

## Angestellte - bevorzugte Objekte der neuen Rationalisierungswelle

---

*Dieter Noth, geboren 1942 in Wolfenbüttel, Sozialwirt, ist Leiter der Abteilung Gesellschaftspolitik beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen.*

*Werner Oehl, geboren 1949 in Sandhorst/Aurich, gelernter Bankkaufmann und Betriebswirt (grad.), ist zuständig für das Referat kaufmännische und Verwaltungsangestellte in der Abteilung Angestellte beim DGB-Bundesvorstand. Gudrun Trautwein-Kalms, geboren 1944 in Hirschberg, Dipl.-Politologin, war vier Jahre lang Assistentin an der DGB-Bundesjugendschule in Oberursel. Sie ist Referentin beim WSI für ein Projekt zur Humanisierung der Arbeit.*

### *Zur allgemeinen Situation von Angestellten*

2000 Bundesbürger wurden gefragt, was ihnen beim Wort „Büro“ einfällt. Zwar dachte nur jeder 50. spontan an Büroschlaf, genauso wenig assoziierten allerdings Hetze, Streß, Ärger. Jedem sechsten fiel immerhin das Wort Arbeit ein. Und nur ganz vereinzelt wurden Begriffe genannt wie: Computer, automatisierte Textverarbeitung, Mikroverfilmung usw.<sup>1</sup>. Die wissenschaftliche Aussagefähigkeit dieser Meldung mag dahingestellt bleiben; sie illustriert jedoch die Tatsache, daß die Öffentlichkeit (einschließlich der Angestellten selbst) über technisch-ökonomische Tendenzen mit ihren Auswirkungen für Angestellte noch viel zu wenig informiert ist.

In den Gewerkschaften allerdings werden Probleme des technischen Wandels schon lange intensiv diskutiert -z. B. auf der Bundeskonferenz des DGB 1966 über technischen und organisatorischen Wandel im Angestelltenbereich und auf den Automations-Tagungen der IGM in den 60er und Anfang der 70er Jahre - und die Ergebnisse in konkrete Politik umgesetzt. Vor dem Hintergrund der Vollbeschäftigung stand die grundsätzliche Bejahung von Rationalisierung und Automation zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und des wirtschaftlichen Wachstums nie zur Debatte; inzwischen haben sich in der gewerkschaftlichen Politik jedoch im Zusammenhang mit der allgemeinen ökonomisch-technologischen Entwicklung erhebliche Bedenken gegenüber den Auswirkungen der Rationalisierung ergeben.

---

<sup>1</sup> Vgl.: Blick durch die Wirtschaft - 21. 10. 1976 -.

Mit dem Übergang vom extensiven zum intensiven Wachstum seit Ende der fünfziger, Anfang der sechziger Jahre, mit wachsenden Produktivitätsfortschritten und im Verhältnis dazu zurückbleibenden Beschäftigungszahlen im produzierenden Bereich (so wuchs der Anteil des warenproduzierenden Gewerbes am realen Bruttoinlandsprodukt in den sechziger Jahren um 5,7% gegenüber den fünfziger Jahren, während die Zahl der Erwerbstätigen in diesem Zeitraum und diesem Bereich nur um 2,5% zunahm<sup>2</sup>) traten nicht nur die positiven Rationalisierungseffekte (Abbau körperlich schwerer Arbeit), sondern auch negative Folgen für die Beschäftigten - wie z. B. Arbeitsplatzvernichtungen - stärker hervor. Mitte der sechziger Jahre schlossen die Gewerkschaften die ersten Rationalisierungsschutzabkommen ab, die inzwischen für 48 % der Arbeitnehmer gelten. Damit wurde eine Strategie der Sicherung des sozialen Besitzstandes verfolgt, die Arbeitnehmer vor negativen Auswirkungen (vornehmlich Arbeitslosigkeit, Einkommensverluste) schützen sollte, die durch Umstellungen von Produktionsabläufen oder Änderungen von Arbeitstechniken entstanden.

