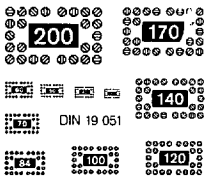


Arbeits- und Aktionsprogramm der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK)

Diskussionspapier
gemäß Antrag C2
des Gewerkschaftstages 1985
in Leverkusen

ghk

C 98 - 02138

Mitglieder der von Hauptvorstand und
Beirat entsprechend dem Antrag C 2
des Leverkusener Gewerkschaftstages
waren:

1. Peter Riemer	Stellvertretender Vorsitzender
2. Walter Thomsen	ehrenamtliches Hauptvorstandsmitglied
3. Gerhard Bohmeyer	Bezirksleiter Ostwestfalen-Lippe
4. Hubert Ganz	Bezirksleiter Südbayern
5. Peter Stahlheber	Geschäftsführer Worms
6. Rainer Bliesener	Geschäftsführer Stuttgart
7. Edgar Schmitt	Bezirksstelle Saarland
8. Günter Gäde	Bezirksstelle Berlin
Wolfgang Nacke	Schriftführer

Abgeschlossen im August 1987
als gewerkschaftsinternes Diskussionspapier
Aktualisiert im August 1988

C 06 - 02138

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

INHALTSVERZEICHNIS

- Vorwort 1

I. Situation der Holzwirtschaft 2

1. Ökonomische Rahmenbedingungen 3 - 5
2. Herausforderung durch neue Technologien 6 - 7
3. Auswirkungen auf die Beschäftigten und die Organisation 8 - 1o

II. Ursachen 11

1. Kapitalismus und Marktwirtschaft 12
2. Technikeinsatz contra Arbeitnehmerinteressen 13 - 14
3. Verschärfter Konkurrenzkampf und Konzentrationstendenzen 15
4. Sozialabbau auf breiter Front 16 - 19

III. Drohende Perspektiven 2o

1. Rationalisierung und Intensivierung 2o - 21
2. Steigende Massenarbeitslosigkeit 22 - 23
3. Zunehmende Entsolidarisierung und Spaltung der Gesellschaft 24
4. Abbau demokratischer Grundrechte 25

IV. Gewerkschaftliche Gegenwehr 26

1. Tarifpolitische Antworten 27 - 29
2. Ausweitung Mitbestimmung 3o - 31
3. Programm: Arbeit und Technik für den Menschen 32 - 36

Vorwort

Der 12. Ordentliche Gewerkschaftstag der GHK in Leverkusen hat 1985 im Antrag C 2 beschlossen, eine Kommission habe "ein Arbeits- und Aktionsprogramm zu erstellen, das die Aufgaben und Handlungsfelder unserer künftigen Gewerkschaftspolitik beschreibt (kurz-, mittel- und langfristiger Zielsetzung)".

Die Kommission hat in mehreren Sitzungen Grundsätze und Inhalt eines solchen Arbeits- und Aktionsprogrammes diskutiert und schließlich in eine schriftliche Form gebracht. Bei dieser Arbeit wurde deutlich, daß sich die Aufgaben der Gewerkschaften nicht losgelöst von den politischen und gesellschaftlichen Strukturen dieser Republik erfüllen lassen. Dabei spielt auch die selbstkritische Betrachtung unserer eigenen Stellung als Arbeitnehmer in dieser Gesellschaft eine Rolle. Die offizielle gepflegte Tendenz, hin auf eine Zwei-Drittel- Gesellschaft, ist nicht ohne Auswirkung auf die Haltung mancher Kollegin und manches Kollegen geblieben. Die Flucht in die vermeintliche sichere Gemeinschaft derer, die dazu gehören (eben jener Zwei-Drittel-Gesellschaft, der es angeblich gut geht), läßt manchmal solidarisches Handeln vermissen. Solidarität darf aber kein Wort zum 1. Mai sein, sondern muß täglich bei der Arbeit im Betrieb, aber auch gegenüber dem "Rest"-Drittel unserer Gesellschaft geübt werden: Den Arbeitslosen, den Rentnern, den Ausgesteuerten, den ausländischen Kolleginnen und Kollegen.

Die Kommission hat deshalb versucht, zunächst die gesellschaftliche Lage der abhängig Beschäftigten zu analysieren, dann die wirtschaftliche und soziale Situation, in der wir leben aufzuzeigen, um schließlich deutlich zu machen, welche Aufgaben wir zu erfüllen haben. Natürlich kann dieses Programm keine endgültige und abschließende Aussage zu den Fragen dieser Zeit sein. Dazu bedarf es noch der breiten Diskussion in der Organisation. Die Entscheidung über dieses Papier trifft der 13. Ordentliche Gewerkschaftstag 1989 in Würzburg. Darüber hinaus werden wir die uns gestellten Aufgaben nur im solidarischen Handeln gemeinsam mit dem DGB und seinen Gewerkschaften erfüllen können.

Aber auch das wissen wir: Ein Arbeits- und Aktionsprogramm verpflichtet uns alle, das, was an Zielvorstellungen dargelegt wird, in die Wirklichkeit umzusetzen. Das ist eine schwierige Aufgabe, die uns alle angeht. Laßt uns an die Arbeit gehen.

4. Organisationspolitische Herausforderung 37

a) Erhalt und Ausbau der Mitgliederstärke 37

b) Auf- und Ausbau stabiler gewerkschaftlicher Strukturen 38 - 44

c) Sicherung der Finanzkraft 45 - 46

I. SITUATION DER HOLZWIRTSCHAFT

Unter dem Begriff Holzwirtschaft sind die Wirtschaftsgruppen

- o Holzbearbeitung
- o Holzverarbeitung
- o Schreiner-/Tischlerhandwerk

zusammengefaßt. (Hier müßte natürlich eine Reihe anderer Bereiche zusätzlich aufgeführt werden, wie z.B. die Bleistiftindustrie, die Musikinstrumeneindustrie usw. Da aber das zur Verfügung stehende statistische Material des Statistischen Bundesamtes und der Statistischen Landesämter sich im wesentlichen auf die drei oben genannten Schwerpunkte beschränkt, und es darüber hinaus fließende Grenzen gibt gegenüber den bei uns klar getrennten Tarifbereichen, konnte keine weitere Untergliederung vorgenommen werden.)

Die Holzbearbeitung (Fertigung von Schnittholz, Holzwerkstoffen, Furnieren und Spanplatten) gehört zum Grundstoff- und Produktionsgüter produzierenden Gewerbe. Die Wirtschaftsgruppe Holzverarbeitung (z.B. Möbel- und Polstermöbelherstellung, Fertigung von Fenstern und Türen) gehört dagegen dem Verbrauchsgüter produzierenden Gewerbe an.

Entwicklung der Holzbe- und verarbeitung nach Regionen 1986/1987

	Zahl der Betriebe			Zahl d. Beschäftigten		
	1986	1987	Veränd. in %	1986	1987	Veränd. in %
Bundesgebiet						
Holzbearbeitung	1.923	1.875	- 2,5	43.958	43.282	- 1,5
Holzverarbeitung	2.2oo	2.137	- 2,9	185.785	183.777	- 1,1
Schles.-Holst./Hbg.						
Holzbearbeitung	19	2o	+ 5,3	769	375[1]	K.A.
Holzverarbeitung	72	66	- 8,3	3.873	3.76o	- 2,9
Niedersachsen/Bremen						
Holzbearbeitung	145	127	- 12,4	5.7o6	5.6o7	- 1,7
Holzverarbeitung	216	222	+ 2,8	16.451	16.366	- o,5
Nordrhein-Westfalen						
Holzbearbeitung	18o	192	+ 6,7	9.697	9.912	+ 2,2
Holzverarbeitung	6o1	575	- 4,3	56.687	56.757	+ o,1
Hessen/Rheinl.-Pfalz						
Holzbearbeitung	191	178	- 6,8	6.634	6.312	- 4,9
Holzverarbeitung	295	294	- o,3	23.oo1	22.846	- o,7
Baden-Württemberg						
Holzbearbeitung	5o4	491	- 2,6	8.33o	8.256	- o,9
Holzverarbeitung	449	439	- 2,2	38.196	38.31o	- 2,3
Bayern						
Holzbearbeitung	872	866	- 1,9	11.714	11.337	- 3,2
Holzverarbeitung	53[illegible]	5oo	- 6,o	44.589	44.o38	- 1,2
Berlin						
Holzbearbeitung	-	3	-	-	276	-
Holzverarbeitung	19	18	- 5,3	686	724	+ 5,6
Saarland						
Holzbearbeitung	9	9	± o	815	814	- o,1
Holzverarbeitung	26	23	- 11,5	1.o8o	982	- 9,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, statistische Landesämter
1) Zahlen für Hamburg

Unterschiedliche Strukturen in den Bundesländern

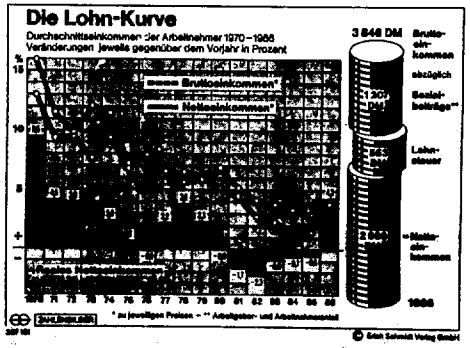
Die Holzwirtschaft ist für die einzelnen Bundesländer von unterschiedlicher Bedeutung. Der regionale Schwerpunkt der Holzbearbeitung liegt in Süddeutschland (Bayern verfügt allein über 44 % aller Betriebe und 26 % aller Beschäftigten, gefolgt von Baden-Württemberg mit 26 bzw. 19 %.) Der Schwerpunkt der Holzverarbeitung liegt nach wie vor in Nordrhein-Westfalen mit 26 Prozent der Betriebe und 29,7 % aller Beschäftigten, obwohl in Bayern und Baden-Württemberg zusammengenommen 44,1 % aller Betriebe mit 44,9 % aller Beschäftigten angesiedelt sind.

Über drei Viertel der Betriebe der Holzbearbeitung sind Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, dagegen sind in der Holzverarbeitung fast die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als hundert Arbeitnehmer tätig.

Die Holzwirtschaft insgesamt gehört zu den "kleinen" Branchen innerhalb des verarbeitenden Gewerbes der Bundesrepublik Deutschland. (So beträgt der Anteil der Holzbearbeitung ca. 0,6 %, der Holzverarbeitung ca. 2,3 % der Bruttowertschöpfungsmenge). Der Anteil der Beschäftigten im Holzhandwerk beträgt - gemessen am Gesamthandwerk - 6 %, der Anteil am Gesamtumsatz des Handwerks 6,3 %.

Abhängigkeit der Holzwirtschaft von der privaten Nachfrage

Die Holzverarbeitung ist im besonderen Maße von der Entwicklung der privaten Nachfrage abhängig. Zunächst direkt, da die Holzverarbeitung Verbrauchsgüter produziert, die zum größten Teil in den privaten Verbrauch eingehen. Daneben gibt es noch eine indirekte Abhängigkeit, da die Wirtschaftsgruppe Holzbearbeitung schwergewichtig für die Gruppe Holzverarbeitung arbeitet und deshalb ebenfalls stark von den Nachfrageschwankungen des Konsums beeinflußt wird.



Anhaltende Massenarbeitslosigkeit und sinkende Realeinkommen

Die nahezu kontinuierlich steigenden Realeinkommen bis zur Krise Mitte der 70er Jahre waren eine wichtige Voraussetzung für die dynamische Expansion der Holzwirtschaft. Die Krise 1974/75 war nicht nur eine "normale" zyklische Krise, sodern markiert darüber hinaus den Beginn eines Strukturwandels, der durch anhaltende Massenarbeitslosigkeit und stagnierende bzw. sinkende Realeinkommen gekenntzeichnet ist. Die realen Nettoeinkommen zwischen 1980 und 1985 sind jedesmal unter das Vorjahresniveau gefallen - ein Vorgang, der bis heute einmalig in der Entwicklung der Bundesrepublik war. Auch 1985 lagen die realen Nettoeinkommen der Gesamtwirtschaft noch wesentlich unter dem Stand von 1980.

Möbel als "schiebbares" Wirtschaftsgut

Gegenwärtig lebt die Möbelindustrie vom Ersatzbedarf und den Ersteinrichtungen der Haushaltsneugründungen, da die Wohnungen nicht mehr wie vor der Krise 1974/75 ständig größer und immer komfortabler eingerichtet werden. Desweiteren ist ein ständig rückläufiger Wohnungsbau zu verzeichnen. Der Zeitpunkt der Ersatzbeschaffung von Möbeln ist eher aufschiebbar und nicht wie etwa bei Autos durch Defekte, Verschleiß und auch Prestigedenken bestimmt.

Für die zukünftige Entwicklung der Möbelnachfrage ist die Zahl der Konsumenten und die Höhe ihres Einkommens entscheidend. Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß die Bevölkerungsgröße der Bundesrepublik weiterhin rücklaufig ist. Zwar wird mit einem wachsenden Anteil von jungen Einpersonenhaushalten gerechnet, aber gerade für diesen Personenkreis spielen der Kauf von Einzelmöbeln, die Do-it-yourself-Welle und der Trend zu aufgearbeiteten Gebrauchtmöbeln eine große Rolle. Das gilt vor allem bei weiterhin stagnierenden oder gar sinkenden Realeinkommen.

Die Branchenkrise wirkt sich auf die Beschäftigungslage aus

Die Beschäftigungskrise, die große Anzahl von Firmenpleiten und Stillegungen und der ruinöse Konkurrenzkampf um Marktanteile in der Holzwirtschaft werden verschärft durch die anhaltende Massenarbeitslosigkeit, eine stagnierende bzw. sinkende Massenkaufkraft und die planmäßig betriebene soziale Demontage in der Bundesrepublik.

