

## Gegen die schrankenlose Wettbewerbswirtschaft

### Zum DGB-Grundsatzprogramm

---

*Herbert Stadelmaier, geb. 1916 in Klein-Flottbek, arbeitete nach einer kaufmännischen Lehre als Expedient. Seit 1946 ist er für die Gewerkschaft Nahrung—Genuß—Gaststätten (NGG) tätig: zunächst als Gewerkschaftssekretär in einer Verwaltungsstelle, dann beim Hauptvorstand, seit 1949 als Hauptvorstandsmitglied (Hauptkassierer, 2. Vorsitzender), seit 1966 als 1. Vorsitzender.*

Das dringendste Problem unserer Zeit ist ohne Zweifel die Überwindung der Arbeitslosigkeit, die zum Teil auch technologisch bedingt ist. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die recht problematische Auswirkung von Rationalisierungsinvestitionen, von Konzentrationen und Fusionen sowie auf die damit verbundenen Betriebsschließungen. Das zeigt sich auch in mehreren Branchen der Nahrungs- und Genußmittelindustrien. Allein im vergangenen Jahr wurden über 200 Betriebe geschlossen. Die Zahl der Beschäftigten ging um 5,7 Prozent zurück. Besonders starke Beschäftigungseinbrüche gab es in der Milchwirtschaft mit minus 11,4 Prozent, der Zigarrenindustrie mit minus 13,9 Prozent, der Brotindustrie mit minus 8,6 Prozent, bei den Alkoholbrennereien mit minus 12,6 Prozent, der Süßwarenindustrie mit minus 8,7 Prozent. Aber auch unsere größte Wirtschaftsgruppe, die Brauwirtschaft, zeigt ein Minus von 4,8 Prozent. Wichtig ist ebenfalls die Lösung jener Probleme, die sich hinter dem Schlagwort „Humanisierung der Arbeitswelt“ verbergen.

#### *Aktionsprogramm gegen „Multis“*

Die sich ausdehnende Macht der multinationalen Unternehmen ist ein weiteres neuartiges Problem. In einigen Bereichen werden oligopolistische Strukturen sichtbar. Diese Entwicklung stellt die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in den Industrie- und Entwicklungsländern vor schwierige Aufgaben. Wie der DGB und seine Gewerkschaften den multinationalen Unternehmen begegnen wollen, hat der Hamburger DGB-Kongreß im Jahre 1975 mit der Annahme des Antrages Nr. 28 beschlossen. Die Einzelgewerkschaften sind in besonderer Weise angesprochen. Auf der Ebene unserer Internationale, der Internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL), ist es in jüngerer Zeit insbesondere für die Konzerne „Unilever“ und „Nestle“, den größten Nahrungsmittelproduzenten der Erde, zur Bildung von weltweiten Konzernräten gekommen. Neben „Nestle“ und „Unilever“ gewin-

nen multinationale Konzerne in unseren Branchen weiteren Einfluß. Zu ihnen zählen Kraft, General Foods, Nabisco, CPC (Maizena und Knorr), Coca-Cola, BAT, Brinkmann AG, Gervais-Danone und Oetker. Diese Entwicklung wird von uns sorgfältig beobachtet. Wir versuchen, auf nationaler und internationaler Ebene Einfluß zu nehmen. So ist es zur Bildung von internationalen Konzernräten für einzelne multinationale Unternehmen auf der Ebene unserer Berufsinternationale gekommen. Diese Räte treffen sich in unregelmäßigen Abständen. Unsere Internationale gibt aufgrund der Informations- und Erfahrungsberichte der Konzernräte — auf einzelne multinationale Konzerne bezogen — Mitteilungsblätter heraus. Mehr Kontrolle und Mitbestimmung steht hier genauso **zur** Debatte wie auf nationaler Ebene. Das sollte nach meiner Meinung in einem speziellen Aktionsprogramm seinen Niederschlag finden.

#### *Aktionsprogramm gegen Arbeitslosigkeit und Inflation*

Zur Überwindung von Arbeitslosigkeit und Inflation haben die im Europäischen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Bünde in ihrem im April 1976 verabschiedeten „Londoner Programm“ eine klare Aussage getroffen.

