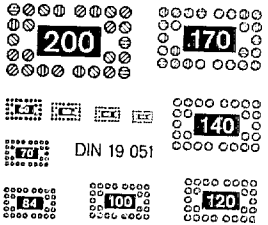

Handlungsrahmen der Gewerkschaft NGG

stark
hilfsbereit
aktiv

GEWERKSCHAFT
NAHRUNG-GENUSS-
GASTSTÄTTEN

A 98 - 03821

Die Gewerkschaft NGG

„hat unter Wahrung ihrer Unabhängigkeit gegenüber den Unternehmen, Regierungen, Verwaltungen, politischen Parteien und Konfessionen insbesondere die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern",

heißt es im § 3 der Satzung der NGG.

Viel wurde bereits erreicht. Bessere Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb, stärkere Mitwirkung und Mitbestimmung, wirksame Sicherung im Fall von Krankheit, Unfall, Alter und Arbeitslosigkeit, kürzere Arbeitszeiten, Urlaub, schließlich Löhne und Gehälter, die eine menschenwürdige Existenz ermöglichen – sind nur einige Erfolge gewerkschaftlicher Arbeit. Mit dieser Bilanz verbindet sich ein Gefühl des Stolzes und des Bewußtseins, daß politischer und gesellschaftlicher Fortschritt von uns trotz vieler Widerstände erkämpft werden kann.

Gleichwohl ist in den vergangenen Jahren deutlich geworden, daß erreichte Fortschritte in Gefahr geraten können. Deshalb gilt es über den Tag hinaus zu blicken und zu prüfen, welche Herausforderungen und Aufgaben auf unsere NGG mittelfristig zukommen und mit welchen politischen Schwerpunktsetzungen diese zu beantworten sind.

Dies wird im vorliegenden Handlungsrahmen versucht, den der 10. Ordentliche Gewerkschaftstag der NGG im September 1986 beschlossen hat.

Der Handlungsrahmen ist weder ein neues Grundsatzprogramm noch eine Sammlung von Patentrezepten. Er nimmt uns keines unserer Probleme ab. Aber er kann als politischer Wegweiser und als Brücke in den kommenden Jahren über so manche Unwegsamkeit und Tiefe hinweghelfen. In diesem Sinne hoffe ich, daß diese kleine Broschüre unseren Mitgliedern und Funktionären in der täglichen Arbeit von Nutzen ist.

Günter Döding

A 98 - 03821

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

1. Struktur und Entwicklung des Nahrungs- und Genußmittelgewerbes, des Nahrungs- und Genußmittelhandwerks und des Gastgewerbes

1.1 Die Umsatz- und Beschäftigtenzahlen des Nahrungs- und Genußmittelgewerbes, des Nahrungs- und Genußmittelhandwerks und des Hotel- und Gaststättengewerbes zeigen, daß der Organisationsbereich der Gewerkschaft NGG einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor darstellt

Wirtschaftsbereiche	Umsatz in Mrd DM 1985 (ohne Mehrwert- u Verbrauchssteuern)	Beschäftigte 1985
Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	175,6 [1])	445 500 [1])
Nahrungsmittelhandwerk	52,4 [2])	478 100 [2])
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	60,0 [3])	400 000 [3])

Das Nahrungs- und Genußmittelgewerbe (Umsatz mit Verbrauchssteuern ohne MWSt) ist nach der Chemischen Industrie und dem Straßenfahrzeugbau der drittgroßte Wirtschaftszweig des verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik Deutschland. Die Zahl der Beschaftigten ist im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe von 491 000 (1980) auf rd. 445 500 (1985) gesunken. Die Zahl der Betriebe hat sich im gleichen Zeitraum von 4 801 auf 4 430 verringert. [4])

1.2 Das Ernahrungsgewerbe ist derzeit noch mittelstandisch strukturiert. Die durchschnittliche Betriebsgroße umfaßt etwa 100 Beschaftigte. Rund 54 % aller Betriebe im Ernahrungsgewerbe beschaftigen weniger als 50 Arbeitnehmer. Der Anteil der zehn großten Unternehmen am Umsatz liegt bei 11 % (1983). [5]) Gleichwohl wird die Marktfuhrerschaft in wichtigen Branchen wie der Cigaretten-, Süßwaren-, Nährmittel-, Margarine-, Kaffee- und Zuckerindustrie durch nationale und internationale Konzerne ausgeubt (siehe auch 4.2)

1.3 Die konjunkturellen Abschwunge haben das Ernährungsgewerbe nur in abgeschwächter Form getroffen. Dennoch hat es wirtschaftliche Probleme gegeben. Im Vergleich zu anderen verarbeitenden Industrien waren die Wachstumsraten des Ernahrungsgewerbes kleiner. 1982 und 1983 schrumpften die Produktions- und Umsatzzahlen trotz steigender Exporte erstmals seit Bestehen der Bundesrepublik. Ursachen waren steigende Massenarbeitslosigkeit, sinkende Kaufkraft und Sozialabbau. Der zukünftige Absatz des Ernahrungsgewerbes wird u. a. von der Entwicklung der Bevolkerungszahl, der Einkommen, der Haushaltsstrukturen und der Import-, Exportanteile abhangen

1.4 Die Bevölkerungszahl wird nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 61,1 Mio. (1985) auf 59,1 Mio. (2000) sinken. Die sinkende Konsumentenzahl kann bei einzelnen Produktgruppen zur Marktsattigung führen, wie sie sich bereits jetzt bei Grundnahrungsmitteln abzeichnet. Seitens der Verbraucher würde dann nur noch ein Austausch zwischen Produkten stattfinden

[1]) Statistisches Jahrbuch 86. Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden 1986 (im folgenden zitiert als Statistisches Jahrbuch 86) (samtliche Betriebe ab 20 Beschaftigte, also auch Handwerksbetriebe. Deshalb Überschneidung mit der Beschäftigtenzahl des Nahrungsmittelhandwerks.) Das Nahrungs- und Genußmittelgewerbe besteht aus dem Ernahrungsgewerbe und der Tabakverarbeitung.

[2]) Bericht über die Lage des Handwerks 1985. Hrsg.: Bundesminister für Wirtschaft (BMWi)

[3]) NGG- und DEHOGA-Berechnungen

[4]) Statistisches Bundesamt

[5]) Hauptgutachten der Monopolkommission 1984/85

1.5 Auch die Einkommensentwicklung spielt eine große Rolle für das Nachfrageverhalten der Konsumenten. In den vergangenen Jahren sind die Masseneinkommen angesichts stagnierender Wachstumsraten, Arbeitslosigkeit und Sozialabbau gesunken. Die Einkommen der Unternehmen sind hingegen angesichts relativ hoher Zinsrenditen (vor allem in Auslandspapieren), Steuererleichterungen, Subventionen und wieder gestiegenen Unternehmensgewinnen kräftig gewachsen.

Während die Ausgaben für Nahrungs- und Genußmittel in 4-Personen-Haushalten mit höheren Einkommen konstant blieben, sind sie in 2-Personen-Haushalten von Rentnern und Sozialhilfeempfängern und 4-Personen-Arbeitnehmerhaushalten mit mittleren Einkommen relativ gesunken.

Während Verbraucher mit höheren Einkommen verstärkt auf höherwertige Produkte umsteigen, sparen Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen an teuren Erzeugnissen. Der Lebensmittelmarkt hat sich gespalten.

Die Nachfrage ist noch mehr gefährdet, wenn ein neuer Abschwung die Massenarbeitslosigkeit weiter vergrößert. Der Abschwung wäre besonders bedrohlich, weil er von einem im Vergleich zu früheren Konjunkturzyklen sehr viel höheren Arbeitslosensockel ausgeht.

1.6 Zahl und Struktur der Haushalte ändern sich. Ihre Zahl steigt, weil z. B. immer mehr junge Menschen früher einen Hausstand gründen. Dagegen verringert sich die durchschnittliche Haushaltsgröße auch durch den höheren Anteil älterer Menschen.

Kleinere Haushalte werden zur Nachfrage nach anderen Verpackungsarten bzw. -größen führen. Der zunehmende Anteil älterer Menschen und das sich ausbreitende Gesundheitsmotiv bei der Ernährung wird zu einer Ausweitung der diätetischen Lebensmittel (Reformabteilungen), der Fernverpflegung und der Essen aus Großküchen („Essen auf Rädern") führen. Auch die Nachfrage nach Fertiggerichten, insbesondere Tiefkühlkost, wächst.

Die Einkaufsgewohnheiten lassen erkennen, daß der Kauf von Grundnahrungsmitteln preiswert, relativ schnell und reibungslos geschehen soll. Dagegen wird mit dem Einkauf von höherwertigen Lebensmitteln, Spezialitäten usw. ein Erlebniskauf verbunden. Von Spezialitäten-Läden werden Kompetenz und Attraktivität erwartet.

1.7 Die Nahrungs- und Genußmittelindustrie ist überwiegend auf den Binnenmarkt orientiert. Aber der Export in EG- und Drittländer gewinnt an Bedeutung. Er liegt zur Zeit bei 9,5 % (1985). Ob der Export eine relativ stagnierende Binnennachfrage mittelfristig ausgleichen kann, ist fraglich. Beim Export von Nahrungs- und Genußmitteln entscheidet die Qualität der Lebensmittel. Die Höhe des Dollarkurses spielt hier (im Gegensatz zum Rohstoffeinkauf) eine untergeordnete Rolle.