Diese über Jahre hinweg sich auf Beschäftigung und Produktion negativ auswirkende Entwicklung wird deutlich in der folgenden Tabelle. Der Vergleich der Zahlen von 1980 mit denen der Jahre 1985/86 veranschaulicht, daß sich die Zahl der Beschäftigten, der Betriebe und auch der Umsatz teilweise dramatisch zum Negativen hin verändert hat. Auf der anderen

Seite hat sich der Umsatz pro Beschäftigten wesentlich gesteigert. Das ist nicht nur eine Folge der Rationalisierung und des Einsatzes neuer Technologien (worüber noch zu sprechen sein wird), sondern auch ein Ausdruck des zunehmenden Leistungsdrucks, unter dem die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb stehen.

	Zahl der Betriebe		Veränd. in %	Zahl d. Beschäftigten		Veränd. in %	Gesamtumsatz TDM		Veränd. in %	Umsatz/Besch. DM		Veränderung zu 1980 in %		
	1980	1987		1986	1987		1987			1987		Betr.	Besch.	Gesamt-umsatz	Umsatz/ Besch.
Bundesgebiet	1.923	1.875	- 2,5	43.958	43.282	- 1,5	9.048.313		+ 0,2	209.054		+ 1,8	- 17,7	- 26,1	- 12,6	+ 15,4
Holzbearbeitung	2.266	2.137	- 2,9	165.786	183.777	+ 1,1	29.168.729		+ 4,2	158.718		+ 5,3	- 21,3	- 23,6	+ 0,7	+ 24,2
Holzimprägnierung																
Holzwerkstoffherstellung																
Sperrholz-, Span-, Faserplatten	19	20	+ 5,3	769	375[1]	K.A.	55.316[1]		K.A.	K.A.		K.A.	K.A.	K.A.	K.A.	K.A.
Holzpressung	72	66	- 8,3	3.673	3.760	- 2,9	63.068		K.A.	169.698		K.A.	K.A.	K.A.	K.A.	K.A.
Holzfaserdämmplatten																
Niedersachsen/Bremen	145	127	- 12,4	5.706	5.607	- 1,7	1.279.406		+ 0,7	228.180		+ 2,4	- 35,9	- 29,7	- 14,1	+ 18,1
Holzbearbeitung	216	222	+ 2,8	16.451	16.366	- 0,5	2.569.378		+ 2,4	156.995		+ 2,9	- 21,3	- 28,7	- 1,7	+ 27,5
Holzwerkstoffherstellung																
Nordrhein-Westfalen	180	192	+ 6,7	9.697	9.912	+ 2,2	2.226.932		+ 3,8	224.670		+ 1,5	- 2,0	- 19,4	- 2,4	+ 17,4
Holzbearbeitung	601	575	- 4,3	56.687	56.757	+ 0,1	10.276.418		+ 7,2	181.066		+ 7,0	- 22,0	- 21,4	+ 3,1	+ 23,8
Holzwerkstoffherstellung																
Hessen/Rheinl.-Pfalz	191	178	- 6,8	6.634	6.312	- 4,9	1.262.602		- 5,6	200.032		- 0,8	- 31,8	- 32,9	- 16,9	+ 19,2
Holzbearbeitung	295	294	- 0,3	23.001	22.845	- 0,7	3.451.112		+ 2,9	151.066		+ 3,6	- 20,1	- 27,4	- 1,7	+ 26,1
Holzwerkstoffherstellung																
Baden-Württemberg	491	491	- 2,6	8.330	8.255	- 0,9	1.796.704		+ 2,4	217.650		+ 3,3	- 15,2	- 23,3	- 12,8	+ 12,0
Holzbearbeitung	449	439	- 2,2	39.195	38.310	- 2,3	5.863.774		+ 6,4	153.061		+ 8,9	- 19,7	- 24,7	- 2,7	+ 22,6
Holzimprägnierung																
Bayern	872	855	- 1,9	11.714	11.337	- 3,2	2.110.902		- 1,9	186.196		+ 1,3	- 14,2	- 24,5	- 14,6	+ 11,6
Holzbearbeitung	532	500	- 6,0	44.589	44.033	- 1,2	6.136.566		+ 3,4	139.363		+ 4,7	- 19,4	- 18,2	+ 6,5	+ 23,5
Holzverarbeitung																
Berlin	-	3	-	-	276	-	52.093		K.A.	188.743		K.A.	- 25,0	- 49,6	- 24,8	+ 18,8
Holzbearbeitung	19	18	- 5,3	685	724	+ 5,5	111.932		+ 2,1	154.602		- 3,4	- 51,4	- 58,8	- 39,9	+ 35,0
Holzverarbeitung																
Saarland	9	9	± 0	815	814	- 0,1	173.257		- 0,6	212.946		- 0,5	- 25,0	- 28,2	- 3,2	+ 15,9
Holzbearbeitung	26	23	- 11,5	1.088	982	- 9,7	121.479		- 4,3	123.706		+ 5,9	- 26,7	- 43,0	- 31,9	- 30,7
Holzverarbeitung																

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen GHK
Es werden nur Betriebe von 20 Beschäftigten und mehr erfaßt.
1) Zahlen für Hamburg

Neue Herausforderung: Technologieeinsatz

Die Einführung neuer technischer Systeme hat in den letzten fünf Jahren sprunghaft bis auf das Fünf- bis Sechsfache in den Betrieben der Holzwirtschaft zugenommen. Hierzu einige Beispiele aus dem Bereich der Produktion:*

- NC**- und CNC***-Maschinen sind durchschnittlich bereits in knapp der Hälfte der untersuchten Betriebe vorhanden und in 88 % der küchenherstellenden Betriebe.

- Verkettete Maschinen mit Programmsteuerung befinden sich durchschnittlich in 35,1 % der Betriebe.

- Computerunterstützte Fertigungssysteme wurden durchschnittlich von 25,8 % der Betriebe eingeführt.

- Industrieroboter bzw. Handhabungssysteme oder auch automatische Hochregallager finden sich bislang noch selten in den Betrieben. Dabei spielen jedoch Küchenmöbelhersteller eine Vorreiterrolle.

Produktion wie Verwaltung gleichermaßen betroffen

Der Einsatz verschiedener EDV-Systeme zur Betriebsdatenerfassung hat um das Zwei- bis Vierfache zugenommen. Arbeitszeitnachweis und Zeitmengenschreiber nehmen mit einer Verbreitung von etwa 25 % die Spitzenposition ein. Eingangs- und Zugangskontrollen mit Integration in die EDV gibt es in 14,4 % der Betriebe.

Im Bereich der technischen und kaufmännischen Verwaltung ist festzustellen:

- Elektronische Textverarbeitung gab es vor 1981 erst in jedem zehnten Betrieb, heute nutzen etwa 50 % der Betriebe diese Technik.

- Personalinformationssysteme finden sich bereits in knapp einem Viertel aller Betriebe bzw. deren Einführung steht unmittelbar bevor.

- Computerunterstützte Sachbearbeitung und die Nutzung von elektronischen Schreibmaschinen mit Datenspeichern sind bereits in etwa zwei Drittel der untersuchten Betriebe eingeführt bzw. waren bereits vor 1981 vorhanden.

- CAD**** ist zwar erst in 14 % der Betriebe eingeführt, dies sind jedoch viermal soviel Betriebe, die mit CAD arbeiten als 1981. Zeichenautomaten existieren in 11,2 % der Betriebe, das ist das Sechsfache von 1981.

Erläuterungen: * - **** siehe bitte nächste Seite

Erläuterungen:

* GHK-Befragung in rund 330 Betrieben vom Frühjahr 1986

** NC - Numerical Control, nennt man numerisch gesteuerte Maschinen (z.B. Werkzeugmaschinen, Fräsmaschinen, Drehbänke, Bohrwerke)

*** CNC - Computerized Numerical Control. Im Unterschied zu NC-Maschinen, wo durch einen Lochstreifen die Maschinenfunktion direkt ausgelöst werden, werden hier die benötigten Steuerungsprogramme insgesamt von den Lochstreifen in den Arbeitsspeicher der Maschine geladen und dann erst ausgeführt. Deshalb kann in den Bearbeitungsvorgang eingegriffen und die Steuerung der Maschine geändert bzw. optimiert werden.

**** CAD - Computer Aided Design, darunter versteht man das computerunterstützte Konstruieren

Arbeitsplatzvernichtung wirkt sich auch auf die Mitgliederstärke aus

Zusammenfassend stellt sich für die GHK unter den aufgezeigten Rahmenbedingungen die Situation wie folgt dar:

1. Der überdurchschnittlich hohe Abbau von Arbeitsplätzen im Organisationsbereich der GHK hat unvermeidlich auch zu einem nicht unerheblichen Mitgliederverlust geführt.

So sind in den beiden Hauptzweigen der holzbe- und -verarbeitenden Industrie im Zeitraum von 1980 - 86 etwa 70.000 Arbeitsplätze vernichtet worden (23,19 %)

Durch die Erhöhung des Organisationsgrades ist es zwar gelungen negative Entwicklungen erheblich abzuschwächen, aber trotz aller Bemühungen konnten Verluste nicht verhindert werden.

Der höchste Mitgliederstand wurde im Dezember 1981 mit 149, 199 Vollbeitragszahlern gezählt. Im gleichen Monat 1985 waren es noch 135.889, ein Minus von 13.310 Kolleginnen und Kollegen.

2. Die Abschiebepolitik der Bundesregierung hat auch in unserem Organisationsbereich dazu geführt, daß einige tausend ausländische Kolleginnen und Kollegen in ihre Heimatländer zurückgekehrt und somit als GHK-Mitglieder verloren gegangen sind.

Verstärkte Belastung des "Apparats"

3. Die veränderten Bedingungen haben aber auch zu Problemen in der eigenen Organisation geführt. Der relativ kleine Apparat mit seinen hauptamtlichen Funktionären wird neben den vielfältigen Anforderungen der ureigensten Arbeit überdurchschnittlich stark mit zusätzlichen Aufgaben belastet.

Z.B.: Die stetig steigende Zahl von Konkursen und Betriebsschließungen erfordert die Abwicklung von Sozialplänen. Immer häufiger müssen Versuche von Lohnkürzung und Abbau mühsam errungener sozialer Leistung abgewehrt werden. Bei der Einführung neuer Technologien gilt es, neben zusätzlichen Belastungen und Arbeitsplatzverlusten, auch zunehmende Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu verhindern.

4. Durch diese neuen Belastungen gelang es nicht im notwendigen Maße, die noch vorhandenen Organisationsreserven zur Stärkung der Organisation zu erschließen. Vielfach fehlt auch noch eine stabile gewerkschaftliche Struktur in den Betrieben, beispielsweise in Form von aktiver Vertrauensleutearbeit.

Ohne Arbeitszeitverkürzung wäre die Zahl der Arbeitlosen höher

5. Durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf unter 40 Stunden bei vollem Lohnausgleich in fast allen Tarifgebieten der GHK konnten tausende von Arbeitsplätzen gesichert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Ohne die Arbeitszeitverkürzung hätte sich die Beschäftigungskrise für die Arbeitnehmer in der Holzwirtschaft noch gravierender ausgewirkt.

Andererseits gelang es den Unternehmern in vielen Betrieben unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit Überstunden abzuverlangen und den Leistungsdruck zu verschärfen.

6. Durch das am 1. Mai 1985 in Kraft getretene sogenannte "Beschäftigungsförderungsgesetz" sind zweierlei Gruppen von Arbeitnehmern geschaffen worden: Einerseits diejenigen in "normalen" Arbeitsverhältnissen mit arbeitsrechtlichem Schutz, andererseits jene, die variabel, befristet und leihweise beschäftigt sind - in ungesicherten Arbeitsverhältnissen und gesteigerter Abhängigkeit.

Negative Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff hat 16 Monate nach Inkrafttreten des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes eine bundesweite Fragebogenaktion zu den Auswirkungen des Gesetzes auf die betriebliche Praxis befristeter Einstellungen in der Holzwirtschaft durchgeführt. Die Umfrage erfolgte im Herbst 1986 unter den Betriebsratsvorsitzenden bzw. Betriebsobleuten in der Holzwirtschaft. Insgesamt wurden Fragebögen aus 753 Betrieben mit einer Gesamtbelegschaft von über 102.570 Beschäftigten ausgewertet, das sind ca. 25 % der in der Holzwirtschaft Beschäftigten.

Die Ergebnisse der Befragung sind alarmierend:

- 70,2 % der befragten Betriebe nehmen Einstellungen befristet vor,

- in 37,4 % dieser Betriebe wurden bestehende Dauerarbeitsverhältnisse in befristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt,

- von insgesamt 7.866 Einstellungen seit dem Mai 1985 wurden in diesen Betrieben 5.604 befristet (71,24 %),

- 60,9 % der Betriebsräte geben an, daß durch die Zunahme befristeter Verträge kein Überstundenabbau erfolgte,

- 63,7 % der Befragten gaben an, daß für die befristet Eingestellten von vornherein eine Dauerbeschäftigung möglich gewesen wäre,

- der Anteil der befristeten Übernahme nach der Ausbildung ist auf 33,6 % angestiegen,

- der Anteil der befristeten Übernahmen nach der Ausbildung ist auf 33,6 % angestiegen,

- 89,4 % der befragten Betriebsratsvorsitzenden bewerteten das Beschäftigungsförderungsgesetz als negativ.