In unserem Aktionsprogramm müssen wir verdeutlichen, wo auf nationaler Ebene die Prioritäten anzusetzen sind. Strukturprobleme gibt es in jedem Wirtschaftszweig. Arbeitskräfte werden durch Rationalisierungsinvestitionen, durch Konzentrationen und Fusionen mit Schließung von Betriebsstätten — trotz gleichbleibender und sogar trotz steigender Ausstoß- und Umsatzziffern — weiter freigesetzt. Der Umsatz der Nahrungs- und Genußmittelindustrien beträgt im Jahr 1975 z.B. gut 82 Milliarden DM, das bedeutet eine Steigerung von 5,8 Prozent. Er liegt real etwa auf gleicher Höhe wie im Jahr 1974. Im gleichen Zeitraum aber verringerte sich die Zahl der Beschäftigten um nahezu 30 000.

Bisher werden die Arbeitsplätze im Rahmen des technischen Fortschrittes vorwiegend nach ökonomischen Gesichtspunkten gestaltet. Die Änderung der Arbeitsorganisation, die Anwendung von Verfahrenstechniken, der Einsatz technischer Hilfsmittel in den Betrieben erfolgen in erster Linie mit dem Ziel der Kostenminderung. Durch die technische Entwicklung, die sich seit 1950 bis jetzt bereits zum Teil in der fünften Maschinengeneration befindet, wird die Berufsausbildung weiter zurückgedrängt.

Eine schrankenlose Wettbewerbswirtschaft führt darüber hinaus zum Ruin von Existenzen und damit auch zum Verlust von Arbeitsplätzen. Manche Unternehmen stellen einfach keine neuen Mitarbeiter mehr ein, wenn durch natürlichen Abgang die Beschäftigtenzahl geringer wird. Diejenigen, die bleiben, bekommen immer mehr Arbeit aufgeladen. Der Leistungsdruck wird immer größer. Die Suche nach grundsätzlich neuen Wegen wird also immer notwendiger. Das sollte seinen Niederschlag im DGB-Aktionsprogramm finden.

*Für eine menschliche Qualität der Arbeitsbedingungen*

Bei der „Humanisierung der Arbeitswelt“ geht es um mehr als um Arbeitsschutz im traditionellen Sinne. Dazu möchte ich aus der Sicht der Gewerkschaft NGG Stellung nehmen. Die Delegierten unseres jüngsten NGG-Gewerkschaftstages haben gefordert, den Begriff „bessere Lebensqualität“ in eine menschlichere Qualität der Arbeitsbedingungen umzusetzen. Wir wollen das erreichen durch:

- eine Verkürzung der Arbeitszeit auf unter 40 Stunden,
- die Regelung einer Schichtfreizeit zum Ausgleich der körperlichen und nervlichen Belastung der Schichtarbeiter,
- eine Mitbestimmung des Arbeitnehmers über den Weg zur Erreichung seines Leistungszieles,
- die gesellschaftspolitisch besonders wichtige Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen älterer Arbeitnehmer oder minder leistungsfähiger Arbeitnehmer.

Unter dieser Zielsetzung vollzieht sich die Tarifpolitik der Gewerkschaft NGG. Wir haben in manchen Tarifverträgen den Belastungsausgleich durch Arbeitszeitverkürzung unter 40 Wochenstunden erreichen können. Durch bezahlte Pausen innerhalb der Schichtzeit oder durch eine Verkürzung der Schichtzeit erfolgt anstatt einer Zuschlagregelung ein Ausgleich für die sich als Folge der Arbeit einstellenden besonders hohen oder schädigenden Belastungen.

Durch die tarifvertragliche Regelung einer Schichtfreizeit erhält der während längerer Zeiträume in Wechselschicht arbeitende Arbeitnehmer einen Anspruch auf zusätzlich bezahlte Freizeit. Diese neben dem Erholungsurlaub gewährte Freizeit ist ein Belastungsausgleich für die in einer biologisch ungünstigen Wechselschichtarbeit liegenden erhöhten nervlichen und körperlichen Belastungen.

Arbeitsorganisation, Maschinentempo und technologischer Arbeitszwang überfordern die menschliche Arbeitsfunktion und engen die Gestaltungsfähigkeit ein. Die Kurzpausenregelungen, deren Dauer teilweise betrieblich festzusetzen ist, dienen einem kurzfristigen Ermüdungsausgleich des Arbeitnehmers, besonders bei Arbeitnehmern mit starken geistig-nervlichen Belastungen. Tarifliche Vereinbarungen über Leistungslohnregelungen, Zeitvorgaben und Normalleistungen stellen sicher, daß eine Orientierung der Leistungsziele nicht nur nach betriebstechnischen Größen und wirtschaftlichen Nutzeffekten erfolgen darf, sondern auch die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit des arbeitenden Menschen zu berücksichtigen ist. Die Erträglichkeit einer Arbeit darf nicht auf kurze Zeiträume bezogen werden, sondern muß für die Dauer des Arbeitslebens gesehen werden. Um eine menschengerechte Arbeitsorganisation bereits im Planungsstadium zu berücksichtigen, sehen diese tariflichen Bestimmungen betreffend Mitbestimmung bei Arbeitsgestaltung und Maschinenbesetzung eine frühzeitige Information der Arbeitnehmer und des Betriebsrates vor. Diese Regelungen räumen

dem Arbeitnehmer das Recht ein, über den Weg zur Erreichung seines Leistungszieles mitzubestimmen.

