirksame Tarifverträgen *und*
- Erweiterung der Mitbestimmung im Betrieb durch Tarifverträge.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik will die wirtschaftliche und soziale Lage der Arbeitnehmer umfassend verbessern und sichern und muß gleichzeitig ihren Beitrag leisten zur Sicherung qualitativen Wachstums.

Am 27. 9. 1978, auf dem 8. Ordentlichen Gewerkschaftstag der NGG in Mannheim, hat Günter Döding die qualitative Tarifpolitik folgendermaßen charakterisiert: „Tarifpolitik heute — das bedeutet für uns Änderung und Beseitigung inhumaner Arbeitsbedingungen, und das bedeutet auch, einen Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze zu leisten. Vornean steht:

- Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung,
- Verkürzung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer,
- mehr Urlaub für alle Arbeitnehmer,
- zusätzliche Freizeit für in Schichtarbeit tätige Arbeitnehmer,
- Schutz gegen Herabgruppierung infolge technologischer Veränderungen und Rationalisierung.

Die qualitative Tarifpolitik bedeutet:

1. Die Zuwächse an Produktivität und Gewinn werden nicht mehr so sehr für Einkommenserhöhungen genutzt.
2. Es wird nicht auf etwas verzichtet, sondern das Mögliche wird nur anders verteilt.
3. Die Arbeitsplätze werden sicherer gemacht."

Das tarifpolitische Konzept der NGG

Unsere tarifpolitischen Aktivitäten gelten zunächst den am stärksten belasteten Arbeitnehmergruppen, den Schichtarbeitern und älteren Arbeitnehmern. Für sie ist die Arbeitszeitverkürzung am dringlichsten und der Nutzen der ersten Erfolge am größten. Die inzwischen zum Thema Schichtarbeit durchgeführten Untersuchungen machen deutlich, welche schädlichen Wirkungen diese Art der Arbeitszeit auf die Gesundheit ausübt¹. Für die rund 300 000 Schichtarbeiter in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie haben wir mit der Forderung „Freizeit statt Erschwerniszuschläge“ Sonderurlaub und/oder kürzere Wochenarbeitszeit vereinbart.

Für den Bereich der Zigarettenindustrie konnte im Juni 1978 mit den Arbeitgebern eine Einigung über die Verkürzung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer erreicht werden. Danach können sich Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und mindestens zehn Jahre dem Unternehmen angehören, entweder von der Arbeit ganz freistellen lassen bei Fortzahlung von 75 Prozent ihrer Bruttobezüge (einschließlich Jahressonderzahlung) oder sie wählen die 20-Stunden-Woche mit vollem Arbeitsentgelt. Die Qual der Wahl haben die Betroffenen seit September 1978. Sie müssen allerdings die von ihnen gewünschte Regelung mit dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung abstimmen. Es ist das Ziel der Zigarettenindustrie (17 000 Beschäftigte), auch das steht in der Vereinbarung, insgesamt so viele Arbeitnehmer und Auszubildende einzustellen, wie durch diese Regelung ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden.

Damit hat die NGG der vorzeitigen Pensionierung einen Riegel vorgeschoben. Und nicht nur das. Günter Döding: „Es ist auf jeden Fall humaner, wenn die älteren Arbeitnehmer nicht von heute auf morgen aufhören müssen. Wenn sie sich also nicht von einem Tag auf den anderen von 40 Wochenstunden auf null umstellen müssen, sondern in Ruhe und mit weniger Ar-

¹ Vgl. „Probleme und Folgen der Schichtarbeit“ eine Untersuchung des AfA-Landesvorstandes der SPD/NW, „Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb“ von Ulich, Baitsch, Zürich 1979.

beitszeit auf die Zeit ‚danach‘ vorbereiten können“². Der gleitende Übergang in den Ruhestand kommt auch den Arbeitsmedizinern zupaß. Sie weisen ja immer wieder auf die gesundheitsschädlichen Belastungen (Streß) hin, denen insbesondere ältere Arbeitnehmer in Produktion und Verwaltung ausgesetzt seien.

Die neue Dimension in der Tarifautonomie hat die NGG inzwischen auch in anderen Branchen durchgesetzt. In den Brauereien von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Berlin erhalten die 60jährigen, die in den letzten zehn Jahren in dieser Branche tätig waren, neben rund sechs Wochen Urlaub 28 Tage zusätzliche bezahlte Freizeit. Für die Beschäftigten in der Süßwarenindustrie gilt bundesweit folgende Regelung: 60jährige bekommen nach zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit 18 Tage bezahlte Freizeit. Und in der bundesdeutschen Zuckerindustrie können die Älteren zu dem üblichen Urlaub ab 1981 zehn Tage und ab 1983 zwölf Tage zusätzliche bezahlte Freizeit nehmen. In der Mühlenindustrie und in der Fleischwarenindustrie sind in einigen Bundesländern ebenfalls zwölf bezahlte Freitage vereinbart worden. Zwölf Tage Freizeit gibt es ab 1983 auch für die älteren Arbeitnehmer in der bayerischen Milch- und Schmelzkäseindustrie.

Betriebliche Maßnahmen zur Humanisierung und Sicherung von Arbeitsplätzen

Eine weitere Möglichkeit mehr Menschlichkeit am Arbeitsplatz zu erreichen, sehen wir in der Konkretisierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Im Jahre 1975 konnten wir mit dem MTV der Zigarettenindustrie eine Regelung erzielen, die deutlich macht, wie wir uns eine Umsetzung der §§ 90, 91 BetrVG vorstellen. Im § 16 Abs. 4 des MTV heißt es:

a) Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat haben Anspruch auf mindestens jährliche Information über langfristige Tendenzen in der technischen Ausrüstung, Rationalisierungsvorhaben und damit zusammenhängende Personalfragen allgemeiner Natur.

b) Konkrete Rationalisierungs- und Änderungsabsichten im technischen oder organisatorischen Bereich mit personellen Auswirkungen sind rechtzeitig vorher mit dem Betriebsrat zu besprechen.

c) Bei Meinungsverschiedenheiten wird die Maßnahme praktisch erprobt und nach einer Erprobungszeit von mindestens vier und höchstens zwölf Wochen erneut mit dem Betriebsrat beraten.

d) Bei fortbestehender Meinungsverschiedenheit kann der Betriebsrat verlangen, daß der Arbeitgeber einen Arbeitsphysiologen bzw. ein Institut als Gutachter über die Belastungen der betroffenen Arbeitnehmer bestellt.

e) Das Ergebnis des Gutachtens ist nach Beratung mit dem Betriebsrat unter Beiziehung der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Wenn darüber keine Einigung möglich ist, entscheidet die Schiedsstelle (§ 17 Nr. 2) verbindlich.

Zu der unter e) angesprochenen Schiedsstelle muß noch angemerkt werden, daß sie paritätisch von 2 Arbeitgebern und 2 Arbeitnehmern besetzt wird. Der Vorsitzende wird beim Wechsel mal von den Arbeitnehmern mal von den Arbeitgebern gestellt.

Wir sehen auch in dieser Regelung einen wichtigen Schritt zu mehr Einfluß der Arbeitnehmer auf die Personalplanung und soziale Beherrschung des technischen Fortschritts.

Axel Neumann, Gewerkschaft Nahrung- Genuß - Gaststätten

² Günter Döding: Grundsatzreferat vom 27. 9. 1979, gehalten auf dem 8. Ordentlichen Gewerkschaftstag der NGG in Mannheim.