7. Durch die anhaltend hohe Jugendarbeitslosigkeit sind Ausbildungsbedingungen verschlechtert, Jugendarbeitsschutzrechte abgebaut und Ausbildungsvergütungen oftmals eingefroren worden.

Unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit nehmen die Versuche zu, die Frauen als "Doppelverdiener" zu diffamieren, sie aus dem Erwerbsleben ganz oder teilweise zu verdrängen und ihre Schutzrechte abzubauen.

Hierbei hat sich Bundesarbeitsminister Blüm mit seinem Entwurf zum neuen "Arbeitszeitgesetz" besonders hervorgetan.

II. URSACHEN

"Die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland hat zu einer Wiederherstellung alter Besitz- und Machtverhältnisse geführt. Die Konzentration des Kapitals schreitet ständig fort. Die Kleinunternehmen werden zurückgedrängt oder den Großunternehmen wirtschaftlich untergeordnet. Die Arbeitnehmer, die übergroße Mehrheit der Bevölkerung, sind noch weitgehend von der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel ausgeschlossen. Die Arbeitskraft ist ihre einzige Einkommensquelle."

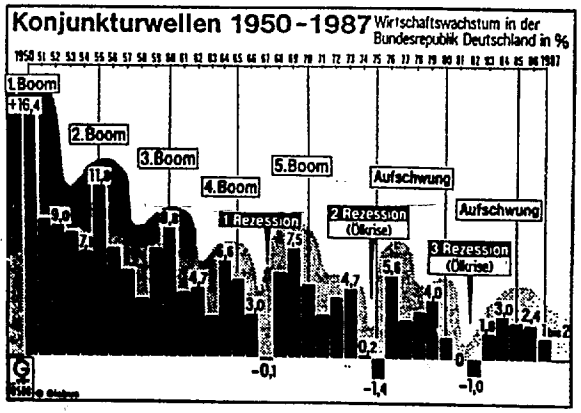
Das sagt der Deutsche Gewerkschaftsbund in seinem Grundsatzprogramm von 1981. An dieser Einschätzung hat sich bis heute nichts geändert.

Die wirtschaftliche Lage der Bundesrepublik Deutschland ist seit einem Jahrzehnt durch zunehmende zyklische und strukturelle Krisen gekennzeichnet.

Die Massenarbeitslosigkeit steigt seit Mitte der 70er Jahre drastisch an. Damit sind neue Bedingungen für unsere Gewerkschaftsarbeit gesetzt. Unter dem Druck der Massenarbeitslosigkeit und der Einführung neuer Rationalisierungstechniken kommt es zu breiten Prozessen der Umverteilung des Nationaleinkommens auf Kosten der Löhne und zu Reallohnsenkungen, während sich in den Betrieben zugleich Prozesse der Arbeitsintensivierung durchsetzen.

Seit der Weltwirtschaftskrise 1974/75 leiden die Weltwirtschaft unter einer verschärften Krisenanfälligkeit. Die zyklischen Wirtschaftskrisen wurden tiefer und länger. Die Belebungs- und Aufschwungphasen verliefen flacher und zögernder.

Damit verbunden war die Entstehung eines neuen Typs von Massenarbeitslosigkeit. Dies gilt auch für die Entwicklung in der Bundesrepublik.



Krisen gehören zur Marktwirtschaft

Wirtschaftskrisen fallen nicht vom Himmel. Wenn die Unternehmer darüber jammern, daß ihre Gewinnaussichten schmaler geworden sind, so liegt das an Gesetzmäßigkeiten der vielbesungenen marktwirtschaftlichen Ordnung wie vor allem:

o **Überkapazitäten**

Mit neuen und leistungsfähigeren Maschinen kann mehr produziert werden als die Märkte im In- und Ausland an Aufträgen hergeben.

o **Kapitalintensität**

Moderne Produktionsanlagen werden immer teurer und erfordern einen wachsenden Kapitaleinsatz; die Rendite auf das eingesetzte Kapital ist folglich in Gefahr.

o **Rationalisierung**

Um die Rendite zu halten und zu verbessern, versuchen die Unternehmer die Kosten zu senken, vor allem durch Rationalisierung - zu Lasten unserer Arbeitsplätze, unserer Freizeit und unserer Arbeitsbedingungen.

o **Ausbeutung anderer Völker**

Ein anderes Mittel der Kostensenkung ist die rücksichtslose Ausbeutung anderer Länder (Arbeitskräfte, Rohstoffe), vor allem der sogenannten Dritten Welt. Diese Überlegungen sind aber falsch. Denn Armut im Inneren und Verelendung anderer Völker begrenzen zugleich Märkte und Nachfrage dort. Wer arbeitslos und wer im Elend ist, kann auch nichts kaufen.

o **Kapitalflucht**

Schließlich wird es für viele Unternehmer immer attraktiver, überschüssige Gewinne nicht in neue Sachanlagen (und damit in Arbeitsplätze) zu stecken, sondern sie in zinsgünstige Finanzanlagen vor allem ins Ausland zu verschieben. Das hat zur Folge, daß die Produktion hierzulande noch mehr stagniert.

Unternehmer sorgen sich um Rendite

Die privaten Nettoprofite haben langfristig beständig zugenommen; lagen sie 1960 noch bei 74 Milliarden DM, so sind sie bis 1985 kontinuierlich auf 394 Milliarden DM angestiegen. Entscheidend für unternehmerisches Handeln ist aber nicht die absolute Höhe der Gewinne oder Profite, sondern das Verhältnis zum eingesetzten Kapital, die Rendite. Die Unternehmer betrachten ihre Betriebe im Grunde genommen wie eine

Sparkasse. Sie legen ein bestimmtes Kapital an und erwarten eine "Verzinsung", die unternehmische Rendite. Daß in diesen Betrieben auch Menschen arbeiten, ihr Wohlergehen und das ihrer Angehöriger entscheidend von ihrer Arbeit abhängig ist, interessiert sie letztendlich sehr wenig.

Nicht die Bedürfnisse der Menschen und der Gesellschaft, sondern die Höhe der Rendite entscheidet letztendlich in der Bundesrepublik über die Ausdehnung oder Beschränkung der Produktion, über die Erhaltung bzw. Entwicklung von Wirtschaftszweigen und die allgemeinen Bedingungen der gesellschaftlichen Produktion.

Im Vordergrund: Maschinen statt Menschen

In den 50er Jahren dienten noch zwei Drittel aller Investitionen der Erweiterung der Produktion und damit der Schaffung neuer Arbeitsplätze, ein Drittel verblieb für Rationalisierungen. Dieses Verhältnis hat sich mittlerweile umgekehrt. Heute werden mehr als 70 Prozent aller Investitionen für Rationalisierungsmaßnahmen eingesetzt. Weniger als 30 Prozent der Investitionen haben die Erweiterung der Produktion zum Ziel. Dies findet seinen Ausdruck auch darin, daß die Produktivkraftsteigerungen seit Jahren deutlich über dem Wirtschaftswachstum liegen. Rationalisierung bewirkt Produktivitätssteigerung, verringerte Erweiterungsinvestitionen haben verringerte Wachstumsraten zur Folge!

Durch diese "Zangenbewegung" sind die Arbeitsplätze in doppelter Weise vernichtet worden: Einerseits wurden die Rationalisierungsprozesse erheblich verstärkt, andererseits sind immer weniger Investitionen zur Erweiterung, also zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen, getätigt worden. Dies ist der Grund, weshalb die von den Politikern immer noch verkündete Lehrbuchweisheit - die Investitionen von heute seien die Arbeitsplätze von morgen - längst widerlegt ist: Die Investitionen von heute produzieren die Arbeitslosen von morgen.

Neue Technik als Jobkiller?

Auf die Frage: "Woher kommt die Arbeitslosigkeit?" wird häufig geantwortet: "Das liegt an der Technik, besonders die Mikroprozessoren sind Jobkiller, die uns die Arbeit wegnehmen!" Das ist richtig und falsch zugleich:

Es ist falsch, weil nicht die Technik selbst Arbeitsplätze vernichtet, denn die Technik hat kein Eigenleben.

Es ist falsch, weil viele Techniken zur Erleichterung der Arbeit eingesetzt und sie interessanter gestaltet werden könnte.

Es ist **richtig**, weil Technik von Unternehmern mißbraucht wird, um ihre Interessen nach Steigerung der Rendite umzusetzen. Unter heutigen Verhältnissen wird vorwiegend mit Technik rationalisiert - wegrationalisiert -, ohne gleichzeitig, wie in den 60er Jahren, durch Schaffung von ausreichenden Ersatzarbeitsplätzen und Arbeitszeitverkürzung, Arbeitslosigkeit zu verhindern. Es ist **richtig**, weil auf Verlangen der Unternehmer menschenfeindliche Technik entwickelt und in den Betrieben eingesetzt wird, z.B. Personalinformationssysteme! (Vom militärischen Mißbrauch der Technik ganz zu schweigen.) Mit deren Hilfe wird die Arbeitshetze gesteigert und ein zusätzlicher Wegrationalisierungseffekt erzielt.

Technik kann segensreich sein. Wichtig aber ist, daß nicht die Unternehmer allein entscheiden dürfen, welche Techniken gebaut werden, wie sie konstruiert sind und - vor allem - wie sie eingesetzt werden.

Bei der Lohndrückerei hilft die Massenarbeitslosigkeit

In Zeiten schwieriger werdender Verwertungsbedingungen versuchen die Unternehmer auch durch Druck auf Löhne und Gehälter ihre Kosten zu senken. Ihr bester Bündnispartner in diesem "Lohnkampf von oben" ist die vorhandene Massenarbeitslosigkeit, die die gewerkschaftlichen Durchsetzungsmöglichkeiten schwächt. Gleichwohl läßt sich die Krise durch eine Reallohnsenkung - wie wir sie von 1980 bis 1985 hatten - nicht lösen. So sehr die Unternehmer durch sinkende Reallöhne ihre Kosten in den letzten Jahren begrenzen konnten, so hat dies aber auch einen Bumerangeffekt. Löhne und Gehälter sind nicht nur Kosten, sie stellen auch die zahlungsfähige Nachfrage dar, die notwendig ist, um die produzierten Güter zu verkaufen.

"Erfolg" auf Kosten anderer Unternehmen

Wenn der einzelne Unternehmer in seinem Betrieb "erfolgreich" rationalisiert, ist es möglich, daß er sich zeitweilig Wettbewerbsvorteile sichern kann. So kann er unter Umständen vorübergehend die Rendite in seinem Unternehmen sogar erhöhen. Allerdings ist dies nur auf Kosten anderer Unternehmen möglich. Die Konkurrenz zwischen den Unternehmen verschärft sich. Unausgelastete Kapazitäten bewirken, daß versucht wird, durch Dumpingpreise und ähnliche Methoden dem lästigen Konkurrenten das Wasser abzugraben bis seine Pleite bzw. eine Betriebsstillegung unausweichlich wird. Diese Entwicklung wird noch verschärft, in dem gerade durch erhebliche Rationalisierungsinvestitionen die Kapazitäten ausgeweitet werden.

Am Beispiel Spanplattenindustrie

Die Entwicklung in der holzbe- und -verarbeitenden Industrie bestätigt dies. Hier vollzieht sich das Wechselspiel von Überkapazitäten und Marktverdrängung am schärfsten im Spanplattenbereich.

28 Hersteller und Verarbeiter von Spanplatten müssen zusehen, wie sich alleine drei Unternehmen einen Marktanteil von mehr als 40 Prozent insbesondere durch Fusionen aneigneten:

Glunz mit etwa 20%, Hornitex mit etwa 12% und Pfleiderer mit etwa 10% Marktanteil (aus Branchenreport Westdeutsche Landesbank vom 15.1.86 "Thesen zur Möbelwirtschaft").

Inzwischen ist dieser Prozeß weiter vorangetrieben worden. Pfleiderer hat durch den Aufkauf weiterer Unternehmen, z.B. von "Duropal", seinen Marktanteil weiter vergrößert.

Ebenso signalisiert der zunehmende Konzentrationsprozeß und die Pleitenwelle im Bereich der Fensterhersteller die Krise in der ganzen Branche.

Auch in der Möbelindustrie bahnt sich die Konzentration an

Auch in der Möbelindustrie, als größtem Zweig der Holzverarbeitung wird die Konzentration wegen der vermehrten Industrialisierung des Produktionsprozesses und des Einsatzes immer teurer abeitsplatzvernichtender Maschinen weiter zunehmen. Durch den zunehmenden Einsatz von Mikroprozessoren kann die Flexibilität der Produktion dermaßen gesteigert werden, daß große Unternehmen auch in die Bereiche vordringen, die bisher kleinen vorbehalten waren. Die Möglichkeit, die neuen Techniken auch für kleine und kleinste Serien einzusetzen, ist hierfür ein deutliches Beispiel.

Darüber hinaus wird als Folge auch des verstärkten Einsatzes neuer Technologien seit längerem in verschiedenen Betrieben die Belegschaften etappenweise verringert.

Angriffe auf den sozialen Besitzstand der Arbeiter und Angestellten

Mit der dramatischen Zuspitzung der Massenarbeitslosigkeit seit Beginn der 80er Jahre haben die Angriffe der Unternehmer und der Bundesregierung auf den sozialen Besitzstand und auf die erkämpften Rechte der Arbeitnehmer eine neue Dimension bekommen.

