

Auswirkungen von Produktivitätssteigerungen am saarländischen Arbeitsmarkt*

Wenn eine Gesellschaft nicht in der Lage und bereit ist, die Arbeitseinsparungen infolge Produktivitätserhöhungen als Chance zur Wohlstandsverbesserung für alle oder zu allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen zu nutzen, sondern sie auf einzelne in Form von Arbeitslosigkeit weitergibt, dann werden die Folgen der Produktivitätserhöhung - also der „technische Fortschritt“ und die Rationalisierungen — für die betroffenen Arbeitnehmer fragwürdig. Und wenn in einer Region wie dem Saarland bei überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit die arbeitsplatzvernichtenden Produktivitätssteigerungen stärker als anderswo auftreten und die Rationalisierungsinvestitionen auch noch durch Subventionen der öffentlichen Hand ange-regt werden, dann müssen wieder die betroffenen Arbeitnehmer zumindest den Sinn der Sub-ventionen und des angeblichen Fortschritts nachfragen. Denn nicht alle Produktivitätssteige-ungen dienen der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber ausländischen oder außer-regionalen Konkurrenten und nicht alle sind deshalb auch zur Absicherung der Beschäftigung notwendig. Teilweise schaffen sie nur einseitige Vorteile, was von den einseitig benachteiligten Arbeitnehmern, die aus ihrer Arbeit gedrängt werden, wohl kaum begrüßt werden kann. Soweit das angemessene Mittel gegen diese Arbeitslosigkeit, nämlich allgemeine Arbeitszeit-verkürzungen, nicht angewandt wird, ist insbesondere in Regionen mit Spitzenarbeitslosigkeit eine besondere soziale Absicherung gegen die nachteiligen Folgen von Produktivitätssteige-ungen unabdingbar.

Überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen bei überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit

Die Arbeitskräfteeinsparungen durch Produktivitätssteigerungen sind beachtlich. Im Saarland, wo ohnehin der übergewichtige Montanbereich das Wirtschaftswachstum belastete, schlugen sie schon in den sechziger Jahren spürbar auf dem Arbeitsmarkt durch.

Von 1970 bis 1976 stieg die wirtschaftliche Gesamtleistung je Beschäftigten an der Saar um 25,5 Prozent bzw. 3,9 Prozent jährlich, im Bund insgesamt um 23,2 Prozent bzw. 3,5 Pro-zent jährlich. Durch Produktionswachstum konnte an der Saar dieser Arbeitseinsparungs-effekt nur um 21,8 Prozent und im Bund um 16,1 Prozent aufgefangen werden. Dadurch er-gab sich ein Rückgang der Erwerbstätigenzahl an der Saar von 3 Prozent und im Bund von 5,9 Prozent.

Arbeitsvolumen um ein Drittel verkürzt

Neben dem Rückgang der Erwerbstätigenzahl kam es zwischenzeitlich je Erwerbstätigen zu einer Verringerung des geleisteten Stundenvolumens. Bei der realistischen Annahme einer

* Vgl. dazu die Berichte zur Lage der Eisen- und Stahlindustrie des Saarlandes in Heft 7/78 dieser Zeitschrift (S. 433-438).

Arbeitszeitverkürzung von jährlich 1 Prozent stieg das Produktionsergebnis je Erwerbstätigenstunde an der Saar von 1970 bis 1976 um jährlich 4,9 Prozent. Anders ausgedrückt: Zur Herstellung des Bruttoinlandsproduktes von 1976 wären, wenn keine Produktivitätserhöhungen erfolgt wären, ein Drittel der tatsächlichen Erwerbstätigenzahl mehr notwendig gewesen. Rein rechnerisch entspricht dies 140 000 Beschäftigten. Die Arbeitslosenzahl für 1976 betrug vergleichsweise 25 000. So theoretisch das Ausmaß der Beschäftigtereinsparung durch Produktivitätsanstieg auch ist, so hat es doch größere Anschaulichkeit als die üblichen Veränderungsdaten.

Produktivitätsanstieg vor allem in der Industrie

Die gesamtwirtschaftliche Steigerung des Produktionsergebnisses je Erwerbstätigenstunde wurde an der Saar insbesondere durch die Industrie ermöglicht. Der Produktivitätszuwachs betrug in diesem Wirtschaftsbereich von 1970 bis 1976 sogar 46,5 Prozent und überstieg den Bundesdurchschnitt von 37,4 Prozent recht deutlich. Demgegenüber erreicht das Produktionswachstum in der Saarindustrie lediglich 22,2 Prozent, so daß die Beschäftigungsverluste erheblich waren. Die Zahl der Beschäftigten ging um 9,7 Prozent zurück, und die Zahl der geleisteten Stunden je Beschäftigten schrumpfte um 7,6 Prozent.

Der Anstieg der industriellen Produktion war an der Saar im Vergleich zum Bundesdurchschnitt noch relativ günstig. Dort wurde 1976 nur 10,3 Prozent mehr produziert als 1970. Die Saarentwicklung profitierte von den Ergebnissen einer Reihe neu angesiedelter Betriebe und stand bis dahin noch nicht unter der Belastung der Stahlkrise. Die ungünstigen Auswirkungen auf die Beschäftigung waren 1976 deshalb auch etwas schwächer als im gesamten Bundesgebiet. Die Gründe für die Spitzenposition der Saar bei der Arbeitslosigkeit im Ländervergleich (und auch im Vergleich der Arbeitsamtsbezirke) sind bis jetzt zum größeren Teil in stärkeren Zugängen bei der Nachfrage nach Arbeitsplätzen zu suchen. Derzeit wirft die Stahlkrise ihre Schatten voraus.

Bergbau und Hütten eher arbeitsmarktkonform

Bemerkenswert ist, daß in der Phase der Rezession der mitbestimmte Montanbereich nur zögernd die schlechte Produktionslage auf die Arbeitnehmer abwälzte. Insofern errechnet sich für diese Zeitspanne ein geringerer Produktivitätsanstieg als in der gesamten Saarindustrie und auch als im Zeitabschnitt von 1970 nach 1973. Jedoch bereiten nunmehr das allzulange Ausbleiben einer Wirtschaftserholung und die krisenhafte Entwicklung im Stahlbereich für ein weiteres Zuwarten bei Produktivitätssteigerungen Schwierigkeiten, so daß im Zuge des • Abbaus alter Produktivitätsrückstände und des Produktivitätsstaus der letzten Jahre die Arbeitsplatzreduzierung die Beschäftigten stärker trifft.

Ungewöhnlich hoher Produktivitätsanstieg im restlichen Industriebereich

Der beschäftigungsschonende Einfluß von Bergbau und Hütten verwischt etwas das Bild der Gesamtindustrie. Ohne den Montanbereich ergaben sich für die Summe der übrigen Branchen Produktivitätssteigerungen je Beschäftigtenstunde für die Zeit von 1970 nach 1976 von jahresdurchschnittlich 8,8 Prozent. Im ersten Dreijahresabschnitt wurden gar ungewöhnliche 11,2 Prozent jährlich und danach noch immer beachtliche 6,4 Prozent erzielt. In der ersten Zeitspanne ist zweifellos der Einfluß neu angesiedelter Betriebe mit überdurchschnittlichem Modernisierungsgrad entscheidend für das ungewöhnliche Ergebnis. Zusätzlich mag eine anfängliche großzügige Personaleinstellung mit nachfolgender Anpassung an bescheidene Expansionsmöglichkeiten einen verstärkenden Produktivitätseffekt gehabt haben.

Jahresdurchschnittliche Veränderungen des Produktionsergebnisses je Beschäftigtenstunde in der Industrie in Prozent

	1973	1976	1976
	1970	1973	1970
<i>Saarland</i>			
Industrie insgesamt	+ 8,7	+ 4,4	+ 6,6
Bergbau	+ 4,9	+ 2,7	+ 3,8
Eisenschaffende Industrie	+ 5,7	- 2,1	+ 1,8
Industrie ohne Bergbau und eisenschaffende Industrie	+ 11,2	+ 6,4	+ 8,8
<i>Bund</i>			
Industrie insgesamt	+ 6,1	+ 4,8	+ 5,4

Aber auch im Zeitabschnitt von 1973 nach 1976 war das Tempo des Produktivitätsanstiegs in der Saarindustrie ohne Montanbereich noch überbundesdurchschnittlich. Es ist zu befürchten, daß ein Teil dieses Vorsprungs der Förderung der Rationalisierungsinvestitionen im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ zuzuschreiben ist. Diese Mittel können wegen des Mangels an ansiedlungswilligen Betrieben verstärkt an ansässige Unternehmen gegeben werden. Entsprechend ist die Zahl der Arbeitsplätze, die durch subventionierte Rationalisierungen angeblich gesichert werden, im Steigen begriffen. Die Frage ist, inwieweit Sicherung oder Beseitigung von Arbeitsplätzen gefördert wird. Beides ist in der Praxis schwer zu trennen.

Kriterien für die Förderung von Rationalisierungen

Im Falle der Förderung der Rationalisierungen bei den Saarrhütten gibt es beispielsweise gute Gründe: 1. Die Rationalisierungen sind notwendig zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit von Arbeitsplätzen. 2. Mehrjährige Verluste und eine äußerst angespannte Liquiditätslage erschweren den Unternehmen die Durchführung der Rationalisierung. 3. Die Bedeutung der Hütten für den Arbeitsmarkt ist immer noch schwerwiegend. Jeder fünfte Industriearbeitsplatz fällt in diesen Bereich. 4. Es gibt kaum Aussichten, daß ohne öffentliche Förderung am Standort Saar Unternehmer von sich aus bereit sind, die notwendigen Maßnahmen zur Sanierung durchzuführen.

Die derzeitige Rationalisierungsförderung nach Maßgabe des Rahmenplans der Gemeinschaftsaufgabe setzt lediglich die Erfüllung der ersten Bedingung voraus. Damit können auch Unternehmen mit guter Ertragslage in den Genuß der Subventionen kommen. Die Rationalisierungsschwelle wird damit unter das vom Markt gesetzte Niveau herabgedrückt, öffentliche Mittel sind in manchen Fällen Auslöser überzogener Arbeitsplatzvernichtung. Die Kriterien der Rationalisierungsförderung sollten deshalb klarer und enger festgelegt werden, so daß ein effizienterer Einsatz der öffentlichen Mittel möglich wird.

Verstärkter Produktivitätsanstieg auch im tertiären Bereich

Ein anderer Aspekt der Produktivitätsentwicklung ergibt sich für den saariändischen Arbeitsmarkt im tertiären Bereich. Dieser Wirtschaftsbereich ist im Saarland ohnehin noch schwach besetzt. Auf je 1000 Einwohner gibt es lediglich 125 Beschäftigte im Dienstleistungsbereich gegenüber 150 bundesdurchschnittlich. An der Saar fehlen deshalb insbeson-

dere Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte dieses Sektors. Die Erwartung eines Zuwachses an Beschäftigungsmöglichkeiten schien wegen des niedrigen Besatzes begründet. Die Entwicklung der letzten Jahre brachte indes stärkere Arbeitsplatzeinbußen als im Bundesdurchschnitt. Die Beschäftigungsverluste im Zeitraum von 1974 nach 1977 sind im Handel mit 7,4 Prozent, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 12,1 Prozent, bei Kreditinstituten und Versicherungen mit 7,7 Prozent weit höher als bundesdurchschnittlich. Es ist auszuschließen, daß das Leistungsangebot dieser Bereiche im Saarland zurückging. Vielmehr sind Rationalisierungen als Grund anzunehmen.