Allerdings kann durch eine Steigerung des Exports Arbeitslosigkeit in anderen Ländern gefördert werden.

1.8 Das Nahrungsmittelhandwerk zeichnet sich durch sinkende Unternehmens- aber leicht steigende Beschäftigtenzahlen aus. Die Abgrenzung zwischen Handwerks- und Industriebetrieben wird zunehmend fließend. Die Fälle sogenannter Tarifflucht von einem Tarifbereich in einen anderen mit niedrigerem Niveau nehmen zu.

Das Handwerk, insbesondere das Bäckerhandwerk, hat sich in Konkurrenz zur Industrie wie auch im Verhältnis zum Lebensmitteleinzelhandel als recht flexibel erwiesen, weil es über ein breitgefächertes, regional gegliedertes Ladennetz bei

Frischgrundnahrungsmitteln (Brot, Fleisch) verfügt. In der Brot -und Backwarenbranche dominiert das Backerhandwerk, in der Fleischwarenbranche hingegen die Industrie. Vom Backerhandwerk werden rd. 70 % des Brot- und Backwarenverbrauchs abgedeckt. Das Fleischerhandwerk bestreitet einen Marktanteil von 45 %. Im Fleischerhandwerk macht sich der Verdrangungswettbewerb der Industrie deutlicher bemerkbar als im übrigen Handwerk.

1.9 Auch das Hotel- und Gaststattengewerbe gewinnt an Bedeutung. Zwar ist das Gewerbe nach wie vor durch Klein- und Kleinstbetriebe geprägt; statistisch kommt auf 300 Bundesbürger ein gastronomischer Betrieb.

Allerdings findet auch im Hotelgewerbe ein Verdrangungswettbewerb zu Lasten der traditionellen Familienbetriebe statt. Internationale und nationale Hotelketten drangen in den Dienstleistungszentren und Hauptferiengebieten mit enormen Kapitaleinsätzen und landesweiten Werbekampagnen auf den Hotelmarkt. Dabei zeichnen sich zwei Produktlinien ab: Das am Reisenden orientierte Hotel sowie das für den mit gehobenen Anspruchen rechnenden Gast im Hoch-Preis-Sektor. Geschäfts-, Tagungs- und Konferenzreisen stellen ein zunehmendes Nachfragepotential dar.

Im Restaurantbereich wird die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur dazu führen, daß der Außer-Haus-Verzehr zu Lasten der „gutbürgerlichen Küche" steigt. Fertig- und Halbfertiggerichte werden in den verschiedensten Darreichungsformen und Angebotsvarianten an Bedeutung gewinnen. Der Trend zum Schnellimbiß (Fast-Food) und Selbstbedienungsbereich (Free-Flow) wird begleitet von einem kleinen Segment der Luxusküche und -restauration (Fast-Food: ca. 5 000 Betriebe – Luxusrestaurants: ca. 200, Stand: 1985). Zunehmend lassen sich auch in diesem Sektor international und national operierende Ketten- und Systemgastronomen nieder. Auch die Handelsgastronomie und überregional tätige Unternehmen für Außer-Haus-Verpflegung (Catering) breiten sich aus. Dem Urlaubsmarkt und dem Kongreß- und Wochenendreiseverkehr werden mit neuen, schnelleren Verkehrsträgern, neuen Buchungs- und Telekommunikationstechniken Impulse gegeben. Verreisen, Erholung, Urlaub in all seinen Formen, also Tourismus, ist ohne das Gastgewerbe nicht denkbar. 27,7 Mio. Bundesbürger sind 1984 verreist.

1.10 Der Lebensmitteleinzelhandel brachte es 1985 auf einen Umsatz von rund 142 Mrd. DM. Die Situation im Lebensmitteleinzelhandel ist gekennzeichnet durch anwachsendes Netto-Flächenwachstum und einen sich ständig verschärfenden Wettbewerb um Standorte und Kunden.

In Zukunft drohen die traditionellen Einzelhandelsgeschäfte sowohl hinsichtlich der Zahl als auch des Umsatzanteils zugunsten der großflächigen Angebotstypen an Bedeutung zu verlieren, die Verbrauchermärkte / SB-Warenhäuser werden hingegen weiter Marktanteile gewinnen; Anzeichen deuten darauf hin, daß die Flächenausweitung hinter der erwarteten realen Absatzzunahme zurückbleibt.

2. Arbeit für alle

2.1 Die Beschäftigtenzahlen sind im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe in den vergangenen Jahren ständig zurückgegangen. Allein seit 1975 sind sie um über 81 000 (16 %) auf 445 500 Beschäftigte im Jahre 1985 gefallen. [1])

[1]) Statistisches Jahrbuch 1985 (Betriebe ab 20 Beschäftigte)

Ursachen sind die wachsende Konzentration im Lebensmitteleinzelhandel und in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, die stagnierende Nachfrage aufgrund hoher Arbeitslosigkeit, Sozialabbau und Realeinkommensminderungen und die Produktivitätssteigerungen durch Einführung und Anwendung neuer Technologien.

Die Produktivität der Nahrungs- und Genußmittelindustrie (Produktionsergebnis je Beschäftigtenstunde) ist von 1980 bis 1985 um durchschnittlich 4,1 % jährlich gewachsen. [1]) Es ist zu befürchten, daß in Zukunft die jährlichen Wachstumsraten der Produktion eher unterhalb der Produktivitätssteigerungen liegen werden. Im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe droht damit ein zusätzlicher negativer Beschäftigungseffekt von rd. 1,5 % pro Jahr. [2]) Dies ist umso mehr zu befürchten, da trotz wirtschaftlichem Aufschwung Mitte der 80er Jahre die Arbeitslosigkeit weiter gestiegen ist. Die Arbeitslosigkeit kann noch größer werden, wenn nicht endlich gezielte staatliche Maßnahmen für mehr Beschäftigung ergriffen werden.

Versuche, Arbeitslose als Arbeitsunwillige abzustempeln, tragen jedenfalls nicht dazu bei, sich ernsthaft mit dem Problem der Massenarbeitslosigkeit auseinanderzusetzen.

2.2 Um Personalkosten zu senken, haben viele Unternehmen ihre Stammbelegschaften reduziert. Teilzeitarbeit wird zum Teil besonders gefördert. Zum Abfangen von Beschäftigungsspitzen werden Überstunden gefahren oder Arbeitnehmer/innen mit eingeschränkten Rechten eingestellt. Im Lebensmitteleinzelhandel werden Arbeitsplätze qualifizierter Vollzeitarbeitskräfte verstärkt durch den Einsatz geringfügig Beschäftigter abgebaut.

Wenn keine Gegenstrategien entwickelt werden, drohen sich Zeitverträge weiter auszubreiten; denn immer mehr Arbeitskräfte fühlen sich mangels besserer Beschäftigungsalternativen zu derartigen Vertragsverhältnissen gezwungen. Diese Entwicklung ist durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 verstärkt worden.

Auch die Leiharbeit könnte sich insbesondere durch die Verlängerung der höchstzulässigen Verleihfrist (auf sechs Monate) ausbreiten. Viele der zunehmend eingesetzten Fremdfirmen mit relativ wenig Beschäftigten sind ohne Betriebsrat und ohne Tarifbindung. Sie ignorieren meist den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Der Einsatz von illegalen bzw. nicht ordnungsgemäß angemeldeten Arbeitskräften spielt vor allem im Hotel- und Gaststättenbereich eine erhebliche und vermutlich wachsende Rolle. Das gleiche gilt für die sogenannten geringfügig Beschäftigten.

2.3 Die zunehmende Verlagerung der Kosten von den Arbeits- zu den Kapitalkosten hat das Interesse der Arbeitgeber an einer Ausdehnung bzw. Flexibilisierung der Betriebszeiten wachsen lassen; selbst wenn dies die Arbeitskosten in den zusätzlichen Betriebszeiten (nachts, samstags, sonntags) verteuert.

Zusätzliche Schichten führen aber nicht unmittelbar zu neuen Arbeitsplätzen. Vielmehr drohen Arbeitsplatzverluste, wenn aufgrund derartiger Kapazitätsvergrößerungen bei gegebenem Markt kapitalschwächere Betriebsteile geschlossen werden müssen.

Arbeitszeitflexibilisierungen der Arbeitgeber führen also zu keinen positiven Beschäftigungswirkungen. Die Nachteile von Arbeitszeitflexibilisierungen wie Job-

[1]) Statistische Jahrbücher 1981–1986

[2]) NGG-Berechnungen auf der Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes

Sharing und kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit sind auch für die Beschäftigten offensichtlich:

- Leistungsverdichtung und -intensivierung;
- Ausschalten von Fehl- und Ausfallzeiten;
- Individualisierung der Arbeitszeit, Schwächung und mögliche Umgehung der Rechte der Beschäftigten im Betrieb;
- Unterlaufen der Regelungsfunktion des Betriebsrates;
- Aushöhlung der Tarifverträge;
- Übergang des unternehmerischen Organisations- und Beschäftigungsrisikos auf den/die Arbeitnehmer/in;
- Übergang von Konflikten der Tarifvertragsparteien auf die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bzw. den einzelnen Beschäftigten;
- geringeres Einkommen und geringere Renten.