Die mehr oder weniger offen geäußerten Absichten und Ansichten der Unternehmer lauten: Die Löhne und sozialen Ansprüche seien zu hoch ("Anspruchsdenken"), die Profite zu niedrig ("Leistung lohnt sich nicht"), die Bewegungsfreiheit der Unternehmer sei zu sehr eingeengt ("Arbeitsrecht gelenkiger machen"). Staatliche Finanzpolitik und die Tarifpolitik hätten deshalb für die Umverteilung von unten nach oben zu sorgen. Durch Kürzung von Sozialausgaben und Rückzug des Staates aus der Beschäftigungspolitik sei zugleich die Staatsverschuldung "zu mindern", was den Unternehmern auch wieder mehr "Vertrauen" einflössen würde.

So könnten wieder "marktwirtschaftliche Wachstumskräfte" geweckt und (irgendwann) die Vollbeschäftigung erreicht werden. Wenn der Staat seine Ausgaben kürze und weniger Kredite aufnähme, würden schon die Zinsen sinken und so die Privaten zu mehr Kreditaufnahme ermuntern. Und wenn die Gewerkschaften genug Lohnverzicht übten, würden die Unternehmer ("Der Markt") schon bei einem Preisniveau haltmachen, bei dem sie genug verdienten, um mehr zu produzieren, zu investieren und neue Arbeitskräfte einzustellen.

Das Ganze nennt sich "angebotsorientierte" Wirtschaftspolitik: Die Unternehmer (Anbieter) würden Nachfrage und Beschäftigung von sich aus schaffen, wenn eben nur die Wirtschafts- und Tarifpolitik günstige Rahmenbedingungen vorgeben würden. Die Demontage des sozialen Netzes steht auf der Tagesordnung.

Eine solche Politik wird seit Jahren in Großbritannien und in den USA praktiziert. Die Erfahrungen sind niederschmetternd. Dennoch wird auch bei uns die Massenarbeitslosigkeit rücksichtslos zu neuen massiven Vorstößen gegen die von den Gewerkschaften durchgesetzten sozialen Errungenschaften genutzt. Die schrittweise Demontage des "sozialen Netzes" steht auf der Tagesordnung.

Trotz aller Widerstände der Gewerkschaften, Kirchen und anderer Verbände ist es der Bonner Koalition gelungen, einen beträchtlichen Teil der von den Unternehmerverbänden geforderten "Korrektur"maßnahmen durchzusetzen, mit denen die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für unternehmerische Aktivitäten zum Teil erheblich verbessert wurden.

Dazu einige Beispiele:

- Steuerentlastende Maßnahmen zugunsten der Unternehmer und Besserverdienenden

- Hingegen führten über 250 Einzelmaßnahmen in der Steuer- und Sozialpolitik zu starken Belastungen breiter Bevölkerungsschichten (z.B. Verschärfung der Bezugsvoraussetzungen von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe, verstärkte Selbstbeteiligung an der Krankenfürsorge, Verschiebung der Rentenanpassung,

(aus technischen Gründen entfällt S. 17)

Kürzungen im Bildungssektor, der Katalog ist unendlich lang)

- massive Einschränkungen gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten durch die Änderung des AFG § 116

- Aushebelung kollektiver Arbeitsschutzrechte z.B. über das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz (befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit, Job-Sharing und Kapovaz, Verschlechterung der Sozialpläne).

Reaktionäre Zukunftspläne

Der Kurs soll fortgesetzt werden. Nach dem Sozialabbau der zurückliegenden vier Jahre sollen weitere Schritte folgen, wie etwa

- Verschlechterung des Betriebsverfassungsgesetzes

- die Einschränkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

- die noch großzügigere Zulassung von befristeten Arbeitsverträgen von Leiharbeit und Abrufarbeit

- die Verschärfung der Eigenbeteiligung der Kranken und Rentner,

- die weitere Einschränkung der gewerkschaftlichen Streikfähigkeit. Wie auf dem Arbeitskampf des Jahres 1984 eine Änderung des § 116 AFG folgte, soll nach einem künftigen Arbeitskampf ein Anti-Streik-Gesetz kommen.

Rüstungsausgaben belasten die Sozialpolitik

An dieser Stelle muß auch darauf hingewiesen werden, daß die ständig steigenden Rüstungsausgaben zu zunehmenden Einschnitten und Kürzungen im Sozialbereich führen. Auch diese Art von Politik wird in den USA seit Jahren "mit Erfolg" praktiziert und uns zur Nachahmung empfohlen. Einschlägige Hinweise wurden in Bonn aufgenommen und in die Tat umgesetzt.

Wir wissen, daß Geld nur einmal ausgegeben werden kann. Was an Milliarden in eine politisch höchst zweifelhafte, wirtschaftlich unsinnige Rüstung gesteckt wird, fehlt natürlich um beispielsweise die Massenarbeitslosigkeit durch Investitionsprogramme und Ausbildungsförderung für junge Menschen, die Erfüllung von Gemeinschaftsaufgaben und Hilfe für die dritte Welt zu bekämpfen.

Im Bundeshaushalt '87 waren für die Rüstung mehr als 50 Milliarden DM vorgesehen.

Das ist aber nur ein Teil der aufzubringenden Kosten.

Viele Millionenbeträge sind in anderen Haushaltsposten untergebracht, angefangen bei den Subventionen für "Forschungsaufträge" der Rüstungsindustrie, über "Verteidigungslasten" und "Zivile Verteidigung" bis hin zu den Kriegsfolgelasten, die nach dem Verursacherprinzip auch der Rüstungspolitik zugeordnet werden müssen. Zählt man all das zusammen, liegt der Anteil für Rüstungsausgaben wohl näher an 30 als bei 25 Prozent des Bundeshaushalts. Die Folgen für eine sozial ausgewogene Politik in dieser Republik liegen auf der Hand.

III. DROHENDE PERSPEKTIVEN

Die durch das kapitalistische Wirtschaftssystem verursachte Arbeitslosigkeit hat also die politischen und sozialen Verhältnisse erheblich verschlechtert. Bei vielen Menschen greifen Angst und Resignation um sich; dies begünstigt ein "Wende"-Klima zur Durchsetzung eines wirtschaftspolitischen "Roll back", eines Zurückdrehens. Mehr noch: Dies ist auch ein Klima, in dem Arbeitshetze erheblich gesteigert werden kann. Für die Unternehmer ist die Arbeitslosigkeit das wirksamste Disziplinierungsmittel, um die Leistungsintensität bei den Beschäftigten zu erhöhen. Die Angst um den Arbeitsplatz wirkt häufig wie ein unsichtbarer Antreiber, der dem Arbeiter im Nacken sitzt.

Die Arbeitslosigkeit zeigt damit nach zwei Seiten verheerende Wirkungen:

- Bei den nicht mehr Beschäftigten führt sie zu erzwungenem "Müßiggang", Verlust der Arbeit mit den damit verbundenen sozialen Nachteilen bis hin zur politischen Radikalisierung sowie zum Verlust des Selbstwertgefühls.

- Bei den noch Beschäftigten führt die Arbeitslosigkeit "des anderen" zu einer erheblichen Steigerung der Leistung, zu einer Überarbeit mit all den damit verbundenen Belastungen. Diese bewirken einen zunehmenden gesundheitlichen Verschleiß. Wer hat nicht schon einmal Angst gehabt, schlapp zu machen? Wie häufig fühlt man sich nach einem Arbeitstag kaputt, wo man früher bloß müde war.

Wegrationalisieren

Technologische Neuerungen werden konsequent zur Rationalisierung genutzt. Das unternehmerische Ziel ist der konsequente Arbeitsplatzabbau, um Kosten einzusparen und die Profite zu erhöhen. In einer kapitalistisch organisierten Wirtschaft ist die bewußt geplante Einführung neuer Technologien, die bewußt geplante Modernisierung des Arbeitsprozesses bei gleichzeitiger Sicherung der Arbeitsplätze ein Fremdkörper.

Anziehen der Leistungsschraube

Viele technische Entwicklungen könnten zur Erleichterung der Arbeit führen. Kapitalistisch angewendet führen sie meistens zum Gegenteil: Die Leistungs-

schraube wird verstärkt angezogen. Dies wird unter anderem möglich, weil die neuentwickelten Techniken Arbeitsabläufe vorausberechenbarer gestalten. Die Zeitabläufe für einzelne Arbeiten werden in immer stärkerem Maße durch technische Vorgänge der Maschinen bestimmt. Die handwerklichen, vom einzelnen Beschäftigten abhängigen Tätigkeiten gehen zurück. Eine besonders krasse menschenverachtende Form der Arbeitshetze it die Leistungsintensivierung mittels Einsatzes von elektronischen Leistungskontrollen.

Sieben-Tage-Produktion?

Der Abbau von Schichtarbeit wäre aufgrund der Produktivkraftsteigerung durch die technische Entwicklung möglich. Aber genau das Gegenteil ist der Fall! Mit dem Einsatz teurer, kapitalintensiver Maschinen und Anlagen wollen die Unternehmer immer mehr Schichtarbeit einführen. Am liebsten würden sie ihre Maschinen nicht nur werktags rund um die Uhr laufen lassen, sondern auch am Wochenende. Ihr Traumziel ist eine Betriebszeit von 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche. Der erste Schritt auf diesem Wege soll die Wiedereinführung der Arbeit am Samstag, also die Sechs-Tage-Produktion sein.

Umweltbelastung

Genauso rücksichtslos wie die Unternehmer mit den arbeitenden Menschen umgehen, verhalten sie sich gegenüber der Umwelt, die unsere natürliche Grundlage darstellt. Von dieser Entwicklung ist die Holzwirtschaft nicht ausgenommen. Die von Jahr zu Jahr größer werdenden Schäden der Wälder durch die Luftverschmutzung, die größer werdende Belastung der Gewässer und die Giftmüllskandale sind nur die Spitze des "Eisberges".

Krank durch den Beruf

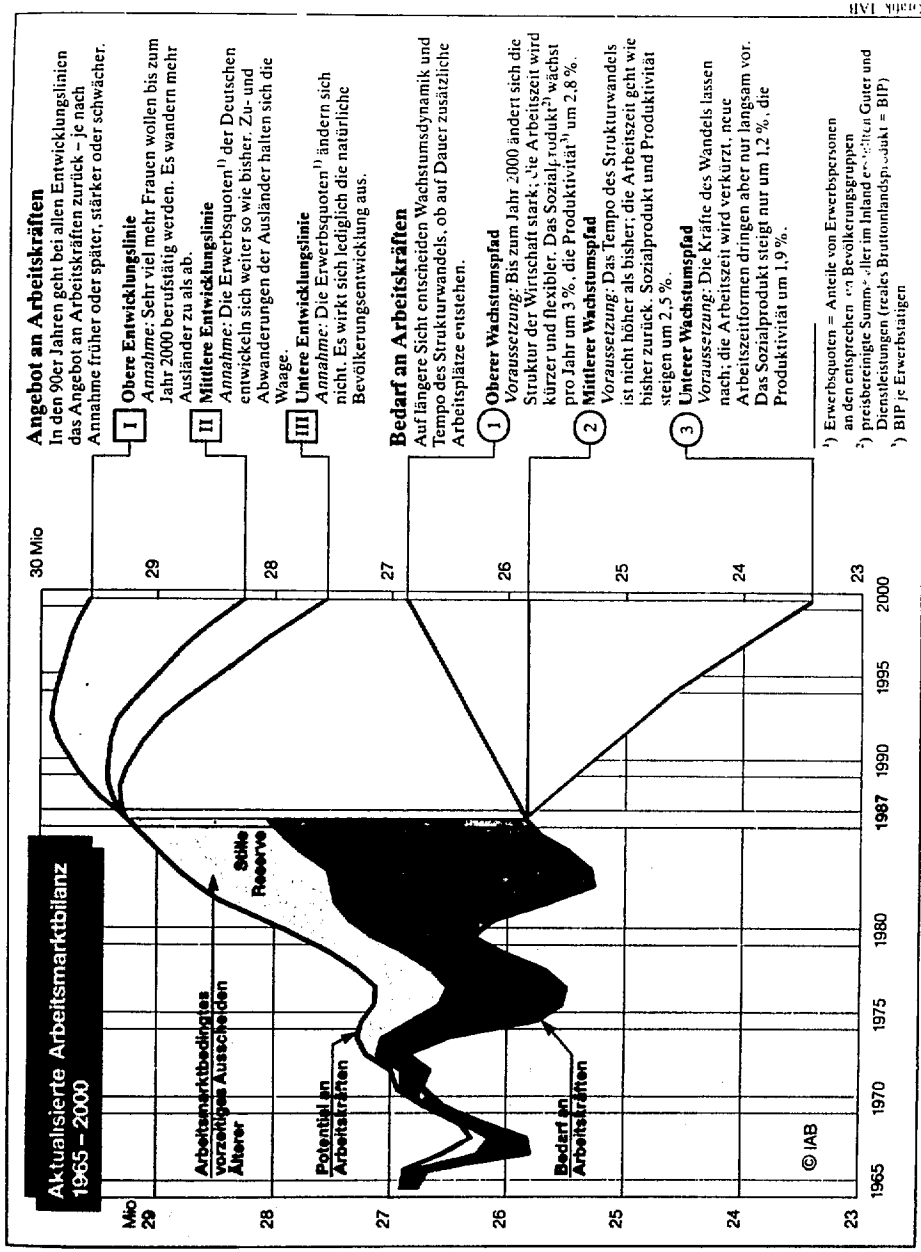
Auch die Umwelt im Betrieb wird für die Beschäftigten immer belastender. In den letzten Jahren sind zwar insgesamt die angezeigten Berufskrankheiten zurückgegangen, jedoch ist dies fast ausschließlich auf den Rückgang der Lärmschwerhörigkeit zurückzuführen. Auf allen anderen Gebieten gab es nur geringe oder keine Fortschritte. Das größte Problem sind die Auswirkungen von Chemikalien und Arbeitsstoffen, mit denen die Menschen am Arbeitsplatz in Berührung kommen. Dabei geht es besonders um die gesundheitlichen Schädigungen durch Stäube, Lösungs- und Holzschutzmittel.