Die Entwicklung bei der Deutschen Bundesbahn ist für die Ungleichheit der Entwicklung im Bundesgebiet und in der Region Saar bezeichnend. Die Deutsche Bundesbahn hat zwar im Zuge ihrer Rationalisierungsanstrengungen insgesamt ihre Beschäftigtenzahl verringert, aber diesen Beschäftigungsabbau in überdurchschnittlichem Ausmaß im Saarland vorgenommen. Die Konzentration von Verwaltungstätigkeiten in den Zentren der Ballungsräume ist ein Instrument der Rationalisierung bei großen Unternehmen mit räumlicher Streuung der Betriebe. Für die wirtschaftsschwachen Regionen, insbesondere in Randlage, wirkt sich die Zentralisierung der Großunternehmen des Dienstleistungsbereichs am Sitz der Gesellschaft nachteilig aus.

Soziale Kosten vernachlässigt

Man kann sicher sein, daß bei den Rationalisierungsbestrebungen der großen Konzerne rein betriebswirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund stehen, d. h. die Auswirkungen auf die Rentabilität des Unternehmens die entscheidende Rolle spielen. Andererseits dürfte der Zug in die Großstädte der Ballungszentren in vielen Fällen nicht einmal seine kalkulatorische Absicherung haben. Die traditionelle Einschätzung der Attraktivität solcher Zentren genügt vielfach. Einerseits werden Agglomerationsvorteile überschätzt, andererseits die Möglichkeiten wirtschaftlicher Entfaltung an ballungsfernen Standorten unterschätzt. Gute Beispiele großer Institutionen, die ihren Sitz ballungsfern haben — z. B. die Bundesanstalt für Arbeit —, werden kaum zur Kenntnis genommen. Jedenfalls spielen die sozialen Kosten der Erhöhung von Arbeitslosigkeit in wirtschaftsschwachen Regionen bei den Standortentscheidungen der Konzerne keine Rolle.

Karl Guckelmus, Leiter der Wirtschaftsabteilung der Arbeitskammer des Saarlandes

Zum Projekt „Frauenarbeitslosigkeit“ des Sozialamts der Evangelischen Kirche von Westfalen

Bei einer Betrachtung der Arbeitslosenquote ist ein unverhältnismäßig hoher Anteil von Frauen immer weniger zu übersehen, der bei steigender Gesamtquote nochmals überproportional zunimmt. Tendenzen zur positiven Veränderung sind kaum sichtbar. Es sind wohl vor allem überkommene Vorurteile, die eine Kenntnisnahme und Auseinandersetzung mit diesem Problem so schwierig gestalten. Wie wenig man bereit ist, längst geänderte gesellschaftliche Realitäten zur Kenntnis zu nehmen, wird daran deutlich, daß man berufstätige Frauen auf die Nebenrolle der „Dazuverdienerin“ abschiebt, die für den „Luxus“ zuständig ist. Zugleich unterstellt man ihnen pauschal, die Arbeitslosigkeit als willkommene Abwechslung zu betrachten, während der sie sich endlich wieder dem Haushalt widmen können und trotzdem noch Arbeitslosengeld beziehen. Sicher gibt es diese Fälle, nur darf man sie nicht als Legitima-

tion benutzen, um über die geänderte gesellschaftliche Situation der Frauen hinwegzugehen bzw. sie nicht wahrhaben zu wollen, denn immer mehr Frauen müssen und wollen ihre Lebensexistenz selbst gestalten und verantworten.

1. Zur Entstehungsgeschichte des Projekts

Bereits 1976 wurde vom Sozialausschuß der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) unter dem Titel „Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit“ ein Bericht erstellt, aus dem deutlich wird, warum Mitarbeiter der evangelischen Kirche es als eine ihrer Aufgaben betrachten, aus sozialetischen Überlegungen heraus Handlungsalternativen in bezug auf Arbeitslosigkeit zu diskutieren und sich hier besonders mit bestimmten Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu befassen. Hierzu gehört auch, ein verändertes Rollenbild der Frau zur Kenntnis zu nehmen und ein Recht auf Arbeit auch für Frauen zu vertreten.

Das Sozialamt der EKvW hat sich nicht zuletzt daraufhin entschlossen, ein Projekt zum Thema Frauenarbeitslosigkeit durchzuführen, das die statistische und spekulative Ebene verläßt und zuallererst die Betroffenen selbst zu Wort kommen läßt. Initiator des Projektes ist neben dem Sozialamt das Landesarbeitsamt NRW. Finanziert wird es mit Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit (ABM), des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW und kirchlichen Sondermitteln. Zur personellen Unterstützung wurden über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 5 Sozialpädagoginnen für ein Jahr eingestellt, die zusammen mit den Mitarbeitern des Sozialamtes und der Industrie- und Sozialarbeit der EKvW in den Regionen Siegen, Bielefeld, Bochum, Gelsenkirchen und Münster daran arbeiten. Kernstück des Projektes sind „Gesprächswochen mit arbeitslosen Frauen“, d. h. 5-Tage-Seminare mit Internatsunterbringung, ähnlich den bereits von verschiedenen Trägern durchgeführten Bildungsurlaubsseminaren*.

Bevor wir näher Ablauf und Zweck dieser Gesprächswochen darstellen, bleibt anzumerken: Wir beabsichtigen mit diesem Bericht weder Vorschläge zur Behebung der Frauenarbeitslosigkeit noch eine theoretische Konzeption für Bildungsmaßnahmen zu liefern. Dieser Bericht ist der Versuch einer Darstellung dessen, was Arbeitslosigkeit für Frauen bedeuten kann, die davon betroffen sind.

2. Konzeption der Gesprächswochen

Die Beteiligung des Landesarbeitsamtes am Projekt hat es ermöglicht, daß die örtlichen Arbeitsämter Kooperations- und Ansprechpartner bei der Teilnehmerinnenwerbung sind, d. h., in den Vermittlungs- und Beratungsstellen sollen Frauen auf die Gesprächswochen hingewiesen werden. Das erwies sich jedoch dann als problematisch, wenn die Mitarbeiter der Arbeitsämter, die an der Durchführung der Seminare nicht beteiligt sind, auch nur bis zu einem bestimmten Grad Arbeitslose „motivieren“ können. Alle anderen Werbemittel sind jedoch wesentlich weniger geeignet und erreichen vor allem die besonderen Problemfälle nicht. Der Stempel des Arbeitsamtes gibt dem Projekt den „offiziellen Anstrich“, den es zumindest in der Anfangsphase braucht.

Erfreulich und fruchtbar ist die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen des Landesarbeitsamtes. Auf regionaler Ebene ist die Unterstützung seitens der Arbeitsämter unterschiedlich.

* Außer in den obengenannten Regionen werden Gesprächswochen auch für die Regionen Dortmund und Hamm durchgeführt.

Die 5 Seminartage gliedern sich in

- 2 Tage Erfahrungs- und Problemaustausch der Teilnehmerinnen untereinander
- 3 Tage Informationen, Diskussion mit Gesprächspartnern und Aufarbeitung der Informationen.

Informiert wird vor allem über die Arbeitsmarktlage und ihre Entwicklung, über Versicherungs-, Renten- und rechtliche Fragen, Möglichkeiten der Weiterbildung und Umschulung, Eingliederungshilfen usw.

Die Gesprächspartner, die für die zweite Phase eingeladen werden, sind

- Arbeitsberater und/oder Förderungsberater des örtlichen Arbeitsamtes
- Betriebsräte und/oder Vertreter des DGB oder einer Einzelgewerkschaft
- Vertreter der Personalabteilungen örtlicher Betriebe
- Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen.

Die Konzeption läßt schon erkennen, in welchen Richtungen die Gesprächswochen wirken sollen: Den betroffenen Frauen soll die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches gegeben werden, der Gemeinsamkeiten erkennen läßt. Davon erhoffen wir sowohl eine individuelle Stabilisierung und die Entwicklung eigener Perspektiven als auch die Grundlage einer gemeinsamen Interessenvertretung. Für die Gesprächspartner ist es eine Konfrontation, die die Möglichkeit einer realitätsnahen Diskussion mit Betroffenen bietet, in der die üblichen Klischees entschleiert und auf ihren Realitätsgehalt überprüft werden können. Die Frauen wehren sich entschieden, wenn begonnen wird, über ihre Existenz „hinweg“ zu diskutieren.

3. Erfahrungen in den Gesprächswochen

Die erste Hemmschwelle stellt die Seminarform als solche dar, da die meist „bildungsun- gewohnten“ Frauen Angst vor einem schulmäßigen Betrieb haben. „Die größte Angst hatte ich davor, einen Aufsatz schreiben zu müssen“, meinte eine 62jährige Teilnehmerin. Bei einigen verheirateten Frauen scheint der Ehemann ein großes Hindernis zu sein. So war eine 22jährige Ehefrau gezwungen, jeden Abend nach Hause zu fahren, weil ihr Mann auf dem von ihr bereiteten Abendessen bestand, was wahrscheinlich nur Ausdruck verdrängter Ängste ist. Besonders deutlich werden diese Ängste bei Männern, deren Frauen sich tatsächlich zu einer Umschulung entschließen, die ihnen einen qualifizierten Beruf und ein wesentlich gesteigertes Selbstbewußtsein bringt.

Es sind bei der Anmeldung durchaus auch Vorbehalte gegen den Veranstalter Kirche und eine Unsicherheit gegenüber der Institution Arbeitsamt vorhanden. Diese Vorbehalte lassen sich am schnellsten durch eine zwanglose Kontaktaufnahme abbauen und dann empfinden gerade Frauen das „Sich-an-den-gedeckten-Tisch-setzen“ als besondere „Wohltat“. Das trägt u. a. dazu bei, daß schon nach kurzer Zeit ein Gruppengefühl entsteht. Nachdem die Frauen in den ersten beiden Tagen ihre Erfahrungen ausgetauscht haben, bestätigen sich diese Erfahrungen oft bei den Diskussionen mit den Gesprächspartnern.

Die Vorurteile der Personalleiter werden von arbeitslosen Frauen ständig erfahren. Da berichten Teilnehmerinnen, daß ihnen beim Vorzeigen der grünen Karte vom Arbeitsamt, in die der Arbeitgeber u. a. die Gründe der Nichteinstellung eintragen muß, gesagt wird: „Vom Arbeitsamt kommt ja sowieso nur Schrott.“ „Die Stelle ist schon längst besetzt.“ Die Personalleiter geben offen zu, daß man Bewerber, die nicht vom Arbeitsamt kommen, vorzieht oder sich gerne eine möglichst große Anzahl von Bewerbern schicken läßt, durchaus nicht alle offe-

nen Stellen meldet und die von der Arbeiterbewegung erkämpften Schutzbestimmungen für weibliche und ältere Arbeitnehmer umgeht, indem man möglichst männliche oder jüngere vorzieht.