Vor diesem Hintergrund sind bestehende Arbeitszeiteinschränkungen wie z. B. das Bäckereiarbeitszeitgesetz, das Verbot der Frauennachtarbeit oder das Ladenschlußgesetz von großer Bedeutung.

2.4 Es ist zu beobachten, daß immer mehr Unternehmen ganze Unternehmensbereiche ausgliedern, um Kosten und Risiken auf die Beschäftigten abzuwälzen. Nicht nur Reinigung, auch Fuhrpark-, Vertriebs-, Distributions-[1]) und Logistikeinrichtungen[2]) werden ausgegliedert und Reparatur und Wartung gruppenabhängigen oder fremden Gesellschaften übertragen. Franchise-Systeme [3]) breiten sich genauso aus wie die „Verselbständigung" von Beschäftigten zu „Mitunternehmern", z. B. als Kleinspediteure bzw. Mitglied in Zerlegekolonnen der Fleischwarenindustrie.

Die beschäftigungs-, tarif- und organisationspolitischen Folgen sind meist gravierend. Das ausgegliederte Personal verliert den rechtlichen Anspruch auf günstigere Tarifverträge, und der betriebsverfassungsrechtliche sowie gewerkschaftliche Schutz ist im neuen Betriebsbereich nicht mehr sichergestellt. Diese Strategien sind aber auch für die Unternehmensseite nicht ungefährlich. Mit den kurzfristigen Kosteneinsparungen schwinden häufig auch die Einwirkungsmöglichkeiten auf die Mengen-, Markt- und Preispolitik sowie auf die Kunden- und Produktpflege.

2.5 Wie in der gesamten Wirtschaft verändert sich auch in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie die Beschäftigtenstruktur: Die Zahl der Angestellten [4]) wächst bei gleichzeitiger Differenzierung nach Berufen und betrieblichen Funktionen:

	1950	1961	1970	1980
Gewerbliche Arbeitnehmer/innen	11 231 300	12 587 000	12 089 100	11 372 000
Angestellte	3 523 600	6 066 000	8 248 500	10 002 000

Wenngleich neue Angestelltenarbeitsplätze in den 70er Jahren besonders im Dienstleistungssektor geschaffen wurden, ist ihr Anteil auch in der Industrie von 20 % (1960) auf 29 % (1980) kontinuierlich gestiegen. Ursachen waren die zunehmende Bedeutung von planenden, kontrollierenden und verwaltenden Aufgaben sowie neue Arbeitsplätze in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen.

[1]) Distribution: Verteilung oder Vertrieb von Handelsgütern

[2]) Logistik: Organisation, Planung und Steuerung der gezielten Bereitstellung und des zweckgerichteten Einsatzes von Produktionsfaktoren zur Erreichung der Betriebsziele

[3]) Franchise: Vertriebsform im Einzelhandel, bei der ein Unternehmer seine Produkte durch einen Einzelhändler in Lizenz verkaufen läßt.

[4]) WWI: Deutschland in Zahlen 1950, Köln 1951, Statistische Jahrbücher 1953, 1962, 1971, 1980, Mikrozensus 1980

Die Arbeitsbereiche der Angestellten haben sich auch durch Rationalisierungen seit Beginn der 80er Jahre massiv verändert. Mit „Gemeinkosten-Wertanalysen" werden sogenannte Fixkosten durchforstet; als vielseitig verwendbar bieten sich vor allem die Informations- und Kommunikationstechniken an. Produktion und Verwaltung werden immer stärker miteinander verzahnt.

Der Anteil der Angestellten an den Arbeitslosen ist ständig gestiegen und entsprach bereits 1976 ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten (43 %). Die Arbeitslosigkeit ist bei den meisten Angestelltenberufen, besonders den sogenannten Frauenberufen, gestiegen.

Aufgrund ihrer Ausbildung, betrieblichen Stellung und ihres Einkommens stellen Angestellte keine einheitliche Gruppe dar. Zwar gleichen sich Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzrisiko denen der Gewerblichen an; dennoch wirken sich neue Techniken und Formen der Büroorganisation auf Angestellte unterschiedlich aus. In ihrer Selbsteinschätzung unterscheiden sich technische Angestellte, kaufmännische Angestellte, Außendienst, Angestellte im Verkauf, Meister/innen, Angestellte in Leitungsfunktionen und junge Angestellte.

2.6 Auch der Anteil der Frauen an der erwerbstätigen Bevölkerung ist gestiegen. Ursachen sind Veränderungen traditioneller Familienstrukturen, ein neues Rollenverständnis vieler Frauen, die Zunahme kinderloser Partnerschaften sowie der finanzielle Druck auf Familien mit geringen Einkommen und alleinstehende Frauen mit Kindern. Konservative versuchen demgegenüber verstärkt, „Frauen zurück an den Herd" bzw. in ungeschützte Arbeitsverhältnisse zu drängen. Neue und veränderte Gesetze fördern die Ausgliederung berufstätiger Frauen und mindern unter diesen Bedingungen die Chancen der im Arbeitsleben verbleibenden. Neue Technologien bedrohen in Produktion und Verwaltung vorrangig Frauenarbeitsplätze, an denen weniger qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden. Deshalb müssen vor allem jene Frauen durch Aus- und Weiterbildung gefördert werden, die am unteren Ende der beruflichen und hierarchischen Ordnung stehen.

2.7 Die Bemühungen der Gewerkschaft NGG, der Betriebsräte, Jugendvertretungen und Vertrauensleute und die dadurch gestiegene Bereitschaft vieler Unternehmen der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, jungen Menschen mindestens eine Ausbildungschance zu bieten, haben dazu geführt, daß die Ausbildungszahlen und Übernahmen Ausgelernter gesteigert werden konnten. Dennoch wird ausweislich der „Sünderliste" (NGG-Liste von Unternehmen mit besonders schlechter Ausbildungsquote) noch immer ein nicht unerheblicher Teil der Unternehmen ihrer Ausbildungsverantwortung nicht gerecht.

Im Nahrungsmittelhandwerk und im Gastgewerbe sind die Ausbildungszahlen stark überdurchschnittlich gestiegen. Allerdings bestehen hier zum Teil erhebliche Probleme mit der Ausbildungsqualität und der Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse nach der Ausbildung.

NGG hat sich auch an der Schaffung neuer Ausbildungsordnungen (insbesondere Fachkraft für Lebensmitteltechnik) sowie der Verbesserung und Aktualisierung bereits bestehender Ausbildungsordnungen beteiligt und damit zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beigetragen.

Die Ausbildung im Einzelhandel soll in einer Ausbildungsordnung für die Berufe Verkäufer/in und Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau zusammengefaßt werden und drei Jahre dauern.

Auszubildende sind an einer qualifizierten Ausbildung und Tätigkeit stark interessiert. Um ein entsprechendes Ausbildungsplatzangebot („Mehr und besser ausbilden") zu schaffen, ist eine Umlagefinanzierung aller Betriebe erforderlich.

Die meisten Auszubildenden arbeiten in Kleinbetrieben des Handwerks und des Gastgewerbes mit erschwertem organisationspolitischem Zugang. Das höhere Berufseinstiegsalter von Auszubildenden reduziert die Anzahl der Jugendvertretungen in den Betrieben.

2.8 Viele Beschäftigte, z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Süßwaren- und Fischindustrie, sind ausländische Arbeitnehmer/innen. NGG setzt sich gemeinsam mit ihnen für die Beseitigung ihrer besonderen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Benachteiligungen ein, um ihre Gleichberechtigung zu verwirklichen. Trotz der gegenwärtigen Beschäftigungskrise sind ausländische Arbeitskräfte für viele Wirtschaftszweige unverzichtbar. Mit einem wesentlichen Rückgang der Ausländerbeschäftigung ist auch mit Blick auf die zweite und dritte Generation der bei uns lebenden Ausländer/innen nicht zu rechnen. Die bisher erreichte Ausländerintegration darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Integrationsprobleme ausländischer Beschäftigter unter Krisenbedingungen wieder gewachsen sind.

Insbesondere Versuche, ausländische Arbeitskräfte zu Sündenböcken für die gegenwärtige Arbeitslosigkeit zu machen, lenken von den eigentlichen Ursachen der Arbeitslosigkeit ab und bereiten den Nährboden für Ausländerfeindlichkeit.

Deshalb muß sich unsere gewerkschaftliche Solidarität mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen und ihren Familien gerade angesichts wachsender Vorbehalte ihnen gegenüber besonders bewähren. Zur Integration der hier lebenden und arbeitenden ausländischen Familien gibt es trotz z. T. unterschiedlicher kultureller Hintergründe keine Alternative. Integration muß dabei ein wechselseitiger Vorgang sein, der von Deutschen und Ausländern gemeinsam zu gestalten ist und einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

1) Zukunftsinvestitionen des Staates

Staatliches Handeln muß die Voraussetzung für qualitatives Wachstum, für die Sicherung und Verbesserung des Lebensstandards und für mehr und sichere Arbeitsplätze schaffen. Der DGB hat dazu seit 1977 immer wieder seine detaillierten Vorschläge aktualisiert; so 1985 durch seine Forderungen zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit durch „Umweltschutz und qualitatives Wachstum".