Weiter steigende Massenarbeitslosigkeit

Die Aussichten für die weitere ökonomische Entwicklung für die nächsten Jahre sind überwiegend ungünstig. Jeder weitere Konjunkturabschwung bewirkt einen erneuten dramatischen Anstieg der Massenarbeitslosigkeit.

Die Zahl der registrierten Arbeitslosen, die während der letzten Krise von 0,9 Millionen auf 1,8 Millionen gestiegen ist und Anfang 1987 2,5 Millionen betrug, kann leicht um eine weitere Million zunehmen.

Einschließlich der zunehmenden "Stillen Reserve" (all jene Arbeitslosen, die in keiner Statistik mehr erfaßt sind, weil sie keine Unterstützung mehr bekommen, angeblich nicht vermittelbar sind und schließlich auch resignieren) könnte die tatsächliche Arbeitslosigkeit erstmals seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland in die Nähe des 5 Millionen-Niveaus kommen. Falls es hier nicht eine radikal andere Beschäftigungspolitik gibt, wird sich eine Entwicklung anbahnen, wie sie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg in der nebenstehenden Grafik aufzeigt.



Langfristige Beschäftigungsprobleme

Es wird vielfach behauptet, daß sich die Arbeitsmarktprobleme durch den Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung nach 1990 von selbst lösen. Dies ist falsch! Auch für die Zeit nach 1990 muß davon ausgegangen werden, daß aufgrund geringen Wirtschaftswachstums und weiter fortschreitender Rationalisierung bei unveränderten Rahmenbedingungen mit einem starken Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage bei den Arbeitskräften zu rechnen ist. Alle Hoffnungen, daß es sich bei der gegenwärtigen Beschäftigungskrise nur um eine kurzfristige "Durststrecke", ohne die Notwendigkeit zu durchgreifenden politischen Maßnahmen handele, sind illusionär.

Sinkende Massenkaufkraft

Eine weitere Zunahme der Massenarbeitslosigkeit führt zu einer doppelten Verminderung der Massenkaufkraft. Jede Million Arbeitslose bedeutet:

- einen erheblichen Nachfrageausfall, dessen Höhe mit mindestens 30 Milliarden DM jährlich anzusetzen ist,

- eine Verstärkung des Drucks auf Löhne und Gehälter,

- einen weiteren Rückgang der Steuereinnahmen und Beitragszahlungen in die Sozialversicherung, (die zu einer neuen Runde des Sozialabbaus und weiteren Verarmung breiter Gesellschaftsschichten führt).

Wachsende Ausländerfeindlichkeit

Die zunehmende Massenarbeitslosigkeit bildet einen Nährboden für reaktionäre bis faschistische Tendenzen, die im Äußeren alte Feindbilder und Bedrohungslegenden wieder auferstehen lassen und sich im Inneren gegen Ausländer richten.

Illusionär - und letztendlich zynisch - sind alle Vorschläge, die den Abbau der Arbeitslosigkeit durch das Abschieben der Ausländer erreichen wollen. Unsere ausländischen Kolleginnen und Kollegen haben genauso wie jeder Beschäftigte einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz und menschenwürdige Bedingungen.

Weitere Entsolidarisierung und Spaltung der Gesellschaft

Kapital und Kabinett werden zur Bewältigung der Krise und der Massenarbeitslosigkeit ihre Politik der Umverteilung "von unten nach oben" fortsetzen. Diese Politik heißt, ein weiteres Abbauen der

Rüstungs- und Krisenlasten auf die Bevölkerung, eine weitere Demontage im Sozialbereich und bei den Arbeitsschutzrechten zugunsten der Unternehmergewinne und auf Kosten des Rechts auf Arbeit und Ausbildung. Dieses alles führt im Ergebnis zu einer weiter zunehmenden Spaltung, Vereinzelung und Entsolidarisierung innerhalb der Bevölkerung.

Abbau demokratischer Grundrechte

Darüber hinaus aber hat eine solche Politik schwerwiegende Folgen für unsere demokratische Gesellschaft. Wir haben es in diesem Land schon einmal erlebt, daß die aus der Massenarbeitslosigkeit erwachsene Verzweiflung und Hoffnungslosigkeit dazu beigetragen hat, sich politisch extremen Kräften zuzuwenden, die im rechten Spektrum angesiedelt waren: Hitler war die Folge. Auch heute könnte der Ruf nach einem starken Mann für manche als Ausweg aus der Krise erscheinen. Das muß nicht einmal ein Faschismus in braunen SA-Stiefeln sein, sondern ein konservativ geprägtes autoritäres System, das die demokratischen Rechte des Volkes einschränkt oder gar beseitigt. Beispiele dafür gibt es in dieser Welt genug.

IV. GEWERKSCHAFTLICHE GEGENWEHR

Die Erfahrungen der letzten zehn Jahre und die Perspektiven für die nächsten zehn bis 15 Jahre führen an sich in einer zentralen Schlußfolgerung zusammen:

Jede Hoffnung auf eine neuerliche wirtschaftliche Belebung wie in den 60er Jahren ist illusionär. Die Massenarbeitslosigkeit droht ohne Gegenmaßnahmen über einen noch nicht absehbaren Zeitraum, bedrückende Wirklichkeit zu bleiben.

Für die Gewerkschaften sind alle Gegenaktionen erschwert. Unmittelbar stellt sich die Aufgabe, eine weitere Verschlechterung der Lebenslage der Beschäftigten zu verhindern. Es muß darüber hinaus die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit verteidigt werden, die durch Beschäftigten- und Mitgliederrückgang und der Angst um den Arbeitsplatz gefährdet ist.

Es reicht aber nicht aus, blosse Schutzwälle zu errichten. Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsbedingungen werden langfristig immer wieder wirkungslos, wenn sie nicht gleichzeitig einen "Gestaltungscharakter" erhalten. Ohne einen "gestaltenden" Eingriff in die wirtschaftliche Ordnung wird die Krise verschärft.

Konkret kann dies nur bedeuten, daß Schutz und Gestaltungsfunktion eine Einheit bilden müssen und langfristig die Steuerung des wirtschaftlichen Geschehens durch die private Profitlogik schrittweise abgelöst werden muß durch eine gesamtgesellschaftliche Perspektive. Dies ist nur möglich durch mehr Einflußnahme der Beschäftigten, der Gewerkschaften und des Staates.

Trotz aller Reformen: Der Kapitalismus ändert sich nicht

Nach dem Kriege, vor allem aber in den 60er Jahren, haben die Gewerkschaften mit Erfolg dazu beigetragen, daß ein höherer Anteil des Wirtschaftswachstums und der Produktivitätssteigerungen in das Einkommen der Arbeitnehmer eingeflossen ist. Daneben wurden die Arbeitszeit verkürzt und die Arbeitsbedingungen verbessert. Dabei bleibt - vor allem nach den Erfahrungen seit der "Wende" in Bonn - ganz klar die Erkenntnis, daß sich damit an den Grundstrukturen des kapitalistischen Wirtschaftssytems nichts geändert hat. Tucholskys Feststellung "Für uns der Pfennig, für Euch die Mark" hat nach wie vor Gültigkeit.

Seit Mitte der 70er Jahre, seitdem das Wirtschaftswachstum auf einem erheblich niedrigerem Niveau liegt und wir mit der Massenarbeitslosigkeit konfrontiert sind, haben sich die Inhalte der Gewerkschaftspolitik gewandelt und werden in immer stärkerem Maße in die Defensive gedrängt. Die Sicherung der Arbeitsplätze ist zum Hauptproblem gewerkschaftlicher Politik geworden.

Beschäftigung ist der Schlüssel und die Voraussetzung, damit alle anderen Erfolge gewerkschaftlicher Arbeit überhaupt einen Sinn abgeben und nicht wieder zurückgedrängt werden können.

Tarifpolitik

In Anbetracht dieses zentralen Problems "Beschäftigung" haben die Gewerkschaften in den letzten Jahren auch im Rahmen der Tarifpolitik die Frage der Beschäftigungssicherung und -schaffung zu einem Hauptpunkt gemacht. Ein Beitrag, der hierzu geleistet werden kann, ist die Arbeitszeitverkürzung. Diese Forderung ist nicht neu, wenngleich die Begründung für diese Forderung erweitert wurde:

Auch in den 50er und 60er Jahren wurde die Wochenarbeitszeit verkürzt - von der 48-Stunden-Woche auf die 40-Stunden-Woche. Damals - in Zeiten der Vollbeschäftigung - stand das Bedürfnis nach mehr Freizeit im Vordergrund. Das führte auch zu einer beachtlichen Verlängerung des Urlaubs.

Angesichts der enormen Produktivitätssteigerungen konnten die Gewerkschaften mit der Verkürzung der Arbeitszeit einen Anteil der erarbeiteten, wirtschaftlichen Erfolge in verschiedenen Formen für ihre Mitglieder sichern. Gleichzeitig ging es mit einer Verringerung der Wochenarbeitszeit auch darum, Belastungen in der Arbeitszeit zu mildern, indem einfach kürzer gearbeitet wurde.

Die wichtige Rolle der Arbeitszeitverkürzungen

Diese beiden Ziele im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung - Freizeit und Belastungsabbau - gelten auch heute weiterhin. Zusätzlich sind die Sicherung vorhandener und Schaffung von neuen Arbeitsplätzen als Ziel der Arbeitszeitverkürzung dazugekommen. Betrachtet man die Diskussion der letzten Jahre, so hat sich dieser Gesichtspunkt immer mehr in den Vordergrund geschoben.

Mit der Durchsetzung der 38,5-Stunden-Woche bzw. der 37-Stunden-Woche sind wir auf den von uns eingeschlagenen Weg weiter vorangekommen. Für die meisten Beschäftigten ist die Freizeit am Wochenende verlängert worden, indem freitags 1,5 Stunden eher Feierabend ist.

Die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche ist und bleibt in den nächsten Jahren das wichtigtste Ziel gewerkschaftlicher Tarifpolitik, die drohende Vernichtung von Arbeitsplätzen zum Teil ausgleichen zu können. Darüber hinaus bleibt der 7-Stunden-Tag das Ziel, um mehr Freizeit zu haben und Belastungen abzubauen. Die Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung wird in Zukunft stärker auch eine Frage der Lage der Arbeitszeit sein.

Verhinderung von arbeitnehmerfeindlichen Flexibilisierungen

Ziel der Unternehmer ist es, durch die Auflösung des Normalarbeitsvertrages und die optimale Anpassung betrieblicher Produktionszeiten an die jeweilige Marktsituation nicht nur das Unternehmerrisiko endgültig auf die Beschäftigten abzuwälzen, sondern auch die Profite kalkulierbarer zu machen. Die schrankenlosen Flexibilisierungsforderungen der Arbeitgeber sind beschäftigungsfeindlich: Lückenlose Anpassung der Arbeitszeiten ermöglicht ihnen, Personal abzubauen und Arbeitsplätze zu vernichten. Sie gehen Hand in Hand mit der arbeitnehmerfeindlichen Politik der Bundesregierung: dem Abbau der Schutzrechte über "Flexi-Gesetze".

Diese Forderungen der Unternehmer dürfen keine Verhandlungsgrundlage werden. Denn selbst die 35-Stunden-Woche könnte nicht gutmachen, was auf der anderen Seite an Schaden angerichtet würde; die völlige Zerstörung der tariflichen Arbeitszeitordnung sowie der fundamentalen Schwächung gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten.

Ausgelöst durch die veränderten Marktverhältnisse werden ebenso neue Techniken verstärkt zur Bewältigung der neuen Produktionsanforderungen eingesetzt. Die schwindenden Möglichkeiten der Unternehmer, bei stark wachsender Konkurrenz über den Markt und den Preis, Gewinne zu realisieren, haben zu einer Umkehr unternehmerischer Strategie geführt. Die neuen Techniken sind hierbei nur Mittel zum Zweck zu einer weiteren Intensivierung der Produktion und Auspressung sämtlicher Resourcen, die sich in den Betrieben dafür noch anbieten. Diese "Wende nach innen" zielt auf die Ausbeutung der letzten Leistungsreserven und Freiheitsgrade, die vergangene Rationalisierungsmaßnahmen bislang unbehelligt ließen.

Gewerkschaftliche Alternativen

Dem stehen gewerkschaftliche Alternativen gegenüber, die den Einsatz der modernen Techniken und die veränderte Arbeitsorganisation im Interesse der Arbeitnehmer nutzen, z.B. durch:

- höhere Realeinkommen,

- kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich,

- erweiterte und anspruchsvollere Arbeitsinhalte,

- erweiterte Handlungs- und Gestaltungsspielräume,

- Abbau gesundheitlicher und belastender Einflüsse.

Die Weiterentwicklung der Tarifverträge erfordert deshalb neben der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich:

- neue Lohn- und Gehaltsgruppenmerkmale, unter Umständen in Form gemeinsamer Entgeltgruppen für Arbeiter und Angestellte und von Monatsentgelten,

- verbesserter Rationalisierungsschutz,

- erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Eingruppierung und der Weiterentwicklung der Qualifikation der Arbeitnehmer,

- menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen, insbesondere durch bezahlte Erholungspausen und die Verpflichtung der Arbeitgeber, alle Arbeitsplätze nach den gesicherten Erkenntnissen über die menschengerechte Arbeitsgestaltung einzurichten,

- tarifliche Prämienregelung und Erweiterung des Entlohnungsgrundsatzes "Leistungsentlohnung" und tarifliche Rahmenbestimmung für bisher nicht geregelte Datenermittlungstechnik,

- verbesserter Schutz der Beschäftigten vor dem Mißbrauch von Daten.