Die Vorurteile vieler Betriebsräte sind nicht unerheblicher. Sie sehen in berufstätigen Frauen lediglich die „Dazuverdienerin“ und die Mutter, die die Kinder vernachlässigt. Die arbeitslose Frau ist eine Konkurrentin um den Arbeitsplatz, die immer bedrohlicher wird, je mehr sie sich qualifiziert. Gewerkschaftsfunktionäre haben Schwierigkeiten, weil sie sich hier Vertreterinnen des Teils der Arbeitnehmerschaft gegenübersehen, der am wenigsten gewerkschaftlich organisiert ist: Frauen, meist mit geringer Qualifikation, die in kleinen Betrieben, Büros oder im Einzelhandel gearbeitet haben. Viele der Teilnehmerinnen sind noch nie organisiert gewesen, einige sind bei Beginn der Arbeitslosigkeit ausgetreten, weil sie nicht wußten, daß sie nur einen reduzierten Beitrag zu zahlen haben. Außer vom Rechtsbeistand bei Prozessen vor dem Sozialgericht gibt es wenig zu erzählen, was die Frauen bisher als aktive Unterstützung seitens der Gewerkschaft erfahren haben.

Wie schief das Bild der „Dazuverdienerin“ ist, zeigen deutlich die Daten der Teilnehmerinnen: Der überwiegende Teil der Frauen ist alleinstehend und für den Lebensunterhalt selbst verantwortlich. Auch von denen, die verheiratet sind, leben viele getrennt, in Scheidung oder sind wegen Krankheit des Mannes selbst Haupternährer der Familie. Für viele geschiedene oder verwitwete Frauen geht es um den Erwerb eines eigenen Rentenanspruches. Wie hart man in dieser Hinsicht getroffen werden kann, zeigt z. B. der Fall der 63jährigen Gastwirtswitwe, die wegen Gicht und Rheuma ihr Geschäft aufgeben muß und der dann mitgeteilt wird, daß ihr noch 2 Jahre am Rentenanspruch fehlen. Oder die 58jährige Büroangestellte mit 80 % Erwerbsminderung, deren Rentenantrag mit dem Hinweis abgelehnt wird, sie könne ja noch eine leichte Tätigkeit ausüben. Könnte sie auch, wenn eine da wäre. So muß sie mit ihrem Kind von Arbeitslosenhilfe leben.

Die Teilnehmerinnen der Gesprächswochen haben in der Regel außer Arbeitslosigkeit eine Menge weiterer Probleme; in vielen Fällen läßt sich nicht mehr auseinanderhalten, was Ursache und was Folge ist. Bei vielen ist der Arbeitsplatzverlust mit Krankheit verbunden. Entweder wurden als Begründung die hohen Fehlzeiten angegeben, oder der Platz mußte während einer langen Krankheit wiederbesetzt werden. Eindeutig ist auch die Tendenz, bei Rationalisierungen ältere Arbeitnehmerinnen mit gesundheitlichen Schäden zu entlassen. Diese gesundheitlichen Schäden sind in der Mehrzahl Folge der zu großen oder einseitigen Beanspruchung durch den Arbeitsprozeß: Wirbelsäulen- und Bandscheibenschäden, Nervenkrankheiten, Krampfadern, Durchblutungsstörungen, Magenkrankheiten. Hier zeigt sich die Unmenschlichkeit eines rigorosen Leistungsdenkens: Krankheit, erzeugt durch Leistungsdruck, dient als Grund für Entlassung und verhindert die Wiedereinstellung, denn: „Welcher Arbeitgeber stellt schon eine Frau ein, die 25 Jahre in der Fabrik gearbeitet hat. Der weiß doch, wie kaputt die ist“, meinte eine Teilnehmerin nicht ohne Sarkasmus. Eine Förderungsberaterin drückt dieselbe Erfahrung so aus: „Die Unternehmer trennen sich von den Mitarbeitern, die nach ihrer Meinung nicht mehr den Leistungsanforderungen entsprechen und wundern sich dann, wenn wir ihnen leistungsgeminderte Leute zur Vorstellung schicken.“ Vielleicht sind die Worte eines Personalchefs bei der Entlassung: „Nun kurieren Sie sich erst mal aus“, durchaus gut gemeint. Jedoch stellen weder er noch ein anderer Arbeitgeber eine Frau ein, die wegen Krankheit entlassen wurde, ein Jahr arbeitslos war und während dieses Jahres durch ein Dutzend ergebnisloser Vorstellungsgespräche zusätzlich deprimiert wurde.

Viele Frauen haben psychische Leiden, die z. T. Folge schwieriger persönlicher Verhältnisse sind. So ist es zu erklären, daß einige anfänglich ihre Arbeitslosigkeit als nicht so bedrück-

kend empfinden, da sie in der Tat eine Erholungsmöglichkeit sein kann. Nur gerade bei nervlichen und psychischen Leiden schlägt dieser Erholungseffekt während länger dauernder Arbeitslosigkeit um, verstärkt depressive Neigungen und untergräbt Unternehmungsgeist und Selbstbewußtsein. Eine sehr schlechte materielle Situation trägt ein übriges dazu bei. Selbstverständlich haben auch viele Beschäftigte im Arbeitsprozeß dieselben Krankheiten und dieselben Probleme, nur, wenn man einmal draußen ist, verhindern sie, daß man wieder reinkommt.

4. Erste Schlußfolgerungen

Die Teilnehmerstruktur der bisher durchgeführten Gesprächswochen hat für uns erkennen lassen, daß sich die Mehrzahl der arbeitslosen Frauen vier verschiedenen Gruppen bzw. Phasen des Arbeitslebens zuordnen läßt, die jeweils besondere Probleme haben:

- *Berufsanfänger* bzw. diejenigen, die nach ihrer Ausbildung nicht übernommen wurden und keinen anderen Arbeitsplatz finden, weil sie keine Berufserfahrung haben oder „weil sie ja doch bald Kinder bekommen und dann ausfallen“. Besonders auffallend sind Fälle wie der einer 20jährigen Arbeiterin, für die es nach zwei abgebrochenen Lehren (die erste aus Desinteresse, die zweite aus Gesundheitsgründen) keine Hoffnung auf einen Ausbildungsplatz, ja nicht einmal auf eine feste Arbeitsstelle gibt. Sie bekommt nur noch Aushilfsjobs angeboten, war bereits 12mal arbeitslos und bei einer Nachfrage ans Arbeitsamt, wie es mit einer vom Arbeitsamt geförderten Umschulung wäre, wird ihr vorgehalten, sie solle erst mal Leistungen in die Arbeitslosenversicherung einbezahlen.

Ebenso bedrückend hört sich die Geschichte des 22jährigen weiblichen Versicherungskaufmanns an. Sie hat in einem kleinen Betrieb gelernt und schon während der Lehre gewagt, sich für ihre Kollegen einzusetzen. Nicht nur, daß es nach Beendigung der Lehre keine Arbeit für sie gab, der Arbeitgeber äußerte sein Mißfallen in entsprechend verschleierte Form im Zeugnis. Nach drei Jahren Arbeitslosigkeit hat sie die Hoffnung aufgegeben, in ihrem erlernten - qualifizierten - Beruf unterzukommen. Neben diesen etwas spektakulären Fällen gibt es eine Vielzahl von jungen Friseurinnen, Bürogehilfinnen und Verkäuferinnen, für die es schlicht keine Arbeitsplätze gibt.

- *Frauen zwischen Familie und Beruf*, von denen alleinstehende Mütter besonders hart betroffen sind. Bei den Gesprächen mit alleinstehenden Müttern wird deutlich, daß die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen nicht unbedingt Folge eines übersteigerten Konsumbedürfnisses oder einer aufgesetzten Emanzipationsforderung ist. In den Fällen, die wir während der Gesprächswochen kennengelernt haben, ist Berufstätigkeit existentielle Notwendigkeit, weil die Sozialhilfe oder die Unterstützung des Ehemannes nur ein Leben am Rande des Existenzminimums ermöglicht. In vielen Fällen ist die Versorgung durch den geschiedenen Ehemann sowieso nur zeitlich begrenzt, bis die Kinder ein bestimmtes Alter erreicht haben. Andererseits können die Frauen keine Vollzeitbeschäftigung annehmen, da die Kinder nicht den ganzen Tag unterzubringen sind, oder sie wollen keine annehmen. Wenn eine 26jährige Mutter eines 4jährigen Jungen, an dem die gescheiterte Ehe der Eltern auch nicht spurlos vorbeigegangen ist, erklärt, sie wolle nicht den ganzen Tag arbeiten, „denn dazu ist ihr ihr Kind zu schade“, ist das nicht Ausdruck einer antiquierten Mutterschaftsideologie, sondern bewußt wahrgenommene Erziehungsverantwortung. Es darf auch nicht übersehen werden, daß Kinder aus „unvollständigen Familien“ zu den potentiellen Arbeitslosen von morgen gehören, wenn man alleinerziehenden Müttern oder Vätern nicht mehr Unterstützung dabei gewährt, Berufstätigkeit und Erziehung besser vereinbaren zu können.

- Frauen, die *nach mehreren Hausfrauenjahren* wieder versuchen, berufstätig zu werden. Diese Problematik ist allgemein bekannt und braucht an dieser Stelle nicht näher erläutert zu werden. Man sollte sie jedoch nicht als nebensächlich abtun, denn erstens steigt die Zahl der Ehescheidungen ständig, d. h. viele Frauen sind gezwungen bzw. haben den ernst zu nehmenden Wunsch, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen. Zweitens zeigen die erschreckenden Berichte über steigende Alkohol- und Tablettenabhängigkeit, daß der Funktionsverlust, den Frauen beim Erwachsenwerden ihrer Kinder erleiden, zusammen mit der völligen ökonomischen Abhängigkeit vom Ehemann, die in dieser Situation sehr deutlich erfahren wird, eine Vielzahl psychischer Leiden produziert.
- *Ältere Arbeitnehmerinnen*, die aufgrund ihres Alters nicht mehr eingestellt werden, wobei das Altersproblem sehr relativ zu betrachten ist. Zu alt ist bereits die 34jährige Mutter, die nach einigen Hausfrauenjahren eine erfolgreiche Umschulung zur Stenotypistin absolviert hat. „Ja, wenn Sie sowieso keine Berufserfahrung haben, dann nehmen wir eine jüngere. Die ist billiger.“ Im allgemeinen tritt das Altersproblem etwa ab dem 45. Lebensjahr auf. Diese Frauen haben also noch etwa 15 Berufsjahre, d. h. fast die Hälfte ihres Berufslebens vor sich. Trotzdem werden ihnen oft sogar Umschulungsmöglichkeiten verwehrt.

5. *Zukünftige Schwerpunkte*

Wir halten diese kurze - an Beispielen erläuterte - Darstellung der Problemgruppen deshalb für sinnvoll, weil sie zeigt, daß wohl nur ein detailliertes Konzept, welches diese sehr unterschiedlichen Probleme berücksichtigt, zur Verringerung der Frauenarbeitslosigkeit beitragen kann. Wir sind der Meinung, daß sich ein solches Konzept nur durch die Mitarbeit der Betroffenen sinnvoll entwickeln läßt. Die Gesprächswochen sind eine Möglichkeit, dieser Mitarbeit Ansatzpunkte zu geben. Neben der Auswirkung auf die beteiligten Frauen in Richtung Selbsterfahrung, Erfahrungsaustausch und Solidarisierung und der Wirkungen auf die, die über Zahl und Gestaltung der Arbeitsplätze zu bestimmen oder mitzubestimmen haben — Arbeitgeber, Betriebsräte, Gewerkschafter - ist die dritte Richtung, in die wir konstruktiv wirken wollen, die Arbeitsverwaltung.

