

Edgar Einemann / Edo Lübbling /  
Fred Manske / Manfred Schürz

**Rationalisierung, Mikroelektronik  
und Humanisierung**

# I. Kapitalistische Rationalisierungen und Arbeiterbewegung in der Bundesrepublik

(Papier für die Arbeiterjugend-Konferenz im November 1979 in Hannover)

## 1. Zum Rationalisierungsbegriff

Unter 'Rationalisierung' werden sehr allgemein alle Vorgänge verstanden, die Prozesse der Produktion oder Verteilung von Waren oder Dienstleistungen sowie Verwaltungstätigkeiten im Sinne einer Verminderung des erforderlichen Aufwands an Arbeitsmitteln, Material oder Arbeitskraft verändern. Von 'Rationalisierung' wird immer dann gesprochen, wenn Prozesse stattfinden wie z.B. das Ersetzen von drei Maschinen durch eine modernere mit der gleichen Leistungsfähigkeit, der Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung zur Sammlung von Informationen und zur Verkürzung von Kommunikationswegen, die Verwendung von dünneren Stahl- oder Holzplatten oder benzinsparenden Motoren, die Verdrängung von Arbeitern durch Maschinen oder Industrieroboter und die Straffung der Arbeitsorganisation zur Einsparung von Arbeitskräften.

Die unterschiedlichen, in allen gesellschaftlichen Bereichen feststellbaren Veränderungen von Arbeitsplätzen und Produktionsstrukturen können aber nicht 'an sich' erklärt und bewertet werden - weder sind diese Veränderungen Resultat eines allgemeinen menschlichen Bedürfnisses nach 'rationaler Produktion' (die Handwerker in der Automobilproduktion wären wohl nicht auf die Idee gekommen, zur schnelleren Fertigung nur noch einzelne Handgriffe am Fließband zu verrichten) oder des 'technischen Fortschritts' (die technisch mögliche Herstellung von nicht zerreißbaren Damenstrümpfen oder von langlebigen Automobilen wird

aufgrund bestimmter Interessen nicht realisiert), noch sind ihre Auswirkungen gesamtgesellschaftlich oder für den einzelnen eindeutig und durchgängig 'gut' oder 'schlecht' (der Betrieb von Kernkraftwerken trägt zur Energiegewinnung bei, ist aber zugleich eine Gefahr für die Menschheit; der Einsatz von Computern kann zu Problemlösungen beitragen, aber auch Mehrbelastungen und Entlassungen bewirken).

Ursache und Ziel von Veränderungsprozessen in der Produktion, Verteilung und Verwaltung ist unter den Bedingungen einer privatwirtschaftlichen Produktionsweise nicht das Interesse an der Verbesserung der Situation von einzelnen Beschäftigten oder der arbeitenden Menschen insgesamt, sondern das Interesse der national und international konkurrierenden Privateigentümer an möglichst hohem Gewinn und möglichst kostengünstiger Produktion von Waren oder Dienstleistungen.

Unter dem Begriff 'Rationalisierung' kann aber nur der Teil der unternehmerischen Gewinnsteigerungs- bzw. Kostensenkungsmaßnahmen eingeordnet werden, der sich auf die Veränderung der Produktions-, Verteilungs- und Verwaltungsprozesse bezieht. Er umfaßt nicht die Gewinnsteigerungsstrategien, die z.B. auf Reallohnsenkungen oder Absatzsteigerungen hinauslaufen und auch nicht gesamtgesellschaftliche Wanderungsbewegungen des Kapitals in profitablere Anlagesphären oder Produktionsverlagerungen in 'Billiglohnländer'.

Da der Begriff 'Rationalisierung' die wertfreie Vorstellung von rationaler und rationeller Produktion und eine Erklärbarkeit von Veränderungen aus ihnen selbst heraus vortäuschen kann, sollte für die Verhältnisse der Bundesrepublik besser durch einen Zusatz der gesellschaftliche Zusammenhand verdeutlicht und von 'kapitalistischer

Rationalisierung' gesprochen werden.

## 2. Zum Ansatz der Argumentation

Mit der Benennung der Ziele und Ursachen von Rationalisierungsstrategien ist nur der Ausgangspunkt für eine differenziertere Analyse der Folgen und Perspektiven von kapitalistischen Rationalisierungen in der Bundesrepublik dargestellt, die auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen und Zusammenhänge offenlegen muß.

Das Ziel der Gewinnsteigerung bzw. der Senkung der Produktionskosten kann durch unterschiedliche kapitalistische Rationalisierungsformen erreicht werden. Diese Rationalisierungsformen zielen auf die Veränderung betrieblicher Prozesse und Strukturen - die Befriedigung oder Verletzung der Interessen der Arbeitnehmer sind nicht Ziel, sondern Resultat von strukturellen Veränderungen der betrieblichen Situation. Eine Reihe von Rationalisierungsmaßnahmen hat z.B. zunächst kaum Auswirkungen auf die Situation der Arbeitnehmer (Einsatz energiesparender Motoren, höhere Materialausnutzung), und die Wirkung von Strukturveränderungen auf den einzelnen Arbeitnehmer kann sehr unterschiedlich sein.

Zu unterscheiden ist deshalb zwischen den betrieblichen Veränderungsansätzen, den in ihnen angelegten Tendenzen zur Veränderung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstrukturen und den Auswirkungen dieser Veränderungen auf einzelne Arbeitnehmer oder die Arbeiterklasse als Ganzes und deren Reaktion auf die erfahrenen Veränderungen. Dabei muß wiederum die konjunkturelle Situation berücksichtigt werden, die z.B. für die Möglichkeit der Wiederbeschäftigung von Freigesetzten und die Höhe der Entlohnung auch für Dequalifizierte entscheidend ist.

Strukturverändernde kapitalistische Rationalisierungen können prinzipiell sowohl Vollbeschäftigung z.B. durch große Exporterfolge wie Arbeitslosigkeit durch Freisetzungen nach einer Reorganisation oder Technisierung, Höherqualifizierung durch Mehrbedarf an Technikern und Ingenieuren wie Dequalifizierung durch Zerschlagung von Facharbeiterberufen und Entlastung von schwerer körperlicher Arbeit durch Maschinen wie auch Mehrbelastungen durch Erhöhungen der Leistungsanforderungen (Verdichtung, Intensivierung) zur Folge haben.

