

## TAGUNGEN

### Automation und Angestellte — Bundestagung des DGB

Seit mehr als zehn Jahren beschäftigen sich Experten des *Deutschen Gewerkschaftsbundes* mit den möglichen sozialen Konsequenzen des technischen Fortschritts, einer dynamischen Entwicklung, die sich heute insbesondere in der Form der Automation durchzusetzen beginnt. Vor allem die *IG Metall* war es, die auf diesem Gebiet Pionierarbeit leistete. Mit ihrer zweiten Internationalen Automationstagung im Frühjahr 1965 in Oberhausen gab sie ein Beispiel, das zwar weltweite Beachtung fand, in der Bundesrepublik jedoch bei der damaligen, auch in dieser Lage erschreckend passiven Regierung und den leitenden Herren der Arbeitgeberverbände ohne nachhaltiges Echo blieb. In diesen Kreisen herrschte nach wie vor die Meinung, alles regele sich am besten, wenn man der Entwicklung freien Lauf ließe. Diese Haltung gegenüber der dynamischen Entwicklung moderner Verfahrensweisen in Produktion und Verwaltung zeitigt schon nachteilige Folgen. So stek-

ken hierzulande beispielsweise die Forschungen über zukunftsorientierte Berufsausbildung, Arbeitsmarktanpassung und mögliche soziale Folgen der Automation noch in den Kinderschuhen. Alle beschwörenden Appelle des DGB, dieser Misere möglichst bald wirksam zu begegnen, fruchteten bislang wenig. Allzu langsam werden erste kleine Schritte gewagt.

So stellte sich die Situation dar, als Anfang Dezember 1966 der DGB in Bonn seine Bundestagung „Automation und Angestellte“ durchführte. Über 500 Vertreter der in den DGB-Gewerkschaften organisierten Angestellten berieten hier in vier Arbeitsgruppen wichtige Fragen der technischen Entwicklung und der daraus resultierenden Situation der Angestellten. Behandelt wurden die Themen: Gehalt und Aufstieg; Personelle Veränderungen; Veränderung der Arbeitsanforderung und Tätigkeitsstrukturen; Information und Mitwirkung. Als Grundlage der Diskussionen dienten Untersuchungen, die wissenschaftliche Berater für diese Automationstagung erarbeitet hatten.

Die Ergebnisse der Beratungen überraschten nicht; aber sie faßten sehr präzise zusammen, wie sich gegenwärtig die Situation darstellt. So ergaben sie damals, daß wegen technisch-organisatorischer Veränderungen bislang in der Bundesrepublik nur selten Angestellte entlassen werden mußten. Die bisher günstige konjunkturelle Situation trug dazu bei, ebenso wie die von den Gewerkschaften durchgesetzten Arbeitszeitverkürzungen und Urlaubsverlängerungen. Jetzt allerdings mehren sich die Anzeichen, daß es auch bei den Angestellten zu Freisetzungen kommt; betroffen davon dürften insbesondere weibliche und ältere Angestellte sein.

Verantwortung und Weisungsbefugnis werden zunehmend zentralisiert. Dadurch verringern sich die Aufstiegchancen der Angestellten in mittleren Positionen. Wer künftig in der Hierarchie „oben“ sein möchte, der wird eine sehr qualifizierte Grundausbildung nachweisen müssen und sich systematisch weiterzubilden haben. Setzt zudem dieser Aufstieg nicht relativ früh ein, wird der Anschluß verpaßt. Kaum mehr eine Chance, beruflich aufzusteigen, dürften vor allem die Mehrzahl der weiblichen Angestellten und der älteren Angestellten mit traditionellen Sachbearbeiterfunktionen haben.

Es zeichnet sich ab, daß die neue technisch-organisatorische Entwicklung Personaleinsparungen in größerem Umfang besonders bei verhältnismäßig einfachen Tätigkeiten in Büro und Verwaltung ermöglicht. Einseitige und eintönige hohe nervliche Belastungen werden die verbleibenden Tätigkeiten in diesem Bereich erschweren.