Die Arbeitsämter sind nicht nur die Institutionen, die uns die Kontakte zu arbeitsuchenden Frauen vermitteln, sondern es geht uns auch um eine Verbesserung der Gesprächs- und Beratungssituationen. Es werden in jeder Gesprächswoche eine Reihe beschämender Beispiele von Fehlverhalten und behördlicher Überheblichkeit geschildert. Es geht uns jedoch nicht um das Aufzeigen persönlicher Fehler eines Mitarbeiters. Wichtiger erscheint uns das Herauskrystallisieren struktureller Fehler, die das jetzige System der Arbeitsverwaltung hat, und der Abbau gegenseitiger Vorurteile und Kommunikationsschwächen.

Ein Personalleiter erklärte in einer Diskussion dazu, daß seines Erachtens die grüne Karte des Arbeitsamtes eigentlich eine Zumutung sei. Es sei wohl nicht mehr zeitgemäß, Menschen einer so diskriminierenden Situation auszusetzen, wie sie das Ausfüllen der Postkarte durch den Arbeitgeber darstelle!

Immer wieder angesprochen wird die mangelnde oder, besser gesagt phantasielose Beratung, die Unsicherheit bezüglich der Rechte und Pflichten - so wußten viele Frauen nicht, daß ihnen in bestimmten Fällen eine Fahrgelderstattung zusteht — und die Angst vor dem Leistungsentzug, die zur Überanpassung, oft wohl auch zur Heuchelei führt. Man muß an dieser Stelle auch zugeben, daß durchaus nicht alle Mitarbeiter von Arbeitsämtern unserem Projekt positiv gegenüberstehen, da sie — am meßbaren Erfolg orientiert — seinen Sinn nicht einsehen oder aber kein großes Interesse daran haben, Betroffene mit mehr Selbstbewußtsein vor sich zu haben.

Als einen weiteren Schritt in unserer Arbeit erhoffen wir uns Wirkungen auf gesellschaftspolitischer Ebene. Ansätze dazu sind örtliche und überörtliche Konferenzen, bei denen Funktionsträger mit arbeitslosen Frauen diskutieren sollen, um auch hier Möglichkeiten zu schaffen, die konkreten Erfahrungen Betroffener stärker in arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Entscheidungen einzubeziehen.

Das Fazit der bisherigen Erfahrungen ist, daß die Gesprächswoche eigentlich nur ein Anstoß sein kann zur Bewußtseinsbildung dafür, daß man nicht zufälliges Opfer eines Einzelschicksals ist, sondern Betroffener eines gesellschaftlichen Notstandes, der jedoch von weiten Teilen der Gesellschaft nicht als solcher akzeptiert, sondern in die ausschließliche Verantwortung der Betroffenen abgeschoben wird. Diese Bewußtseinsbildung und die Organisierung der arbeitslosen Frauen wird durch die Nacharbeit in der Gruppe am Ort unterstützt. Hierzu hegen jedoch erst wenige Erfahrungen vor. Diese ersten Erfahrungen deuten aber schon darauf hin, daß es der schwierigere Teil unserer Arbeit wird.

Christiane Begerau, Pfarramt für Bildungs- und Sozialarbeit, Bochum

Omnibusse mit beschränkter Haftung

Zur Einschränkung öffentlicher Leistungen in der Bundesrepublik

In der geschichtlichen Entwicklung von der Postkutsche zur Schienenbahn sind Post- und Bahnbusse getrennt durch die Lande gefahren. Jetzt sollen sie endlich zusammengefaßt und in 21 Gesellschaften samt einer Holding regionalisiert werden. Vier Versuchsregionen um München, Köln, Hannover und Kiel sind seit 1976 bereits gebildet, die Holding im Sommer 1978 im Aufbau begriffen. Solches Wollen der Regierung¹ erschiene sinnvoll auf den ersten Blick, zeigte es nicht gleichzeitig seinen Pferdefuß, die Busse in *privat*-rechtlichen Gesellschaften zu vereinen und Kundendienst wie Sozialstandard eher nach „Marktgesetzen“ denn nach Geboten der Sozialstaatlichkeit auszurichten. Schein und Wirklichkeit der Konditionen klaffen störend auseinander.

Daß es entgegen den Kabinettsbeschlüssen mit diesen Plänen auch 1978 noch nicht ernst werden wird, ist der steigenden Opposition der Eisenbahner- und Postgewerkschaft GdED und DPG zuzuschreiben. In Protestversammlungen, Großkundgebungen und Flugblattaktionen konnten sie der SPD-Fraktion im Bundestag eine einjährige Überlegungspause abringen. Herbert Wehners politisches Gespür bewegte mit einem Fingerzeig mehr, als jahrelange Beratungen und Intrigen einer Ministerialtechnokratie zu verkleistern vermochten. Ob und in welchen Nuancierungen dabei die DGB-Vorstellungen, die Busse öffentlich-rechtlich zu vereinen², übernommen werden, oder ob bisherige öffentliche Wirtschaft doch noch „mit beschränkter Haftung“ vermarktet wird, können erst die weiteren Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Regierung und die Haltung der SPD-Fraktion zeigen. Viel Hoffnung richtet sich auf die Sozialdemokraten im Parlament — an die Opposition wird solche Erwartung erst gar nicht gestellt.

Der Kampf um die öffentliche statt einer privat-rechtlichen Gesellschaftsform der Omnibusse hat in letzter Zeit exemplarischen Charakter angenommen. Nicht länger geht es isoliert um Bahnbusse oder zur „United Parcel“ wandernde Postpakete - vielmehr sind alle öffentlichen Dienstleistungen quantitativ und qualitativ gefährdet, der ganze gewerkschaftlich er-

1 Kabinettsbeschlüsse vom 28. Mai 1975, 27. April 1977 und 14. Juni 1978.

2 Antrag 117 der ÖTV/GdED zur Verkehrspolitik, Hamburg 1975; Antrag 117 der GdED/ÖTV zur Verkehrspolitik, Hamburg 1978; Antrag 119 der GdED/DPG zu den Busdiensten von Bahn und Post, Hamburg 1978.

kämpfte Sozialstandard ist im öffentlichen Bereich im Gefolge der Wirtschaftskrise zur Disposition gestellt. Der öffentliche Kleingut- und Expresßgutverkehr wie die Werkstätten und Baudienste bei Bahn und Post, viele Dienstleistungen von der Reinigung über die Müllabfuhr, den Kliniken bis zu Schulen sind dreifach gefährdet: im selten kostendeckenden Preis, in der Qualität für die Nutzer, im Sozialstandard der Beschäftigten dazu. Rentabilität der Leistung, Verdünnung des Angebots qua „marktgerechtes“ Verhalten, und Niedriglöhne wie Höchst-arbeitszeiten wären freilich Korrelate, die Sozialstaatlichkeit auf der Strecke ließen. Mit ihren Aktionen verteidigen so Eisenbahner und Postler heute ihren Service- und Sozialstandard, der falls verloren, morgen umfassend auch in der Privatwirtschaft demontiert werden könnte. Um die Alternativen zu objektivieren, gab der Verkehrsminister die Marsch- und Protestroute den Betroffenen gleich schwarz auf weiß: Er verfolge mit den GmbH „natürlich die Absicht, die wesentlich höheren Lohn- und Lohnnebenkosten im öffentlichen Dienst. . . zu drücken“³.

Zu fragen ist, welchen ökonomischen Stellenwert die Busdienste von Bahn und Post haben; worin der wachsende Widerstand der Betroffenen wesentlich gründet; zu erörtern ist, welche Alternativen GdED, DPG und DGB dagegensetzen.

Von den im Nahverkehr der Bahn gefahrenen Personen und Leistungen entfallen etwa ein Drittel bzw. ein Sechstel auf Omnibusse, deren Netz im Zuge der Schienenrationalisierung auf weit über 100 000 Kilometer - das Vierfache der Schiene - ausgedehnt worden ist. Allein nach ökonomischen Kriterien handelt es sich um einen konstitutiven Teil des Bahnunternehmens — eine nach Artikel 87 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich relevante Voraussetzung dafür, die Busse in keiner anderen Rechtsform als der unmittelbar öffentlich-rechtlichen zu betreiben⁴. Die mit positiven Wirtschaftlichkeitsziffern nicht gesegnete Bahn hatte in den letzten Jahren nur noch ihre Busdienste als lukrativen Betriebszweig vorzuweisen, von 1959 bis 1975 waren eine viertel Milliarde Mark erwirtschaftet — ein magnetisierender Ansatz dafür, diesen im Rationalisierungsprozeß der Bahn unabdingbaren Zweig in privat-rechtliche Formen zu wandeln.

Der Protest der Gewerkschafter vereint legitimes Eigeninteresse mit der Verteidigung sozialstaatlicher Normen. Ihre Alternative einer öffentlich-rechtlichen Busorganisation gibt dem Bund, was des Kaisers ist, und zieht mit der öffentlichen Verkehrsbedienung und dem gewerkschaftlichen Sozialstandard eine Barriere, jenseits derer rationalisierende Wirtschaftlichkeit in antigewerkschaftliche Sozialdemontage umschlüge, jenseits derer nicht länger Reform schlechter Wirklichkeit, sondern blanker Bankrott der Reform stünde.

These eins der Gewerkschaften: Privatrechtliche Busgesellschaften nach den Normen der Gewinnerzielung höhlen die öffentliche Verkehrsbedienung notwendigerweise aus, wandeln diese zwangsläufig in gewinnabhängige Betriebskriterien, verdünnen und verteuern damit dezentralisierte Gesellschaftsstrukturen ebenso wie sie Konzentrationstendenzen in Ballungsräumen verstärken — nach allen Erfahrungen im Ausland stimulieren sie weiteren Individualverkehr und dessen Infrastruktur. Was jenseits unsinniger Grenzkosten-Betrachtungen kaum haltbar ist: daß „das private Auto das billigste Verkehrsmittel“⁵ sei, wird just bei einem Betriebszweig wie dem Omnibus als indirekte Vorgabe durch die Hintertür wieder eingeführt. Der Gutachter des Verkehrsministers sekundierte der Gewerkschaft: „Ich kaufe nachher dem

3 Interview mit dem BMV, in: Frankfurter Rundschau, 14. Januar 1978.

4 Vgl. GdED, Verkehrswirtschaftliche Informationen, 20./21. Jg. 1977, 11 ff.

5 Interview mit dem BMV, in: Die Zeit, 20. Dez. 1974.

Staat die Regionalgesellschaft ab, dann ist sie ganz privat - natürlich nicht ich, aber im Prinzip."⁶

Lehrreich ist die Parallele zur britischen National Bus Company: Geschaffen als Dachgesellschaft regionaler Busunternehmen, verpflichtet, die Busdienste finanziell ausgeglichen zu betreiben und gleichwohl dazu nicht im Stande, legt sie seitdem Linie für Linie still und erhöht die Tarife kräftig - 1975 um 60 Prozent. Die Zahl der abgewanderten Passagiere kommentiert das Department of the Environment nur zynisch: „Fahrpreiserhöhungen bewirken in der Tat eine veränderte Anzahl beförderter Personen; es gibt Grund zur Annahme, daß der Rückgang vielmehr auf einen *Reiseverzicht* der Betroffenen denn auf ein Umsteigen auf den PKW zurückzuführen ist.“⁷ Da sollte nicht auch einer sozialliberalen Regierung billig sein, was Labour — objektiviert: den Verwertungsinteressen im Vereinigten Königreich — Rechtens ist? Bereits im Versuchsstadium war eine Bus-GmbH nur bereit, bestimmte Strecken zu bedienen und an die Schiene anzubinden, wenn dafür die Bahn zusätzliches Geld bezahle.⁸ Eine GmbH ist die klassische Form der Kapitalgesellschaft und keine uneigennützig Anstalt . . .