Im folgenden geht es darum, nach der Benennung der unterschiedlichen Formen kapitalistischer Rationalisierung die damit verbundenen generellen Veränderungstendenzen für die betrieblichen Arbeitsstrukturen zu benennen und anschließend deren Auswirkungen auf die Situation der Arbeitnehmer bzw. der Arbeiterklasse unter den Bedingungen und Perspektiven der Entwicklung in der Bundesrepublik zu bestimmen sowie die sich vollziehenden Interessenverletzungen und möglichen Reaktionsformen der Arbeiterbewegung zu klären.

### 3. Rationalisierungsformen und ihre Folgen

Zur Erreichung des Zieles der Gewinnsteigerung bzw. der Kostensenkung werden unterschiedliche Formen kapitalistischer Rationalisierung eingesetzt, die tendenziell negative Folgen für die Arbeitnehmer als 'betroffene Restgröße' haben. Auch wenn diese Methoden in der Praxis meist kombiniert eingesetzt werden, so lassen sich doch analytisch unterscheiden

- (1) technische Rationalisierungen, bei denen z.B. der Einsatz von neuen oder leistungsfähigeren Maschinen zu einer Erhöhung der Arbeitsproduktivität führt und für die Arbeitnehmer sowohl Freisetzung, Leistungsverdichtung, Dequalifizierung (vom Handwerker zum Maschinenführer bzw. vom Maschinenführer zum -beobachter) und Einschränkung ihrer Entscheidungs-, Bewegungs- und Kommunikationsmöglichkeiten, aber auch die Befreiung von unzumutbarer Arbeit (schweres Heben, monotone Punktschweißer-Tätigkeit) bedeuten kann.

Als technische Rationalisierung ist auch der Einsatz der kostengünstigsten Maschinenvariante (z.B. ohne aufwendigen Lärmschutz) oder des kostengünstigsten Materials (z.B. billige Schweißelektroden mit relativ höherem Anteil an Giftstoffen) zu bezeichnen, womit für die Arbeitnehmer erhebliche Belastungen verbunden sein können (Lärm und Gehörschäden bzw. Gase und Dämpfe und Schädigung der Atemwege oder des Magens).

- (2) arbeitsorganisatorische Rationalisierungen, die die Zerlegung von Tätigkeiten und ihre Verteilung auf mehrere Arbeitnehmer (z.B. am Fließband) ebenso umfassen wie Verbesserungen der Produktionssteuerung und Arbeits-einsatzplanung mit dem Ziel der Reduktion von Wartezeiten und die Spezialisierung und Zusammenfassung bestimmter Teilfunktionen (z.B. in Form von zentralen Schreibbüros).

Der Einsatz von Leistungsentlohnung, Überstunden und Schichtarbeit ist ebenfalls als eine Strategie organisatorischer Rationalisierung anzusehen, da die Mehrleistung des einzelnen Arbeitnehmers für das Unternehmen

kostengünstiger ist als z.B. die Einstellung von zusätzlichen Arbeitskräften (z.B. soziale Kosten) und die vorhandenen Maschinen und Anlagen optimal ausgenutzt werden.

Arbeitsorganisatorische Rationalisierungen können an den betroffenen Arbeitsplätzen Freisetzung, Leistungsverdichtung, Spezialisierung und Dequalifizierung sowie Einschränkung der Entscheidungs-, Bewegungs- und Kommunikationsmöglichkeiten bedeuten (bei der Umstrukturierung hin zu zentralen Schreibbüros dürften z.B. alle diese Folgen kombiniert eintreten).

- (3) Rationalisierungen durch Erhöhung der Leistungsnormen (Intensivierung der Arbeit) werden meist als 'Nebeneffekte' der Zerlegung, Standardisierung und Technisierung der Arbeit auftreten (z.B. durch Übergang zu Mehrstellenarbeit; ein Maschinenarbeiter wird für die Überwachung mehrerer Maschinen zuständig). Bei gleichbleibender Technik und Arbeitsorganisation führen z.B. die Steigerung der Maschinengeschwindigkeit und die Verkürzung der Taktzeiten oder der Leistungsvorgaben zu einer Verschärfung des Arbeitstempos und damit zu einer Intensivierung der Arbeitsverausgabung.

Bei der Bestimmung der Auswirkung von kapitalistischen Rationalisierungen auf die Arbeitsplätze lassen sich zusammenfassend als generelle Tendenzen festhalten:

- Freisetzung
- Leistungsverdichtung und Belastungsverschiebung von z.T. mehr muskulärer zu insgesamt erhöhter Gesamtbelastung
- Dequalifizierung

- geringere Lohngruppenbewertung für einzelne Arbeitsplätze
- Einschränkung von Entscheidungs-, Bewegungs- und Kommunikationsmöglichkeiten

bei anhaltender oder gar zunehmender gesundheitlicher Beanspruchung der Arbeitnehmer z.B. durch Ausweitung der Nacht- und Schichtarbeit.

Die generelle Tendenz zur Freisetzung und Dequalifikation birgt zwar die Gefahr von Arbeitslosigkeit und Einkommensverlusten (Herabgruppierung) in sich, muß aber nicht zwangsläufiges Resultat kapitalistischer Rationalisierung sein.

#### 4. Rationalisierungsauswirkungen auf die Arbeitnehmer

Die spezifischen Auswirkungen der kapitalistischen Rationalisierung auf den einzelnen Arbeitnehmer, Belegschaften und die Arbeiterklasse insgesamt sind in Abhängigkeit von der jeweiligen betrieblichen und konjunkturellen Situation unterschiedlich. Die grundlegenden Interessen der Arbeitnehmer an möglichst

- sicherer Beschäftigungslage
- hohem Lohn
- niedrigen Belastungen
- qualifizierter Arbeit
- großen Entscheidungs-, Bewegungs- und Kommunikationsmöglichkeiten

werden im Gefolge von kapitalistischen Rationalisierungen oft nur teilweise und vor allem unterschiedlich stark verletzt.

Auf der betrieblichen Ebene war es in der Bundesrepublik in der Phase der guten Konjunktur keine Seltenheit, daß kapitalistische Rationalisierungen



mit der Folge massiver Produktivitätssteigerungen einhergingen mit der innerbetrieblichen Umsetzung von Freigesetzten und sogar mit dem Ausbau der Beschäftigtenzahlen bei gleichzeitigen strukturellen Lohnerhöhungen (Facharbeiterlöhne für Angelernte, Zulagen für Mehrleistungen) sowie einem Mehrbedarf an Angestellten (Technikern, Ingenieuren), die z.T. aus der Arbeiterbelegschaft rekrutiert wurden - eine Tendenz, die für viele Arbeitnehmer trotz teilweise erheblicher Mehrbelastungen und auch Dequalifizierungen mit einer individuellen Aufstiegserfahrung verbunden war. Oft wurden für das Erreichen des einen Ziels (möglichst hoher Lohn) Abstriche bei anderen Interessenkomponenten (möglichst geringe Belastungen und hohe Qualifikationen) in Kauf genommen.