Ohne Mitbestimmung der Betriebsräte geht nichts

In Verbindung mit der Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ist es erforderlich, für alle Mehrarbeitsstunden einen bezahlten Freizeitausgleich innerhalb der Arbeitszeit tariflich zu regeln, wobei Mehrarbeit grundsätzlich verhindert werden soll.

Die Unternehmerforderungen nach Abschaffung des arbeitsfreien Samstags, der Ausweitung der Conti-Schichten und die Aushöhlung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der konkreten Lage der Arbeitszeit sowie bei der Genehmigung von Mehrarbeit müssen verhindert bzw. ihnen tariflich gegengesteuert werden.

Dazu gehört auch die Durchsetzung der vollen Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Einführung abweichender Arbeitsverhältnisse und der Gestaltung des Ausmasses der Teilzeitarbeit. Durch die sich verstärkende Tendenz zur Variantenvielfalt der Produkte und zu kleineren Stückzahlen und die Möglichkeiten durch den Einsatz neuer Techniken eine wirtschaftliche Fertigung solcher auf die individuellen Kundenwünsche zugeschnittene Produkte ist der bisher übliche Maßstab "Arbeitsmenge" für die Leistungsentlohnung auch in Verbindung von Betriebsdatenerfassung und elektronischer Datenverarbeitung immer weniger geeignet. Statt dessen gewinnen folgende Leistungsmerkmale weiter an Bedeutung:

- Einhaltung der betrieblichen Planung, um die termingerechte, vollständige und qualitätsgerechte Lieferung der Produkte zu gewährleisten,

- Verminderung und Vermeidung von Ausfallzeiten durch Kooperation, Verantwortungsbewußtsein und Vorausschau des Tätigwerden.

Nicht die Technik darf entscheiden, sondern der Mensch

Diese Maßstäbe sind als Grundlage leistungsbezogener Entgelte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes für Arbeiter und Angestellte tariflich zu verankern. Darüber hinaus ist es erforderlich, tarifliche Prämienregelungen abzuschließen, die den Akkordrichtsatz (15%) als Prämienausgangslohn, die Anhebung der Prämien bei Tariferhöhungen und die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festlegung der Prämienbedingungen und Prämienkurve vorsehen.

Ob der massive Einsatz von Rationalisierung und neuer Technik Arbeitsplätze vernichtet oder Spielraum für Arbeitszeitverkürzung für alle ermöglicht, ob neue Techniken die Arbeit weiter zersplittert, soziale Isolation fördern, ob sie menschengerechte oder gesundheitsgefährdente Arbeitsplätze bringen, ist

keine Frage, die durch die Technik an sich bestimmt wird.

Unternehmermacht als Ursache für soziale Spannungen

Nicht die Technik der Holz- und Kunststoffverarbeitungsmaschinen, sondern das dahinter stehende System unternehmerischer Macht und Entscheidung - also die Besitzverhältnisse und die alleinige Verfügungsgewalt über Entwicklung, Einführung, Anwendung und Gestaltung dieser Maschinen und Technik - ist die Ursache für soziale Unsicherheit und negative Rationalisierungsfolgen für alle Arbeitnehmer und die Gesellschaft. Nicht die neue Formatbeschichtungs- und Kantenanleimmaschine mit elektronischer Steuerung oder die CNC-gesteuerte Oberfräse vernichtet Arbeitsplätze, sondern der Unternehmer, der sie mit diesem Ziel einsetzt.

Diese Frage wird in der Interessensauseinandersetzung von Arbeitnehmern und Unternehmern entschieden. Die betrieblichen und gesellschaftlichen Macht- und Kräfteverhältnisse bestimmen letztlich, ob es Möglichkeiten und Alternative zur Erhaltung von Beschäftigung und humanen Arbeitsplätzen gibt.

Soziale Kontrolle der Technik

Soziale Beherrschung der Produktivitätsentwicklung in der holz- und kunststoffverarbeitenden Wirtschaft heißt vor allem, die Entscheidungsstrukturen in den Betrieben und in der Wirtschaft und Gesellschaft so zu verändern, daß die politischen Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften im Betrieb und in der Gesellschaft ausgeweitet werden. Ohne eine Verbesserung der Durchsetzungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinteressen ist dies nicht denkbar.

Angesichts des Überlebensinteresses der Arbeitnehmer und einer Branche im Zuge der wirtschaftlichen Krise geht es nicht um bloße Technikbejahung oder -ablehnung. Es geht um die ökonomischen, sozialpolitischen Zielsetzungen und Absichten des Technikeinsatzes und deren sozialen Kontrolle unter Zugrundelegung der Interessen der Arbeitnehmer.

Angesichts des umfassenden Einsatzes, der Dynamik, des Tempos und der Rationalisierungstiefe ist eine soziale Kontrolle und Steuerung des technischen Wandels nur mit einem umfassenden politischen Konzept aufeinander abgestimmter Maßnahmen erreichbar. Bei der heute herrschenden Massenarbeitslosigkeit von Millionen ist Vollbeschäftigung in der Holz- und Kunststoffverarbeitung durch eine ausschließlich auf gewerkschaftlichen Instrumenten beruhende Politik nicht machbar.

Auch der Staat muß endlich etwas tun

Die Gewerkschaften fordern aus diesem Grunde ein staatliches Beschäftigungsprogramm, daß durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik des Bundes, der Länder und der Gemeinden ergänzt und unterstützt werden muß. Hinzu kommen muß ein auf die Branche bezogenes Investitions- und Förderungprogramm der öffentlichen Haushalte. Die gewerkschaftlichen Forderungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze müssen hierbei gleichzeitig auf die qualitative Verbesserung der Arbeits-, Lebens- und Umweltbedingungen der Bürger und der Arbeitnehmer gerichtet sein. Es geht um die:

- Entwicklung und Herstellung umweltverträglicher energie- und rohstoffsparender Produkte, z.B. in der Möbelindustrie,

- Ausweitung der Angebote für gesellschaftlich nützliche Dienstleistungen, z.B. im Handwerk.

- Entwicklung und Gestaltung menschengerechter und umweltfreundlicher Arbeits- und Produktionsverfahren in der Industrie und im Handwerk.

Klarzustellen ist: Allein über mehr Wachstum beispielsweise in der Möbelindustrie und eine Steigerung kaufkraftfähiger Nachfrage werden wir die Vollbeschäftigung nicht wieder herstellen. Es bleibt nur die Alternative, bleibende und wachsende Arbeitslosigkeit oder weitere Umverteilung der Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung.

Arbeit und Technik für den Menschen

Die Arbeitnehmer in der Holz- und Kunststoffwirtschaft haben nicht nur das moralische Recht, sondern auch die Pflicht zur zukünftigen Sicherung ihrer Einkommens- und Lebensgrundlagen den Rationalisierungs- und Modernisierungskonzepten der Unternehmer eigene Alternativen entgegenzustellen. Diese müssen von Betriebsräten, gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und den Arbeitnehmern entwickelt werden. Dabei muß ihnen die GHK als kompetenter Partner zur Seite stehen.

Ob und inwieweit sich allerdings andere Lösungen und Alternativen durchsetzen lassen, hängt davon ab, ob in den Betrieben um Lösungsalternativen beim Einsatz neuer Technik und Organisationen gerungen wird. Die bei den Arbeitnehmern gewachsene Skepsis gegenüber dem Einsatz neuer Technik und die Erfahrung, daß neue Technik in den Händen der Unternehmer zur sozialen Bedrohung wird, muß aufgegriffen und in einer betriebsübergreifenden gewerkschaftlichen Aktion: "Arbeit und Technik für den Menschen" umgesetzt werden. Dabei kommt es auch darauf an, die sozialen und politischen Rahmenbedingungen infrage zu stellen,

unter denen Technikentwicklung und -anwendung heute einseitig im Kapitalinteresse stattfinden. Das Vorantreiben eines solchen Prozesses der Erarbeitung von Alternativen zur unternehmerischen Rationalisierungspraxis und die Durchsetzung einer "arbeitsorientierten Modernisierung der Holz- und Kunststoffwirtschaft" soll mit Hilfe dieses Programms zum Gegenstand gewerkschaftlichen Handelns gemacht werden.

Aktionsbereiche ermitteln und Schwerpunkte setzen

Die Aktionsschwerpunkte orientieren sich am gewerkschaftlichen Handlungs- und Gestaltungsbedarf in den Betrieben. Es werden im folgenden einige Beispiele entwickelt und Schwerpunkte angegeben.

Das Wissen über die Beeinflußbarkeit von Arbeit und Technik, über Gestaltungsmöglichkeiten und Alternativen muß praktische Vorstellungen bei Betriebsräten, Vertrauensleuten und hauptamtlichen Funktionären der Organisation werden. Die Tatsache, daß in über 50% der Betriebe der Holz- und Kunststoffwirtschaft Betriebsräte bislang nach eigener Aussage keinen Einfluß auf die Einführung neuer Systeme genommen haben, spricht für sich. Als Grund hierfür wird überwiegend fehlendes Fachwissen, schlechte Information und Beratung durch den Arbeitgeber bzw. überhaupt keine Beteiligung angesehen. Diesen Zustand gilt es zu verändern.

Für die Bereiche gewerkschaftlicher Betriebspolitik, z.B. Gesundheit, Qualifikation, Einkommenssicherung, Lohn und Leistung, die hier angesprochen sind, muß Bilanz gezogen, müssen Beispiele analysiert werden. Es müssen Forderungen entwickelt und systematisch als Aktionsschwerpunkte in Kampagnen umgesetzt werden. Wir wollen weder den gläsernen Menschen noch gläserne Arbeit!

Nicht der Mensch, die Funktion interessiert die Unternehmer

Kontrolle von Arbeit und Leistung mit Hilfe computerunterstützter Systeme wird in Betrieben der Holz- und Kunststoffwirtschaft zunehmend Realität. Der Übergang von der bisher manuellen Kontrolle zur maschinellen, automatisierten Überwachung bringt einschneidende Veränderungen. Kontrollmöglichkeiten werden zentralisiert, anonyme unbemerkte Überwachung und Kontrolle von Leistung und Verhalten finden statt. Es werden nicht nur die für die Arbeit notwendigen Informationen am Arbeitsplatz besser bereitgestellt, sondern auch gleichzeitig der Arbeitsfortschritt bis auf die Minute genau kontrollierbar, abrufbar und Fehlverhalten deutlich. Die Arbeit wird "gläsern". Mit diesen neuen Leistungs- und Verhal-

tenskoltrolltechniken wollen die Unternehmer den Menschen als "produktionsstörenden" Faktor ausschließen. Sie wollen unabhängig werden von menschlichen Wünschen, Bedürfnissen, Neigungen, dem Können und Wissen und den Erfahrungen des einzelnen. Sie interessiert nicht der Mensch, sondern seine Funktion.

Über die Kenntnisse seiner Funktion sowie über die zeitgenaue Erfassung und Auswertung aller anfallenden betrieblichen Daten, seines Arbeitsverhaltens soll die Leistungsschraube angezogen, sollen bestehende Freiräume eingeschränkt und Leistungsreserven ermittelt werden. Im Ergebnis führt das zur "gläsernen Arbeit". Sie liefert die Voraussetzung zum "gläsernen Menschen".

Auf dem Weg zum "gläsernen Menschen"

Personalinformations- und Personalabrechnungssysteme sind häufig miteinander gekoppelt und ergeben vielfältige Möglichkeiten personenbezogene Daten über Arbeitsleistung, Überstundenbereitschaft, Fertigkeiten, Kenntnisse, Ausbildung und Verhalten am Arbeitsplatz miteinander zu verknüpfen. Über Arbeitnehmer werden anonyme Schattenrechnungen erstellt. Personalplanung und "soziale Auswahl" wird mit dem Computer gemacht.

Das Ziel: Die Leistungsschraube anziehen

Die elektronischen Betriebsdatenerfassungssysteme (BDE) werden von vielen Unternehmern als zentrales Rationalisierungsmittel angesehen. Sie ermöglichen die Erfassung aktueller Auftrags-, Produktions- und Kapazitätsdaten, Ermittlung des Auftragsfortschritts, aber auch aktuelle Leistungs- und Verhaltensaussagen über die Arbeitnehmer. Listenauswertungen über Abweichungen von Bearbeitungssollvorgaben, Ausschußquoten, Zeitguthaben von Leistungslohnarbeitern, Maschinenstillstandszeiten und -stillstandsgründe, die Beobachtung von einzelnen Arbeitnehmern, von Arbeitnehmergrupen und der ganzen Belegschaft. Unser bestehendes Leistungs-Entlohnungsgefüge, besonders im Akkord, wird unterlaufen. Das Ergebnis ist überall das Gleiche: Die Leistungsschraube wird weiter angezogen.

Nicht alles, was machbar ist, darf zugelassen werden!

Anonyme Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmern mit Hilfe computerunterstützter Systeme lehnt die GHK ab. Nicht alles, was technisch machbar ist, darf auch zugelassen werden! Z.B., nicht alle Auswertungsmöglichkeiten eines Personalabrechnungs- oder BDE-Systems dürfen benutzt und angewandt, nicht alle Daten dürfen erfaßt und ausgewertet werden.

Elektronische Betriebsdatenerfassungssysteme sind in ihren Anwendungsmöglichkeiten zu beschränken. Das betrifft den Geltungsbereich, die Anzahl der Daten, ihre Verwendungszwecke, Speicherdauer, Löschungszeiten usw. (Technische Systemauslegung).