These zwei: Privat-rechtliche Gesellschaften schädigen in mehrfacher Weise öffentliche Interessen der Bundesbahn. Nicht nur, daß eigene öffentliche Buslinien anders als privat-rechtliche unschwer an die Schiene sich anbinden lassen; nicht nur, daß eigene Linien sogenannte Schienenparallelverkehre optimieren und ruinöse Konkurrenz unterbinden können; privat-rechtliche Busse dürften nur ein einseitiges, immanent gewinnabhängiges Interesse haben, stillzulegende Strecken des Schienen-Personennahverkehrs zu übernehmen: zu Preisen, zu denen auch Schienenbetrieb wohl sich gelohnt hätte. Allemal sind sie nicht in der Lage, die im direkten Bahnverbund möglichen Tariffdifferenzierungen anzubieten. Selbst die Unternehmensberatung Knight-Wegenstein kann sich „nicht vorstellen, wie die Zukunft dieses Unternehmens ohne den Bus positiv gestaltet werden kann.“⁹

Einem Unternehmen wie der im technologischen Umstrukturierungsprozeß befindlichen Bahn das zweite Bein „Omnibus“ zu amputieren in einer Phase, in der sie sich anschickt, ihr Gewicht im Personenverkehr vom ersten just aufs zweite zu verlagern, bedeutet das Ende dieser Verkehre im Bahnbetrieb. Unternehmenspolitisch noch schlimmer: die Erträge fielen auf Null, nicht aber die Kosten. Nicht alle dann berufslosen Fahrer könnten umgeschult werden, hätten auch schon produktive Arbeit. Auch hohe Sachkosten blieben hängen, weil von Bussen entblößte Werkstätten gleichwohl für andere Leistungen - wie Container oder Zustellfahrzeuge zum Beispiel — vonnöten blieben. Falsch wäre freilich, den Initiatoren der Pläne Schildbürgerstreiche zu unterstellen. Was aus der Sicht des öffentlichen Betriebes irrational erscheint, hat sicher hohe „Rationalität“ im Interessenverbund der Kapitalverwertung. So sind an der amerikanischen Westküste private Buslinien von Strohmännern nur deshalb aufgekauft worden, um sie stillzulegen und einer Branche der Individualverkehrsmittel zu besseren Umsätzen zu verhelfen - Privatisierung als Marketing, Aufkauf als nackte Werbungskosten eines Konzerns.

These drei: Der Bund, der von der Regionalisierung seiner Busse zuvorderst eine Haushaltsentlastung sich erhofft hatte, weil er nach der Umstellung der jetzt hoch subventionierten Schienenpersonennahverkehre auf Omnibusse dafür künftig nicht mehr aufzukommen hätte, sieht diesen Wunsch in weite Ferne gerückt: die durch Ausgliederung bei Bahn und Post anfal-

6 Willy Wegenstein, Gespräch mit der GdED, 26. Sept. 1975.

7 Department of the Environment, Consultation Document on Transport Policy, 13. April 1976; zitiert nach National Union of Railwaymen: „A POLICY FOR TRANSPORT“, London 1976 - Sperrung nicht im Original.

8 DB, Erfahrungsbericht über die Erprobungsphase, 23. Mai 1977.

9 Knight-Wegenstein, Antworten an den DB-Vorstand zum Bahnbusproblem, 7. Okt. 1975.

lenden Restkosten erreichten derartige Ausmaße, daß sie in keinem Verhältnis stünden zu den programmierten Einsparungen in den neuen Gesellschaften. Exemplarisch bliebe auch hier, daß der Bund Restkosten qua sozialisierte Verluste in der Größenordnung um die 2 Mrd. Mark übernehme¹⁰, um den privat-rechtlichen Busgesellschaften zu einer passablen Rendite zu verhelfen. Das könnte des Guten zuviel sein.

These vier und zentraler Punkt der engeren gewerkschaftlichen Opposition: Privatrechtliche Busgesellschaften sollen nach den Buchstaben der Verträge¹¹ und den Worten des Verkehrsministers¹² die Lohn- und Sozialbedingungen der Beschäftigten „drücken“. Drei Viertel aller im öffentlichen Personenverkehr gefahrenen Leistungen werden freilich zu vergleichbaren Löhnen und Arbeitsbedingungen der GdED, DPG und ÖTV bezahlt - diese wie die 40-Stunden-Woche sind der gewerkschaftliche Standard im öffentlichen Personenverkehr des Landes. Die Bahnbusse haben dabei belegt, daß bei repräsentativerer Linienwahl als bei der Post mit dem gewerkschaftlichen Sozialstandard durchaus kleine Überschüsse eingefahren - und dennoch gemeinwirtschaftliche Leistungen geboten werden können.

Die von den Bus-GmbH avisierten Löhne und Arbeitszeiten stünden hingegen am Ende des westdeutschen Sozialfächers. Lohn- und Lohnnebenkosten einer Testregion lagen 1977 um achtunddreißig Prozent unter jenen der Bahn¹³; die Arbeitszeit in einer Testregion basierte auf der 44-Stunden-Woche - Überstunden waren vereinbart und in die Dienstpläne vorab eingebaut.¹⁴ 60 Wochenstunden sind zugelassen - die Alltagspraxis im gewerkschaftlich wenig organisierten Familienbetrieb, für manche Arbeitnehmer der erzwungene materielle Ausgleich für Niedriglohn. Nach Angaben des BVM lagen bei der Kraftverkehr-GmbH Städte die Grundlöhne um 31 Prozent und die Gesamtlöhne gar um 52 Prozent unter den Sätzen der Bundesbahn¹⁵, Indiz für den bei der KVG Städte unter allen Busdiensten denn auch besten Kostendeckungsgrad.¹⁵

Nach Regierungsversprechen blieben die bisherigen Bahn- und Postpersonale insofern lohngesichert, als die GmbH zwar nur Niedriglöhne zahle, die Mütter Bahn und Post aber die verbleibende Differenz subventionieren. Die tatsächlichen Beschlüsse von Bahn, Post und Verkehrsministerium dekretieren freilich, daß sie teure Eisenbahner und Postler in den neuen Gesellschaften nicht lange wollten: „Das bei der Gründung von Gesellschaften vorhandene Fahrpersonal von Bundesbahn und Bundespost wird im Wege der Dienstleistungüberlassung auslaufend beschäftigt, es sei denn, daß es . . . mit allen rechtlichen und finanziellen Auswirkungen“ — d. h. nackten Niedriglöhnen und Höchstarbeitszeiten — „zu den Gesellschaften überwechseln möchte“¹⁷. „Friß oder stirb“ als Variante des ökonomischen Zwanges, entweder als Busfahrer berufslos zu werden oder statt des erkämpften 100%igen Lohnes bei 40 Wochenstunden notgedrungen mit bis zu 60 Stunden einen 70 %igen Lohn anfänglich hinzunehmen. Die Gewerkschaft verurteilt solchen Grundsatz und exkommuniziert die Initiatoren sozialen Rückschritts: „Wer 30 bis 38 Prozent weniger Lohn durchpauken will, der stellt sich bewußt auf das Niveau der Nicht-Organisierten, . . . der verhält sich gewerkschaftsfeindlich.“¹⁸

10 BVM/BMP, Organisationsformen für die Zusammenführung der Omnibusdienste des Bundes, 10. Februar 1978.

11 Generalvertrag; Dienstleistungüberlassungsvertrag; Abgeltungsvereinbarung.

12 Interview mit dem BMV, in: Frankfurter Rundschau, 14. Januar 1978.

13 BVM, Gespräch mit der GdED, 23. Februar 1978.

14 Anhörverfahren des BVM, 25. Oktober 1977.

15 BVM/BMP, Organisationsformen für die Zusammenführung der Omnibusdienste des Bundes, 10. Februar 1978.

16 Vorlage Wirtschaftskabinetts, 10. März 1978.

17 „Beschlussausschuß“ BVM/BMP/DB, Ergebnisprotokoll, 12. Sept. 1977.

18 Heinz Frieser, Großkundgebung Köln, 5. März 1978.

DPG und GdED propagieren statt dessen eine Omnibus-Betriebsgemeinschaft von Bahn und Post, die alle legitimen Ziele einer Zusammenführung verschwisterter Betriebszweige zweier Bundesunternehmen erreicht, die Nachteile und Gefahren des GmbH-Modells aber vorweg ausschließt. Ziel einer Omnibus-Betriebsgemeinschaft - eines Verkehrs-, Kosten- und Ertragspools beider Dienste soll es sein, „die Bahn- und Postbusse zusammenzuführen; dabei Rationalisierungsreserven auszuschöpfen; damit das Verkehrsangebot wirtschaftlich zu organisieren und es dem Kunden dennoch nicht abzubauen. Ziel unseres Vorschlags ist es freilich, . . . den erkämpften Einkommens- und Arbeitszeitstandard gar zu drücken.“¹⁹ Den widerlegten Einwand des Verkehrsministers, eine vom Regierungsgutachter selber erörterte Betriebsgemeinschaft²⁰ sei nicht länger mit dem Haushaltsrecht vereinbar²¹, wischt die CDU/CSU-Fraktion bündig vom Tisch: dann müsse die Bundeshaushaltsordnung erneut novelliert werden, um Bundesunternehmen im Rationalisierungsprozeß einen Ertragspool zu ermöglichen²².

Das gewerkschaftlich wichtigste Zwischenergebnis zu guter Letzt: Die Busse von Bahn und Post wären privat-rechtlich längst ausgegliedert, hätten nicht Eisenbahner- und Postgewerkschafter allseits sich zusammengetan und ihre Interessen gemeinsam vertreten. Gute Beispiele machen Schule — Parallelen auf anderen öffentlichen Sektoren werden folgen. ÖTV, DPG und GdED agieren heute gegen die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen als solche.²³ Der Bund, bekräftigte der DGB 1975 und 1978, dürfe sich des öffentlichen Personennahverkehrs nicht entziehen. Mit weniger öffentlicher Wirtschaft als heute wäre Sozialstaatlichkeit bald nur noch Verfassungsanspruch statt jenes gute Stückchen sozialer Wirklichkeit, Maßstab auch dafür, was im gewerkschaftlichen Selbstverständnis nicht „Privileg“, sondern Grund- und Sozialrecht ist: eine dauerhafte Beschäftigung zu zeitgemäßen Sozialbedingungen, mit aufrechtem Gang der „auf dem Bock“ geplagten Kollegen. Das gibt dem Kampf der Eisenbahner und Postler Beispielhaftigkeit jenseits der roten und gelben Busse: praktische Solidarität für kommende Zeiten.

Rudolf Hofmann, Sekretär des Vorsitzenden der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

Untersuchung: Einsatz der neuen Technik in der Text- und Datenerfassung und -Verarbeitung*

Betriebliche Erfahrungen und Interessenvertretung der Arbeitnehmer

Die Untersuchung wurde im Auftrag des Projekts „Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer als Gegenstand der Hochschulforschung“, Universität Bielefeld, angefertigt, das vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft gefördert wird. Ziel dieses Projekts ist es, Bedingungen und Strategien aufzuzeigen, wie Arbeitnehmerinteressen stärker in

19 GdED, Vorteile einer „Omnibusbetriebsgesellschaft“ von Bahn und Post, Febr. 1978.

20 McKinsey & Company, Neuordnung der Busdienste von DB und DBP, Endbericht, 21. April 1975.

21 BVM, Gespräch mit der GdED, 23. Februar 1978.

22 CDU/CSU-Fraktionsvorstand, Gespräch mit der GdED, 9. März 1978.

23 Vgl. Hartmut Tofaute, Zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen. Eine gemeinsame Veröffentlichung der DPG, GdED und ÖTV, Frankfurt/Stuttgart 1977. Vgl. die Anträge 269 und 270 der ÖTV und GdED gegen Privatisierungstendenzen, Hamburg 1978.