Die Zeiten der großen Wachstumsraten, deutlich steigenden Reallöhne und geringen Arbeitslosenzahlen scheinen seit 1974 vorbei - mit dem konjunkturellen Einbruch verringern sich die Möglichkeiten der Entschädigung der Arbeitnehmer (anderer Arbeitsplatz, z.T. Höhergruppierung) und die Konsequenzen kapitalistischer Rationalisierung bekommen so einschneidende existenzielle Folgen, daß sie 1978 von den Gewerkschaften zum Gegenstand von Tarifauseinandersetzungen gemacht wurden.

So sehen insbesondere die Gewerkschaften große Gefahren im Zusammenhang mit in den 80er Jahren anstehenden einschneidenden kapitalistischen Rationalisierungen, wobei der Einsatz von Mikroprozessoren, Industrierobotern, Computersystemen und organisatorischen Maßnahmen zu erheblichen Veränderungen im Arbeiter- wie im Angestelltenbereich führen wird.

"Die für die Arbeitsplätze wohl gefährlichste neue Technologie ist die Microelektronik und ihr Hauptprodukt: der Mikroprozessor", so Eugen Loderer.

Der Vorsitzende der IG Metall argumentiert weiter: "Der Einbau der Microprozessoren läßt Fertigungszeiten und -tiefe schrumpfen: Beim Taxameter von 11,7 auf 3,7 Stunden; beim Fernschreiber von 75,3 auf 17,7 Stunden; bei Telefonvermittlungen von 98.900 auf 17.500 Stunden ... Der Kreis der betroffenen Arbeitnehmer weitet sich aus, wenn die fertigen Geräte eingesetzt werden: 2-3 Millionen Textverarbeiter in Büro und Verwaltung sehen infolge des Micro-Computersinsatzes ihre Arbeitsplätze gefährdet. Microprozessoren werden zu rasant sinkenden Kosten in gewaltigen Stückzahlen automatisch hergestellt. Das forciert die weitere Anwendung von Microprozessoren. Und er stellt radikal die Vollbeschäftigung in Frage". <sup>1)</sup>

Im Gefolge des Einsatzes von elektronischen Steuerungselementen werden ganze Berufsgruppen wie Feinmechaniker und Werkzeugmacher tendenziell überflüssig. Monteure für Supermarktkassen werden kaum noch gebraucht; die Zahl der in der Uhrenproduktion Tätigen sank kurzfristig von 32.000 auf 17.000; im VW-Werk ersetzen schon 85 elektronisch gesteuerte Schweißautomaten (Industrieroboter) 350 Arbeiter; eine elektronisch gesteuerte Buchungs- und Formbrief-Schreibanlage erledigt die Arbeit von 250 Bürokräften; Schreibautomaten werden bis zu 1 Million Arbeitsplätze (Sekretärinnen) vernichten; computergesteuerte Lichtsatz-Automaten leisten in einer Zeitungsdruckerei das gleiche wie 70 Setzmaschinen herkömmlichen Typs; elektronische Geldmaschinen übernehmen Schalterdienste: das Zählen, Quittieren und Buchen von Einzahlungen. <sup>2)</sup>

---

1) Der Gewerkschafter, Funktionärszeitschrift der IG Metall, Nr. 6/77, S. 2

2) Der Stern, Wochenmagazin, 24.2.77, S. 156 ff.

Die Industrieroboter haben sogar besondere Vorzüge gegenüber dem arbeitenden Menschen: "den 'robbys' machen Lärm, Hitze, Staub und Dämpfe sowie einseitige Tätigkeit oder Monotonie nichts aus. Sie stapeln und transportieren schwere Lasten, ohne daß ihre 'Bandscheibe' Schaden leidet. Sie arbeiten pausenlos auch dort, wo menschliche Arbeit unzumutbar ist". <sup>1)</sup>

Im Angestelltenbereich ist neben den schon dargestellten Technisierungen (Schreibautomaten, Buchungsanlagen, Geldautomaten, Zeichenmaschinen, EDV-Einsatz) vor allem mit arbeitsorganisatorischen Veränderungen zu rechnen. Die beliebtesten Ansatzpunkte im kaufmännischen Bereich sind jene Abteilungen, in denen zuerst die Tätigkeiten neuorganisiert und 'genormt' werden können. Hierzu gehören das Finanz- und Rechnungswesen, der Ein- und Verkauf, die Rechnungsprüfung und die Materialwirtschaft. Im Zuge der 'Taylorisierung' der Angestelltentätigkeiten (Arbeitszerteilung, Spezialisierung und Leistungsverdichtung) werden standardisierte Vorgabezeiten für einzelne Arbeiten entwickelt (MTM-System in der Textverarbeitung) und leistungsanreizende Gehälter und Pensumvereinbarungen (Feierabend nach Leistungserfüllung) eingeführt. "In einem Unternehmen, um ein Beispiel zu nennen, ermittelte ein (seriöses) Betriebsberatungsunternehmen eine mögliche Senkung der Angestelltenzahlen um 30 %". <sup>2)</sup>

Im folgenden sollen die unabweisbaren Fragen nach den mit kapitalistischen Rationalisierungen verbundenen Konsequenzen und Perspektiven für die Situation der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik

---

1) Der Gewerkschafter 3/78, S. 28

2) Der Gewerkschafter 2/76, S. 10 f

näher untersucht werden. Wie haben sich die Beschäftigungslage, die Löhne und Lohnstrukturen, die Belastungen, die Qualifikationsstruktur sowie die Handlungsspielräume entwickelt und welche Tendenzen sind zu erwarten?