In der betrieblichen Praxis fehlt es vor allem noch an der ausreichenden Information der Angestellten vor und während notwendiger

Umstellungen. Das gilt vielfach auch für die Angestelltenvertreter in den Betriebs- und Personalräten. Hinzu kommt, daß sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch das Personalvertretungsgesetz Mitbestimmungsbefugnisse der Arbeitnehmervertreter für den Bereich „technischer Fortschritt“ ausdrücklich ver-

### *Zehn gewerkschaftliche Thesen*

Zu dem wichtigen Fragenkomplex „Gehalt und Aufstieg“ formulierten die Delegierten im Arbeitskreis 1 die folgenden zehn Thesen, die zusammenfassen, was den Gewerkschaften auf diesem Gebiet besonders vordringlich erscheint:

1. Die Befürchtungen eines großen Teils der Angestellten, als Folge der organisatorischen und technischen Entwicklung vor der Gefahr relativer oder absoluter Gehaltseinbußen zu stehen, sind durchaus begründet.
2. Die Mehrzahl der von solchen Einkommensverlusten bedrohten Angestellten kann sich mit individuellen Mitteln gegen diese Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz nur unzureichend oder gar nicht zur Wehr setzen.
3. Zu ihrem Schutz sind deshalb kollektivrechtliche Einkommens- und Statussicherungen erforderlich.
4. Diese Sicherungen in Form von Gehalts- und Statusgarantien bei Umsetzungen oder Veränderungen am Arbeitsplatz, Ausgleichszahlungen bei unvermeidbaren Entlassungen oder langfristigen, nicht korrigierbaren Abgruppierungen sowie Sicherung der Gehaltsweiterzahlung bei notwendigen Umschulungs- und Ausbildungsmaßnahmen müssen getroffen werden a) durch Betriebs- und Dienststellenvereinbarungen, dort wo es um die Bewältigung spezieller, auf einen Betrieb, ein Unternehmen oder eine Verwaltung beschränkte Schwierigkeiten geht; b) durch Tarifvertrag in Form von Rationalisierungsklauseln in den Mantel-, Rahmen- und Gehaltstarifverträgen bzw. Rationalisierungsverträgen zur Regelung aller Probleme, die sich im Rahmen eines Wirtschaftszweiges in der Zuständigkeit und dem Leistungsvermögen der Tarifparteien bewältigen lassen; c) durch Gesetz zur Bewältigung aller Probleme, die den Rahmen eines Wirtschaftszweiges, die Kompetenz der Tarifparteien oder deren Leistungsfähigkeit übersteigen.
5. Die Angestelltentarifverträge sind so umzugestalten, daß sie den durch Technisierung und organisatorische, wirtschaftliche Veränderungen geschaffenen Anforderungen und Qualifikationsstrukturen gerecht werden. Dabei ist eine stärkere Berücksichtigung der persönlichen Qualifikation der Angestellten anzustreben.
6. Die Karriereerwartung, die bisher die persönliche Lebensgestaltung und das Verhalten

der Angestellten wesentlich beeinflusst hat, erweist sich infolge der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung für immer größere Angestelltengruppen als Fiktion.

7. Die darauf aufgebaute Gehaltssystematik der Tarifvertragsstruktur mit relativ niedrigen Anfangsgehältern, Altersgruppierungen bis über das 30. Lebensjahr hinaus und andere auf den beruflichen Aufstieg als Normalfall aufgebaute Kriterien werden diesen Verhältnissen nicht mehr gerecht. Die Tarifverträge der Angestellten müssen unter diesen Umständen künftig Anfangsgehälter garantieren, die der erforderlichen Vor- und Ausbildung gerecht werden und eine Einkommensskala schaffen, die ausschließlich durch Qualifikation, Leistungs- und Arbeitseffekt bestimmt wird.

8. Den Betriebs- und Personalräten müssen unmittelbare Mitwirkungs- und Kontrollrechte bei der Durchführung der Tarifverträge in den Betrieben und Verwaltungen durch Gesetz und/oder durch Tarifverträge gegeben werden.

9. Die nur annähernd als gerecht empfundene Besetzung der in den Betrieben und Verwaltungen freiwerdenden Aufstiegsstellen erfordert ein durch Betriebs- und Dienststellenvereinbarung geregeltes Verfahren der Stellenausschreibung und Stellenbesetzung unter Mitwirkung der Betriebs- und Personalräte.

10. Die fachliche Position und die Konkurrenzfähigkeit der im Beruf befindlichen Angestellten ist durch Maßnahmen auf betrieblicher, tarifvertraglicher und gesetzlicher Ebene mit allen Mitteln zu fördern.