* Es handelt sich bei diesem Text um Auszüge aus einer längeren Abhandlung, in denen die Probleme von Solidarität bei Rationalisierungsprozessen besonders deutlich werden.

die Hochschulforschung einbezogen werden können. U. a. am Beispiel der Auswirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen durch Einführung neuer Technologien in der Text- und Datenverarbeitung sollen in Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Gewerkschaften Forschungsdefizite im Interesse der betroffenen Kollegen aufgezeigt und deren wissenschaftliche Bearbeitung angeregt und unterstützt werden. Eine der Grundlagen dieser Arbeit ist diese Untersuchung.

Sicher ist die Einführung der neuen Technik im Druckzentrum Stuttgart-Möhringen kein „typischer Fall“: Statt der hier in einem Zuge durchgeführten Umstellung wurde und wird in anderen Betrieben der Druckindustrie der Einsatz elektronischer Textverarbeitungssysteme eher schrittweise vorgenommen. Nicht immer ist mit dieser Umstellung der Zusammenschluß mehrerer Betriebe verbunden. Trotzdem ist dieses Beispiel von Interesse, weil sich Veränderungen in der Arbeitssituation der Kollegen und in der betrieblichen Interessenvertretung z. T. sehr scharf abzeichnen und so zur Klärung möglicher Probleme der Arbeitnehmer in anderen Betrieben beitragen können.

1. Beschreibung des

Projekts Die Problemlage

Die wirtschaftliche und politische Entwicklung hat zur Folge, daß innerhalb der Betriebe die Verhaltensweisen der Kollegen * gekennzeichnet sind durch Unsicherheit, Angst vor den Folgen der Rationalisierung und Angst vor der Arbeitslosigkeit. Dies bewirkt, daß Duckmäsertum und Leisetreten innerhalb der Betriebe um sich greifen. Gerade im Druckbereich wurden und werden Arbeiter und Angestellte durch die sprunghaft verlaufende Technisierung und Rationalisierung verunsichert und die Angst erzeugt, diesen Veränderungen nicht gewachsen zu sein und dadurch den Arbeitsplatz zu verlieren. Das Verhältnis der Kollegen zueinander ist gekennzeichnet durch eine äußerst scharfe Konkurrenz untereinander. Es geht innerhalb dieser Konkurrenz nicht nur um Pfennige; es geht um den Arbeitsplatz, um den Posten des Abteilungsleiters, um den Posten des Schichtführers. Kollegen, die keinen Ausbildungsabschluß haben, werden von den Facharbeitern als „Hilfsarbeiter“ und „Tippsen“ herabgesetzt.

In der Mehrheit besteht Unwissenheit über den Inhalt gewerkschaftlicher Solidarität, über die Perspektiven und Möglichkeiten solidarischen Verhaltens. Dort, wo gestreikt wurde oder betriebliche Aktionen durchgeführt wurden, war man zwar punktuell bereit, solidarisches Verhalten zu entwickeln und zu praktizieren, allerdings meist ohne grundlegend die Notwendigkeit eines gewerkschaftlichen solidarischen Verhaltens für sich selbst einzusehen. Wären diese Notwendigkeit und die inhaltlichen Probleme begriffen, könnten sich die durch die herrschenden Verhältnisse hervorgerufenen Aggressionen nicht immer wieder auf Frauen, Ausländer, Jugendliche, Alte und Leistungsschwächere richten.

Aufgrund dieser Situation scheint die Frage berechtigt, ob der bisherige Ansatzpunkt für die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb und die Bildungsarbeit nicht an den meisten Kollegen vorbeigehen. Dabei wird hauptsächlich versucht, die betrieblichen Konflikte aufzugreifen und klarzumachen, daß ein unvereinbarer Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit besteht. Daraus wird die Notwendigkeit einer organisierten Gegenmacht der Arbeiter und Angestellten zum Kapital — die Gewerkschaften — abgeleitet. Dies scheint für viele Kollegen eine abstrakte Notwendigkeit zu sein, die sie unter den realen betrieblichen Bedingungen nicht vorfinden. Auch sind die positiven Erfahrungen der Kollegen mit der Gewerkschaft und Erfolgserlebnisse von kollektiver Durchsetzung eigener Interessen meist schwach ausgeprägt. Was sie tagtäglich in den Betrieben, an den Arbeitsplätzen erleben, sind technische Veränderun-

* Unter Kollegen werden im folgenden die männlichen und weiblichen Arbeitenden verstanden.

gen, Veränderungen der betrieblichen Organisationsformen und die Art und Weise, wie produziert wird; sie erleben die Veränderungen der Technik und ihre Auswirkungen auf ihre eigene Situation.

Dieses Wissen und diesen Erfahrungsschatz der Kollegen machen sich die Unternehmer nutzbar, z. B. über das innerbetriebliche Vorschlagswesen oder indem sie die Kollegen eigene Arbeitsformen und Kooperationsformen zur Aufrechterhaltung des Produktionsprozesses entwickeln lassen. In der gewerkschaftlichen Arbeit wurde dieser Erfahrungsschatz der Kollegen bisher kaum genutzt, um daran die Entwicklung des Produktionsprozesses mit den Kollegen aufzuarbeiten und ihnen zu ermöglichen, ihre Einzelerfahrungen und verschiedenen Interessen in ihrem allgemeinen Zusammenhang zu erkennen. Die konkrete Aufarbeitung der betrieblichen Erfahrungen mit den technischen Veränderungen und die Auswirkungen auf die Arbeitsanforderungen und -bedingungen setzt die Kollegen erst in die Lage, Zusammenhänge und Perspektiven zu erkennen, die in ihrer betrieblichen Praxis umsetzbar sind und auch sichtbare reale Veränderungen bewirken.

Das Wissen über die allgemeine Veränderungsrichtung des Arbeitsprozesses und die konkreten betrieblichen Bedingungen bringt den Kollegen auch eine Position der Stärke zurück, die bisher hauptsächlich gefühlsmäßig zustande kam (Arbeiter stehen zusammen, weil sie alle gemeinsam Hand anlegen). Dieser wichtige gefühlsmäßige Zusammenhalt bricht zunächst zusammen, wenn mit fortschreitender Entwicklung des Arbeitsprozesses die handwerklichen Tätigkeiten immer mehr verschwinden.

Ausgangspunkt und Vorphase der Zusammenarbeit

Auf dieser Grundlage und mit diesen Vorstellungen begannen ein paar Kollegen aus dem Druckbereich (Kollegen aus den Betrieben und Studenten), die Veränderung des Arbeitsprozesses im Zusammenhang mit der Betriebs- und Produktionsumstellung im Verlags- und Druckzentrum aufzuarbeiten. Ausgangspunkt einer weiterführenden Kooperation waren Bildungsoberte-Lehrgänge, die der DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg durchführte. An einem dieser Lehrgänge soll beispielhaft der Beginn des Kooperationsprozesses geschildert werden.

In diesem Lehrgang wurde von ausführlichen Erfahrungsberichten der Kollegen ausgegangen, die sich an folgenden Gesichtspunkten orientierten: Beschreibung des Arbeitsplatzes; Tätigkeit / Veränderungen; Entlohnung / Lohnformen; Beschäftigtenstruktur; Qualifikationsstruktur; gewerkschaftliche Aktivität / Organisationsgrad; Betriebsrat — Vertrauensleute — Betriebsgruppe; Verhalten der Kollegen.

Die Problematik der Rationalisierung stand in den meisten Berichten der Kollegen im Mittelpunkt. 2 Kollegen aus Zeitungsbetrieben in Stuttgart („Stuttgarter Zeitung“, „Stuttgarter Wochenblatt“) berichteten ausführlich über die Rationalisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Neubau des Verlags- und Druckzentrums Stuttgart und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten.

In der Diskussion stellte sich heraus, daß beide Kollegen die Personalplanung der Geschäftsleitung, die von einer Personalreduzierung von 700 auf 300 ausging, als objektives Datum betrachteten. Sie verlegten von vornherein ihre Aktivitäten darauf, im Sozialplan möglichst viel für die arbeitslos werdenden Kollegen herauszuholen. Die Hilflosigkeit gegenüber der realen technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung drückte sich in Vorstellungen aus, die darin bestanden, mit allen Mitteln an den bestehenden Verhältnissen festzuhalten (z. B. Aufrechterhalten der bestehenden Lohngruppen, obwohl Handsetzer und Maschinensetzer gleiche Tätigkeiten verrichten). Dieser Haltung gegenüber den technischen und ar-

beitsorganisatorischen Veränderungen liegt die übliche Argumentation bezüglich Rationalisierungsprozessen zugrunde: Rationalisierung hat *automatisch* Arbeitsplatz-Verlust zur Folge.

In dieser Argumentation tauchten der Betriebsrat und die Gewerkschaft als Einflußfaktoren nicht auf. In den Praxisberichten der Kollegen hat sich dies darin gezeigt, daß der Betriebsrat keinen Einfluß auf die Personalreduzierung nimmt, sondern das Mitbestimmungsrecht bei Entlassungen dazu verwendet, eine soziale Auswahl zu treffen.

Diese Vorstellungen und Verhaltensweisen der Kollegen wurden nicht ungeprüft akzeptiert. Die Diskussion darüber bestimmte so den weiteren Verlauf des Seminars. Als Gegenposition wurde formuliert, daß die tatsächlichen Veränderungen der Bedingungen für die Reproduktion der Arbeitskraft - die Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen, Belastungen und die Lohnstruktur - nicht objektiv durch die Technik vorgegeben sind, sondern sich erst im Prozeß der Auseinandersetzung herstellen. Es wurde klar, daß für die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung daher eine detaillierte Analyse der in den Vordergrund getretenen Problembereiche wie Zahl der Arbeitsplätze (Personalplanung), Tätigkeiten und Qualifikation, Arbeitsbelastung, Lohnstruktur und Lohnformen, notwendig ist.

Aus dem gegebenen Informationsstand entwickelte sich auf dem Lehrgang eine Art „Betriebsanalyse“, in der ansatzweise der frühere und jetzige Arbeitsablauf einander gegenübergestellt wurden, die Veränderungen der Tätigkeitsbereiche, Qualifikationsmerkmale und Entlohnungsgrundlagen untersucht und darin vage Möglichkeiten für eine begründbare alternative Personalplanung sichtbar wurden. Die Kollegen waren daran interessiert, über das Seminar hinaus eine weitere Aufarbeitung zu organisieren. So entstand eine Gruppe*, die sich zum Ziel setzte, in diesem Betrieb die Entwicklung einer gewerkschaftlichen Konzeption auf der Grundlage der veränderten Bedingungen der Technik und der Arbeitsorganisation einzuleiten, zu verbreiten und durchzusetzen.