### Beschäftigungsentwicklung

Freisetzungen von Arbeitnehmern im Gefolge kapitalistischer Rationalisierung sind keine neue Tendenz - das IFO-Institut hat für die Zeit von 1950 bis 1968 in der Bundesrepublik ca. 18 Millionen Freisetzungen errechnet. <sup>1)</sup> Die hohen Wachstumsraten (Nachkriegsbedarf, Unterbewertung der D-Mark, große Exporterfolge) und Arbeitszeitverkürzungen verhinderten ein Umschlagen der Freisetzungen in Arbeitslosigkeit und die kapitalistischen Rationalisierungen waren sogar eine Voraussetzung für die erhebliche Ausweitung von Produktion und Beschäftigung. Für die Freigesetzten war die Wiederbeschäftigung allerdings auch mit Branchenwechseln verbunden: von 1950 bis 1971 ging allein die Zahl der in der Textil- und Bekleidungsindustrie Beschäftigten um 700.000 zurück, während sie im Maschinenbaubereich um fast die gleiche Zahl zunahm. <sup>2)</sup>

Eine Berechnung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung kam 1978 zu dem Ergebnis, daß

- 
- 1) Uhlmann/Huber (IFO-Institut für Wirtschaftsforschung), Technischer und struktureller Wandel in der wachsenden Wirtschaft, Frankfurt 1971
  - 2) Osterland u.a. (SOFI) Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt 1973, S. 291, Tabelle 9 und 11 im Anhang

von 1960 bis 1978 jährlich ca. 1,3 Millionen Arbeitsplätze vernichtet wurden und daß seit 1970 nicht mehr eine zumindest gleich große Zahl neuer Arbeitsplätze geschaffen wird. <sup>1)</sup> Umfragen des IFO-Instituts registrierten denn auch eine verstärkte Neigung der Unternehmen zu Rationalisierungs- anstelle von Erweiterungsinvestitionen. Ende 1976 wurde die Rationalisierung von 75 % der 3.359 befragten Industriebetriebe als Hauptmotiv ihrer Investitionen genannt, früher lag die Zahl um 50 %.

Die nachgewiesene Konstanz kapitalistischer Rationalisierung und das sprunghafte Ansteigen der Arbeitslosigkeit von 273.000 im Jahr 1973 auf 1.074.000 im Jahr 1975 machen deutlich, daß Arbeitslosigkeit nur unter ganz bestimmten konjunkturellen Bedingungen das Resultat von Rationalisierungen ist und durch sie allein auch nicht erklärt werden kann.

Zu berücksichtigen ist auch, daß im Gefolge der konjunkturellen Krise eine Verengung der Staatsfinanzen dazu geführt hat, weniger bzw. gar keine zusätzlichen Arbeitnehmer mehr einzustellen und Produktivitätszuwächse durch Rationalisierungen zu erzielen, so daß ein wichtiges 'Auffangbecken' für die in der Privatwirtschaft Freigesetzten nicht mehr in dem früheren Maß vorhanden ist.

Das relativ große Wirtschaftswachstum in den Jahren 1978 und 1979 hat zwar zur zusätzlichen Beschäftigung von mehreren hunderttausend Arbeitnehmern geführt und die Arbeitslosigkeit knapp unter die Millionengrenze gedrückt - ein vergleichsweise schwaches Resultat der 'Gewinnsprünge'

---

1) Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 3-4/78, Berlin 19.1.78, 44

und 'Rekordinvestitionen', die die Frankfurter Rundschau im November 1979 meldete. Damit besteht aber nicht nur keine Aussicht auf den Abbau der Sockelarbeitslosigkeit (zu der noch mehrere hunderttausend in den Statistiken nicht auftretende Arbeitslose gerechnet werden müssen), sondern auch die ernsthafte Gefahr einer erheblichen Ausweitung der Arbeitslosigkeit im zu erwartenden konjunkturellen Abschwung. Angesichts der fehlenden Aussicht auf außerordentliche Wachstumsraten und der schwierigen weltwirtschaftlichen Lage (Krise in den USA, in Westeuropa Arbeitslosenquoten bis zu 10 %, steigende Rohstoffpreise, Grenzen für die Exportüberschüsse der Bundesrepublik) bekommen die kapitalistischen Rationalisierungen auch für die Arbeitnehmer in der Bundesrepublik zunehmend die Qualität einer unmittelbaren Existenz- und Beschäftigungsgefährdung. Strategien der Arbeiterbewegung zur Bewältigung der Rationalisierungsfolgen müssen zugleich auf die Beseitigung der vorhandenen und drohenden Arbeitslosigkeit zielen. Eine solche Strategie wird wohl verstärkt Teile der Angestellten einbeziehen können, deren immer stärkere Rationalisierungs- und Krisenbetroffenheit sich z.B. in der Verdreifachung des Anteils der Angestellten an den Arbeitslosen auf über 40 % im Jahr 1976 ausdrückt.

#### Einkommensentwicklung

Die Arbeitnehmer haben zwar nicht ihren Anteil am Volkseinkommen erhöhen, aber im Zuge des Aufschwungs ihre Reallöhne deutlich steigern können (von 100 Punkten im Jahr 1950 auf fast 300 Punkte im Jahr 1970); 1975 und 1976 waren die Jahre mit den geringsten Zuwachsraten (knapp 1 % bzw. knapp

unter 0 %), 1977 und 1978 waren wieder leichte Steigerungen (um 2,0 bzw. 3,4 %) zu verzeichnen. Mit einschneidenden Veränderungen der Produktionsstruktur ist insgesamt eine erhebliche Verbesserung des Lebensniveaus der Arbeitnehmer einhergegangen: 1971 mußten statt 46 % im Jahr 1950 nur noch 27 % des Einkommens für Nahrungsmittel ausgegeben werden; 1969 waren 49 % der Arbeiter- und 61 % der Angestelltenhaushalte mit einem Auto und 89 bzw. 93 % mit einem Kühlschrank ausgestattet; hatten 1958 nur 45 % der Angestelltenhaushalte und ca. 20 % der Arbeiterhaushalte ein eigenes Bad, so stieg diese Zahl bis 1969 auf über 80 % bei den Angestellten und über 70 % bei den Arbeitern. <sup>1)</sup>

Lohn- und Gehaltsstrukturerhebungen weisen einen steten Anstieg der oberen Leistungsgruppen aus - eine Entwicklung, die weniger auf breite Höherqualifizierungen als vielmehr auf betriebliche Lohn- bzw. Gehaltsgruppenkarrieren mit der Folge auch strukturell zunehmend bessere Entlohnung (z.B. auch Facharbeiterlöhne für Angelernte) hinweist.

Ein Teil der Reallohnsteigerungen war zwar für viele Arbeitnehmer nur durch erhöhte Leistungsergabe (Leistungslohn, Überstunden) zu erreichen, kapitalistische Rationalisierungen waren aber in den meisten Fällen mit dem Erhalt oder sogar der Verbesserung der Einkommen verbunden ("Abkaufen" der Zustimmung z.B. zu Mehrbelastungen und Dequalifizierungen beim Einsatz neuer Techniken). Auch wenn die Umsetzung und Herabgruppierung von älteren Arbeitnehmern eine verbreitete Praxis war und ist, so kann man zumindest bis Mitte der

---

1) vgl. Osterland u.a., a.a.O. und Ermrich, Basisdaten, Bonn 1974

70er Jahre nicht davon sprechen, daß kapitalistische Rationalisierungen auf breiter Front als Instrument für den Angriff auf den finanziellen Besitzstand der Arbeitnehmer benutzt worden sind.