Wenngleich in die Rationalisierungsschutzabkommen auch die Angestellten eingeschlossen wurden, schien dies für diese Gruppen zunächst kaum von Bedeutung, da ja die Beschäftigtenzahlen in den Angestelltenberufen ständig zunahm: Während insgesamt die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 1960 und 1975 um 3% sank, stieg die der Angestellten im selben Zeitraum von 6,10 auf 8,22 Mio., also um 35 %<sup>3</sup>. Die allgemeine Ausweitung des Dienstleistungssektors<sup>4</sup>, vor allem aber auch die Zunahme des Anteils von Angestellten im produzierenden Gewerbe selbst schien Indiz für die „Dienstleistungsgesellschaft“ mit hoher Beschäftigungssicherheit für Angestelltenberufe: Betrug der Anteil der Angestellten 1960 unter den Beschäftigten in der Industrie noch 17,1 %, so lag er 1970 bereits bei 23,1 %<sup>5</sup>. Gerade aber diese Expansion der Beschäftigten im Verwaltungsbereich der Industrie und im Dienstleistungsbereich trug seit Anfang der siebziger Jahre verstärkt zu unternehmerischen Strategien bei, die bei zunehmender Konzentration, Zentralisation, Kampf um Absatzmärkte, steigenden Personalkosten und sinkenden Wachstumsraten (bis hin zum realen Rückgang des Bruttosozialprodukts um 3,2 % 1975) die Profite sichern sollten<sup>6</sup>: Die Rationalisierungswelle ist in den Angestelltenbereich

---

2 Kuda, R., Langfristige Entwicklungstendenzen von Produktion und Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10/1976, Seite 562-574 (S. 564).

3 Autorengruppe / IAB, Zur Beschäftigungslage der Angestellten, in: MittAB 3/1976, Seite 302-316 (S. 304).

4 Um fast 10% erhöhte sich zwischen 1950 und 1974 der Erwerbstätigen-Anteil in diesem Bereich an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen, vergleiche Kuda, a.a.O.

5 Hofbauer, H., Ausgewählte Daten zur Entwicklung und Struktur der Angestellten, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 9/1974, Seite 528-539 (S. 530).

6 Vergleiche dazu die beiden grundlegenden Aufsätze von Briefs, U., Arbeitslosigkeit unter Angestellten - Aspekte einer langfristigen Krisenentwicklung, in: Seifert, H. / Simmert, D. B. (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977, Seite 68-83 (aktualisierter Nachdruck aus: WSI-Mitteilungen, Heft 2/1976); ders., Der Wandel in den Büros - Auswirkungen von Krise und Arbeitslosigkeit auf die Angestellten und die Büroarbeit, in: WSI-Mitteilungen, Heft 4/1977, Seite 223-231.

„übergeschwappt“. Technische und arbeitsorganisatorische Rationalisierungen, verbunden mit sogenannten neuen und immer wieder alten „Management-Systemen“, haben den Blick in den Gewerkschaften verstärkt auf die Gefährdungen gelenkt, denen nun auch die Angestellten in ihrer Arbeit zunehmend ausgesetzt sind.

Seit der Krise geht die sich zugleich deutlicher abzeichnende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei den Angestellten mit Massenarbeitslosigkeit einher, wie sie bei diesen Beschäftigtengruppen bisher nicht bekannt war. Im September 1976 erreichte sie mit 42,7% (383 280) ihren bisher höchsten Anteil an allen Arbeitslosen und war damit gegenüber Dezember 1975 um 12,7 % gestiegen, während der Anteil der arbeitslosen Arbeiter im selben Zeitraum um 22,7 % zurückgegangen ist<sup>7</sup>. Die Hauptbetroffenen sind dabei - wie auch bei den Arbeitern - Jugendliche, gering Qualifizierte und Frauen (letztere mit einem Arbeitslosenanteil von über 50% an allen arbeitslosen Angestellten). Gefährdet sind besonders die Beschäftigten in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie die Warenkaufleute. Konjunkturelle Gründe reichen zur Erklärung sicherlich nicht aus, wenn sie auch zu diesen Tendenzen beigetragen haben und sie weiter verschärfen. Vielmehr sind diese Entwicklungen Ausdruck umfassender Rationalisierungsstrategien, die sowohl im Problembereich Arbeitsbedingungen (mit dem Ziel der Leistungsintensivierung), im Problembereich der Beschäftigung (mit dem Ziel des Personalabbaus) wie auch schließlich im Problembereich der Einkommen (mit dem Ziel weiterer Kostensenkungen) wirksam werden.