1981 hat der DGB seine Vorschläge zur Finanzierung staatlicher Zukunftsinvestitionsprogramme präzisiert. Öffentliche Investitionen finanzieren sich darüber hinaus zu einem guten Teil selbst, indem Ausgaben für die Arbeitslosigkeit entfallen und durch Mehrbeschäftigung und mögliche Wachstumsbeschleunigung die Steuereinnahmen steigen.

2) Schaffung von Arbeitsplätzen im Hotel- und Gaststättengewerbe

Die Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Gastronomie und insbesondere des bundesdeutschen Tourismus sind geeignet, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen bzw. bestehende zu sichern.

Der Tourismus kann bei uns gefördert werden durch Maßnahmen wie

- verstärkter Umweltschutz zur Sicherung der Erholungslandschaften und der historischen Bausubstanz;
- Erneuerung und Restaurierung historischer Stadt- und Dorfbilder;
- Entzerrung der Ferienplanung;
- Einrichtung einer Zentralstelle für Tourismus.

Maßnahmen zur Sicherung der Nachfrage im Hotel- und Gaststättengewerbe sind z. B.:

- Einführung eines Sachkundenachweises als Voraussetzung für das Betreiben eines gastronomischen Betriebes, um unter anderem eine hohe Qualität der Dienstleistungen und der be- und verarbeiteten Nahrungs- und Genußmittel zu gewährleisten.
- Harmonisierung der Mehrwertsteuersätze im Gastgewerbe auf EG-Ebene;
- Verbesserung von Arbeitsschutz und Gewerbehygiene durch Novellierung des Gaststättengesetzes.

In Zukunft ist verstärkt öffentlich deutlich zu machen, daß NGG die Fachgewerkschaft für das Hotel- und Gaststättengewerbe ist, die sich zugleich intensiv für die Verbesserung von Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten in der Gastronomie einsetzt.

3) Arbeitszeitverkürzungen

Umfassende Arbeitszeitverkürzungen für alle Arbeitnehmer/innen sind eine unverzichtbare Voraussetzung zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung und zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten. Dazu zählen Arbeitszeitverkürzungen in allen Varianten und unter gleichzeitiger Berücksichtigung besonders belasteter Personen bzw. Personengruppen.

4) Abbau von Dauerüberstunden zur Schaffung von Dauerarbeitsplätzen

Überstunden spielen aufgrund der oft schwankenden Nachfrage im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe sowie in der Gastronomie nach wie vor eine erhebliche Rolle. Die Beschäftigten sind zunehmend bereit, sich Überstunden in Freizeit abgelten anstatt sie bezahlen zu lassen. Diese Entwicklung ist durch tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen zu fördern.

5) Betriebliche Qualifizierung von Arbeitnehmern/innen

Um Überstunden abzubauen und mehr Dauerarbeitsplätze zu schaffen, um insbesondere die Beschäftigungschancen zu erhöhen, sind verstärkt betriebliche Qualifizierungsprogramme für Arbeitnehmer/innen zu entwickeln und anzubieten.

Für Frauen sind darüber hinaus spezielle betriebliche Aus- und Weiterbildungsprogramme zu erstellen, um einer weiteren Abdrängung der Frauen aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken und Chancengleichheit im Beruf herzustellen.

6) Arbeitszeitverteilung

Die tarifliche Arbeitszeit soll sich regelmäßig auf die Tage Montag bis Freitag verteilen.

Erfordern der Betriebsablauf oder besondere Umstände eine andere Arbeitszeitverteilung, so muß sie mit der Festlegung der Anzahl der Dauerarbeitsplätze, mit einem Zeitausgleich für die damit verbundenen Belastungen und der Festlegung

der Sollarbeitszeit verbunden sein. Eine solche Regelung muß ferner sozial verträglich und ohne Leistungsverdichtung gestaltet werden. Produktionsarbeit am Wochenende und in der Nacht ist zu vermeiden. Eine Arbeitszeit- und Personalplanung für eine absehbare Frist ist erforderlich.

Wünscht ein Arbeitnehmer, eine regelmäßig niedrigere als die normale tarifliche Arbeitszeit abzuleisten oder eine zeitliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, so ist dem Rechnung zu tragen.

Bei einer geringeren als der normalen tariflichen Arbeitszeit sind die arbeits- und sozialrechtlichen sowie die tariflichen Ansprüche zu gewährleisten.

Ergänzendes Informationsmaterial:

- „Forderungen zur Bekämpfung der Beschäftigungskrise". Hrsg.: DGB-Bundesvorstand, 1981
- Entschließung Personalplanung. NGG-Beiratssitzung vom 29./30. Mai 1984
- „Vorruhestand von A–Z", Hrsg.: NGG, Juni 1984
- A. Elbe, G. Pohl: „Arbeitszeitregelungen im Gastgewerbe", Hamburg 1981
- „Arbeitszeitflexibilisierung – Was ist das? – und Was steckt dahinter?", Hrsg.: NGG Hamburg (Informationsblatt)

3. Soziale Gestaltung der Arbeitswelt und des technisch-organisatorischen Wandels

3.1 Steigender Wettbewerbs- und Kostendruck haben die Entwicklung und den Einsatz neuer Technologien beschleunigt. Darunter werden auch neue Informations- und Kommunikations- sowie Bio-/Gentechnologien zu einem Wandel in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie führen.

3.2 Bei biotechnischen Verfahren bilden Mikroorganismen, wie Hefezellen, Pilze und Bakterien, Stoffwechselprodukte, wie Säuren, Alkohole und Zucker, um den Lebensmitteln dadurch bestimmte Eigenschaften, wie z. B. einen besonderen Geschmack oder auch größere Haltbarkeit, zu verleihen.

Die Biotechnologie ermöglicht die Verbilligung vieler Zusatzstoffe (z. B. Vitamine, Säuren, Enzyme) und der Fermentationsprozesse.

Mittels der Gentechnik werden die Gene von Mikroorganismen, Tieren und Pflanzen so miteinander kombiniert, daß sie biologische Stoffe produzieren können, die in ihrem ursprünglichen genetischen Bauplan nicht vorgesehen waren.

Durch die Entwicklung der Gentechnologie wird grundsätzlich auch die Veränderung der Erbanlagen von Menschen möglich. Mit Hilfe dieser Technologie kann die Entschlüsselung menschlicher Erbmassen erfolgen, und Kontoauszüge über die Veranlagung von Arbeitnehmern/innen für oder gegen bestimmte Tätigkeiten werden möglich.

3.3 Im Produktions-, Distributions- und Verwaltungsprozeß werden verstärkt EDV-gestützte Anlagen zur Produktions- und Materialflußsteuerung sowie zur Automatisierung der Verpackung und Lagerhaltung eingesetzt.

Die neuen Informations- und Kommunikationstechniken sind durch sinkende Preise einerseits und standardisierte EDV-Programm-Angebote (Software) andererseits zunehmend auch für mittelständische Unternehmen und Kleinbetriebe attraktiv geworden.

Neben Unternehmensberatern gewinnen die Computerhersteller und Softwareunternehmen mit ihren branchenspezifischen Softwareprogrammen aber auch zunehmenden Einfluß auf die Unternehmenspolitik.

3.4 Bei den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IK) werden Telekommunikation (Nachrichtentechnik) und Informatik (Computertechnik, Mikroelektronik) zur Telematik kombiniert. Über integrierte Fernsprechnebenstellenanlagen und lokale elektronische Netzwerke können bereits heute die Speicherung, Bearbeitung und Übertragung von Sprache, Daten, Texten und Bildern innerbetrieblich vernetzt werden.

Die Verwirklichung des „integrierten Büros" steht allerdings immer noch am Anfang. Die Umsetzung geht zur Zeit schleppend voran, weil die Vielzahl der Systemlösungen bei den Benutzern zu Planungsunsicherheiten geführt hat.

Auch kann von einer durchgehenden Befürwortung der neuen Technologien weder auf den Vorstandsebenen noch bei den davon betroffenen Beschäftigten die Rede sein.

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien werden u. a. ermöglichen:

- Eine Synchronisation von Material-, Fertigwaren- und Informationsfluß, die die Auftragsdurchlaufzeit und Kapitalbindung verringert sowie die Lieferfähigkeit verbessert;
- flexiblere Fertigungssysteme und differenzierte Produktpaletten.

Es ist mit einer stärkeren Verknüpfung bisher getrennter Aufgabengebiete zu rechnen. Entwicklung, Fertigung und Vertrieb wachsen enger zusammen. Zusätzliche Experten für die Bereiche Telekommunikation, Logistik, Controlling (Leitung des Rechnungswesens, der Planung, der Organisation und des Berichtswesens), Vertrieb und Marketing werden benötigt. Um Spannungen zwischen den neuen EDV-Managern und den alten Führungsspitzen zu vermeiden, werden z. T. neue Formen der Zusammenarbeit (Teamwork) entwickelt. Management-Training kann für alle betrieblichen Führungsebenen an Bedeutung gewinnen.

