

Neue Aufgaben erfordern Ausweitung gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten

Günter Volkmar, geboren 1923 in Essen, ist seit September 1980 Erster Vorsitzender der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen.

Krisenhafte Entwicklungen treffen auch den privaten Dienstleistungsbereich

Lange Zeit konnte es scheinen, als sei der private Dienstleistungsbereich kaum oder nur am Rande von krisenhaften Entwicklungen, von Beschäftigungseinbrüchen, negativen Rationalisierungsfolgen und Strukturproblemen betroffen. Bis Mitte der 70er Jahre war die Ansicht vorherrschend, daß Schrumpfungsprozesse im landwirtschaftlichen und besonders im gewerblich-industriellen Bereich durch die Ausweitung des Dienstleistungssektors insgesamt (also einschließlich des öffentlichen) kompensiert würden. Diesen Optimismus teilt heute kaum einer mehr. Selbst im öffentlichen Dienst zeigt sich eine zunehmende Tendenz, die Beschäftigtenzahlen nicht nur nicht mehr auszuweiten, sondern sogar zu reduzieren; erst recht zeichnen sich im Handel, bei den Banken und Versicherungen ein Rückgang der Beschäftigung und negative Folgen verstärkter Rationalisierungsprozesse ab. Das hat im wesentlichen zwei Gründe:

1. Die ökonomischen Rahmenbedingungen haben sich nachhaltig verschlechtert und schlagen inzwischen voll auch auf den privaten Dienstleistungssektor durch. Die allgemeinen Ursachen hierfür sind hinreichend in gewerkschaftlichen Publikationen dargestellt worden. Sie treffen, entsprechend den vielfältigen volkswirtschaftlichen Funktionen, die verschiedenen Organisationsbereiche von HBV unterschiedlich:

Stagnation, ja inzwischen Rückgang der Massenkaufkraft, wirken sich natürlich im bedeutendsten Organisationsbereich von HBV, dem Handel, immer stärker aus. Von Wachstum, wenigstens in dem Maße, um die Produktivitätssteigerungen aufzufangen, kann in diesem Bereich nicht mehr die Rede sein. Es finden nur noch Verschiebungen statt, etwa zugunsten des Versandhandels, die dann aber auf Kosten anderer Bereiche des Handels gehen.

Festzustellen ist daher, daß in diesem wichtigen volkswirtschaftlichen Bereich, in dem fast 3 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt sind, der Arbeitsplatzabbau ständig fortschreitet. Die meisten Prognosen - die ich mit aller gebotenen Vorsicht behandle - gehen davon aus, daß bis 1990 an die 300000 Arbeitsplätze zusätzlich fortfallen werden.

Sicher sieht es zur Zeit im Bankgewerbe insgesamt noch positiver aus, in dem wir, wenn auch mit deutlich sinkenden Raten, noch immer eine Zunahme der Beschäftigung zu verzeichnen haben. Dennoch ist auch hier mittelfristig mit Stagnation zu rechnen; längerfristig nimmt die Gefahr eines Abbaus von Arbeitsplätzen auch im Bankgewerbe zu. Bedroht sind vor allem Arbeitsplätze im Abwicklungsbereich (Zahlungsverkehr/Belegerfassung), Arbeitsplätze, die von Umstrukturierungen der Zweigstellen erfaßt werden und solche, die durch intensive Fusionsbewegungen vor allem in den Genossenschafts- und Privatbanken berührt werden.

Im Versicherungsbereich stagniert die Beschäftigung in den letzten zwei Jahren bei noch immer anwachsendem Geschäftsvolumen. Schaut man näher hin, werden aber auch hier Gefahren deutlich, die sich vor allem aus Verschiebungen innerhalb des Personalbestandes ergeben, der insgesamt nur durch einen Zuwachs von Auszubildenden und Außendienstmitarbeitern (also bei sinkender Zahl von Innendienstmitarbeitern) gehalten wurde.