#### *Büro- und Verwaltungsbereich*

Die negativen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung im Büro- und Verwaltungsbereich werden besonders deutlich in der Textverarbeitung: Unter Textverarbeitung ist das Konzipieren, Formulieren, Diktieren, Schreiben, Reproduzieren und Transportieren von Texten einschließlich der Vordruckgestaltung und Organisation aller dieser Arbeiten zu verstehen. Von dieser Arbeit werden rd. zehn Millionen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik berührt. Über zwei Mio. davon sind reine Schreibkräfte. Drei Mio. sind als Diktierer bzw. Korrespondenten mit Textverarbeitungsaufgaben befaßt. Mehr als 150 Mrd. DM Kosten werden pro Jahr für die gesamte Textverarbeitung geschätzt und mit der steigenden Informationsflut und den wachsenden Angestelltenzahlen begründet.

Um diese Entwicklung in den Griff zu bekommen, versuchen Unternehmer und Organisatoren

---

<sup>7</sup> Vergleiche Strukturanalyse der Arbeitslosen und der offenen Stellen in: ANBA Heft 1/1977, Seite 9-38.

- a) das Schriftgut zu reduzieren,
- b) mit weniger Personal die gleiche oder mehr Leistung zu erzielen,
- c) die Textverarbeitung zu automatisieren.

In der ersten Rationalisierungsstufe fängt es harmlos damit an, mehr zu kopieren, Schablonen zu verwenden, Formulare einzusetzen, den Urschriftverkehr einzuführen. Diktataufnahmen werden nicht mehr ins Stenogramm, sondern per Phondiktat aufgenommen. Auch diese einfache Form der Rationalisierung kann bereits Rationalisierungseffekte von 10 bis 20 % mit sich bringen. In diesem Stadium ändern sich die Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte für die Beschäftigten jedoch nur geringfügig.

In der zweiten Stufe verfährt man nach dem in der Produktion seit langem bekannten Prinzip der Arbeitsteilung. Es werden zentrale Schreibdienste und eventuell ergänzende Verwaltungssekretariate eingerichtet, in denen die Schreibkräfte nur noch eine einzige Tätigkeit, nämlich schreiben, ausüben haben. Andere Arbeiten, die vorher Abwechslung boten und in denen andere Fähigkeiten entfaltet werden konnten, gibt es für diese Arbeitskräfte nicht mehr. Die Anschlagsleistungen steigen durch diese organisatorische Maßnahme von durchschnittlich 10 000 bis 20 000 auf 40 000 bis 50 000. Die sich daraus ergebende Produktivitätssteigerung wird von den Unternehmern in Personaleinsparungen umgesetzt. Kommen dann noch Prämien-systeme oder andere Leistungsanreizsysteme hinzu, steigt die Anschlagsleistung auf 70 000 bis 80 000, in Extremfällen auf über 100 000 Anschläge. Wie lange solche Belastungen ausgehalten werden können, ist zwar wissenschaftlich noch nicht geklärt, es finden sich jedoch nur wenige ältere Arbeitskräfte in den zentralen Schreibdiensten. Auf jeden Fall ergibt sich für die betroffenen Arbeitskräfte eine Dequalifizierung und Einschränkung der Dispositionsmöglichkeiten, und es gibt kaum noch Aufstiegschancen.

Ein weiterer Schritt zur Automation des Schriftverkehrs ist die Einführung von Textautomaten: Das Schriftgut eines Unternehmens wird analysiert und in Textbausteine bzw. Formbriefe gefaßt. Mit einem solchen Texthandbuch hat der Sachbearbeiter nur noch die Aufgabe, bestimmte Textbausteine anzustreichen und einen individuellen Text, z. B. Rechnungssumme, Datum, Name usw., hinzuzufügen. Spätestens mit der programmierten Textverarbeitung können auch die Sachbearbeiter in den Prozeß der Arbeitsteilung einbezogen werden. Ihre Arbeit kann standardisiert und einfacher kontrolliert werden.