Mit dem konjunkturellen Einbruch seit 1974/75 scheint sich aber die Konzessionsbereitschaft des Kapitals zumindest punktuell verringert zu haben - die zunehmende Technisierung der Produktion stellt die Arbeitnehmer zusätzlich vor das Problem, daß Lohn- und Gehaltsgruppendefinitionen an Eindeutigkeit bzw. ihren absichernden Charakter verlieren.

Tatsächliche und mögliche Angriffe auf den sozialen Besitzstand haben die Arbeitnehmer erstmalig in der Bundesrepublik 1978 zu zwei Streiks gezwungen. Ein konjunktureller Abschwung nach 1980 kann die schon deutlich gewordenen Konflikte noch so erheblich verschärfen, daß die Strategie der Arbeiterbewegung das Interesse zumindest am Erhalt des sozialen Besitzstandes zentral einbeziehen muß.

### Belastungsentwicklung

Im Zusammenhang mit tiefgreifenden kapitalistischen Rationalisierungen und gleichzeitig hohen Wachstumsraten ist es zwar zu einer Verringerung der Arbeitszeit gekommen (wöchentlich von 48 Stunden 1956 auf 40,5 Stunden 1971; Urlaubsverlängerung von durchschnittlich 14 Tagen 1960 auf 20 Tage 1969 und z.T. über 25 Tage 1979), insgesamt muß man aber vor allem aufgrund der gestiegenen Leistungsanforderungen eher von einer Zu- als von einer Abnahme der Gesamtbelastung der Arbeitnehmer ausgehen. Punktuelle muskuläre Entlastungen hatten Mehrbelastungen anderer Art (z.B. Streß) zur Folge, so daß sich auch der Gesundheitszustand der Arbeitnehmer insgesamt nicht verbessert hat.



Die Zahl der abhängig Erwerbstätigen mit Nacht- und Schichtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit stieg von 2,2 Mio. (1960) über 3,0 Mio. (1965) auf über 5 Mio. im Jahr 1975 an. <sup>1)</sup> Die Zahl der im Leistungslohn arbeitenden Männer im produzierenden Gewerbe stieg von 26 % (1957) auf 33 % (1972) an, die der Frauen im gleichen Zeitraum von 33 % auf 43 %. 1974 arbeiteten ca. 1 Mio. Menschen nach dem MTM-System, das die Verdichtung, Normierung und Vereinfachung der Arbeit zum Ziel hat. 1,5 bis 2 Mio. Arbeiter leisten nach wie vor körperliche Schwerstarbeit; mindestens 500.000 Beschäftigte arbeiten am Fließband. <sup>2)</sup> Die sehr hohen Arbeitsbelastungen werden deutlich an den Zugängen in den Rentenversicherungen wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit: 1963 waren es 58,2 %, 1970 52,5 % und 1978 bei den Arbeitern 57,2 % und bei den Angestellten 42,0 %. Wegen Lärmschwerhörigkeit und Lärmtaubheit wurden 1960 25 Fälle erstmals entschädigt, 1978 waren 3.286 (die Zahl der angezeigten Fälle stieg von 149 auf 18.121. <sup>3)</sup> Eine Vorbeugeuntersuchung in Baden-Württemberg förderte den schlechten Gesundheitszustand der Arbeiter ans Tageslicht: Bei den nicht krankgemeldeten Arbeitern wurden bei 64 % der Männer und 61 % der Frauen behandlungsbedürftige Störungen festgestellt. Eine Untersuchung des

---

1) Osterland u.a., a.a.O., S. 71 und Helfert, Indikatoren für Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik, in: Krise und Reform der Industriegesellschaft, Bd. 1, Materialien der IG Metall-Tagung vom 17.-19.5.1976, Frankfurt/Köln 1976, S. 508; Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, sozialpolitische Informationen, 16.2.77

2) Helfert, a.a.O., S. 477, 480, 482, 486

3) Vgl. Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung für das Jahr 1978

Gesundheitszustandes von Schichtarbeitern ergab bei 36 % Verdauungsstörungen, bei 49 % Appetitlosigkeit, bei 82 % vegetative Störungen und bei 62 % ungenügenden Schlaf. <sup>1)</sup> Trotz eines rückläufigen Trends waren 1978 noch über 2 Mio. Erwerbstätige von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten betroffen. <sup>2)</sup>

Vieles deutet daraufhin, daß in der Krise erhebliche Erhöhungen der Leistungsanforderungen erfolgt sind: Das Erreichen der gleichen und sogar erhöhten Produktionsergebnisse mit weniger Personal (Nichtersetzen von Abgängen) und weniger Arbeitsstunden (Kurzarbeit) z.B. in der Automobil- und Stahlindustrie sind ein Indiz für kapitalistische Rationalisierungsprozesse mit der Folge einer erheblichen Mehrbelastung für die Arbeitnehmer. Die betrieblichen Abwehrchancen für Arbeitergruppen und Betriebsräte sind unter Krisenbedingungen eher verringert und das Kapital scheint oft genug die Gunst der Stunde genutzt zu haben - auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmer, die sich seltener krankmelden und das Einreichen von notwendigen Kuren oft nicht mehr riskieren.

Diese globalen Angaben sind noch nicht einmal in der Lage, die praktische Bedeutung von zunehmender Monotonie, Steigerungen des Arbeitstempos, Arbeit unter Umgebungsbelastungen wie Lärm und Schadstoffen und Bedrohung des Einkommens und des Arbeitsplatzes zu verdeutlichen. Diese Tendenzen veranlaßten den Deutschen Gewerkschaftsbund schon 1974 dazu, in einer EntschlieÙung zur Humanisierung der Arbeit festzustellen: "Trotz der

---

1) Funke u.a., Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß, Diskussion und Ergebnisse der Tagung "Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallschutz" vom 4-6.5.1973, Frankfurt 1974, S. 37, 152

2) Vergl. Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung für das Jahr 1978

unverkennbaren sozialen Fortschritte ... haben der technische und organisatorische Wandel sowie das wirtschaftliche Wachstum nicht zu einer allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt. Auf dem Hintergrund ... müssen die Gewerkschaften vielmehr in weiten Bereichen eine Verschärfung der Arbeitsbedingungen feststellen". <sup>1)</sup> Diese Arbeitsverschärfungen sind allerdings nicht das automatische Produkt der technischen Veränderungen, sondern des Einsatzes von Technik und Arbeitsorganisation zur Senkung der Lohnkosten und zur Steigerung der betrieblichen Rentabilität.