2. Die Fortentwicklung der Technologie hat nach den großen Rationalisierungsschüben im industriellen Bereich nun auch in vollem Umfang den Dienstleistungssektor erreicht. Die neuen Techniken auf der Grundlage der Mikroelektronik, vor allem auch die neuen Kombinationen vorhandener Techniken, wirken sich im privaten Dienstleistungsgewerbe überall dort aus, wo Informationsverarbeitung im weitesten Sinne überwiegt — also praktisch überall. Unter den kurz skizzierten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verschärft das die negativen Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der eigentliche Rationalisierungsschub in manchen Bereichen erst noch bevorsteht. Da die Einführung neuer Systeme, die eine jahrzehntelang praktizierte Arbeitsorganisation völlig umgestalten, zunächst zuweilen sogar noch mehr Arbeitskräfte erforderlich macht, kommt der eigentliche Rationalisierungsschock in der Regel erst nach etwa drei Jahren. Dann aber „funktionieren“ die neuen Systeme und die Auswirkungen sind um so drastischer. Dazu will ich einige Beispiele nennen.

Technischer Wandel im Handel:

Im Handelsbereich stehen Datenkassen mit Laser-Scannern und neue Warenauszeichnungsarten (Europäische Artikelnumerierung usw.), die bereits vom Hersteller angebracht werden, im Mittelpunkt von Veränderungen, die alle Arbeits- und Informationsabläufe durchdringen. Nach Berechnungen der Hersteller erhöht sich dadurch der Netto-Nutzen durch die Steigerung von Kassierleistung und Kundendurchlauf um zwischen 20 und 40 %.

Diese neuen elektronischen Kassensysteme sind allerdings nur der Ausgangspunkt einer bisher kaum zu übersehenden Fülle weiterer Rationalisierungsmaßnahmen.

men, die unter dem Stichwort „EDV-gesteuerte Warenwirtschaftssysteme“ zusammenzufassen sind. Wesentliche Bausteine dieser Systeme sind neben den Datenkassen die Leitzentrale, der Zentralrechner, Datensichtstationen, Etikettendrucker und Magnetplattenstationen zur Datenspeicherung und Dateiführung sowie mobile Datenerfassungsgeräte. Im Kassenausgangsbereich können damit auch Systeme für einen bargeldlosen Zahlungsverkehr verbunden werden.

Die sich hiermit eröffnende Entwicklung beginnt erst. Dennoch läßt sich schon absehen, daß eine Fülle traditioneller Arbeitstätigkeiten auf der Strecke bleiben werden. Bestellung und Einkauf, Lagerverwaltung und Inventur, Verkauf und Planung sowie der gesamte Schriftverkehr können so um ein Vielfaches schneller abgewickelt werden. Zugleich liefert dieses System qualifizierte Daten, die vor allem einen effektiveren Personaleinsatz erlauben. Das gefährdet in erheblichem Umfang Arbeitsplätze. Aber auch von den verbleibenden Arbeitsplätzen bleibt kaum einer von den Veränderungen unberührt, was auf Grund veränderter Arbeitsanforderungen zugleich zur Veränderung der benötigten Qualifikationen führt und erworbene Qualifikationen unbrauchbar macht. Darüber hinaus erhöhen sich die Arbeitsdichte und die Möglichkeit, durch neue Personalinformationssysteme die Einzeldaten der Arbeitnehmer zu verknüpfen und die Beschäftigten lückenlos zu kontrollieren.

Technischer Wandel im Bereich von Banken und Versicherungen:

Seit Jahren schon vollzieht sich auch der Übergang der Banken ins „Zeitalter der EDV“. Ging es zunächst darum, mit Hilfe der weiterentwickelten Elektronik vor allem das Massengeschäft, das heißt große Mengen relativ homogener Vorgänge, zu rationalisieren und dann einzelne Teilarbeitsgebiete zunächst voneinander isoliert EDV-mäßig neu zu strukturieren, so geht es heute im wesentlichen darum, die bereits realisierten „Insellösungen“ durch integrierte Gesamtlösungen zu ersetzen. Dies zeigt sich in der fortschreitenden Terminalisierung, die als On-line-Verarbeitung die direkte, entfernungsunabhängige Kommunikation zwischen den Mitarbeitern am Arbeitsplatz und den verschiedenen EDV-Systemen im Rechenzentrum erlaubt und alle Bereiche erfaßt. Hinzu kommen die immer weitere Entwicklung von Kundenselbstbedienungsautomaten („Bankomaten“), die z.B. automatisch Bargeld auszahlen und Kontoauszüge drucken, sowie der fortschreitende Prozeß der automatischen Textverarbeitung.