Die Schreibkraft hat dann nur noch die Aufgabe, diese individuellen Einfügungen selbst zu tippen, der Brief wird vom Textautomaten geschrieben. Für Manuskripte, Berichte u. ä. muß nur noch der erste Entwurf geschrieben werden, notwendige Korrekturen werden von der Schreibkraft nur an den fehlerhaften Stellen aus-

geführt, der Automat erstellt das korrigierte Manuskript dann allein. Durch den Einsatz von Bildschirmgeräten erübrigt sich ein großer Teil des Korrekturschreibens bei Manuskripten, Berichten u. ä., da die eingegebenen Informationen erst auf dem Bildschirm erscheinen. Der endgültige Schreibvorgang erfolgt, wenn der Text korrekt ist und kann durch Endlosformulare ohne weitere Handhabung durch die Schreibkraft oder auch in einem vollkommen anderen Raum ausgeführt werden.

In der nächsten Rationalisierungsstufe wachsen Text- und Datenverarbeitung zusammen. Ein immer größer werdender Teil des Schriftverkehrs wird durch computerunterstützte Textautomaten bzw. Computer überhaupt nicht mehr von Menschen bearbeitet. Ein entsprechendes Programm verursacht eine Information, das Programmsystem sucht sich aus den Datenbanken die notwendigen Angaben und Textbausteine heraus, der Brief wird über Spezialdrucker gedruckt. Bei dieser Art der Textverarbeitung werden kein Sachbearbeiter und keine Schreibkraft mehr benötigt.

In der Palette der Rationalisierungsmöglichkeiten im Büro- und Verwaltungsbereich ist die Textverarbeitung nur ein kleiner Teilbereich. Rationalisierungsmaßnahmen werden heute kaum noch als Einzelmaßnahmen gesehen und durchgeführt: Im Bürobereich werden integrierte Systeme angestrebt, in denen Arbeitstechniken weitgehend mit dem Einsatz von technisierten Arbeitsmitteln gekoppelt sind. Aufgabenanalysen, Zeitstudien, Multimomentaufnahmen, Mengen- und Häufigkeitserfassungen führen über Arbeitsnormung und -teilung zu Richtzeiten, Standardwerten und Leistungsanreizsystemen. Diese Entwicklung wiederum dient der Vorbereitung zur technisierten und automatisierten Arbeitserledigung. So stieg die Zahl der Computer in der Bundesrepublik bereits 1976 auf 13 422; hinzu kommt eine Zahl von ungefähr 80 000 Geräten der mittleren Datentechnik.

Die technologische Entwicklung von Halbleitersystemen und Mikroprozessoren macht die *Hardware* noch kostengünstiger. Benutzerprogramme, individueller Service und einfache Programmiersprachen werden den Anwendern gleich mit zur Verfügung gestellt. Diese Entwicklung führt dazu, daß in alle Aufgabengebiete die Unterstützung oder Aufgabenübernahme durch die EDV vordringt.

Einige Beispiele aus anderen Bereichen veranschaulichen die Situation am ehesten: Im Bankengeschäft werden Überweisungen und Schecks so weit standardisiert, daß mit dem Einsatz optischer Beleglesung die manuelle Bearbeitung um bis zu 70 % sinken kann. In der Produktionsplanung und Steuerung, einschließlich der Lagerbestandshaltung, wird durch integrierte Programmsysteme ein Großteil der menschlichen Arbeitskraft abgelöst. Mit der Lagerentnahme wird eine Lochkarte entnommen bzw. eine Eingabe über Terminal vorgenommen und somit im System gespeichert. Das Programm berechnet über Vorgabedaten oder Vergangenheitswerte durch Stücklistenauflösungen die für die weitere Produktion benötigten Teile, vergleicht sie mit dem aktuellen Lagerbestand, stellt evtl. Unterdeckungen fest, errech-

net optimale Losgrößen und veranlaßt eine Bestellung nach den günstigsten Konditionen. Bei einigen Firmen brauchen solche Bestellungen erst gar nicht gedruckt zu werden, sondern werden gleich im Datenträgeraustausch weitergegeben. Die Verbuchungen solcher Lagerbestandsbewegungen und Abrechnungen mit den anliefernden Firmen und die dortige Bearbeitung erfolgen ebenfalls per Programm. Nur bei gravierenden Abweichungen werden in solchen Systemen noch Menschen für die Verarbeitung benötigt.

Für die Beschäftigten im Büro- und Verwaltungsbereich hat also dieser „technische Fortschritt“ nicht so positive Konsequenzen, wie noch 1974 40% aller befragten Angestellten meinten<sup>8</sup>. Immer mehr treten neue Belastungen bei der Arbeit und Beschäftigungsunsicherheit in den Vordergrund.

