



Anmerkungen zur Rationalisierung im Organisationsbereich der ÖTV

Die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen in den 70er Jahren haben in Verbindung mit zum Teil gestiegenen Anforderungen an große Teile der Betriebe und Verwaltungen im Organisationsbereich der ÖTV etwa ab 1974 zu einer Zunahme der Ökonomisierungsaktivitäten der jeweiligen Arbeitgeber geführt. Die gegenwärtig absehbaren Entwicklungen - insbesondere im wirtschaftlichen Bereich — deuten darauf hin, daß diese Bedingungen auch in den nächsten Jahren den gewerkschaftlichen Handlungsrahmen stark beeinflussen werden.

Wenngleich auf Grund z. T. recht unterschiedlicher Bedingungen¹ in den Bereichen, die die ÖTV organisiert, derartige Veränderungen in Zeitpunkt und Zeitraum ihrer Durchführung, in ihren Wirkungen auf Arbeitnehmer in betroffenen Arbeitsprozessen — bzw. als Nutzer öffentlicher Dienstleistungen - oft unterschiedlich verlaufen, so lassen sich folgende „Richtungen“ der Arbeitgeber kennzeichnen, mit denen sie versuchen, das Spannungsverhältnis zwischen Anforderungen und Mitteln zu regeln und die für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften Probleme aufwerfen können:

- Die *Veränderung bzw. der Aufbau von Leistungen* in Art, Umfang und Qualität, sowohl nach innen, z. B. durch den Abbau von Sozialleistungen, als auch nach außen, z. B. im öffentlichen Dienstleistungsbereich, durch die Verschlechterung von Dienstleistungen.
- Die *Verlagerung von Aufgaben* (-teilen) aus dem öffentlichen Dienstleistungsbereich auf private Unternehmen².
- Die Reduzierung der Kosten bei der Erstellung von Leistungen durch *Rationalisierungsmaßnahmen*, zum einen durch Stellen- und Personalabbau, durch Aufgabenerweiterung bei gleichbleibendem Personal, zum anderen über technisch-organisatorische Veränderungen.

Die für die Arbeitnehmer mit den beiden erstgenannten Maßnahmen auftretenden Probleme werden hier nicht erneut aufgeführt, sie wurden in vielen Darstellungen der ÖTV behandelt, und die für die Arbeitnehmer entstehenden Probleme liegen auf der Hand. Im Rahmen der Rationalisierungsveränderungen zeichnen sich jedoch Technologien und Verfahren ab, die erhebliche arbeits(platz)sparende Wirkungen haben, die Arbeitsinhalte und -belastungen verändern und auch die Einkommen der Arbeitnehmer über eine Veränderung von Tätigkeitsmerkmalen und Qualifikationsanforderungen berühren. Rationalisierungsveränderungen sind zwar auch für die Beschäftigten im Organisationsbereich der ÖTV nicht neu. Die sich abzeichnenden Veränderungen stellen allerdings die „alten“ und bekannten Fragen in ganz neuem Umfang.

¹ Diese Bedingungen sind für die jeweilige Ausprägung der Veränderungen und damit für eine bereichs- und problembezogene gewerkschaftliche Praxis sehr wichtig, können hier jedoch nicht ausgeführt werden. Beispielhaft sollen genannt werden: Struktur des Bereiches, wirtschaftlicher Rahmen, Rechtsverhältnisse der Beschäftigten, Interessen und Anforderungsdruck der Nutzer eines öffentlichen Dienstleistungsbereiches, „Rationalisierungs-Know-how“ der Arbeitgeber in dem Bereich, Interessen von Technikherstellern und ihre Branchenstrategien etc.

² Vergleiche dazu die Schriftenreihe „Zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen“ der Gewerkschaft ÖTV.

Einige *Beispiele* aus Organisationsbereichen der ÖTV zur Illustration:

- In der Justiz sollen mehrere tausend Arbeitsplätze durch die verstärkte Anwendung neuer Text- und Datenverarbeitungstechnologien abgebaut werden.
- Frachtschiffe der Zukunft sollen, statt wie bisher mit 20 bis 30 Besatzungsmitgliedern, nur noch mit 12 und langfristig mit noch weniger Beschäftigten fahren.
- Wartungs- und Diagnosecomputer werden bei der Wartung und Reparatur elektronischer Geräte bei der Bundeswehr den Arbeitsaufwand verringern, Tätigkeitsmerkmale und berufliche Anforderungen verändern.