Der Nutzen der neuen IK-Technologien wird aber nicht nur in Kosteneinsparungen liegen. Die Wirtschaftlichkeit von Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ist nicht ohne weiteres meßbar. Der Nutzen wird vor allem strategischer Art sein. Er wird in der Unterstützung von Führungsaufgaben und in einer Neugestaltung der gesamten „immateriellen (geistigen) Wertschöpfung" liegen. Schnelle und treffsichere Entscheidungen erfordern die sofortige Verfügbarkeit vielfältiger, präziser Informationen über Märkte, Konkurrenz, Lagervorräte u. ä. Der schnelle Datenzugriff und die wirksame Nutzung von Informationen werden damit zum Wettbewerbsinstrument, die Beherrschung der Information zur unternehmerischen Aufgabe. Der Kampf um Marktanteile wird in dem Maß immer mehr zum „Informationswettbewerb", wie Produkte und Dienstleistungen einander immer ähnlicher werden.

Die Entwicklung von IK-Technologien ermöglicht zusammen mit dem Einsatz von Mobilen Datenerfassungsgeräten (MDE), Personalcomputern, Managementinformationssystemen, bundesweiter Verkabelung, lokalen Kabelnetzwerken u. ä. sowohl eine stärkere Dezentralisierung wie auch eine stärkere Zentralisierung von Entscheidungen. Sie wird vor allem in größeren Unternehmen die Entwicklung von Spartenorganisationen fördern. Anlagenfernsteuerung wird möglich. Elektronische

Heimarbeit wird sich nach Ansicht von Experten wahrscheinlich ausbreiten, aber aufgrund der hohen Anfangsinvestitionen und des Trends zum „papierarmen Büro" in absehbarer Zeit kaum in nennenswertem Umfang.

3.5 Neue Technologien können die Arbeit menschenwürdiger gestalten helfen; sie können aber auch zu neuen Belastungen bzw. Gefahren führen, wie z. B. Personalinformationssysteme zeigen:

In immer mehr betrieblichen Datenbanksystemen werden Betriebs- und Arbeitnehmerdaten gespeichert. Mit speziell dafür entwickelten computergestützten Informationssystemen kann auf diese Datenbestände zurückgegriffen und durch Verknüpfung können neue Informationen erzeugt werden.

Für Arbeitnehmer/innen droht ein unerträglicher psychischer Druck, weil

- dauernde Kontrolle und Überwachung der Leistung und des persönlichen Verhaltens (Langzeitüberwachung) sowie
- die Analyse von Persönlichkeitsstrukturen möglich wird.

Durch diese Systeme droht nicht nur die Intensivierung der Arbeit und die systematische Aussonderung leistungsschwächerer Arbeitskräfte. Auch die Kluft zwischen dem Informationsstand der Betriebsräte und dem der Arbeitgeber kann immer größer werden. Das erschwert die Arbeit der Betriebsräte.

Es gilt aufzupassen, daß die Vervollkommnung technischer Kontrollmöglichkeiten nicht mit dem Preis unserer Freiheit und Individualität bezahlt werden muß.

3.6 Mit zunehmender Automatisierung wächst in vielen Fällen die Verantwortung der Beschäftigten für den reibungslosen Produktionsablauf, da bereits kurze Störungen zu erheblichen Produktionsausfällen führen können. Die Störungszeiten müssen so gering wie möglich gehalten werden. Daraus ergibt sich ein Wechsel von wacher, aber untätiger Aufmerksamkeit mit extremer Hektik in Zeiten von Störungen oder unregelmäßigen Maschinenläufen. Der Arbeitsstreß hat hier eher zu- als abgenommen.

Im Bereich qualifizierter Facharbeit (Wartung, Instandhaltung, Lebensmittelfacharbeitertätigkeit) werden bestimmte Qualifikationen zunehmend auf die EDV (Elektronische Datenverarbeitung) übertragen. Die betriebliche Weiterbildung könnte sich mit dem Einsatz neuer Technologien und immer kürzeren Innovationszyklen (Erneuerungsperioden) ausbreiten. Die lebensmitteltypischen Qualifikationen drohen an Bedeutung zu verlieren; auch im Handwerk. Viele Bäcker haben beispielsweise in den vergangenen Jahren durch Filialbetriebe bzw. Shops in SB-Centern und SB-Warenhäusern ihre Absatzmöglichkeiten verbessert. Allerdings werden in derartigen Verkaufsstellen, die vom Frische-Image der Backstube leben, nur noch Halbfertigprodukte (z. B. Teiglinge) und vorgefertigte Mischungen eingesetzt.

Für diese Tätigkeiten können nach kurzer Anlernzeit die Verkaufskräfte herangezogen werden. Handwerkliche Qualifikationen werden immer weniger gebraucht. Die Arbeitsplätze der Bäcker und Fleischer werden dadurch gefährdet.

3.7 Der stark ausgeprägte Dienstleistungscharakter des Hotel- und Gaststättengewerbes bietet Chancen und Möglichkeiten. Die Arbeitsbedingungen dort weisen zur Zeit aber noch erhebliche Mängel auf:

- lange und ungünstige Arbeitszeiten, z. B. Teildienst, Arbeit in Wechselschicht, an Wochenenden und Feiertagen;

- starker Streß, insbesondere in den Spitzenzeiten mittags und abends;
- hohe körperliche Belastungen durch ständige Arbeit im Stehen und Gehen, verbunden mit Heben und Tragen bei häufig unzureichenden klimatischen Bedingungen wie Hitze oder Kälte, schlechte Be- und Entlüftung.

Teile des Gastgewerbes befinden sich andererseits in einem raschen Umstrukturierungsprozeß. Durch systematische Planung der Betriebseinrichtungen und Abläufe (z. B. EDV-gestützte Reservierungs- und Steuerungssysteme), durch Typisierung und Standardisierung (Vereinheitlichung) des Leistungsangebots (arbeits- und kapitaleinsatzsparende Einrichtungen und Umgestaltungen wie Schuhputzautomat, Minibar usw.) sowie durch die Verwendung vorproduzierter Speisen werden Rationalisierungsmöglichkeiten erschlossen. Konferenzen über Satellit werden voraussichtlich erheblichen Einfluß auf die Tagungsgastronomie haben. Verringerter Personalbedarf und niedrigere Qualifikationsanforderungen an vielen Arbeitsplätzen könnten die Folge sein. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird dadurch erschwert, daß es in den meisten Betrieben noch keine Betriebsräte und NGG-Vertrauensleute gibt.

3.8 Im Lebensmitteleinzelhandel wachsen die Netto-Flächen und der Wettbewerb um Standorte und Kunden, der zu massivem Arbeitsplatzabbau geführt hat.

Konzentration, neue Technologien und Wettbewerbsverzerrung führen darüber hinaus zu weiterer Leistungsverdichtung bei den Beschäftigten. Eine unverhältnismäßig hohe Fluktuation, ein hoher Krankenstand und Frühinvalidität sind das Ergebnis. Die Einführung elektronischer Datenkassen war für Beschäftigte mit steigender Monotonie, Leistungskontrolle und Gefahren einseitiger Körperhaltung verbunden. Sie verändern auch bisherige „klassische" Tätigkeiten in nahezu allen verbundenen Bereichen vom Lager bis zur Finanzbuchhaltung. Das kann zu Veränderungen der beruflichen Anforderungen führen. Dadurch drohen Einkommensminderungen. Elektronische Datenkassen sind aber auch Bausteine im sich entwickelnden Warenwirtschaftssystem, das den gesamten Warendurchlauf vom Einkauf bis zum Verkauf überschaubar werden läßt. Ein solches System ermöglicht einen gezielteren Personaleinsatz im Verkauf, Lager, Einkauf, Fuhrpark und in der Verwaltung.

3.9 Besonders in Betrieben ohne Betriebsrat (vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe, in Bäckereien und Metzgereien) werden von den Arbeitgebern zunehmend tarifwidrige Arbeitsbedingungen erzwungen.

Es droht eine Spirale von nicht eingehaltenen Schutzvorschriften, weiterer Verschlechterung durch den Gesetzgeber und erneuter Nichteinhaltung der verschlechterten Schutzbestimmungen durch die Arbeitgeber, wie das Beispiel Jugendarbeitsschutzgesetz zeigt. Der Kontrolle durch die Gewerbeaufsichtsämter, die allerdings oft nicht ausreichend besetzt sind, kommt hier eine entscheidende Rolle zu.

3.10 Die Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz sind nach wie vor sehr groß.

1985 hatten die gewerblichen Berufsgenossenschaften rd. 7,9 Mrd. DM an Entschädigungsleistungen für Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten zu zahlen. Im Organisationsbereich der NGG drohen Gefahren durch Stichverletzungen, Staubexplosionen, Reinigungs- und Desinfektionsmittel, Sturzunfälle, Kälte, Lärm, Streß, aber auch Mehrfachbelastungen und gefährliche Arbeitsstoffe. Chronische Krankheiten, wie Herz- und Kreislauf-, Rheuma- und Wirbelsäulenerkrankungen, haben zugenommen.

3.11 Gegenwärtig werden Modelle zur Mitwirkung der Arbeitnehmer innen in Qualitätszirkeln u. a. diskutiert. Ob sich solche Modelle in der betrieblichen Wirklichkeit in größerem Rahmen und auf Dauer durchsetzen werden, ist ungewiß.