Auch hier gilt, daß kaum eine Tätigkeit oder ein Arbeitsbereich von Veränderungen verschont bleiben wird. Neben der langfristig gegebenen Gefahr der Reduzierung von Arbeitsplätzen bedeutet das vor allem neue Arbeits- und Qualifikationsanforderungen, die in verstärktem Maße Umschulung und Fortbildung von der Mehrzahl der Beschäftigten verlangen.

Vergleichbare Entwicklungen zeichnen sich im Versicherungsgewerbe ab. Hier werden vor allem die reinen Verwaltungs- und Informations-Verarbeitungsbereiche betroffen sein. In vergleichbarer Weise werden auch die Sachbearbeiter-Tätigkeiten grundlegend verändert, deren Entscheidungsspielräume eingegrenzt und die immer stärker durch Bildschirmterminals geprägt werden. Von Verkäufern und Außendienstlern werden weit mehr verkäuferische Fähigkeiten statt Fachkompetenz verlangt. Arbeitsplatzabbau ist auch hier programmiert, wenn nicht mit allen verfügbaren Mitteln gegengesteuert wird.

Trotz dieser auf die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften zukommenden Gefährdungen wäre es sicherlich falsch, in Technikerfeindlichkeit zu verfallen oder gar in der Ablehnung der Einführung neuer Technologien das beschäftigungspolitische Heil zu suchen. Nicht die Technik an sich bringt diese Gefährdungen hervor, und sie begründet auch keine unausweichlichen Sachzwänge. Es sind vielmehr die ökonomischen Rahmenbedingungen und die wirtschaftlichen Entscheidungsstrukturen und Interessenskalküle, die über die konkrete Gestaltung neuer Techniken und ihren Einsatz entscheiden. Diese konkreten gesamt- wie einzelwirtschaftlichen Rahmenbedingungen gilt es daher so zu beeinflussen, daß absehbare Gefahren abgewehrt und die positiven Möglichkeiten neuer Techniken zur Humanisierung der Arbeit genutzt werden.

Wirksame gewerkschaftliche Antworten machen die Entwicklung umfassender Alternativen und Umsetzungsstrategien notwendig

Angesichts anhaltender krisenhafter Entwicklungen, die alle politischen und gewerkschaftlichen Spielräume verengt und die sozialen Auseinandersetzungen auf allen Ebenen verschärft haben, ist ein engeres Zusammenrücken der Gewerkschaften und eine erweiterte Koordination in allen Bereichen — tarif- wie gesellschaftspolitisch - notwendig. Niemand kann ja übersehen, daß wir es mit einer „Ablehnungsfront“ von Unternehmensverbänden und ihnen nahestehender politischer Gruppierungen, von herrschender Wissenschaft und großen Teilen der veröffentlichten Meinung zu tun haben, die es in dieser Geschlossenheit seit langer Zeit nicht mehr gegeben hat und die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten bedroht.

Unübersehbar ist aber auch, daß Sicherung und Ausbau gewerkschaftlicher Positionen in einem so hohen Maße von staatlicher Politik abhängen, daß dadurch - wie die Auswirkungen der „Spardebatte“ auf die Tarifpolitik und die soziale Sicherung zur Zeit deutlich machen — alle Anstrengungen und Erfolge mit autonomen gewerkschaftlichen Mitteln zunichte gemacht werden können. Deshalb müssen die Politiker, müssen Parteien, Parlamente und Regierungen verstärkt in die Verantwortung genommen werden, wie es ja in den vergangenen Monaten in direkten Gesprächen des DGB-Bundesvorstandes mit ihnen versucht wurde.