Dies sind Beispiele, die sich für viele andere Bereiche auch nennen ließen und die zugleich das Spektrum des Organisationsbereiches der ÖTV und der Betroffenheit der darin tätigen Arbeitnehmer andeuten. Die Verbesserung des Preis-/Leistungsverhältnisses der eingesetzten Techniken und das wachsende „Know how“ der Arbeitgeber, derartige Veränderungen zu organisieren, beschleunigen diese Prozesse und führen zu einer Verdichtung der Auswirkungen auf die Arbeitnehmer.

Erhebliche Rationalisierungsanstöße ergeben sich dabei zunehmend auch aus den mit öffentlichen Mitteln geförderten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben für neue Technologien und Verfahren. Allein die Aktivitäten des Bundesministeriums für Forschung und Technologie in den Programmen:

- Kommunale Technologien,
- Forschung und Entwicklung im Dienste der Gesundheit,
- Verkehrs-/Transporttechnologien,
- Informationstechnologien und
- Energietechnologien und -verfahren

richten sich auf wichtige Organisationsbereiche der Gewerkschaft ÖTV.

Die Bedeutung dieser Arbeiten geht allerdings über Auswirkungen auf Arbeitnehmer in Anwenderbereichen weit hinaus, sie berühren z. B. auch das produzierende Gewerbe und erneut alle Arbeitnehmer als Nutzer öffentlicher Dienstleistungen. Die Veränderungen ergeben sich z. B. aus der Anwendung neuer Informationstechnologien, die somit sowohl in ihren Auswirkungen auf die direkt betroffenen Arbeitnehmer als auch hinsichtlich der Veränderung ganzer Dienstleistungs- und anderer Strukturen eine starke Kooperation und Koordination gewerkschaftlicher Arbeit im DGB erfordern.

Aktuell betrifft dies gegenwärtig den Bereich der Reisebüros (HBV/ÖTV), in dem ein integriertes Buchungssystem installiert werden soll. Absehbar sind hier Entwicklungen in Richtung „Bildschirmtext“, so daß über dieses Medium irgendwann auch eine Reise gebucht werden kann. Dieses Medium wird weitere Funktionen übernehmen und damit Strukturen verändern. In Ansätzen bereits verwirklicht oder in Vorbereitung sind EDV-Netze und Informationssysteme im Bereich der öffentlichen Verwaltung, etwa im Kommunal-, Sozial- und Justizbereich, die auch Schnittstellen für private Interessenten haben werden.

Ähnliche Entwicklungen kündigen sich im Bereich Transport/Verkehr an. In Transportketten zwischen Betrieben/Speditionen und den verschiedenen Verkehrsträgern sollen ebenfalls Tätigkeiten verstärkt über EDV-gestützte Planungs- und Steuerungssysteme abgewickelt werden.

Bei all diesen Beispielen werden Arbeitnehmerinteressen in verschiedenen Bereichen und Branchen erheblich berührt. Die stufenweise Realisierung der Veränderungen (dies trifft für

fast alle diese Maßnahmen zu) erschwert in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung (insbesondere im Betrieb) die „Kalkulation“ der Maßnahmen und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitnehmer- erst recht das Einschätzen und Bearbeiten bereichsübergreifender Wirkungen.

Die vielfach außerbetriebliche Vorbereitung derartiger Veränderungen (in externen Rechenzentren, in Organisationsstellen beim Dachverband eines Bereiches, bei Beratungsfirmen) kommt als Erschwernis hinzu. Die Maßnahme wird oft erst mit ihrer Umsetzung im Einzelbetrieb für den dortigen Personal-/Betriebsrat zum Beteiligungssachverhalt. Zu diesem Zeitpunkt sind jedoch die technisch-organisatorischen Vorgaben weitgehend formuliert und damit auch die Auswirkungen (z. B. für Arbeitsinhalte, gesundheitliche Belastungen) fast festgelegt. Hier müssen weitergehende Informations- und wirksamere Beteiligungsrechte für die Betriebs- und Personalräte durchgesetzt werden. Neben wirksameren Beteiligungsrechten müssen die Arbeitsbedingungen (Freistellungen, Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, Inanspruchnahme von Sachverständigen usw.) der Betriebs-/Personalräte erheblich verbessert werden, um die Voraussetzung für die Befassung mit diesen komplexen Veränderungen zu verbessern.