Nur eine umfassende Humanisierungsstrategie der Arbeitnehmerorganisationen kann eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufhalten und dafür sorgen, daß die technischen Möglichkeiten auch gegen Unternehmerinteressen zur Verbesserung der Situation der arbeitenden Menschen eingesetzt werden.

### Qualifikationsentwicklung

Die massiven Steigerungen der Arbeitsproduktivität im Gefolge von kapitalistischen Rationalisierungen haben in der Aufschwungphase zu einer überproportionalen Zunahme von Angestellten- und Beamtenfunktionen geführt; die Zahl der produktiven Arbeitnehmer hat in Relation zu der der nur indirekt oder gar nicht produktiven erheblich abgenommen. Auch wenn unter anderem im Zusammenhang mit einem Anwachsen des Potentials in den Bereichen von Forschung und Entwicklung von einem Prozeß der gesamtgesellschaftlichen Höherqualifizierung gesprochen worden ist, so hat es

---

1) DGB, Beschlüsse des 10. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB

eine solche Tendenz, abgesehen von Ausnahmen, zumindest im Arbeiterbereich nie gegeben. Die Zahl der beschäftigten Facharbeiter scheint sich insgesamt genausowenig erhöht zu haben wie die Ausbildungsquote. Als Folge von kapitalistischen Rationalisierungen ist eher eine Polarisierung der Qualifikationsanforderungen festgestellt worden: Relativ wenigen sehr qualifizierten zusätzlichen Arbeitsplätzen (z.B. bei der Herstellung, Wartung und Reparatur neuer Maschinen und Anlagen) stehen geringere Anforderungen an vielen Arbeitsplätzen gegenüber, und selbst Tätigkeiten in der automatisierten Produktion (z.B. in Meßwarten der Großchemie) sind in der Regel von qualifizierten Angelernten zu bewältigen. Immer mehr handwerkliche Berufe werden entweder als solche zerschlagen (z.B. Rohrschlosser im Schiffbau) oder zumindest in einzelnen Bereichen liquidiert (z.B. Setzer in der Druckindustrie), und in manchen Berufen werden aufgrund fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten von vornherein die Angelernten der Industrie ausgebildet (Bäcker, Schlachter etc.).

Die konjunkturellen Krisenerscheinungen haben selbst vereinzelte betriebliche Aufstiegsprozesse (z.B. vom Facharbeiter zum Mitarbeiter in der Arbeitsvorbereitung) nicht nur gebremst, sondern in ihrer Tendenz eher umgekehrt: es werden schon Überlegungen angestellt, Angestellte zu Arbeitern umzuschulen. Der Hintergrund dieser Entwicklung sind Prozesse der Zerlegung, Spezialisierung, Standardisierung und Mechanisierung von Tätigkeiten im Angestelltenbereich, an deren Ende wenige qualifizierte und massenhaft dequalifizierte Angestellte übrig bleiben. Eine Arbeitnehmerpolitik, die auf die Anreicherung der Arbeitsinhalte und die Ausweitung der qualifizierten Arbeitsplätze zielt, steht im vollen Widerspruch zur

kapitalistischen Produktionslogik - erst wenn die Arbeitsplatzstruktur breit qualifizierte Arbeitnehmer erfordert, werden Forderungen nach einer umfassenden Berufsausbildung für alle eine auch ökonomische Rationalität bekommen.

### Handlungsspielräume

Nicht bewahrheitet hat sich die Vermutung, im Zuge des technischen Fortschritts würden die Menschen zunehmend von Zwängen befreit und erheblich an Möglichkeiten gewinnen, sich in der Arbeit zu verwirklichen, diese inhaltlich und zeitlich weitgehend selbst zu bestimmen und dabei die Probleme in umfassender Kommunikation und Kooperation mit Kollegen zu lösen.

Statt dessen sind immer mehr Arbeitnehmer mit der Entmenschlichung ihrer Arbeit konfrontiert: Zunehmende Existenzunsicherheit, höhere Leistungsanforderungen und Gesamtbelastungen z.B. durch Schichtarbeit, Dequalifizierungen mit der Gefahr der Herabgruppierung und die Einengung der eigenen Handlungsmöglichkeiten durch verstärkte Spezialisierung und stärkere Kontrollen tragen u.a. dazu bei, daß die Interessen der Arbeiter und Angestellten in einen schärferen Gegensatz zu den Unternehmerinteressen und zur Logik kapitalistischen Wirtschaftens und Rationalisierens geraten. Alle Anzeichen deuten daraufhin, daß sich dieser Gegensatz in dem zu erwartenden konjunkturellen Abschwung nach 1980 weiter zuspitzen wird.

Für die Organisationen der Arbeiterklasse stellt sich die Aufgabe der Formulierung einer Wirtschafts- und Humanisierungspolitik, die die Abwälzung der Krisen- und Rationalisierungsfolgen

auf die Arbeitnehmer abwehrt und neue gesellschaftliche Entwicklungen einzuleiten versucht.

#### 5. Interessenverletzungen und Arbeitnehmerbewußtsein

Die massenhafte Erfahrung des Wechsels des Arbeitsplatzes, des Betriebes, der Branche und der Region im Gefolge von Krisen oder kapitalistischen Rationalisierungen wird die Grundlage dafür sein, daß während der letzten 25 Jahre alle Umfragen bei ca. 50 % der Arbeiter eine Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes festgestellt haben. Mit der Krise seit 1974/75 sind die Sicherung des Arbeitsplatzes und eine Vollbeschäftigungspolitik allerdings erstmalig mit großem Vorsprung an erster Stelle der Wünsche an die Gewerkschaften und die "Politik" genannt worden - weit vor der Lohnsicherung und z.B. der Bildungspolitik. Während noch 1974/75 die Besorgnis über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung mit der guten Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Situation einherging, scheint sich 1976/77 nicht nur ein Bruch mit der Perspektive eines schnellen und deutlichen Wiederaufschwungs, sondern auch eine zunehmende individuelle Besorgnis durchgesetzt zu haben.