Vor jeder Darstellung der gewerkschaftspolitischen Strategien und speziellen Aufgaben einer einzelnen Gewerkschaft wie der HB V muß deshalb die Feststellung stehen, daß zur Zeit die *Einheitsgewerkschaft* und die durch sie mögliche Geschlossenheit und Abgestimmtheit gewerkschaftlichen Handelns mehr denn je gefordert sind. Die vor uns liegenden Aufgaben kann keine Gewerkschaft auf sich allein gestellt bewältigen. Umfassende, von der vereinten Kraft der ganzen Gewerkschaftsbewegung getragene Strategien sind notwendig, um die politischen Auseinandersetzungen (einschließlich der tarifpolitischen) wieder zu öffnen für wirkliche Alternativen. Vor allem gilt es, eine Weichenstellung in Richtung einer unsozialen Krisenpolitik à la Thatcher oder Reagan, wie sie - wenn auch modifiziert - von weiten Teilen der CDU/CSU und der FDP angestrebt werden, zu verhindern. Das hätte, wie das englische und amerikanische Beispiele unabweisbar aufzeigen, mit Notwendigkeit verstärkte Versuche zur Folge, die Gewerkschaften zu disziplinieren und könnte allzu leicht zu Perspektivlosigkeit und damit verbundener Resignation und Apathie bei der Mehrheit der Arbeitnehmer führen.

An programmatischen Grundlagen, um diesen Kampf zu bestehen, fehlt es dem DGB und seinen Gewerkschaften dabei nicht; das gilt für alle wesentlichen Bereiche, von der Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Strukturpolitik über die Bildungs- und Technologiepolitik bis zur Sozial-, Mitbestimmungs- und Tarifpolitik. Was wir aber verstärkt brauchen, sind Umsetzungsstrategien, die in den konkreten Auseinandersetzungen Forderungen und Handlungsmöglichkeiten zusammenfassen und abgestimmte Aktivitäten ermöglichen. Der nächste DGB-Bundeskongreß ist das Diskussions- und Entscheidungsforum, um die notwendigen Beiträge zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Politik zu leisten.

Schwerpunkte gewerkschaftlicher Politik im privaten Dienstleistungsbereich

1. Verstärkung der Organisationsgrundlagen

Ausgehend von der notwendigen Betrachtung der allgemeinen Zusammenhänge gewerkschaftlicher Politik soll im folgenden versucht werden, die speziellen Aufgaben und politischen Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaft HBV in ihrem Organisationsbereich darzustellen.

Die HBV ist eine „junge“ Gewerkschaft, ohne die gewachsenen Strukturen einer traditionellen Industriegewerkschaft, ohne große Kampferfahrungen in Betriebs- oder gar Streikauseinandersetzungen. In unserem Organisationsbereich überwiegen bei weitem die Angestellten; der Anteil von Frauen ist besonders hoch.

Dennoch hat die HBV in den vergangenen Jahrzehnten ein rasches Wachstum zu verzeichnen (Mitgliederzuwachs von 1963 bis 1980 von 126907 auf 351328

= 176,7 %). Dadurch haben sich die organisatorischen Voraussetzungen verbessert. Es bleibt aber auch unter verbesserten Bedingungen eine zentrale Aufgabe - und darin sehe ich zugleich einen entscheidenden Beitrag zur Durchsetzung der DGB-Politik insgesamt —, die organisatorischen Grundlagen im privaten Dienstleistungsbereich weiter auf- und auszubauen: durch Steigerung von Organisationsgrad, Finanzkraft und Leistungsfähigkeit der haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre. Ohne diesen Ausbau läßt sich weder unsere Tarifpolitik durchsetzen noch wirksam Widerstand gegen Sozialabbau leisten.

Organisierung verstehen wir dabei in guter gewerkschaftlicher Tradition nicht technokratisch, sondern als Voraussetzung und Folge effektiver, inhaltlich überzeugender Politik: als Werben durch Aufklärung und Überzeugung, als Zur-Mitarbeit-Gewinnen durch Aufgreifen der speziellen Probleme und Auffassungen unserer Mitglieder und Noch-Nicht-Mitglieder.