„Partizipative (die Mitarbeiter beteiligende) Führungsstile" der Arbeitgeber sind bisher nur sehr begrenzt wirksam geworden. Auch die Erwartungen, die man ursprünglich in das betriebliche Vorschlagswesen gesetzt hat, sind bei weitem nicht erfüllt worden.

Diesbezügliche Initiativen der Arbeitgeber zielen darauf ab, die Kreativität der Beschäftigten in der Gruppe für Rationalisierungszwecke zu mißbrauchen. Auch sehen viele Arbeitgeber die Beteiligung „im kleinen" gern als Alternative zur Mitbestimmung „im großen".

SCHLUSSFOLGERUNGEN

1) **Mitgestaltung neuer Technologien**

Neue Technologien werden die Arbeitswelt umfassender ändern als je zuvor. Sie bergen Chancen, aber auch Gefahren für die Würde und Gesundheit des Menschen. Deshalb ist nicht alles, was technisch machbar und ökonomisch rentabel erscheint, auch politisch wünschenswert und sozial verkraftbar.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung neuer Techniken sowie seine Möglichkeit, die menschengerechte Gestaltung unzumutbarer Arbeitsbedingungen durchzusetzen, ist dafür unverzichtbar.

Wie Arbeitsplätze letztlich aussehen, ist weniger eine Frage der Technik als eine Frage ihrer sozialen Gestaltung. Unser Ziel muß sein, die Arbeit so zu organisieren, daß sie vielfältig und abwechslungsreich ist, Handlungs- und Entscheidungsspielräume bietet, Lernchancen eröffnet und ein ausreichendes Einkommen ermöglicht.

Der Wahl und Arbeit des Betriebsrats kommt dabei eine maßgebliche Bedeutung zu. Aber 50 % der betriebsratsfähigen Betriebe in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie (ohne Handwerk und Hotel- und Gaststättengewerbe) sind noch ohne Betriebsrat. Dem verstärkten Aufbau von Betriebsräten in diesen Betrieben kommt deshalb besonderes Gewicht zu.

2) **Betrieblicher Datenschutz**

Ein wirksamer und umfassender Schutz von Arbeitnehmerdaten ist unabdingbar.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Volkszählungsurteil festgestellt, daß unter den Bedingungen der modernen Datenverarbeitung das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit den Schutz des Einzelnen gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe seiner persönlichen Daten voraussetzt.

Aus diesem Urteil sind gesetzliche Konsequenzen zu ziehen, die den Betriebsräten eine stärkere Mitbestimmung bei der Sammlung, Verwendung und Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten einräumen.

Die Erhebung und Verarbeitung von Personaldaten im Betrieb muß auf das für das Arbeitsverhältnis notwendige Maß eingeschränkt werden. Die Informationskluft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darf nicht noch größer werden.

Gleichzeitig müssen die Mitbestimmungsrechte dahingehend erweitert werden, daß die Betriebsräte über die Bestellung und Abberufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten mitentscheiden können.

3) Mitbestimmung des Betriebsrates

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind umfassend zu nutzen und zu erweitern, insbesondere durch

- Einigungszwang zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei der personellen Besetzung von Maschinen, Anlagen, Arbeitsbereichen und Auslieferungstouren sowie
- in allen Fragen der Arbeitsorganisation, der Gestaltung und Überprüfung von Arbeitsplätzen und Arbeitsinhalten

4) Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Arbeitgebermodelle zur sogenannten Mitbestimmung am Arbeitsplatz dürfen nicht an der Mitbestimmung des Betriebsrates vorbeilaufen.

Gewerkschaftliche Modelle zur „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" können dazu beitragen,

- den Beschäftigten einen wirksamen Einfluß auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeit einzuräumen;
- die Humanisierung der Arbeitswelt voranzubringen;
- die Mitbestimmung der Betriebsräte zu ergänzen und wirksam zu unterstützen.

Dazu sollten die Arbeitnehmer/innen in Arbeitskreisen des Betriebsrats Gelegenheit erhalten, zusammen mit ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, aber auch mit Experten von außen, Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation zu entwickeln.

5) Einkommensbedingungen und -sicherungen

In der Einkommenspolitik verfolgen wir vor allem das Ziel

- der Sicherung bzw. Steigerung der Realeinkommen und der gerechteren Verteilung der Einkommen;
- des tarifvertraglichen Rationalisierungs- und Kündigungsschutzes;
- der Beseitigung ungerechtfertigter Entgeltdifferenzierungen nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit".

6) Humanisierung der Arbeit

Umweltschutz muß am Arbeitsplatz beginnen. Wirtschaftlichkeit und Menschlichkeit dürfen sich nicht gegenseitig ausschließen, sie bedingen einander. Die sicherste und humanste Produktion und Arbeitsplatzgestaltung ist auch die wirtschaftlichste. Gesundheits- und Arbeitsschutz sind nicht nur ein Kernstück der Humanisierung, sondern auch ein wesentlicher Beitrag zur Senkung der Kosten unseres Sozialleistungssystems.

Dafür sind neben Aufrechterhaltung und Ausbau bestehender Arbeitsschutzgesetze (z. B. für Frauen, Jugendliche und Schwerbehinderte) unter anderem erforderlich:

- intensivere Kontrollen der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz durch Betriebsräte, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte, technische Aufsichtsbeamte der Berufsgenossenschaften sowie Gewerbeaufsichtsbeamte;
- verstärkte Umsetzung von Forschungsergebnissen zur Humanisierung der Arbeit einschließlich Entwicklung und Erprobung modellhafter arbeitsorganisatorischer Lösungen.

Für Beschäftigte im Lebensmitteleinzelhandel müssen Streß und Hektik durch ausreichende Personalausstattung, feste Ladenschlußzeiten und menschengerechte Verteilung der Arbeitszeit abgebaut werden.

Neue Verkaufstechniken sind durch begleitende Untersuchungen so zu gestalten, daß sie dem Menschen eine Arbeitserleichterung bringen.

7) Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe

Die Arbeit im Gastgewerbe muß attraktiver werden. Dazu gehören:

- Verstärkte Umsetzung von Erkenntnissen aus dem Forschungsprojekt „Abbau von Belastungen im Gastgewerbe";
- bessere Arbeitsbedingungen und Beseitigung sozialer Mängel;
- sozialvertragliche, humane Bemessung und Verteilung der Arbeitszeit;
- stärkere gesellschaftliche Anerkennung der gastronomischen Berufe;
- Verstärkung der gewerkschaftlichen Präsenz und Anerkennung im Gastgewerbe.

8) Kontrolle und Nutzung der Bio-/Gentechnologie

Die Chancen neuer Technologien, wie z. B. Bio-/Gentechnologie, sind für den Menschen z. B. beim Umweltschutz (Abfallbeseitigung, Abwässerreinigung) nutzbar zu machen. Gleichzeitig sind alle denkbaren Risiken, die von der Forschung und industriellen Anwendung der neuen Techniken auf Mensch und Umwelt ausgehen können, umfassend durch Folgeabschätzung zu erforschen. Gentechnologische Eingriffe in menschliche Keimbahnzellen und der Einsatz gentechnischer Verfahren für Personalauswahl und -einsatz sind strikt abzulehnen und gesetzlich zu verbieten. Die Arbeitsschutzvorschriften und Sicherheitsstandards zur Bio-/Gentechnologie sind in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Einrichtungen zu verschärfen und streng zu überwachen. Die Anwendung dieser Technologie für militärische Zwecke ist zu verbieten und die Einhaltung des Verbots ist durch eine parlamentarische Kommission zu kontrollieren.

Ergänzende Informationsmaterialien:

- „Neue Technologien – Arbeitswelt im Wandel", Hrsg.: NGG, 1985
- Vorschläge des DGB zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes, Hrsg.: DGB-Bundesvorstand, September 1985
- DGB-Konzeption „Mitbestimmung am Arbeitsplatz", Dezember 1984
- „Personalinformationssysteme", Hrsg.: GTB und NGG-Hauptverwaltung (o. J.)
- A. Elbe, G. Pohl: „Abbau von Mehrfachbelastungen – Leitfaden für Arbeitnehmer, Vertrauensleute und Betriebsräte im Gastgewerbe", Hamburg 1983
- „Menschlicher arbeiten im Gastgewerbe", Hrsg.: NGG, 1983
- „Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz im Gastgewerbe", Hrsg.: NGG Hamburg (o. J.)
- „Qualitative Tarifpolitik – Eine Bestandsaufnahme", Hrsg.: NGG Hamburg (o. J.)
- K. P. Wallraven: „Die Auswirkungen der Mikroelektronik auf Beschäftigung und Qualifikation in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie", Hamburg (o. J.)
- K. P. Wallraven: „Arbeit und Qualifikation in der Brauwirtschaft" (o. J.)
- B. Bösche, E. Brandfaß, W. Krüer-Buchholz: „Mindestbuchführung für den Betriebsrat und den Wirtschaftsausschuß", Düsseldorf (o. J.)
- Sozialpolitisches Programm des DGB, 1981

4. Erhaltung von Arbeitsplätzen durch verbesserte Wettbewerbskontrolle

4.1 Die Ernährungsindustrie gehört augenblicklich unter Beteiligung international führender Lebensmittelkonzerne zu den Branchen mit der größten Fusionstätigkeit. [1]) Zwar sind Wachstum und Gewinnspannen bei Lebensmitteln geringer als in anderen Branchen, doch dafür können die Nahrungsmittelkonzerne auf eine von Konjunkturschwankungen relativ unabhängige Nachfrage rechnen.