Daß ein massenhafter Legitimationsschwund für staatliche, sozialdemokratische oder sozialpartnerschaftliche Politik ausgeblieben ist, hat seine Ursache nicht nur in der 1977 wie 1953 von krisenbetroffenen Arbeitern geäußerte besorgte Teilnahme und verständnisvolle Einsicht in die betriebliche Lage, sondern auch in der noch nicht katastrophalen Zuspitzung der Kriseneinschätzung - im Falle von Arbeitslosigkeit wird meist von dem Finden anderer Arbeit (wenn auch zu schlechteren Bedingungen) und der Möglichkeit der Überbrückung

kurzfristiger Schwierigkeiten mit Hilfe des Arbeitslosengeldes ausgegangen. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit wird eine Beschränkung des Rationalisierungsschutzes auf das Zahlen von Abfindungen aber nicht mehr als ausreichend angesehen. Es besteht und bestand die Bereitschaft zu Streiks für die Ausweitung des Kündigungsschutzes von besonderen Personengruppen ("Rationalisierungsoffer" und älterer Arbeitnehmer).

Sowohl unter Krisenbekämpfungs- wie unter Humanisierungsaspekten scheinen die Forderungen nach einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (35 Stunden), Verringerung der Leistungsanforderungen u.a. durch günstigere Zeitvorgaben, zusätzlichen bezahlten Pausen, Verlängerung des Urlaubs (6 Wochen) und Herabsetzung der Pensionsgrenze (60 Jahre) sowie Begrenzung der Überstunden innerhalb der Arbeiterschaft große Zustimmung zu finden.

Die Krise seit 1974/75 hat das Vertrauen in ständig und z.T. erheblich steigende Realeinkommen erschüttert. Da die Krise jedoch mit einer Reallohnstagnation und nicht mit einer deutlichen Reallohnsenkung verbunden war, ist das Gefühl "es ist uns noch nie so gut gegangen wie heute" nach wie vor ein entscheidender Faktor im Bewußtsein der Arbeitnehmer. Angesichts der Krisensituation und der großen Arbeitslosigkeit bestand zumindest 1977 bei vielen Arbeitern die Bereitschaft, ihre Lohnforderungen auf den Teuerungsausgleich und den Erhalt der Reallöhne zu beschränken - für den Erhalt der Reallöhne besteht aber eine hohe Mobilisierungsbereitschaft. Diese Bereitschaft ist in den Streiks zum Tragen gekommen, mit denen einzelne Gewerkschaften in einigen Tarifgebieten einen Abgruppierungsschutz für ältere

Arbeitnehmer und einen zumindest befristeten Schutz bei Arbeitsveränderungen nach Rationalisierungen durchgesetzt haben.

Die immer wieder geäußerte hohe Arbeitszufriedenheit selbst von Bandarbeitern (wer kann schon dauerhaft in dem Bewußtsein leben, mit seiner Arbeit unzufrieden zu sein?) kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Arbeitnehmer der Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen (Dequalifizierung, Erhöhung der Leistungsanforderung) sehr kritisch gegenüberstehen. Viele Untersuchungen registrierten bei ca. 50 % der Befragten deutliche Kritik an dem hohen Arbeitstempo - eine Zahl, die bei den von kapitalistischen Rationalisierungen betroffenen Arbeitnehmern noch deutlich höher liegt und auch im Falle von Zugewinnen beim Lohn nicht verstummt. Indiz für die klare Einschätzung der hohen Gesamtbelastungen ist die von 35 - 50 % der Arbeiter geäußerte Erwartung, die Arbeit nicht oder kaum bis zum Erreichen der Rentengrenze durchhalten zu können. Noch scheint es so zu sein, daß Arbeitnehmer arbeitsbedingte Erkrankungen entweder individualisieren (ihrer schlechten physischen Konstitution zuschreiben) oder aber als zwangsläufige Nebenfolgen ihrer Tätigkeit begreifen. Mit der Thematisierung dieser Probleme durch die Gewerkschaften und betriebliche Gruppen können allerdings Diskussionsprozesse entstehen, die Kopfschmerzen, frühzeitige Müdigkeit, Rückenschmerzen, Magenschleimhautentzündungen und Magengeschwüre, Kreislauf- und Herzbeschwerden oder Schlafstörungen zunehmend als Konsequenzen einer Produktionsstruktur begreifen, die nach kapitalistischer Rationalisierungs- und Profitlogik funktioniert und ihre Unzulänglichkeiten auf die Gesundheit der Arbeitnehmer abwälzt.



1973 wurde erstmals in größerem Umfang versucht, die Arbeitsbedingungen durch gegen die Unternehmer gerichtete Maßnahmen zu verbessern und tarifvertraglich zu sichern (Forderungen nach einer Verringerung der Bandgeschwindigkeit in den spontanen Streiks und Streik in Nordbaden/Nordwürttemberg); fast 93 % der abstimmenden Arbeiter waren in Nordbaden/Nordwürttemberg zu einem Streik bereit, obwohl sich drei von vier Hauptforderungen auf Band- und Akkordprobleme bezogen.

Die Arbeitnehmer sehen zwar in der Krise geringere Spielräume der Betriebe für kostenaufwendige Humanisierungsmaßnahmen, erkennen darin aber z.T. zugleich einen Strategieansatz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Eine Befragung ihrer Kollegen brachte für eine Gruppe von Bremer Werftarbeitern im Krisenjahr 1978 das Ergebnis, daß sich von den Befragten 65 % für die Abschaffung des Akkordlohns, 55 % für zusätzliche bezahlte Pausen und 42 % für die Verkürzung des Arbeitstages aussprachen. 32 % forderten die Abschaffung der Schichtarbeit (über 60 % der befragten Schichtarbeiter), 57 % jährliche Untersuchungen bei freier Arztwahl und 68 % Arbeitsplatzuntersuchungen - mit der Hoffnung z.B. auf besseren Lärmschutz an Maschinen, Abschaffung von gefährlichen Arbeitsstoffen und verstärkte Bemühungen um die Arbeitssicherheit.

Darüber hinaus werden vielfach die Herabsetzung des Rentenalters auf 60 Jahre und die Verlängerung des Urlaubs auf 6 Wochen für alle gefordert und auch unter dem Aspekt des Abbaus der Jugendarbeitslosigkeit gesehen ("Die Kollegen quälen sich noch mit 62 Jahren und die Jugend liegt auf der Straße"). Daß nicht nur Arbeiter, sondern auch Angestellte zunehmend zur Abwehr von belastungssteigernden Arbeitsverlängerungen bereit sind hat z.B. Mitte

1979 eine Gruppe von Datentypistinnen einer Bremer Großwerft durch eine spontane Arbeitsniederlegung bewiesen.