#### *Verstärkte Rationalisierung im privaten Dienstleistungsbereich*

Waren es in der Vergangenheit vorwiegend Büro und Verwaltung, und hier insbesondere die Textverarbeitung, die von Rationalisierung und Automation erfaßt wurden, so ist heute auch der gesamte Bereich der privaten Dienstleistungen in diesen Prozeß einbezogen. Handel, Banken und Versicherungen machen sich im verstärkten Maße die vorhandene Technologie zunutze, um in einem bisher nicht gekannten Ausmaß zu rationalisieren. Auch der Mechanismus, daß wegrationalisierte Arbeitsplätze in der Produktion durch zusätzliche Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor aufgefangen werden, funktioniert nicht mehr.

Der Umbruch, der sich im Handel und bei den Banken und Versicherungen vollzogen hat, wurde bislang kaum zur Kenntnis genommen; es wurde kaum bemerkt, daß auch hier ein Abbau von Arbeitsplätzen durch Rationalisierung stattfindet: Bei den vier größten Warenhausunternehmen in der Bundesrepublik wurde die Zahl der Arbeitsplätze von 1972 bis Ende 1975 um ca. 3600 (2,2%) reduziert. Bezieht man auch noch ihre Einzelhandelstochtergesellschaften ein, so waren es sogar 5500 (3,0%)<sup>9</sup>. Im gesamten Einzelhandel sank die Zahl der Beschäftigten von 1970 bis 1975 um 3,3%.

Diese Entwicklung hat sich nicht spektakulär durch Massenentlassungen oder durch größere betriebliche Entlassungen geäußert, sondern vollzog sich in aller Stille. Durch natürliche Fluktuation freiwerdende Arbeitsplätze wurden nicht wieder besetzt oder technische Anlagen übernahmen die bisherige Arbeit. Gleichzeitig nahm die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Arbeitnehmer in kaum noch zu vertretendem Ausmaß zu. In zunehmendem Maße herrschen bereits jetzt im Dienst-

---

<sup>8</sup> DGB (Hrsg.), Angestelltenbewußtsein - Ergebnisse einer Untersuchung, Düsseldorf 1977<sup>2</sup>, 52 S., S. 14.

<sup>9</sup> Scheibe-Lange, I., Rationalisierung, Gewinn- und Personalpolitik der Warenhäuser Karstadt, Kaufhof, Horten und Neckermann, Düsseldorf 1976, S. 68 f.

leistungssektor Arbeitsbedingungen, die denen im Produktionsbereich entsprechen. Starke Arbeitsteilung, geringe Autonomie, hohe Kontrolle, minimale Arbeitsinhalte, Belastung durch Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung, hohe einseitige motorische und sensomotorische Belastungen sind kennzeichnend für diese neue Arbeitssituation der Angestellten.

Wie gravierend diese Änderungen sind, zeigt sich im Handelsbereich. Die explosionsartige Ausweitung der Verkaufsflächen im Handel und die damit verbundenen Strukturverschiebungen zwischen den einzelnen Betriebsformen haben zu einem rigorosen Wettbewerb und durch ständig weiter wachsende Konzentration zu einem Abbau der Arbeitskräfte geführt. Daneben nutzen die SB-Warenhäuser und Verbrauchermärkte, die überwiegend für diese Expansion verantwortlich sind, alle technologischen Möglichkeiten, um mit so wenig Personal wie möglich auszukommen. Diese Entwicklung bedeutet für die Beschäftigten einen zunehmenden Leistungsdruck durch immer größere zu betreuende Verkaufsflächen. Die Arbeitsinhalte werden minimiert, da die bisherigen Dispositionsarbeiten nicht mehr selbst ausgeführt werden, sondern durch Datenerfassung mit Hilfe installierter Kassenterminals. Die Kassiererin braucht auch nicht mehr die Beträge einzutippen, sondern nur mit einem Stift über die Warenbelege zu streichen und sofort wird der entsprechende Betrag in der Kasse elektronisch gebucht. Sicherlich ist hier einerseits eine Arbeiterleichterung dadurch gegeben, daß der Tippvorgang für die Kassiererin entfällt. Gleichzeitig nimmt aber die Durchlaufgeschwindigkeit der Ware und die Monotonie dieses Arbeitsvorgangs zu.