Unsere Erfolge, die ich nicht überbewerte, zeigen, daß auch im privaten Dienstleistungssektor, auch bei Angestellten und weiblichen Arbeitnehmern die Einsicht an Boden gewinnt, daß nur die Mitarbeit in der Einheitsgewerkschaft (die HBV trägt ja die Hauptlast der Auseinandersetzung gegen die Konkurrenz und die Machenschaften der DAG) und eine aktive Politik sozialer Gegenmacht auf Dauer die Interessen der Arbeitnehmer sichern. Sie verdeutlichen einen stetigen Umdenkungsprozeß. Immer mehr erkennen, vor allem auch angesichts der eingangs aufgezeigten Rationalisierungswellen und ihrer Folgen, daß sie die Probleme auf sich allein gestellt nicht lösen können. Ein nüchternes, realistisches Selbstverständnis greift Platz. Das gilt auch für die Frauen, auf deren Interessenvertretung wir in unserer Politik besonderes Gewicht legen. Ihr Selbstbewußtsein steigt, zugleich müssen sie aber erkennen, daß sie nach wie vor am stärksten von negativen Rationalisierungsfolgen, am stärksten vor allem vom „Wegrationalisieren“ von Arbeitsplätzen und somit von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Die erhöhte Bereitschaft zum aktiven Engagement unterstützen wir vorrangig auf der betrieblichen Ebene: durch aktive Beiträge und Hilfen für die Arbeit der gewerkschaftlich organisierten Betriebs- und Personalräte, durch den Aufbau gewerkschaftlicher Vertrauensleutekörper, die in den täglichen Auseinandersetzungen die Notwendigkeit und Wirksamkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung praktisch vor Augen führen. Die jüngsten Fortschritte, die sich in den Betriebsratswahlen abgezeichnet haben, gilt es nun fortzusetzen.

2. Fortsetzung einer aktiven Tarifpolitik

Konsequente Interessenpolitik als entscheidende Voraussetzung zur Ausweitung gewerkschaftlicher Organisierung und Durchsetzungsfähigkeit bedeutet für die HBV vor allem *aktive Tarifpolitik*. Hier stellt sich unverändert die Aufgabe, die

materielle Einkommenssituation unserer Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Gerade für unseren größten Organisationsbereich, dem Handel, besteht hier neben negativen Rationalisierungsfolgen die zusätzliche Gefahr, daß bestehende Einkommensbenachteiligungen aufrechterhalten oder gar noch verstärkt werden. Verkäufer und Verkäuferinnen im Einzelhandel verdienen heute nach abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung zwischen DM 1200 und 1500 brutto. Selbst im Endgehalt - nach durchschnittlich sieben Berufsjahren - erreichen sie maximal DM 1845. Hier besteht ein großer materieller Nachholbedarf, der alles Gerede von einer notwendigen „Lohnpause“ als zynisch und unsozial kennzeichnet.

Gesamtwirtschaftlich ist die Verbesserung der Einkommenssituation — das gilt natürlich gleichermaßen für Banken und Versicherungen - zudem ein Beitrag, der bedrohlich anwachsenden Arbeitslosigkeit durch Stärkung der Nachfrage zu begegnen.

Ein gleichgewichtiger Schwerpunkt wird darüber hinaus bleiben, tarifpolitisch *qualitative Ziele* anzustreben. Verkürzung der Arbeitszeit in allen Formen bleibt deshalb auf der Tagesordnung - nicht nur aus beschäftigungspolitischen Gründen, wo sie zur Bewältigung der Arbeitsmarktprobleme allerdings unverzichtbar ist, sondern genauso, um die erreichten Ansätze zur Humanisierung der Arbeit voranzutreiben. Einzelne Erfolge, wie etwa die vertragliche Vereinbarung gleitender Übergangsmöglichkeiten zur Pensionierung oder die Erreichung des 6-Wochen-Urlaubs für alle, die in einzelnen Bereichen schon durchgesetzt wurden, müssen hier die allgemeine Norm werden.