Neben dieser Begrenzung des technisch möglichen Systems sollten Verhaltenskontrollen unmöglich gemacht und die schleichende Leistungsverdichtung verhindert werden.

Zur Umsetzung unseres Programmes ist die ganze GHK gefordert

In der Arbeit der GHK muß das Problem der Rationalisierung und des technischen Wandels auf allen Ebenen der Organisation stärker als in der Vergangenheit im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit stehen. Alle verantwortlichen Funktionäre der Organisation sind gefordert, im Rahmen der Umsetzung des Arbeits- und Aktionsprogrammes des GHK den Bereich "Arbeit und Technik" zu einem Schwerpunkt in der Beratung, Schulungs- und betrieblichen Gewerkschaftsarbeit zu machen.

Für die unterschiedlichen Ebenen der Organisation ergeben sich daraus verschiedene Aufgabenstellungen. Diese Aufgabenstellungen müssen herausgearbeitet, sinnvoll verzahnt und aufeinander abgestimmt werden.

Beispiele für Aktionsschwerpunkte in den Geschäftsstellen und Bezirken:

- "Rationalisierung und technischer Wandel" als Schwerpunkt örtlicher Bildungsarbeit,

- Ausbildung von "Experten für menschengerechte Arbeitsbedingungen,

- Betriebsvereinbarungen durchsetzen,

- regionale Beratungsleistungen/Arbeitskreise mobilisieren bzw. installieren,

- jährliches "Arbeitsprogramm Arbeit und Technik" auf der Ebene der Bezirke und Geschäftsstellen,

- qualifizierte Beratung durch Hauptamtliche.

Koordination und Hilfe an der Spitze

Die Hauptverwaltung der GHK hat die Bezirke und Geschäftsstellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Durchführung dieses Schwerpunkts "Arbeit und Technik" personell und sachlich zu unterstützen.

Sie koordiniert die Aktivitäten, die sich aus diesem Aktionsprogarmm ergeben. Die Abteilung Humanisierung - Arbeitsschutz und Technologie wird in enger Abstimmung mit anderen Fachabteilungen den Geschäftsstellen und Bezirksleitungen bei der Konkretisierung, Fortschreibung und Umsetzung des Aktionsprogramms behilflich sein.

Beispiele für Aktionsschwerpunkte der Hauptverwaltung:

- Qualifizierung der hauptamtlichen Sekretäre und Geschäftsführer der GHK,

- organisationsweite Kampagnen für Gestaltung von "Arbeit und Technik",

- verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema

- Auf- und Ausbau gewerkschaftlicher Technologieberatungsstellen

- Betriebsräteberatung zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen,

- branchenbezogene Technologiebilanzen,

- Ausbau des Bildungsangebots insbesondere der Grundlagenbildung zum Komplex "Arbeit und Technik".

Die hier entwickelten Vorstellungen stellen einen ersten Rahmen dar. Sie sind abgestimmt auch auf die Aktivitäten anderer Einzelgewerkschaften und des DGB in der Frage "Arbeit und Technik". Die aufgeführten inhaltlichen Aktionsbereiche unter dem Kapitel "Arbeit und Technik" für den Menschen sind nur beispielhaft zu verstehen und müssen um weitere Bereiche gemäß ihrer Richtigkeit ergänzt werden.

Neue Aufgaben auch in der Tarifpolitik

Für die bisher üblichen tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen, die lediglich Abfindungen bei Entlassungen oder Versetzungen auf schlechter bezahlte Arbeitsplätze und die Verlängerung der Kündigungsfrist vorsahen, sind neue tarifliche Regelungen erforderlich, die die Weiterqualifizierung in der Arbeitszeit und die Weiterbeschäftigung der Belegschaft sichert. Aus diesem Grunde ist erforderlich, in den neuen tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation zu erweitern: Parallel zu jeder Investition müssen die personelle Besetzung und die dazu erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Organisationspolitische Herausforderungen

Die bisher beschriebenen veränderten Rahmenbedingungen erfordern zusätzliche Antworten und Lösungsmöglichkeiten im eigenen Organisationsbereich, um die Handlungs- und Kampffähigkeit auch zukünftig sicher zu stellen.

Unser Handeln wird sich hierbei auf drei Schwerpunkte konzentrieren müssen:

- die Mitgliederstärke erhalten und ausbauen,

- Auf- und Ausbau stabiler gewerkschaftlicher Strukturen,

- Sicherung der Finanzkraft.

Erhalt und Ausbau der Mitgliederstärke

Obwohl in der Holz- und Kunststoffwirtschaft ein erheblicher Teil der Arbeitsplätze durch Konkurse, Teilstillegungen und Rationalisierung vernichtet wurden, ergibt die Analyse: Es gibt ausreichend organisierbare Mitgliederreserven, sowohl in den Betrieben, in denen wir bereits durch Betriebsräte und Vertrauensleute vertreten sind, als auch in betriebsratsfähigen Betrieben, die von der GHK noch nicht erschlossen wurden.

Die Erfahrung aus der traditionellen Werbearbeit und die Analyse unserer Mitgliederstruktur zeigen deutlich, daß es nicht im ausreichenden Maße gelungen ist, Jugendliche bzw. die Altersgruppe bis 30 Jahre für die Organisation zu gewinnen. Das gleiche trifft für den Bereich der (kaufmännischen) Angestellten zu.

<u>Altersstruktur und Organisationsverhältnis in der Holzwirtschaft nicht ohne Probleme</u>

Nun müssen wir allerdings feststellen, daß die ungünstige Altersstruktur innerhalb der Organisation ein Spiegelbild der Beschäftigtenverhältnisse in der Holzwirtschaft ist. Die Holzindustrie ist - nach heutigen Anschauungen - keine ausgesprochene "Zukunftsindustrie" und daher wenig attraktiv für junge, technisch versierte Arbeitnehmer. Mit anderen Worten: Die Belegschaften der Betriebe sind - im Vergleich zu anderen Industriezweigen - oftmals überaltert, weil eben der Zustrom jüngerer Kräfte nicht in ausreichendem Maße erfolgt. Das ist eine Feststellung, die nicht nur uns nachdenklich machen sollte. Aber kurzfristig ist hier keine Änderung in Sicht. Allerdings kann das kein Grund sein, unsere gewerkschaftliche Arbeit zu vernachlässigen.

Zielgruppenorientierte Werbearbeit

Eine Konsequenz hieraus ist eine planmäßige zielgruppenorientierte Werbearbeit, die auf allen Ebenen der Organisation (Hauptverwaltung, Bezirksleitungen und Geschäftsstellen) durchzuführen ist.

Es sind verbindliche Aktionspläne zu erstellen und dabei folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

1. Eine genaue Bestandsaufnahme der

a) Betriebs- und Beschäftigtenstruktur
b) Mitgliederstruktur in den einzelnen Betrieben
c) gewerkschaftspolitische Struktur (z.B. aktive Vertrauensleutearbeit, funktionsfähige Arbeitskreise, Bildungsarbeit)

2. Analyse: Warum konnten die bisherigen Anstrengungen in der Werbearbeit noch nicht zum gewünschten Erfolg führen?

3. Festlegung der einzelnen Werbemaßnahmen in einem zeitlich überschaubaren und realisierbaren Plan.

Die Werbeziele müssen in Abstimmung mit den betrieblichen und überbetrieblichen Gremien konkret erarbeitet und umgesetzt werden.

Auf- und Ausbau stabiler gewerkschaftlicher Strukturen

Das Gesamtniveau unserer Betriebsarbeit entspricht noch nicht den Anforderungen, die uns durch die veränderten politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen gestellt werden.

Wichtigstes Ziel muß es sein, zum einen aktionsfähige und letztendlich streikfähige Mehrheiten in den Belegschaften zu schaffen und zum anderen, die Existenzfähigkeit der GHK zu erhalten. Um die Organisation schlagkräftiger und effektiver zu machen, sind folgende Maßnahmen dringend erforderlich:

1. Anpassung der Organisationsstruktur an die veränderten Rahmenbedingungen

- bundesweit - bezirklich - örtlich.

2. Verstärkte Koordination der Bildungsarbeit

3. Ausbau gewerkschaftlicher Betriebsarbeit:

- Auf- und Ausbau gewerkschaftlicher Vertrauensleutekörper
- Ausbreitung und Systematisierung der Betriebsräte-arbeit.
- Verstärkung der Hansuerksarbeit
- Intensivierung der Personengruppenarbeit

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

Anpassung der Organisationsstruktur an die veränderten Rahmenbedingungen

Die Strukturveränderung der Holzwirtschaft mit einer deutlichen Schwächung der nördlichen Region hat sich auch in den Mitgliederbeständen der GHK-Geschäftsstellen und GHK-Bezirken ausgewirkt.

Während in Norddeutschland überdurchschnittlich hohe Mitgliederverluste zu verzeichnen sind, ist es im Süden mit wenigen Ausnahmen gelungen, die Mitgliederbestände zu erhalten. Ebenso haben sich die Schwerpunkte innerhalb der einzelnen Bezirke sowie Geschäftsstellen durch unterschiedliche Gründe verlagert (Konkurse, Neuansiedlung). Diese Veränderungen haben sich noch nicht oder nur teilweise in der Organisationsstruktur ausgewirkt. Hieraus ergibt sich die Konsequenz, daß in allen Bezirken und Geschäftsstellen eine genaue Ist-Analyse durchgeführt werden muß, um eventuell notwendige Korrekturen von Standorten der GHK-Büros, der Grenzverläufe (unter Berücksichtigung der Tarifbereiche) sowie des Einsatzes hauptamtlicher Kräfte vorzunehmen.

Verstärkte Koordination der Bildungsarbeit

Die sich verschärfenden Auseinandersetzungen der letzten Jahre haben gezeigt, wie notwendig es ist, daß Vertrauensleute und Betriebsräte, aber auch Gewerkschaftsmitglieder über Informationen und Wissen verfügen, mit dem sie den vielfältigen und neuen Herausforderungen begegnen können.

Um in der Zukunft eine sinnvolle Verknüpfung der Bildungsarbeit der Geschäftsstellen, Bezirke und Hauptvorstandes zu erzielen, bedarf es einer verstärkten Koordination der gemeinsamen Bildungsanstrengungen.

Hierzu ist mittelfristig folgendes anzustreben:

- Referentenqualifizierung, Erfahrungsaustausch und Bildungsplanung in örtlichen, bezirklichen und zentralen Referentenarbeitskreisen der haupt- und ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten unter Einbeziehung der Abteilung Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Hauptvorstand.

- Weiterführung und Ausbau der zentralen Bildungsbeauftragtenlehrgänge zur Grundqualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Referenten bzw. die den Einsatz zentral erarbeiteter Bildungskonzeption für die örtliche, bezirkliche und zentrale Bildungsarbeit durchgängig ermöglicht.

- Bildung von Arbeitsgruppen durch die Abteilung Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beim Hauptvorstand.

Diese Arbeitsgruppen erstellen Schulungskonzeptionen für die zentrale, bezirkliche und örtliche Bildungsarbeit. Um eine praxisbezogene Erarbeitung dieser Bildungsmaterialien zu gewährleisten, werden

- neben gewerkschaftsnahen Bildungseinrichtungen wie "Arbeit und Leben",

- haupt- und ehrenamtliche Bildungsbeauftragte der GHK in dieser Arbeit miteinbezogen.

- In einer jährlich stattfindenden zentralen Arbeitstagung tauschen in- und externe Referenten ihre Erfahrungen in der zentralen und dezentralen Bildungsarbeit aus und machen Vorschläge für inhaltliche Änderungen der eingesetzten Konzeption.

Ausbau der bezirklichen Vertrauensleuteschulung

Die Praxis, von zentraler auf bezirkliche Vertrauensleute-Bildungsarbeit überzugehen, hat sich bewährt. Entsprechend unserer Beschlüsse auf dem Gewerkschaftstag 1985 in Leverkusen müssen diese wichtigen bewußtseinsbildenden Schulungsmaßnahmen beibehalten und ausgebaut werden.

Neben einem Grundlehrgang zur VL-Arbeit muß in Zukunft ein aufbauender Funktionsträgerlehrgang entwikkelt werden.

Die Ausbildung der benötigten Referenten erfolgt in den Bildungsbeauftragtenlehrgängen der GHK bzw. in Referentenarbeitstagungen in den Bezirken. Die Finanzierung dieser notwendigen Bildungsmaßnahmen übernimmt - wie in der Vergangenheit - der Hauptvorstand.

Ausbau gewerkschaftlicher Betriebsarbeit

Unsere gewerkschaftliche Betriebsarbeit ist darauf ausgerichtet, gewerkschaftliche Gegenmachtpositionen in den Betrieben zu der einseitigen Verfügungsgewalt der Unternehmer über Produktion, Investitionen und Gewinne aufzubauen.

Nach unseren Richtlinien für die gewerkschaftliche VL-Arbeit sind die Träger der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und die in der GHK organisierten Betriebsratsmitglieder, Jugendvertreter und Vertrauensleute der Schwerbehinderten.

Ziel unserer künftigen VL-Arbeit ist ist, aktive und starke VL-Körper in allen Betrieben auf- und auszubauen.

Der Widerspruch zwischen Anspruch und Wirklichkeit unserer gewerkschaftlichen Betriebsarbeit wird dann offensichtlich, wenn wir nach funktionsfähigen gewerkschaftlichen VL-Körpern fragen.