Was auf den ersten Blick den Anschein hat, sich „nur“ negativ auf die Kassiererin auszuwirken, zeigt bei genauerem Hinsehen noch viel größere Konsequenzen für die in der Verwaltung des Unternehmens beschäftigten Arbeitnehmer: Die durch einen Kassenterminal erfaßten Daten führen sofort zu weiteren elektronisch verarbeiteten Vorgängen, wie oben am Beispiel der Lagerbestandshaltung verdeutlicht wurde (z. B. tägliche Inventur des Warenbestandes, automatische Nachbestellung der Waren, Lagerhaltung, Lagerbeschickung, Rechnungserstellung sowie Verbuchung und Abrechnung mit Fremdfirmen). Ist ein derartiges integriertes Datensystem eingeführt, so sind eine Reihe von Tätigkeiten der Verwaltung, beim Verkauf und im Lager überflüssig, u. a. der Buchhalter, die Disponentin, der Lagerbestandsverwalter usw.

Die Zeiten mit großen eigenen Dispositionsmöglichkeiten sind also für den Großteil der Angestellten vorbei. Der einzelne ist Teil eines komplizierten Ablaufplanes einer gesteuerten Arbeitsorganisation geworden. Das Bedeutende an dieser Entwicklung ist die Tendenz, daß sich solche Maßnahmen nicht nur auf Teilbereiche beschränken, sondern die Gesamtheit der Arbeitstätigkeit verändern. Aufgrund des Phasencharakters dieser Maßnahmen sind die Veränderungen für den Arbeitneh-

mer nicht sofort erkennbar. Hat er sie aber erkannt, so ist es meistens bereits zu spät. Seine Qualifikation ist entwertet oder er wird sogar arbeitslos.

Diesen sich abzeichnenden oder bereits eingetretenen negativen Entwicklungen durch technische und organisatorische Rationalisierung muß entschieden entgegengetreten werden. Die im Verkauf Beschäftigten vertragen keine zusätzlichen Belastungen mehr, ihre Arbeitsbedingungen sind ohnehin schon sehr schlecht. Wer es ernst meint mit der „Humanisierung der Arbeit“, kann nicht gleichzeitig mit dem Instrument der sogenannten „Personalverdünnung“ weitere Rationalisierung betreiben.

Die Tendenz zur ständig steigenden Anwendung von EDV-Systemen ist auch bei den Banken und Versicherungen feststellbar. War vor Jahren der Sachbearbeiter in einer Versicherung noch in der Lage, einen Vorgang von Anfang bis Ende, d. h. von der Antragstellung bis hin zur Anweisung des Versicherungsbetrages an den Versicherungsnehmer, selbständig zu bearbeiten, so ist dies heute nur noch in Ausnahmefällen der Fall. Seine Arbeit ist weitgehend standardisiert. Er bearbeitet nur noch Teilvorgänge oder ist anhand von vorgegebenen Datenschemen nur noch Zulieferer für das EDV-System.

Gleichzeitig mit der damit verbundenen Dequalifizierung ist auch durch die gestiegene Zahl von zu bearbeitenden Schadensvorgängen mit ihren stark monotonen Ausprägungen eine zusätzliche Arbeitsbelastung entstanden. Darüber hinaus werden durch immer mehr standardisierte Arbeitsvorgänge und steigenden Einsatz von Datensystemen auch die Arbeitsplätze gefährdet, dies ist unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen besonders gefährlich.

Werden die Arbeitnehmer in der Übergangsphase zunächst noch benötigt, so ist ein großer Teil überflüssig, wenn diese integrierten Datensysteme ihre Funktion voll erfüllen. Die gleiche Tendenz ist auch im Bankenbereich feststellbar. Auch hier stellt sich die Frage, wie dieser ständige Abbau von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich und wie an bestehenden Arbeitsplätzen die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen verhindert werden kann.