Auf einer Wochenend-Tagung mit Kollegen aus verschiedenen Zeitungsbetrieben im Großraum Stuttgart diskutierten wir die Erfahrungen mit der Einführung der neuen Technik. Im Vordergrund standen dabei der Personalabbau, die schlechten Arbeitsbedingungen, die lückenhafte Umschulung und alle Probleme, die sich auf Tätigkeiten, Qualifikation und Lohn bezogen. (Die Geschäftsleitung versucht, durch Schematisierung der Tätigkeiten den Arbeitsprozeß aufzuspalten, in Tätigkeitsbereiche mit wenig qualifizierten Tätigkeiten und Facharbeiten; der Maschinensetzerlohn wurde abgesichert - dennoch gibt es Lohnunterschiede durch Zulagen.)

Bevor nun gleich Schlüsse aus den erfaßten Erfahrungen gezogen werden, wurde es für notwendig gefunden, die neuen Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen und ihre allgemeinen Entwicklungstendenzen im Rahmen von Automatisierungs- und Rationalisierungsprozessen genau zu diskutieren. Aus den Tätigkeitsbeschreibungen der Kollegen, die an den neuen Arbeitsplätzen (Bildschirmgeräte, Lichtsetzanlage) beschäftigt sind, arbeiteten wir als veränderte Anforderungen heraus: Schriftbeherrschung, Arbeitsgeschwindigkeit und Übersicht, Eingriffe in das System, Streß und Nervenbelastung durch die ungewohnte Technik, Vorstellungsvermögen in bezug auf das Produkt, Konzentration, Gewissenhaftigkeit, neue Kontroll- und Überwachungsfunktionen.

Als wesentliche Veränderungen hielten wir in der Diskussion fest: die Verschiebung des Qualifikationsbildes in Richtung auf neue, abstrakte Tätigkeiten, auch wenn frühere Qualifikationen noch eine Rolle spielen, den enormen Streß durch die Bildschirmarbeit, die große

* Die Gruppe setzte sich zusammen aus Setzern, Druckern, Korrektoren, einem Diplom-Physiker, früher als Aushilfskraft bei der „Stuttgarter Zeitung“ beschäftigt, und Helmut Bürger, einem der Verfasser, damals Student.

Konzentration und nervliche Belastung — diese ist keine Routinefrage, sondern hängt mit ungenügender Umschulung und den totalen Kontrollmöglichkeiten der Arbeit durch das Rechenzentrum zusammen, was zu Unsicherheit führt.

Als Ursachen für den Streß erkannten wir: schlechte Umschulung, unzureichende EDV-Kenntnisse, Arbeitshetze wegen Produktionsausweitung, schlechte Arbeitsbedingungen, technische Mängel, zuwenig Leute, psychische und physische Anstrengung.

Insgesamt schien uns die Arbeit entfremdeter zu sein als zuvor: Die Arbeitsteilung war viel größer geworden, der Bezug zur Arbeit und zum Produkt hatte sich gelockert. Ein Erfolgserlebnis wollte sich nicht mehr einstellen, die Identifikation mit der Arbeit war erschwert. Der kollegiale Zusammenhang, die Solidarität drohte verlorenzugehen.

Bei diesem Stand der Diskussion breitete sich im Seminar eine resignative Stimmung aus, die sich darin ausdrückte, daß die früheren handwerklichen Tätigkeiten zurückgesehen wurden. Diese Haltung gegenüber technischen Veränderungen ist oft festzustellen und führt dazu, daß die Kollegen die veränderten Anforderungen nicht als Qualifikation wahrnehmen und sich deshalb nicht positiv und gewerkschaftlich aktiv auf die Veränderungen beziehen können.

Am Schluß des Seminars wurden wichtige Aufträge für die weitere Arbeit beschlossen:

1. Exemplarische Erfassung und Untersuchung der Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmale im Verlags- und Druckzentrum als Grundlage für die Erarbeitung tarifpolitischer Konsequenzen,
2. Durchforsten des Tarifwerks nach Eingriffsmöglichkeiten auf rechtlicher und tarifrechtlicher Ebene, hinsichtlich der untersuchten Tätigkeits- und Qualifikationsveränderungen,
3. Vorbereitung eines weiteren Seminars im Herbst '77, regelmäßige Vertrauensleute-Sitzungen, eventuell Vorbereitung eines Seminars auf Landesbezirksebene.

Organisierung der kontinuierlichen Zusammenarbeit

Es war uns klar, daß diese Arbeit nicht ohne verbindliche Zusammenarbeit angegangen werden konnte. Deshalb wurde eine bezirkliche *Aufarbeitungsgruppe* gebildet; zusammengesetzt aus Kollegen des Verlags- und Druckzentrums, Kollegen aus anderen Druckbereichen, hauptamtliche Kollegen und wissenschaftlich ausgebildete Kollegen.

Die gestellte Aufgabe für die weitere Arbeit dieser Gruppe ist umfangreich und umfaßt zwei Phasen, erstens die Sammlung der Daten zur Betriebsanalyse des Verlags- und Druckzentrums (Tätigkeiten, Qualifikation, Arbeitsorganisation, Lohnstruktur, Personalplanung u. w. m.) und zweitens die Untersuchung der gesammelten Daten nach den Gesichtspunkten: Tätigkeitsmerkmale, Qualifikationsanforderungen als Grundlage für Lohnfindung, Personalplanung und rechtliche Durchsetzungsmöglichkeiten.

Diese Arbeit ist nicht ohne finanzielle Unterstützung zu leisten, da einerseits erhebliche Sachkosten auftreten, aber auch andererseits personelle Kosten für Mitarbeiter entstehen, die praktisch hauptamtlich die Arbeit begleiten. Trotzdem wird bereits als erster wichtiger Schritt mit der Sammlung der Daten begonnen. Die notwendigen Informationen werden beschafft durch den Betriebsrat (aus bereits vorliegenden Unterlagen), durch Bericht der aktiven Kollegen über ihren Tätigkeitsbereich und den Arbeitsablauf und durch eine vom Betriebsrat durchgeführte Fragebogenaktion, mit der alle Beschäftigten erreicht werden sollen.

Die Aufarbeitungsgruppe sieht diese Aktivitäten nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Informationsbeschaffung, sondern auch als Aktivierung der Betriebsrats-Arbeit und vor al-

lern hinsichtlich der Fragebogenaktion, die über eine Betriebsversammlung eingeleitet wird, als „belebendes“ Element der Vertrauensleute-Arbeit und als Moment der Einbeziehung und Aktivierung der Kollegen. Die praktische Umsetzung der in der Aufarbeitungsgruppe beschlossenen Schritte verlief allerdings schleppend, was teilweise auf betriebliche Handlungsbedingungen und teilweise auf Mängel in der Zusammenarbeit zwischen den Kollegen im Betrieb und „außenstehenden“ Kollegen zurückzuführen war.

Die Beschaffung der Unterlagen verzögerte sich laufend dadurch, daß Termine nicht wahrgenommen wurden oder das versprochene Material nicht vorlag. Diese Kommunikations- und Informationsebene zwischen Betriebsrat und einem Teil der Aufarbeitungsgruppe war offensichtlich zu unverbindlich, so daß die weiteren Schritte offiziell in der bezirklichen Aufarbeitungsgruppe beschlossen und die verantwortlichen Personen festgelegt wurden. So wurden die Kollegen des Verlags- und Druckzentrums darauf verpflichtet, als Teil der Betriebsanalyse die Berichte über ihren Tätigkeitsbereich und den Arbeitsablauf abzugeben, während meine Aufgabe darin bestand, auf der Grundlage der bestehenden Information die Fragenkomplexe für die Fragebogenaktion vorzubereiten.

Der Fragebogenentwurf wurde dann in der Aufarbeitungsgruppe diskutiert und während der Sitzung zur endgültigen Fassung verändert. Anschließend wurden die vom Betriebsrat einzuleitenden Schritte festgelegt:

- Beschluß des Betriebsrates über die Durchführung der Fragebogenaktion, Begründung und Erläuterung auf der Betriebsversammlung
- Betriebsrats-Beschluß über die Einladung eines Sachverständigen zur Betriebsversammlung, der zusätzlich zum Betriebsrat Probleme auch rechtlicher Art ansprechen kann
- Mitteilung der Beschlüsse an die Geschäftsleitung
- Durchführung der Betriebsversammlung
- Aktives Einsammeln (Diskussion mit den Kollegen) der Fragebogen durch Vertrauensleute und Betriebsrat innerhalb einer Woche
- Schicken der Fragebogen an mich zur Vorbereitung der gemeinsamen Auswertung in der Aufarbeitungsgruppe
- Die Vorbereitung der am Anfang November '77 stattfindenden Arbeitstagung über die Ergebnisse der bisherigen Aktivitäten seit der Arbeitstagung vom April '77 sollte dann gemeinsam in der Aufarbeitungsgruppe geleistet werden.

Zunächst wurde der Beschluß, den Sachverständigen einzuladen, nicht gefaßt und die Geschäftsleitung über die Fragebogenaktion nicht informiert, da die Betriebsrats-Kollegen, die nicht in der Aufarbeitungsgruppe mitarbeiten, nur wußten, daß eine Fragebogenaktion durchgeführt werden soll. Weiter waren sie nicht informiert worden. Da die Geschäftsleitung ihrerseits diesen Verfahrensfehler aufgriff und zusätzlich ein paar „unzulässige“ Formulierungen fand, konnten die Fragebogen nicht verteilt werden. Unter dem Druck der bevorstehenden Arbeitstagung wurden nur ca. 40 Fragebogen an bekannte Kollegen verteilt, wovon 20 zurückkamen und der vorläufigen Auswertung zugrunde liegen.

Zwischenbilanz

In dem hier als Beispiel herangezogenen *Bildungsobleute-Lehrgang* wurde die bisherige, kaum hinterfragte Praxis der Betriebsräte hinsichtlich Rationalisierungsprozessen in Frage gestellt. Dabei handeln die Kollegen in scheinbar objektiv vorgegebenen Bahnen. Bei Entlassungen wird aus sozialen Gründen widersprochen, um dadurch eine Entschädigung für den Kollegen herauszuholen. Die Personalreduzierung mit ihren Folgen wie Intensivierung der Arbeit wird durch diese soziale Auswahl nicht verhindert. Dies kann z. B. nur erfolgreich sein

mit einer Widerspruchsbegründung, die sich auf den Arbeitsprozeß und dessen Veränderungen bezieht, was eine Untersuchung der betrieblichen Prozesse voraussetzt. Um diese konkrete Untersuchungsarbeit anzugehen, bildeten wir, angeregt durch den vorangegangenen Lehrgang, eine relativ geschlossene Gruppe, in der wir intensiv die technische Entwicklung, die Tätigkeits- und Qualifikationsentwicklung und die Entlohnungsfrage analysierten.

Die daraufhin beschlossene verbindlichere Zusammenarbeit in der bezirklichen Aufarbeitungsgruppe sollte nun im Unterschied zur anfänglich arbeitenden Gruppe nicht nur Untersuchungsarbeit beinhalten, sondern durch die Einbeziehung der Kollegen im Betrieb, z. B. durch die geplante Fragebogenaktion, bereits praktische Gewerkschaftsarbeit einleiten. Bei dieser Fragebogenaktion, die im Mittelpunkt der Aktivitäten bis zum nächsten Bezirkskurs im November '77 stehen sollte, traten Schwierigkeiten auf, die sich nicht inhaltlich zeigten, z. B. an der Diskussion um den Fragebogen, sondern sich bei der praktischen Durchführung der Aktion bemerkbar machten. Wichtiger Bestandteil der Aktion sollte sein, daß sie auf einer Betriebsversammlung der Belegschaft vorgestellt und deren Bedeutung für die Betriebsratsarbeit erläutert wird. Zudem sollte nach dem Verteilen der Fragebogen beim Ausfüllen und Einsammeln noch mal mit den Kollegen in den Abteilungen über ihre Schwierigkeiten und Interessen diskutiert werden. Bis jetzt ist die Fragebogenaktion im geplanten Umfang noch nicht gelaufen. Diese Tatsache bezeichnet, daß dieser Aktion im Rahmen der alltäglichen, kurzfristig notwendigen Betriebsrats-Tätigkeiten ein geringerer Stellenwert zugemessen wird. Die kontinuierliche Arbeit in der Aufarbeitungsgruppe überlastet die Betriebsrats-Kollegen, obwohl sie diese Arbeit subjektiv wichtig finden, was zu ständigem Wechsel in der Gruppe führt.