4.2 Die Nahrungs- und Genußmittelindustrie zeichnet sich durch einen harten Wettbewerb aus. Die Produktzyklen werden immer kürzer, weil sich Konkurrenzprodukte zu Markenartikeln (Handelsmarken) ausgebreitet haben. Entsprechend steigen die Forschungs-, Entwicklungs- und Marketingkosten. Geringere Wachstumsraten und kleinere Absatzmärkte beschleunigen Verdrängungswettbewerb und Konzentration weiter. Arbeitsplätze im Verwaltungs-, Vertriebs- und Außendienstbereich sind immer stärker gefährdet.

4.3 Besondere Einflüsse auf die Nahrungs- und Genußmittelindustrie gehen von der zunehmenden Konzentration des Lebensmitteleinzelhandels aus. Der Umsatz der sechs größten Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel stieg von 26,3 Mrd. DM 1978 auf 56 Mrd. DM 1985. Damit erhöhte sich der Marktanteil von 23 % (1978) auf fast 40 % (1985). [2]) Immer mehr Arbeitsplätze sind im Lebensmitteleinzelhandel gefährdet, auch vor dem Hintergrund stagnierender Nachfrage. Durch die wachsende Marktmacht des Handels wird die Nahrungs- und Genußmittelindustrie vom Lebensmitteleinzelhandel immer abhängiger. Das überwiegend mittelständisch strukturierte Ernährungsgewerbe wird derart unter Druck gesetzt, daß dort verstärkt Arbeitsplätze vernichtet werden. Auch die Verbraucher haben das Nachsehen, wenn der Einzelhandel von immer weniger Großunternehmen beherrscht wird und auch die Qualität der Produkte durch ruinöse Preiskämpfe sinkt.

Verstärkt wird die Konzentration durch Zusammenschlüsse in Einkaufskontore. Dadurch können die Lebensmitteleinzelhändler ihre Einkaufsmengen erhöhen, um von Nahrungs- und Genußmittelunternehmen über übliche Mengenrabatte und Boni hinaus weitere Sonderkonditionen und geldwerte Nebenleistungen zu erhalten, wie z. B. Listungsgebühren, Entlistungsverhütungsgebühren, Eröffnungsrabatte, kostenlose Erstbelieferungen von Märkten, extrem lange Zahlungsziele, Steigerungsprämien, Werbekostenzuschüsse, unentgeltliche Regalpflege, Preisaus- und -umzeichnung usw.

Allerdings sind die Unternehmen der Nahrungs- und Genußmittelindustrie an dieser Entwicklung nicht unschuldig, weil sie aus Konkurrenzgründen dem Handel immer wieder neue Rabatte und weitergehende Konditionen angeboten haben. Jetzt haben sie die Folgen zu tragen. Der Lebensmitteleinzelhandel wäre nicht so stark geworden, wenn die Arbeitgeber der Nahrungs- und Genußmittelindustrie mit dem Handel genauso einig und hart wie mit den Tarifkommissionen verhandelt hätten.

4.4 Zwar versuchen verschiedene Markenfirmen als Gegengewicht gegen den Lebensmitteleinzelhandel gemeinsame Distributionszentralen (z. B. Marken-Team-Vertriebs-GmbH Maggi, Pfanni u. a.) zu bilden. Und die Brotindustrie gibt ähnlich wie die Molkereien das Streckengeschäft mit dem Ziel auf, gemeinsame Verteilzentralen für bestimmte Regionen einzurichten. Auch von der Erfrischungsgetränke-Industrie sind entsprechende Überlegungen bekannt. Der zunehmenden Konzentration des Lebensmitteleinzelhandels ist damit aber genauso wenig zu begegnen wie mit freiwilligen Absprachen des Handels und der Industrie.

[1]) Hauptgutachten der Monopolkommission 1982/83

[2]) Sondergutachten der Monopolkommission 1985 „Die Konzentration im Lebensmittelhandel"

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Zur Kontrolle der wirtschaftlichen Macht in ihren vielfältigen Formen sind – je nach Ausmaß und Bedeutung – verschiedene Maßnahmen zu ergreifen:

1) Marktbeherrschende und marktmächtige Unternehmen – auch internationale Konzerne – müssen wirksamer kontrolliert werden. Die Vorschriften zur Mißbrauchs- und Fusionskontrolle im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen müssen ergänzt werden.

2) Im Kartellgesetz ist zu präzisieren, was ein Behinderungs- oder Verdrängungswettbewerb ist. Mengenbegrenzungen von preislich besonders herausgestellten Waren sollten wegfallen. Die Definition des Einkaufspreises sollte auch alle produktbezogenen und -ungebundenen Rabatte, Boni einschließen.

3) Die Beweislast sollte umgekehrt werden; Wettbewerber mit einer überlegenen Marktmacht sollten dem Kartellamt darlegen müssen, daß ihre Aktionen nicht zur Einschränkung des Wettbewerbs führen.

4) Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften muß auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene in Verbindung mit vorausschauender Strukturpolitik ausgebaut werden. Die Bauverordnung sollte extensiv genutzt und die städtische Siedlungspolitik mitgestaltet werden.

5. Sicherheit und Qualität der Lebensmittel

5.1 Belastungen am Arbeitsplatz sowie Verschmutzungen und Zerstörungen der Umwelt bedrohen immer stärker Gesundheit und Leben der Menschen.

Die Beschäftigten der Nahrungs- und Genußmittelindustrien, des Lebensmitteleinzelhandels, des Handwerks und des Hotel- und Gaststättengewerbes haben aber nicht nur ein gesundheitliches, sondern auch ein wirtschaftliches Interesse am Schutz der Umwelt. Einerseits ist vorbeugender Umweltschutz billiger als eine nachträgliche Korrektur von Umweltschäden, die auch zu enormen sozialen Folgekosten führen. Andererseits wird auch immer deutlicher, daß nur umweltgerechte Arbeitsplätze langfristig auch sichere Arbeitsplätze sind. Denn von der Qualität unserer Umwelt hängt die Qualität der Lebensmittel und in Zukunft verstärkt auch der Erholungswert unserer Feriengebiete ab. Darüber hinaus schafft die Wiederherstellung einer sauberen Umwelt zukunftsträchtige Arbeitsplätze.

5.2 Die Bundesrepublik verfügt über das strengste Lebensmittelrecht der Welt. Dennoch wurden durch das Fehlverhalten von Unternehmern der Lebensmittelwirtschaft viele Verbraucher hinsichtlich ihrer Ernährungsgrundlagen stark verunsichert und damit Arbeitsplätze in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie gefährdet.

Kriminelle Verstöße gegen das Lebensmittelrecht durch vorsätzliche bzw. grob fahrlässige Verunreinigungen von Lebensmitteln sind deshalb streng zu ahnden.

Gesundheitliche Gefahren drohen aber vor allem durch Rückstände in Lebensmitteln aufgrund von

– Umwelteinflüssen, wie Luft- und Wasserverunreinigung; Bodenbelastungen durch Schwermetalle, Stickoxide, Schwefel usw.;

Bonn

- Einflüssen aus der landwirtschaftlichen Produktion, wie Dünge- und Pflanzenschutzmittel, Futter- und Tierarzneimittel;
- Einflüssen bei der Weiterverarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse, wie Zusatzstoffe, Verarbeitungsverfahren, Hygieneprobleme.

Insbesondere die Luftverunreinigungen durch Schwermetalle (Cadmium, Blei, Thallium, Quecksilber) werden immer größer. Sie werden nicht abgebaut und reichern sich deshalb über die Nahrungsmittelkette an. Verstärkt wird das Problem durch „Sauren Regen".

Der Einsatz von chemisch synthetischen Pflanzenbehandlungs- und Düngemitteln läßt sich nicht ganz vermeiden; er ist in gewissem Umfange sogar notwendig zur Sicherung ausreichender Agrarerträge und zum Schutz vor Pflanzenkrankheiten. Allerdings kann der Einsatz von Pflanzenbehandlungs- und Düngemitteln die Anfälligkeit für Pflanzenkrankheiten erhöhen und damit erneut den Einsatz von Agrarchemikalien erfordern (der wiederum zu höheren Rückständen führt). Aus diesem Kreislauf führt nur ein Pflanzenanbau heraus, bei dem organische Dünge- und Pflanzenschutzmittel einen gleichwertigen Stellenwert erhalten.

Umweltfreundliche Produktionsverfahren müssen einen dauerhaften Schutz des Bodens gewährleisten, zur Erhaltung und Vermehrung der Bodenfruchtbarkeit beitragen, die Schonung wildwachsender Pflanzen und wildlebender Tiere ermöglichen, den Schutz des Grundwassers gewährleisten und natürliche Abwehrsysteme gegenüber Schadorganismen mobilisieren.

Methoden des biologischen und alternativen Landbaus sind zu fördern und weiter zu entwickeln. Sie könnten Erkenntnisse liefern, die auch für eine umweltverträgliche herkömmliche Agrarproduktion von Nutzen wären (z. B. biologische Schädlingsbekämpfung und natürliche Düngung).