#### *Schlußfolgerungen für die Gewerkschaften*

Doch die Gewerkschafter des DGB beschränkten sich nicht auf Appelle an ihre Tarifvertragspartner und den Gesetzgeber. So hob der Angestelltensekretär des DGB, *Wilhelm Rothe*, in seinem zusammenfassenden Bericht über die Tagung hervor, daß die Gewerkschaften den neuen Verhältnissen nicht gewachsen sein können, wenn sie nicht bereit sind, Folgerungen für sich selbst zu ziehen. Drei Probleme müßten vor allem gründlich durchdacht werden:

„1. Worauf sind die Passivität und das mangelnde Informationsinteresse erheblicher Teile der Angestelltenschaft gegenüber dem technisch-organisatorischen Wandel im Büro zurückzuführen? Diese Einstellung vieler Angestellten macht es nicht nur den Gewerkschaften — jenseits der ihnen gezogenen rechtlichen Grenzen — sehr schwer, auf den Prozeß des technisch-organisatorischen Wandels einzuwirken; darüber hinaus besteht die akute Gefahr, daß diese Angestelltengruppen, wenn sie von Freisetzungen und anderen nachteiligen Folgen

dieser Entwicklung betroffen werden, in einer Weise reagieren, die den Fortbestand der demokratischen Ordnung in der Bundesrepublik bedroht. Was können und müssen die Gewerkschaften tun, um diese Passivität — die oft nur eine Form der Resignation ist — zu überwinden?

2. Wie müssen unter den neuen Bedingungen, die sich ja ständig verändern werden, die gehaltsrechtlichen und sonstigen Bestimmungen der Tarifverträge aufgebaut sein? ...

3. Welche innerorganisatorischen Maßnahmen sind notwendig, damit die Gewerkschaften im Betrieb und außerhalb des Betriebes in die Lage versetzt werden, aktiv auf den Prozeß technisch-organisatorischen Wandels einzuwirken? Ist es nicht geradezu gefährlich, so wie bisher diesen Prozeß unbeeinflusst ablaufen zu lassen und höchstens einen Teil der betroffenen Angestellten durch Schutzmaßnahmen gegen die schlimmsten Konsequenzen abzusichern? Setzt dies nicht auch ... Umstellungen in Auswahl und Ausbildung unserer Funktionäre voraus und beträchtliche Veränderungen in der Form der Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Angestelltenvertretern und ihrer Gewerkschaft?“

Damit war ein Fragenkatalog erstellt, der für die künftige Arbeit der Gewerkschaften wichtige Anregungen gibt. Gewiß, der DGB hat durch eigene Fortbildungseinrichtungen, wie z. B. die *DGB-Bundesfachschule für maschinelle Datenverarbeitung*, versucht, beispielgebende Institutionen für eine zeitgerechte Berufsbildung zu schaffen. *Werner Hansen*, Vorstandsmitglied und Leiter der Abteilung Angestellte im DGB, wies vor den Konferenzteilnehmern darauf hin; er betonte aber auch, daß dies nicht genügen könne. Der aktuelle Fragenkomplex, den die Automation darstelle, müsse vor allem in der Regierungspolitik eine positive Antwort finden.

Auch *Ludwig Rosenberg* betonte in seinem Schlußwort, daß die Tagung eindringlich bewiesen habe, daß hier wirtschaftspolitisch und gesellschaftspolitisch Dinge im Werden sind, die dringlich erfordern, daß sich alle Verantwortlichen ihrer Verantwortung bewußt werden und entsprechend handeln und nicht nur reden. Der Vorsitzende des DGB fuhr fort: „Die Voraussetzung für die vernünftige Bewältigung dieser modernen Entwicklung bedingt ... jene Anpassungsfähigkeit, die heute — und noch mehr in Zukunft — von jedem Arbeitnehmer verlangt werden muß, wenn er sich in der modernen sich wandelnden Wirtschaft behaupten will. Für diese wichtigste Voraussetzung muß bereits in der Schule die Grundlage geschaffen werden und den Menschen in seinem ganzen Berufsleben begleiten. Und das kann nicht Aufgabe der Gewerkschaften oder der Arbeitgeber allein sein — das ist Aufgabe unserer ganzen Gesellschaft.“

*Günther Heyder*