Wir müssen deshalb alles daran setzen, diesen Zustand zu verändern und die VL-Arbeit in den Betrieben stärker zu verankern, denn statistische Zahlen über GHK-Mitglieder und Betriebsräte sind alleine kein Gradmesser für gewerkschaftliche Repräsentanz, Stärke und Aktivitäten. Aufgrund der Tatsache, daß in der Vergangenheit in nur wenigen Betrieben VL-Wahlen stattgefunden haben, sind hier zukünftig erhebliche Anstrengungen notwendig. Die bisherigen Erfahrungen belegen, daß überall, wo es gelungen ist, VL-Körper aufzubauen und sie durch Betreuung und Bildungsmaßnahmen aktiviert wurden, positive Mitgliederentwicklungen und eine spürbare Verbesserung des gewerkschaftlichen Bewußtseins erreicht wurde.

Ausweitung und Systematisierung der Betriebsarbeit

Neben den von der GHK betreuten Betrieben gibt es im Bundesgebiet noch hunderte von Betrieben in unserem Organisationsbereich, in denen wir weder durch Mitglieder vertreten sind noch gewählte Interessensvertretungen existieren. Diese gilt es in Zukunft systematisch zu erschließen. Hier eröffnet sich für die GHK ein Potential von vielen tausend Mitgliedern, neben den organisierbaren Reserven im Handwerksbereich. Dieses Aufgabenfeld muß in dem jährlichen Arbeitsprogramm der Geschäftsstellen und Verwaltungsstellen einen zentralen Schwerpunkt bilden. Da die Betriebsräte in fast allen Betrieben unseres Betreuungsbereiches zunehmend vor schwierigere Aufgaben und Probleme gestellt werden, ist es unbedingt notwendig, eine organisatorische und inhaltliche Verbesserung der Betriebsarbeit zu erreichen.

Die Aufgabe der GHK ist es, die Betriebsräte neben der fachlich-inhaltlichen Qualifikation ebenfalls anzuleiten, ihre Arbeit zielgerechter zu organisieren. Dazu gehört unter anderem die Erstellung eines Arbeitsprogramms für einen überschaubaren Zeitraum. Um betriebsegoistischen Tendenzen entgegenzuwirken und einen besseren Informations- und Erfahrungsaustausch zu gewährleisten, sind regionale BR-Arbeitskreise auf Geschäftsstellenebene einzurichten und zu betreuen. Ziel zukünftiger Betriebsarbeit muß es sein, Betriebsräte und Vertrauensleute zu befähigen, auch unter Krisenbedingungen sich konfliktbereit, unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten konsequent für die Interessen der Arbeiter und Angestellten einzusetzen.

Verstärkung gewerkschaftlicher Handwerksarbeit

Bei derzeit ca. 181.000 Beschäftigten im Tischler-/Schreinerhandwerk sind lediglich ca. 19.000 GHK-Mitglieder zu verzeichnen. Ein wesentlicher Grund hierfür sind die vorhandenen Betriebsstrukturen. Die Beschäftigten verteilen sich auf ca. 36.000 Betriebe. Fünfzig Prozent aller Betriebe haben weniger als fünf Beschäftigte (hierdurch ist die Wahl einer innerbetrieblichen Interessenvertretung nicht möglich).

HOLZ-ZENTRALBLATT Freitag, 25. März 1988

Tischler- und Schreinerhandwerk in Zahlen

	Betriebe	Beschäftigte	davon Azubis	darunter neue Lehrverträge	Umsatz Mrd. DM
1970	48230		14835		
1976	40533	204195	26481		14,7
1982	37992	201400	41960	14837	19,7
1987	37122	181000	34600	13700	20,5
	(-0,8%)	(-1,0%)	(-10%)	(-9%)	(+4%)

Organisations- und tarifpolitisch kommt einer Verbesserung der gewerkschaftlichen Handwerksarbeit ein zentraler Stellenwert zu. Mit folgenden Schwerpunkten ist dieses Ziel zu erreichen.

Aufbau gewerkschaftlicher Handwerksarbeit vor Ort

- Bestandsaufnahme der dominierenden Handwerksbranchen im Geschäftsstellenbereich.

- Die Mitglieder und Funktionäre der einzelnen Branchen zu Branchenveranstaltungen einladen. Für jede Branche sollte ein Branchenbeauftragter gewählt bzw. benannt werden.

- Die Beauftragter der einzelnen Branchen bilden einen Arbeitskreis "Handwerk". Sie wählen aus ihrer Mitte den Beauftragten für Handwerksfragen der örtlichen Geschäfts- bzw. Verwaltungsstelle.

- Der Handwerksbeauftragte nimmt an den Vorstandssitzungen der Geschäftsstelle teil.

- Zusätzlich sollten, insbesondere im ländlichen Bereich, sogenannte Vertrauensleute für Handwerksfragen (Ansprechpartner für Einzelmitglieder aus dem Handwerk) benannt werden. Sie sollten ebenfalls dem Arbeitskreis Handwerk der Geschäftsstelle angehören.

In branchenspezifischen Veranstaltungen wie Jugendtreffs, Stammtische, Arbeitskreise und Versammlungen sollen die besonderen Probleme des Handwerks behandelt und diskutiert werden.

Auf- und Ausbau der Personengruppenarbeit

Angestellte

Der Anteil der Angestellten an den Beschäftigten in der Holz- und Kunststoffwirtschaft liegt bei 25,5 % (49.924/BR-Wahl 1987) und hat seit Jahren steigende Tendenz.

Eine genaue Analyse dieser Zahl zeigt, daß es insbesondere Zuwäche bei den weiblichen kaufmännischen Angestellten gegeben hat. Dies schlägt sich jedoch nicht in den Organisationszahlen der GHK nieder.

Bundesweit organisiert sind insgesamt 9.685 Angestellte, davon 2.692 weiblich.

Mit zielgruppenorientierter regionaler Werbearbeit müssen Angestellte angesprochen werden. Dazu bedarf es des Aufbaus von örtlichen Arbeitskreisen, Schwerpunktaktionen in Betrieben und Geschäftsstellen mit betriebsnaher kontinuierlicher Werbearbeit.

Angst, Verteufelungsstrategien gegenüber der neuen Technik ebenso wie Verharmlosung helfen nicht weiter. Derartige Vorstellungen müssen bei unseren ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen überwunden werden.

Auf Seminaren, Fachtagungen und in der Tarifpolitik müssen Fragen wie Grundlagen der EDV, praktisches Arbeiten, Folgen der neuen Technik, Weiterqualifizierung, Rationalisierungsschutz, Arbeitsplatzgestaltung, Gehalts- und Tätigkeitsmerkmale usw. thematisiert werden.

Frauen

Der Beschäftigungsanteil der Frauen in der Holz- und Kunststoffwirtschaft liegt bei 23,3 % (45.705/BR-Wahl 1987). Bundesweit organisiert sind 19.529 Frauen (14,7 % der Gesamtmitglieder).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer noch fast ausschließlich das Problem der Frauen. Daher lassen sich Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen nicht losgelöst voneinander diskutieren.

Aufgabe gewerkschaftlicher Frauenpolitik im Rahmen der Gesamtorganisation ist es, die Probleme, Diskriminierungen und Arbeitsbelastungen und -bedingungen der Frauen gerade auch in den Betrieben aufzugreifen mit dem Ziel, diese zu beseitigen.

Ein weiteres Problem, das trotz jahrelanger Lohnkämpfe noch immer nicht beseitigt ist, ist die unterschiedliche Eingruppierung von Frauen bei ansonsten gleichwertiger Arbeit gegenüber Männern. Obwohl es in den Tarifverträgen - entgegen der früheren Praxis - keine gesonderten Frauenlohngruppen mehr gibt, wissen wir jedoch, daß unsere Kolleginnen immer noch überwiegend in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen eingruppiert sind. Aktionen "gerechte Eingruppierung" in den Betrieben sind ein Weg zur Beseitigung derartiger Diskriminierungen.

Regionale Frauenversammlungen, Frauenseminare auf allen Ebenen - auch mit der Möglichkeit der Kinderbetreuung - müssen verstärkt angeboten werden. Die dort entwickelten Vorstellungen und Forderungen müssen in die Gesamtorganisation einfließen und ihren Niederschlag finden.

Jugend

Gerade Jugendliche und Auszubildende bedürfen einer starken Interessenvertretung. Ob es sich um das mangelhafte System der beruflichen Bildung, um Nicht- oder nur befristete Übernahme nach der Ausbildung handelt oder um die immer größer werdenden Umweltprobleme und steigende Rüstungsausgaben: in der GHK muß Raum für kritische Auseinandersetzung mit diesen und vielen anderen Themen sein.

Die Suche nach neuen Wegen beginnt dort, wo unsere jungen Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlichen Rat und Hilfe benötigen, im Betrieb, in der betrieblichen Jugendarbeit. Derzeit hat die GHK 2o.284 Mitglieder bis 25 Jahre.

Mit Hilfe der Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht die große Chance, sehr viel mehr junge Kolleginnen und Kollegen für das aktive Gewerkschaftsleben zu gewinnen und neue junge Mitglieder zu werben.

Fragen der beruflichen Bildung haben stark zunehmendes Gewicht. Die GHK ist hier im sonderen Maße gefordert, insbesondere im Hinblick auf die rasante Entwicklung der neuen Technik in der Produktion sowie in Büro und Verwaltung. Teilweise völlig überalterte Rahmenlehrpläne sind kontinuierlich zu überarbeiten. Ansprache über Berufsschulen (Lehrer, Schulklassen) sowie Probleme der Übernahme nach der Ausbildung können weitere Schwerpunkte der GHK-Jugendarbeit sein.

Sicherung der Finanzkraft

Gewerkschaften sind vom Staat und den Parteien unabhängige Organisationen. Das gilt nicht nur in politischer Hinsicht, sondern vor allem auch für ihre finanzielle Unabhängigkeit. Gewerkschaften können ihre vielfältigen Aufgaben nur dann erfüllen, wenn ihnen ihre Mitglieder durch eine satzungsgerechte Beitragszahlung die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen.

Der in früheren Zeiten geltende "eherne" Grundsatz "Ein Stundenlohn = ein Wochenbeitrag" ist aus Gründen, denen hier nicht nachgegangen werden soll, bereits vor vielen Jahren aufgegeben worden. Die Wege der einzelnen Gewerkschaften zum "gerechten" Beitrag sind differenziert. Sie reichen von der Ein-Prozent-Regelung - und Variationen - bis hin zur "dynamischen Beitragsregelung", die die GHK auf ihrem Freiburger Gewerkschaftstag 1973 beschlossen hat.

Die Bestimmung hat die GHK zu einer schlagkräftigen und durchsetzungsfähigen Organisation werden lassen und hat sich in der Vergangenheit bewährt. Angesichts grundlegender Veränderungen in unseren Branchen wie Abbau von Beschäftigten, Einführung neuer Techniken, ständige Investitionen zur Rationalisierung und die Anwendung neuer und gefährlicher Arbeitsstoffe stellen auch neue Anforderungen an die Gewerkschaften.

Wenn die Arbeitnehmer in Zukunft nicht zum Schlußlicht des gesellschaftlichen und sozialen Fortschritts werden sollen, müssen die Gewerkschaften mit den für Auseinandersetzungen notwendigen Beitragseinnahmen ausgestattet werden. Eine im Interesse aller Mitglieder vernünftige Haushaltspolitik setzt voraus, daß die Beitragseinnahmen ausreichen, um neben den jährlich wachsenden Ausgaben ausreichend Rücklagen zur Erhaltung und Stärkung der Kampfkraft zu bilden.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen Überlegungen angestellt werden, die Beitragsangleichungen mit den jährlichen Tariferhöhungen in Einklang zu bringen. Die prozentuale Anhebung des Beitrages in der Höhe der Tarifsteigerung würde für das Mitglied keine außerordentliche Mehrbelastung bedeuten. Dies ist auch ein Verfahren, das dem einzelnen Mitglied plausibler ist, als die Anhebung alle drei Jahre mit einer nicht immer einfach nachvollziehbaren Gesamtaufrechnung der eingetretenen Lohnerhöhungen.

Eine regelmäßige, jährliche Angleichung würde auch organisatorisch einfacher zu verkraften sein als "Kraftanstrengungen" im Drei-Jahres-Rhythmus. Als Ergebnis aller Überlegungen muß eine praktikable Lösung dastehen, die unserer Forderung "Finanzkraft ist Kampfkraft" einer Erfüllung näherbringt.

Zusammenfassung

Der Auftrag des Gewerkschaftstages 1985, ein Arbeits- und Aktionsprogramm vorzulegen, war sicher nicht so zu verstehen, den zweifellos in beachtlicher Zahl bestehenden Programmen und Analysen ein weiteres Papier hinzuzufügen. Die Lage der Holzarbeiter und ihrer Organisation zwingt dazu, Überlegungen anzustellen, wie die GHK auch noch im Jahre 2000 als unabhängige und schlagkräftige Gewerkschaft bestehen kann. Eine Untersuchung der Situation in der Holzwirtschaft, Hinweise auf die politische Lage dieser Republik und der Gesellschaft, in der wir leben, sind notwendig. Wichtig aber ist, daraus die entsprechenden Schlußfolgerungen zu ziehen und aktiv mitzuarbeiten. Das fängt bei den einzelnen Mitgliedern an, geht über Betriebsräte und Vertrauensleute und betrifft ebenso den "Apparat", die Gruppe der hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre.

Wir haben die Wahl zwischen Anpassung und Fremdbestimmung auf der einen Seite oder entschiedenem Handeln und Selbstbehauptung auf der anderen.

Die Entscheidung sollte uns nicht schwerfallen.