Angesichts der strukturellen Veränderungen, deren Ausmaß am Beispiel des Einsatzes neuer Technologien eingangs dargestellt wurde, ist es zudem notwendig, alle Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Erhaltung und Ausweitung der Qualifikation der Beschäftigten weiter zu verfolgen. Das beginnt mit Vereinbarungen über eine Verbesserung der Erstausbildung — zeitlich wie inhaltlich -, schließt erweiterte Fortbildungsmöglichkeiten ein und erfaßt z.B. auch die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen, um Monotonie und einseitiger Belastung durch Erweiterung der Arbeitsinhalte zu begegnen. Auch hier gibt es, vor allem im Bereich der Gemeinwirtschaft, positive Beispiele, die Schule machen sollten.

Beide Aspekte einer aktiven Tarifpolitik, der quantitative wie der qualitative, lassen wir dabei nicht gegeneinander ausspielen. Sie waren noch nie voneinander zu trennen und bleiben sich ergänzende Bestandteile, auch wenn die neuen Herausforderungen, die sich aus dem Zusammenwirken wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen heute ergeben, eine stärkere Betonung und mehr Phantasie für solche Strategien verlangen, die die Arbeitsplätze sicherer machen und die Arbeitsbedingungen, -anforderungen und -qualifikationen verbessern.

3. Durchsetzung vorbeugend wirkender Rationalisierungsschutzabkommen

Eine zentrale Aufgabe im Rahmen einer gewerkschaftlichen Betriebs- und Tarifpolitik ist die Abwehr negativer Folgen von Rationalisierungsprozessen - technologischer wie organisatorischer - und die Durchsetzung von Ansprüchen, die eine frühzeitige Einflußnahme zur sozialen Gestaltung möglich machen. In vertraglichen Vereinbarungen, die in der Regel die Form von Tarifverträgen, aber durchaus auch die von Betriebsvereinbarungen haben können, streben wir daher erweiterte Rechte und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmer, ihrer betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen an, um vorbeugend, also bereits im Vorfeld von Unternehmensentscheidungen, die Unternehmen zu verpflichten, den begründeten Ansprüchen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

Am weitesten haben sich diese Bemühungen innerhalb der HBV in der Erarbeitung eines neuen Rationalisierungsschutzabkommens für das Banken- und Sparkassengewerbe konkretisiert; doch wird versucht, die gleichen Grundsätze - jeweils entsprechend den veränderten Bedingungen - in allen übrigen Organisationsbereichen, vor allem im Handel und bei den Versicherungen, durchzusetzen.

Die angestrebten Abkommen zielen darauf ab, ein ganzes Bündel von *persönlichen* Rechtsansprüchen der Arbeitnehmer und erweiterten *Mitbestimmungsrechten* ihrer Interessenvertretungen in Betrieb und Unternehmen verbindlich zu vereinbaren. Damit sollen die deutlich gewordenen Lücken in den gesetzlichen Voraussetzungen - des Kündigungsschutzgesetzes wie vor allem der Regelungen des Betriebsverfassungs- und der Personalvertretungsgesetze - geschlossen werden. Darüber hinaus sollen diese Vereinbarungen die noch immer vorherrschende Praxis erweitern, in Sozialplänen oder geltenden Rationalisierungsschutzabkommen vor allem Abfindungsansprüche zu regeln; diese dürfen in Zukunft nur die letzte Stufe eines Nachteilsausgleichs sein, sofern man überhaupt angesichts eines Arbeitsplatzverlustes von Ausgleich reden kann.