Andere tarifliche Bestimmungen sichern älteren Arbeitnehmern, d. h. 50- bzw. 55jährigen, nach einer gewissen Betriebszugehörigkeit das bisherige Einkommen oder die bisher innegehabte Lohn-/Gehaltsgruppe zu. Diese Verdienstsicherung erfolgt teilweise ausdrücklich auch bei einer infolge des Alters eingetretenen Minderleistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Darüber hinaus haben wir für diese älteren Arbeitnehmer Kündigungsschutzvereinbarungen getroffen. Sie schließen die fristgemäße Kündigung des Arbeitnehmers aus und bewahren den Arbeitnehmer dadurch von einer im Regelfall langjährigen Arbeitslosigkeit.

Wenn wir alle Probleme, die noch zu regeln sind, zusammenfassen wie: Arbeitszeit unter 40 Stunden, Schichtfreiheit, bezahlte Kurzpausen, Leistungslohnregelungen, Mitbestimmung bei Arbeitsgestaltung und Maschinenbesetzung, Leistungslohnsicherung, Lohngruppen- und Lohnsicherung für ältere Arbeitnehmer, Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer, Verlängerung des Jahresurlaubs und den Abbau der technologischen Arbeitslosigkeit in Verbindung mit der Humanisierung der Arbeitswelt bringen, so sind das Zielsetzungen für die Schaffung einer Arbeitswelt, die für alle Arbeit hat und die von den Arbeitnehmern als menschengerechter empfunden werden würde.

#### *Einheitliche Einkommenstarifverträge*

Zu unserer tarifpolitischen Zielsetzung gehört auch die Forderung nach dem Abschluß von einheitlichen Einkommenstarifverträgen für Arbeiter und Angestellte.

Erste Teilerfolge durch Abschluß von einheitlichen Einkommenstarifverträgen konnten wir inzwischen für mehrere Branchen der Nahrungs- und Genußmittelindustrie erringen. Wir sind dabei davon ausgegangen, daß die sich verstärkenden Überschneidungen von Arbeitsaufgaben und Funktionen von gewerblichen Arbeitnehmern mit Tätigkeiten von Angestellten nicht mehr eine überholte Trennung der Lohn- und Gehaltsfindung in gesonderten Tarifverträgen rechtfertigen. Durch die Einführung eines einheitlichen Einkommenstarifvertrages sollen vom Grundsatz her

- Mängel herkömmlicher summarischer Arbeitsbewertung mit nur drei oder vier Lohngruppen ausgeschaltet,
- die tariflichen Zulagenspielräume tariflich erfaßt,
- eine diskriminierende Unterbewertung bestimmter Tätigkeiten, z. B. von weiblichen Arbeitnehmern, beseitigt,
- das Leistungslohnprinzip nicht stärker perfektioniert,
- Altersstaffelungen beseitigt und

- gleiche Anforderungsmerkmale für Arbeiter und Angestellte hergestellt werden.

Bei der bisherigen summarischen Bewertung werden als Kriterien zur Beschreibung der Lohn- und Gehaltsgruppen bei den gewerblichen Arbeitnehmern doch nur die berufliche Ausbildung und körperliche Belastung, und bei den Angestellten nur berufliche Ausbildung, Erfahrung und arbeitsmäßige Selbständigkeit berücksichtigt.

Diese Kriterien — in drei bis fünf Lohn- oder Gehaltsgruppen eingestuft — sind nicht mehr ausreichend. Deshalb setzt sich der von uns geforderte Einkommenstarifvertrag aus drei Elementen zusammen, nämlich: dem summarischen Teil mit zwischen 10 bis 13 Einkommensgruppen, dem analytischen und dem beurteilenden Teil.

Diese Zielsetzungen beinhalten nach meiner Meinung nicht nur die bessere Umsetzungsmöglichkeit von tarifpolitischen Grundsätzen, sondern haben auch besonderes gesellschaftspolitisches Gewicht.