Allgemein wird dabei deutlich, daß *einerseits* die längerfristig erkennbare Entwicklung und Perspektive in die alltägliche Betriebsrats-Arbeit stärker einzubringen ist, d. h. die allgemeinen Aussagen über Tätigkeits- und Qualifikationsveränderungen und Entlohnungsgrundlagen auf der Durchsetzungsebene des Betriebsrats formuliert werden müssen. *Andererseits* bedeutet dies aber, daß in die längerfristige Strategie verstärkt Vertrauensleute einzubeziehen sind, die durch die Betriebsräte-Praxis auf der rechtlichen Ebene nicht überlastet sind, also stärker in eine kontinuierliche gewerkschaftliche Arbeit einzubinden sind.

2. Konsequenzen

Veränderte Bedingungen und Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb — Handlungsbedingungen und -ebenen

Diese Veränderung in der Technik und Arbeitsorganisation einerseits und in den Verhaltensweisen der Kollegen andererseits, auf die die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung bisher kaum Einfluß nehmen konnte, setzen neue Bedingungen, aber auch Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute. Die Veränderungen des Arbeitsprozesses lassen sich dadurch charakterisieren, daß die individuellen handwerklichen Fertigkeiten und Fähigkeiten als erforderliches Arbeitsvermögen immer stärker zurückgehen. Allgemeinere Fähigkeiten wie: Überwachung der Maschinerie, Kooperationsbereitschaft, das Mitdenken im Produktionsablauf, Umgang mit der Maschinerie, mit Computern und mit Bildschirmen werden immer notwendiger zur Aufrechterhaltung des Produktionsprozesses.

Aus den Fragebogen und der Diskussion darüber auf dem Lehrgang im November '77 ergaben sich einige Aspekte, die als Bedingungen für eine gemeinsame Interessendurchsetzung berücksichtigt werden müssen: Ein wichtiger Problembereich, der sich auf gewerkschaftliches Handeln auswirkt, ist mit der Frage nach der Qualifikation und damit verbunden mit der

Frage der *Identifikation mit der Arbeit* angesprochen. Zunächst kann in den Fragebogen und in den Diskussionen mit Kollegen aus anderen Betrieben festgestellt werden, daß die Arbeitenden von ihrer bisherigen Erfahrung und ihren Tätigkeiten her, die veränderten Tätigkeiten und Anforderungen nicht als Qualifikation ansehen. Sie fühlen sich degradiert und dequalifiziert.

In den Fragebogen zeigt sich dies in Formulierungen wie: „Hilfsarbeiter eines unzulänglichen Systems, das den Menschen total verunsichert und physisch kaputtmacht“; „unter Umständen Offsetmontierer, das aber so klingt wie Hilfsarbeiter, sind wir's im Grunde jedoch nicht schon“? oder „Bildschirm-Ede“, „Fachhilfskraft“. Das Einspringen in anderen Tätigkeitsbereichen wird dementsprechend nicht als Qualifikation, sondern als Degradierung empfunden („Trottelt für fast alle Arbeitsbereiche“). Hierin drückt sich die Dequalifizierungsthese aus, ohne daß allgemeinere Qualifikationen, die ein kurzfristiges Anlernen und Einarbeiten in andere und veränderte Tätigkeiten erst ermöglichen, gesehen oder untersucht werden. Es konnte ja gerade im Verlags- und Druckzentrum gezeigt werden, daß die Kollegen die neuen Tätigkeiten nicht beherrschen, da die allgemeineren Qualifikationen nur unzureichend vermittelt wurden.

So besteht ein wesentlicher Problembereich aus den Schwierigkeiten im Umgang mit dem „System“. Die Arbeitenden beherrschen die Tätigkeiten an der EDV nicht, sie fühlen sich „systemabhängig“, was dazu führt, daß sie sich mit ihrer Arbeit nicht identifizieren können. Sie müssen entweder auf Weisung arbeiten oder bei der Arbeit improvisieren, was eine zusätzliche Belastung mit sich bringt. Die Folge davon sind Resignation, Angst und Unsicherheit. Resignation bedeutet: Ich tippe auf Anweisung den Text am Bildschirm ein, ansonsten kümmerge ich mich um nichts. Angst und Unsicherheit ist demgegenüber der Ausdruck davon, daß versucht wird, die Arbeit in den Griff zu bekommen. Beide Reaktionen auf die veränderten Bedingungen sind individuell und bieten daher keine gemeinsame Perspektive für gemeinsames Handeln. Gerade aufgrund der allgemeinen Unsicherheit und Angst konkurrieren die Kollegen um eine gute Bewertung ihrer Arbeit, die ihnen ermöglichen soll, aus der allgemeinen Austauschbarkeit herauszukommen und einen relativ sicheren Arbeitsplatz einzunehmen. Sie schwärzen sich z. B. gegenseitig bei den Redakteuren an („der macht am meisten Fehler“).

Die Betriebsveränderung (Einführung einer Technik, mit der bisher kaum Erfahrungen bestanden) und die veränderte Situation im Betriebsrat verschafften dem Betriebsrat nicht gerade eine leichte Position. In dieser Situation, in der Ungewißheit über die Auswirkungen der Veränderungen in qualifikatorischer und personalpolitischer Hinsicht herrschte, konnte der Betriebsrat in den Verhandlungen um den Interessenausgleich und Sozialplan gravierende Verschlechterungen verhindern. Es wurden dementsprechend Betriebsvereinbarungen abgeschlossen zur Ausgleiche finanzieller Nachteile durch die Betriebsänderung und zur Erhaltung der bestehenden Stundenlöhne bei Umsetzungsmaßnahmen. Diese Maßnahmen zur Besitzstandswahrung fanden auf der Verhandlungsebene Betriebsrat — Geschäftsleitung statt. Die Kollegen waren an diesem Prozeß kaum beteiligt.

Eine Aktivierung der Vertrauensleute ist in der momentanen Situation wichtig, da die Geschäftsleitung aufgrund der individuellen Verhaltensweisen innerhalb der Belegschaft, den Betriebsrat bei ihren Maßnahmen, z. B. zur Produktionsausweitung in Zusammenhang mit Arbeitszeitveränderungen, übergeht. Ziel der Vertrauensleute-Arbeit muß dementsprechend sein, die Interessen der Kollegen aufzunehmen, in einem gemeinsamen Diskussionsprozeß gemeinsame Forderungen aufzustellen und den Betriebsrat einzubeziehen, indem seine Möglichkeiten auf der rechtlichen Durchsetzungsebene ausgeschöpft werden. Die Aktivierung der Vertrauensleute-Arbeit bildet somit eine wichtige Bedingung für die Möglichkei-

ten kollektiver Aktivitäten, da einer Gewerkschafts-Arbeit, die ausschließlich auf Betriebsrats-Arbeit aufbaut, gesetzliche Grenzen gesetzt sind.

Ein weiterer Problembereich, der für kollektives Handeln berücksichtigt werden muß, ist die *Dauer und Lage der Arbeitszeit*. In der Zeitungsherstellung ergeben sich folgende Probleme: Schicht- und Nachtarbeit, Schichtpläne; Pausenregelungen und Überstunden. In diesen Fragen der Arbeitszeit sind sich die Kollegen meist selbst nicht einig. Entsprechend der eigenen Lebenssituation nehmen Kollegen enorme Belastungen durch Überstunden und Schichtarbeit in Kauf, um mehr Lohn zur Verfügung zu haben.

Der - verglichen mit anderen Produktionsbereichen - gute Verdienst wird hauptsächlich durch solche Belastungen erkaufte. Daß dies den Körper enorm belastet, die Gesundheit und damit den langfristigen Verkauf der Arbeitskraft gefährdet, wird dabei nicht gesehen und berücksichtigt. Gleichzeitig gibt dies Verhalten vieler Kollegen der Geschäftsleitung die Möglichkeit, die Produktion auszuweiten, ohne zusätzliches Personal einstellen zu müssen. Ein zusätzlicher Vorteil für die Geschäftsleitung ist die hohe Produktionsflexibilität bei gleichbleibendem Personalbestand. Die teilweise unterschiedlichen, subjektiven Interessen der Kollegen müssen bei gemeinsamen Aktivitäten berücksichtigt werden. Die Vertrauensleute-Arbeit bekommt hier eine wichtige Bedeutung.

Die allgemeine Unsicherheit in der Frage der *Entlohnung* bildet eine weitere Bedingung. Wir stellten bereits fest, daß zwar durch Betriebsvereinbarung der Maschinensetzerarif für alle Tätigkeiten an Maschinen, die zur Satzherstellung dienen, abgesichert wurde. Dabei werden aber die bisher gezahlten Zulagen nicht berührt. Die Geschäftsleitung hat daraufhin bei ehemaligen Handsetzern die Zulagen angerechnet und bei den Maschinensetzern weiterbezahlt. Die Drucker sind jetzt an unterster Stelle der Facharbeiterskala, obwohl sie sich an der Offset-Rotation neu qualifizieren mußten, zusätzlich Farbe drucken, höhere Konzentration aufbringen müssen und damit insgesamt mehr belastet sind. Sowohl das Zustandekommen als auch das Ausmaß der Lohnunterschiede ist — wie die Befragung der Kollegen ergab - unklar. Die meisten Kollegen empfinden diese Unterschiede als nicht berechtigt.

Diese undurchsichtige Situation ist sicherlich nicht förderlich für solidarisches Verhalten, zumal die Höhe des Lohns auch heute noch für die Kollegen eine starke Bedeutung für die Selbsteinschätzung hat und damit ein wunder Punkt sein kann, wenn es um Vertrauen und Solidarität geht. Die Entlohnung, wie sie momentan „nicht geregelt“ ist, steht also eher Gemeinsamkeiten entgegen.

Zusammenfassung

Die hier beschriebenen Veränderungen der Technik und Arbeitsorganisation sind nicht irgendwelche Veränderungen, wie sie alltäglich vorkommen, sondern sie charakterisieren den qualitativen Sprung von handwerklicher zu industrieller, automatisierter Produktionsweise, wie sie sich in allen Produktions- und Verwaltungsbereichen vollzieht.

Diese neue Entwicklungsstufe der Produktionsweise verändert die menschliche Arbeit grundlegend. Die Beziehungen der Kollegen zu der Arbeit, ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsprozeß haben sich wesentlich verändert.

Die Arbeitenden müssen sich erst auf die Veränderungen beziehen. Sie müssen ein Bewußtsein der Veränderungen am Arbeitsplatz und des gesamten Arbeitsprozesses entwickeln.

Dies ist eine wichtige Voraussetzung für kollektives Handeln.

Helmut Bürger, Projekt Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer als Gegenstand der Hochschulforschung, Universität Bielefeld