Gewerkschaftliche Strategien früherer Jahre reichen gegenüber diesen dargestellten Entwicklungen und unternehmerischen Zielsetzungen im Angestelltenbereich in vielen Teilen als Antwort nicht mehr aus<sup>10</sup>: Es wird immer deutlicher, daß scheinbar voneinander getrennte Probleme zusammengehören und durch integrierte Maßnahmen bekämpft werden müssen. So darf z. B. nicht zugelassen werden, daß Fragen der Beschäftigungssicherung gegenüber der Gestaltung von humaneren Arbeitsbedingungen in der Form eines „Entweder/Oder“ ausgespielt werden, wie von der Arbeitgeberseite immer wieder versucht wird. Das bedeutet z. B. kon-

---

<sup>10</sup> Vgl. den Einleitungsaufsatz von S. Balduin in diesem Heft.



kret: Bei bestehendem und künftigem Arbeitsplatzmangel können keine arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (wie manche Formen der Gruppenarbeit) mehr als „Humanisierung der Arbeit“ akzeptiert werden, wenn damit zugleich Beschäftigte den Arbeitsplatz verlieren. Vielmehr müssen beschäftigungspolitische Maßnahmen ergriffen werden, die zugleich die Arbeitssituation verbessern. Arbeitszeitverkürzungen gehen z. B. in diese Richtung.

Einkommenssicherung und -Steigerung sind notwendig und dürfen gerade angesichts der vielfältigen Einschüchterungsversuche jetzt nicht in den Hintergrund treten. Sie dürfen aber nicht den Effekt haben, daß sie auf Kosten der Gesundheit gehen und/oder Arbeitsplätze abbauen (z. B. ein Übermaß an Überstunden, finanzielle Anreizsysteme, die zur Selbstaussbeutung führen, variable Arbeitszeit usw.).

Es müssen künftig auch mehr solche Überlegungen einbezogen werden, wie durch tarifvertragliche Regelungen Einkommensfragen mit Fragen der Humanisierung und Beschäftigungssicherung verbunden werden können.

Darüber hinaus wird in den Gewerkschaften verstärkt diskutiert, wie auf den Rationalisierungsprozeß, auf Zeitpunkt und Ablauf der Rationalisierung selbst Einfluß genommen werden kann. Die Technologie muß so gesteuert werden, daß der Wegfall von Arbeitsplätzen durch Schaffung neuer Arbeitsplätze kompensiert wird. Ein Stopp der technologischen Entwicklung ist nicht gewollt, wohl aber eine Steuerung dieses Prozesses. Dies gilt insbesondere für den privaten Dienstleistungsbereich. Hier muß die Möglichkeit gegeben sein, bestimmte Rationalisierungsprozesse so zu strecken, daß sie erst voll zum Tragen kommen, wenn neue Arbeitsplätze in anderen Bereichen vorhanden sind.

Frühzeitige Einschätzung neuer Technologien und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigungssituation sind notwendig, damit rechtzeitig und notwendige Maßnahmen ergriffen werden können. Durch die Kenntnis voraussichtlicher Entwicklungen würde es effektiver gelingen, echte Humanisierungsmaßnahmen mit dem Ziel, menschengerechte Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten, von solchen „Humanisierungs“-Versuchen zu unterscheiden, die nur ein Zwischenstadium auf dem Weg zur Einsparung von Arbeitsplätzen sind.

Die gewerkschaftlichen Mittel zur Erreichung dieser Ziele sind die verstärkte Einbeziehung dieser Forderungen in die Tarifpolitik der Gewerkschaften sowie die konsequente Anwendung gegebener Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Betrieben und Unternehmen. Die gewerkschaftlichen Möglichkeiten allein reichen allerdings zur Lösung der vorhandenen Probleme nicht aus. Es muß auch auf der staatlichen Ebene durch Anwendung von wirtschaftspolitischen Steuerungsmaßnahmen und entsprechenden Gesetzen dazu beigetragen werden, daß die sich abzeichnende Entwicklung in unserer Gesellschaft - mithervorgerufen durch ständig fortschrei-

tende Rationalisierung - nicht zu einer Gefährdung sozialer und gesellschaftlicher Strukturen zum Nachteil der Arbeitnehmer führt.

Die Angestellten selbst aber müssen erkennen, daß sie nur durch eine Stärkung der Gewerkschaften in Betrieb und Verwaltung dazu beitragen können, daß sich ihre Arbeitsbedingungen ändern, ihre Arbeitsplätze erhalten bleiben und sie nicht die Stiefkinder einer technologischen Entwicklung des ausgehenden 20. Jahrhunderts werden.