Im einzelnen: Zur verstärkten Sicherung der Arbeitsplätze gilt es, die Unternehmen zu verpflichten, vor Ausspruch von Kündigungen - gegebenenfalls nach Umschulungsmaßnahmen, auch für Arbeitsplätze außerhalb des Unternehmens und durch außerbetriebliche Maßnahmen - gleichwertige, zumindest aber zumutbare Arbeitsplätze anzubieten. Alle Möglichkeiten der vorgezogenen Pensionierung und der vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung sind auszuschöpfen. Das Kündigungsrecht selbst ist an eine vorhergehende Personalplanung unter voller Beteiligung der Betriebsvertretungen zu binden. Der Gefahr der Entwertung beruflicher Qualifikation soll durch ein gestaffeltes System von Ansprüchen rationalisierungsbetroffener Arbeitnehmer begegnet werden. Dieser Grundanspruch auf Fort- und Weiterbildung soll insbesondere für die von Rationalisierung in erster Linie betroffenen Beschäftigungsgruppen Frauen und Arbeitnehmer mit geringerem Qualifika-

tionsniveau gelten. Dies alles wird nur möglich sein, wenn die Stellung der Betriebsvertretungen generell verstärkt und die Arbeitgeber verpflichtet werden, alle Unterlagen rechtzeitig vorzulegen, die zur Beratung über Rationalisierungsauswirkungen notwendig sind. Nur dann ist nicht nur abstrakt, sondern tatsächlich zu sichern, daß über alle zu erwartenden Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, Arbeitsbelastungen, Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsbereiche sowie über die Personalplanung die Betriebsvertretungen wirklich voll mitbestimmen können.

4. Verstärkung der wissenschaftlichen Unterstützung

Zur Unterstützung dieser Politik hat sich die HBV im vergangenen Jahr verstärkt darum bemüht, wissenschaftliche Hilfen in Anspruch zu nehmen oder zu initiieren. Genaue Kenntnis dessen, was technischer Wandel für unseren Organisationsbereich bedeutet oder bedeuten kann, Untersuchung der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten zur Abwehr und zur positiven sozialen Gestaltung sowie zur Umsetzung dieser Erkenntnisse in strategische Hilfen und Bildungskonzepte sind die Ziele, die wir mit mehreren Forschungsprojekten anstreben. Die Schwerpunkte liegen dabei auf der Erforschung des technischen Wandels im Handel und auf Untersuchungen darüber, welche Anforderungen durch neue Technologien im Banken- und Versicherungsbereich an die gewerkschaftliche Arbeit gestellt werden.

Die notwendige Verbreiterung dieser Bausteine für eine sozialverpflichtete Technologiepolitik wird allerdings — und das ist wiederum eine Aufgabe des DGB insgesamt — wesentlich davon abhängen, ob unsere Anforderungen an die staatliche Forschungs- und Technologiepolitik zum Tragen kommen.

Die Durchsetzung dieser Ziele unserer Politik wird - wie eingangs begründet - außerordentlich schwer und nur in gemeinsamer Anstrengung mit dem DGB und seinen Gewerkschaften zu leisten sein. Das gilt für die nächste Tarifrunde, die ein noch höheres Maß an Koordination verlangt, ebenso wie für die gesellschaftspolitischen Aufgaben. Auf breite Unterstützung für unsere Politik können wir nur hoffen, wenn wir unsere Mitglieder und die Mehrheit der Arbeitnehmer verstärkt mobilisieren und auf ihr aktives Engagement setzen können. Unruhe, Verärgerung und Verängstigung sind groß; groß damit auch die Gefahr, daß sie in Hoffungslosigkeit, Verweigerung oder gar dahin umschlagen, in extremistischen Bewegungen das Heil zu suchen.

Der Vertrauensverlust, den die politischen Parteien inzwischen nicht nur bei der Jugend verzeichnen müssen, warnt uns. Die Bekämpfung solcher gefährlichen Tendenzen erfordert es, klare Perspektiven aufzuzeigen. Wir müssen verdeutlichen, daß es auch anders geht - freilich nur, wenn man auch selber bereit ist, sich dafür einzu-

BERTHOLD KELLER

setzen und die Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Nachbarn, zur Mitarbeit zu gewinnen. In den schweren Auseinandersetzungen der nächsten Jahre zählt letztlich nur der politische Druck, den wir durch aktive Solidarität entfalten können.