Allerdings sind biologisch angebaute Erzeugnisse genau den gleichen Umweltbelastungen wie herkömmliche ausgesetzt. Deshalb kommt unabhängig von der Anbaumethode dem Umweltschutz – der Entseuchung des Bodens – Vorrang zu.

Methoden des biologischen bzw. alternativen Landbaus sind bislang auch nicht in der Lage, die Mehrzahl der Bevölkerung mit Nahrungsmitteln in ausreichender Menge und zu angemessenen Preisen zu versorgen.

5.3 Das Nahrungs- und Genußmittelgewerbe verarbeitet rd. 70 bis 80 % der landwirtschaftlichen Erzeugnisse, vor allem Milch, Fleisch und Getreide.

Die Versorgung der Bevölkerung mit ausreichenden und preiswerten Lebensmitteln sowie die Zahl und Sicherheit der Arbeitsplätze im Ernährungsgewerbe und -handwerk hängen stark von der EG-Agrarpolitik ab. Einerseits werden in den jährlichen Agrarpreisrunden der EG die landwirtschaftlichen Erzeugerpreise (in diesem Zusammenhang auch die Interventionspreise) als Mindestpreise festgesetzt. Höhere Agrarpreise stellen folglich eine Preiserhöhung für die wichtigsten Vorprodukte des Ernährungsgewerbes dar. Andererseits hat die Verarbeitung von Agrarüberschüssen zum Aufbau von Produktionsüberkapazitäten in den jeweiligen Branchen geführt, denen keine dauerhafte Nachfrage entspricht.

Hinzu kommt, daß die Steuerzahler, d. h. letztlich die Arbeitnehmer/innen, die Kosten der Lagerung und Verwertung der Überschüsse tragen müssen, ohne der Mehrheit der Landwirte mit geringem Einkommen und ihren Familienangehörigen damit ein höheres Einkommen zu ermöglichen.

Eine Reform der Agrarmarktordnung ist unausweichlich geworden.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

1) **Verringerung bzw. Vermeidung von Rückstandsbelastungen in Nahrungsmitteln**

Zur Verringerung oder Vermeidung von Rückstandsbelastungen in Nahrungsmitteln sind unterschiedliche Wege zu gehen:

- Rückstände, die durch den gezielten Einsatz von Agrarchemikalien, Tierarzneimitteln usw. entstehen, sind durch die entsprechenden Gesetze – Pflanzenbehandlungsgesetz, Tierarzneimittelgesetz, Lebensmittelgesetz usw. – zu begrenzen. Gleichzeitig sind Gesetzesvollzug, -kontrolle und -überwachung zu verschärfen.
- Verunreinigungen von Lebensmitteln, die durch Umweltbelastungen entstehen, sind durch die entsprechenden Umweltgesetze – durch anlagenbezogene emissionsbegrenzende Maßnahmen nach dem Stand der Technik – sowie durch verschärften Gesetzesvollzug, -kontrolle und -überwachung zu vermeiden.

Vom Gesetzgeber fordern wir insbesondere folgende Maßnahmen, die auch auf EG-Ebene umzusetzen sind:

- Ausbau und Verschärfung der Importkontrollen, um den Verbraucher vor importierten Lebensmitteln bzw. die Erzeuger vor Futtermitteln zu schützen, die unseren lebensmittelrechtlichen Anforderungen nicht entsprechen;
- verstärkte staatliche Lebensmittelkontrolle schon in den landwirtschaftlichen Roherzeugerbetrieben und in den Be- und Verarbeitungsstätten;
- Bestrafung der vorsätzlichen und grob fahrlässigen Verunreinigung von Lebensmitteln;
- Auflagen an die chemische Industrie, giftfreie umweltschonende Stoffe zu erforschen und zu produzieren;
- umfassende Weiterbildung des Personals in den Lebensmittelüberwachungseinrichtungen sowie bestmögliche Ausstattung mit modernen Untersuchungsgeräten;
- Abstimmung der Untersuchungsverfahren der Lebensmittelüberwachungsämter, ohne das föderalistische System abzuschaffen;
- Aufforderung an die Unternehmen, verstärkt qualifizierte Fachleute einzustellen, um die Einhaltung und Kontrolle geltender Gesundheits- und Umweltschutznormen zu gewährleisten;
- Verschärfung des Umweltschutzrechtes und seiner Kontrolle, um eine nachhaltige Verringerung der Schadstoffemissionen durch Industrie, Verkehr und Haushalte zu erreichen;
- umfassende Weiterbildung der landwirtschaftlichen Erzeuger hinsichtlich eines sachgemäßen Gebrauchs vor allem von Pflanzenschutzmitteln, Tierarzneimitteln, Düngemitteln;
- Festlegung von Grenzwerten für zulässige Höchstmengen aller Rückstände und Verunreinigungen bei Nahrungsmitteln. Die Grenzwerte sind ständig zu überprüfen und fortzuschreiben, sobald neue wissenschaftliche Erkenntnisse dies gebieten;
- Festhalten am Reinheitsgebot für Bier;
- EG-Verbot eines Verkaufs von Imitations- und Substitutionsprodukten als Milcherzeugnisse;

- Verschärfung des Reinheitsprinzips für Wurstwaren und dessen EG-weite Übernahme;
- verstärkte Erforschung von Kombinations- und Langzeitwirkungen von Rückständen und Verunreinigungen in Nahrungsmitteln;
- sachgemäße und umfassende Verbraucheraufklärung über die Wirkungsweise und die Zusammenhänge von Pflanzenschutzmitteln, chemischen Düngemitteln, Tierarzneimitteln und Zusatzstoffen in Lebensmitteln.

Zu einer umfassenden und glaubwürdigen Aufklärung des Verbrauchers gehört aber auch der Hinweis, daß nicht alle Risiken ausgeschaltet werden können, weil vorsätzliche Gesetzesverstöße nicht von vornherein zu verhindern sind.

Grundsätzlich sollten die in unseren Nahrungsmitteln enthaltenen Rückstände und Verunreinigungen auch dann weiter verringert werden, wenn sie toxikologisch (auf möglichen Giftgehalt hin) ausreichend geprüft und als unverdächtig befunden wurden. Leitgedanke muß sein, daß selbst nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen durchgeführte toxikologische Untersuchungen nicht alle möglichen schädlichen Eigenschaften eines Stoffes aufzeigen.

2) Private und öffentliche Investitionen

Um die massiven Umweltschäden zu beseitigen, von denen Gefahren für die Qualität der Lebensmittel ausgehen, sind erhebliche private und öffentliche Investitionen nötig.

Der DGB hat zum Umweltschutz und qualitativen Wachstum im März 1985 detaillierte Vorschläge vorgelegt.

Vorrangig sind Investitionen zur

- Luft- und Wasserreinhaltung,
- rationellen Energieverwendung und -einsparung,
- Entwicklung von Umwelttechnologien,
- Umweltüberwachung und Umweltplanung,
- Wohnumweltverbesserung,
- Abfallbeseitigung (z. B. Mehrweg statt Einweg),

ferner

- Natur- und Landschaftsschutz sowie
- konsequente Arbeitsschutzmaßnahmen.

Die Umsetzung des DGB-Programms würde auch der Beschäftigung in den Nahrungs- und Genußmittelbranchen nutzen; denn mit der Beschäftigung würden auch die Einkommen und damit die Nachfrage nach höherwertigen Lebensmitteln wachsen.

3) Reform der europäischen Agrarpolitik

Eine wirksame Reform der gemeinsamen Agrarpolitik hat von folgenden Grundüberlegungen auszugehen:

a) Das Angebot an landwirtschaftlichen Erzeugnissen muß sich mittelfristig an der Nachfrage orientieren.

Die damit zusammenhängenden Anpassungsschwierigkeiten dürfen weder den Beschäftigten im Ernährungsgewerbe noch den mittleren und kleineren landwirtschaftlichen Betrieben aufgeladen werden.

b) Die Preispolitik muß so bemessen werden, daß von ihr keine produktionsstimulierenden Anreize mehr ausgehen.

Einkommenspolitische Härten sind durch direkte, produktionsgebundene Einkommensbeihilfen zu vermeiden, die an soziale, umweltbezogene oder arbeitsmarktpolitische Auflagen zu knüpfen sind.

c) Die Reform der Agrarpolitik muß durch struktur- und beschäftigungspolitische Maßnahmen flankiert werden, um die betroffenen Beschäftigten im Ernährungsgewerbe und in der Landwirtschaft vor unzumutbaren Einkommenskürzungen und Arbeitsplatzgefährdungen zu schützen. Insbesondere müssen in den betreffenden wirtschaftlichen Regionen Ersatzarbeitsplätze geschaffen werden — z. B. durch Förderung von Energiesparinvestitionen, Natur-, Landschafts- und Bodenschutz, Dorferneuerungsinvestitionen und Ausbau des Personennahverkehrs im ländlichen Raum.

Ergänzendes Informationsmaterial:

- „Gesunde Umwelt — Umweltverträgliche Landwirtschaft — Gesunde Nahrungsmittel", Hrsg.: DGB, Oktober 1984
- „Umweltschutz und qualitatives Wachstum", Hrsg.: DGB, März 1985

Druckerei Weinacht, Frankenstraße 35, 2000 Hamburg 1