Die erforderlichen stärkeren Einwirkungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene müssen durch überbetriebliche gewerkschaftliche Abstimmungen und gesellschaftliche Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften ergänzt werden. Nur dann wird es gelingen können, Veränderungen über Einzelbetriebe und Einzelbranchen (z. B. auch zwischen Produktion und Anwendung von Technologien) hinaus im Interesse der Arbeitnehmer einzuordnen und wirkungsvoller zu beeinflussen.

Mit allen gewerkschaftlichen Mitteln müssen dabei negative Auswirkungen der Entwicklung auf die Arbeitnehmer verhindert werden. Diskussionen in der ÖTV haben z. Z. insbesondere die Weiterentwicklung des tarifvertraglichen Einkommens- und Arbeitsplatzschutzes und die Sicherung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen³ zum Gegenstand. Ein Forderungspaket zur Schichtarbeit ist vorgelegt, Verhandlungen mit den Arbeitgebern zur Regelung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten stehen bevor. Laufende Aufgabe ist die Anpassung der Tätigkeitsmerkmale an die Entwicklung des Arbeitsprozesses in den Eingruppierungstarifverträgen wie auch die Qualifizierung für neue Anforderungen, um auch auf diesem Weg die Einkommen der Arbeitnehmer zu sichern. Verstärkt werden auch Bestrebungen der ÖTV, mehr als in der Vergangenheit Aspekte der Personalbemessung und Personalplanung, der Leistungsverausgabung, der Arbeitsinhalte und der Qualifikationen zum Gegenstand der Auseinandersetzungen zu machen.

Gerade in diesen Zusammenhängen nimmt die Diskussion um Umfang und Gestalt öffentlicher Dienstleistungen zu. Diese Fragen hatten z. B. ein besonderes Gewicht in ÖTV-Aktionen für ein humaneres Gesundheitssystem. Die rein betriebswirtschaftliche Betrachtung und Behandlung öffentlicher Dienstleistungen durch die Arbeitgeber im Rahmen ihrer Rationalisierungsmaßnahmen führt oft zu quantitativen und qualitativen Verschlechterungen dieser Dienstleistungen. Gerade an der Verbesserung der allgemeinen und insbesondere der sozialen Infrastruktur besteht jedoch ein weiterer erheblicher Bedarf der Arbeitnehmer, wobei ein Aspekt der Qualität dieser Dienstleistungen die Arbeitsbedingungen derer sind, die sie erbringen.

Unsere Anstrengungen, hier Verschlechterungen zu verhindern und Verbesserungen durchzusetzen, bedürfen deshalb der stärkeren Unterstützung aller Arbeitnehmer. Zudem

³ Es sei an dieser Stelle daran erinnert, daß Arbeitsstättenverordnung und Arbeitssicherheitsgesetz noch immer nicht unmittelbar geltendes Recht für große Teile des öffentlichen Dienstes sind.

ÖTV

könnten in diesen Bereichen neue Arbeitsplätze als Beitrag zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung geschaffen werden. Damit sind schließlich Fragen nach der Orientierung, den Schwerpunkten und den Einflußmöglichkeiten der Gewerkschaften in fast allen Politikbereichen in bezug auf die Bearbeitung des technischen und sozialen Wandels aufgeworfen (insbesondere Wirtschafts-/Finanz-/Sozial- und Forschungs- und Entwicklungspolitik).

Auch hier besteht die Notwendigkeit nach einer abgestimmten, bereichsübergreifenden gewerkschaftlichen Konzeption, die zum Ziel haben muß, die die Arbeitnehmer interessierenden Fragen an der Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen von Anfang an in diesen Bereichen zu berücksichtigen und unter wirksamer Beteiligung der Gewerkschaften zu bearbeiten.

Norbert Schreiner, ÖTV-Hauptverwaltung Stuttgart, Referat Automation