## 6. Arbeiterbewegung und kapitalistische Rationalisierung

Angesichts der Massivität der erfahrenen und bevorstehenden kapitalistischen Rationalisierungen bei gleichzeitiger konjunktureller Krisenentwicklung und einer Sockelarbeitslosigkeit von ca. 1 Mio. Arbeitnehmern (ganz abgesehen von der verdeckten Arbeitslosigkeit) stoßen die Gewerkschaften zunehmend an die Grenze ihrer 'traditionellen' Tarifpolitik. Rationalisierungsschutzabkommen, die vorrangig die Höhe der Abfindung von zu entlassenden Arbeitnehmern regeln, werden allgemein als zu kurzgreifend empfunden - was wird aus den 'Abgefundenen'? Die Lohn- und Gehaltsgruppenbeschreibungen bieten nach technisch und organisatorisch bedingten Arbeitsvereinfachungen immer weniger eine Garantie für den Erhalt der Reallöhne. Zugeständnisse bei der Eingruppierung oder Zulagen für besondere Belastungen treffen nicht nur verstärkt auf den Widerstand der Unternehmer, sondern werden auch von den Arbeitnehmern oft als nicht ausreichende Gegenleistung für steigende Belastungen und Gesundheitsrisiken angesehen.

Gewerkschaftspolitik muß in neue Dimensionen vorstoßen: die Abwehr der Krisenfolgen und der großen Arbeitsbelastungen bekommen für die Arbeitnehmerinteressen eine so große Bedeutung, daß die Reduktion gewerkschaftlicher Organisation auf die Rolle einer 'Lohnmaschine' undenkbar ist.

Die Streiks der IG Druck und Papier im Jahre 1978 zur Absicherung der durch den Einsatz von rechnergesteuerten Textsystemen und Bildschirmgeräten in ihrer Existenz bedrohten Berufsgruppe der Setzer und der IG Metall im Jahre 1978 in Nordbaden/Nordwürttemberg mit dem Ziel, die im Gefolge von Rationalisierungen umgesetzten und dequalifizierten Arbeiter vor Lohneinbußen durch Abgruppierungen zu schützen sowie in der Stahlindustrie für die Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit als Beitrag zur Krisenabwehr und Humanisierung deuten nicht nur eine Wende im Interessenbewußtsein der Arbeitnehmer, sondern auch in der Härte der Auseinandersetzungen um die Folgen kapitalistischer Rationalisierungen an.

Im Stahlstreik ist der IG Metall allerdings kein Durchbruch zur deutlichen Reduktion der Arbeitszeit gelungen, und die anderen Tarifverträge mit einer Festschreibung der 40-Stunden Woche für die nächsten 5 Jahre haben auch keine Abwehrperspektive für die im Gefolge einer kommenden Krise zu erwartende zunehmende Arbeitslosigkeit eröffnet.

In bezug auf die unmittelbaren Folgen der kapitalistischen Rationalisierung können die von der IG Druck und Papier und der IG Metall durchgesetzten Tarifverträge zwar für einen bestimmten Zeitraum die von Arbeitsveränderungen betroffenen Arbeitnehmer vor Einkommensbußen schützen und neue Arbeitsplätze für 'Rationalisierungsoffer' reservieren. Aber damit ist die Zahl der zukünftigen Arbeitsplätze nicht festgelegt und kein umfassender Schutz vor Entlassungen und Arbeitslosigkeit gegeben, wie die Regelungen in bezug auf die Zuschüsse bei Umschulungen und Abfindungen bei Entlassungen zeigen. Mit Hilfe der abgeschlossenen Tarifverträge sind Arbeitsverschlechterungen nach Rationalisierungen auch nicht vermeidbar.

Ein Vergleich mit Rationalisierungsschutzabkommen aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes macht die Begrenztheit der Ergebnisse der neuen Tarifverträge der IG Druck und Papier und der IG Metall auch in der Frage der Arbeitsplatz- und der Einkommenssicherung deutlich:

Im Tarifvertrag der IG Metall heißt es:

"Kann ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden, so hat der Arbeitgeber, soweit möglich, dem Arbeitnehmer die Umschulung auf einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anzubieten".

Der von der IG Druck und Papier erstreikte Tarifvertrag mußte für die nicht weiter zu beschäftigenden Arbeitnehmer Abfindungen vorsehen: "Arbeitnehmer, die infolge der Einführung des rechnergesteuerten Textsystems aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden und keinen Anspruch auf Abfindung aus einem betrieblichen Sozialplan nach § 112, 113 BetrVG haben, erhalten eine angemessene Abfindung".

Dagegen heißt es im Rationalisierungsschutzabkommen für den Bremer öffentlichen Dienst:

"Die Freie Hansestadt Bremen verpflichtet sich, den durch Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Bediensteten einen Arbeitsplatz zu erhalten".

Während die Industriegewerkschaften lediglich eine Erschwerung von Entlassungen erreicht haben, gibt es im öffentlichen Dienst den völligen Entlassungsschutz.

Auch in der Frage der Lohnsicherung gibt es einen deutlichen Unterschied. Im Tarifvertrag der IG Metall heißt es: "Eine Abgruppierung ist erst zulässig, wenn eine Umsetzung nach § 3.1 bzw. eine Umschulung nach § 3.2 nicht möglich ist ... Bei einer Abgruppierung erhält der Arbeitnehmer ... einen Verdienstaustausch für die Dauer von 18 Monaten". Dagegen die Regelung im öffentlichen Dienst Bremens: "Die Freie Hansestadt Bremen verpflichtet sich ferner, die durch Rationalisierungsmaßnahmen frei gewordenen Bediensteten in ihrer Eingruppierung nicht zu verschlechtern". Obwohl auch im

staatlichen Bereich Änderungskündigungen möglich sind, ist die Sicherung vor Abgruppierung hier deutlich größer als in der Industrie.

Die durch Rationalisierungen neu entstehenden Arbeitssituationen werden in keinem Tarifvertrag näher geregelt, die existenzielle Sicherung hat Vorrang vor dem Erhalt z.B. von Qualifikation und Arbeitsvermögen. Lediglich der Tarifvertrag der IG Druck und Papier regelt die Arbeitszeit an den neuen Bildschirmgeräten. Allerdings ist es z.B. der IG Metall schon 1973 in Nordbaden/Nordwürttemberg gelungen, bestimmte Mindestnormen für die Arbeitsbedingungen (z.B. Länge der Taktzeiten bei Bandarbeit) festzuschreiben.

Es wird in Zukunft für die Gewerkschaften aber nicht nur darauf ankommen, die negativen Folgen von kapitalistischen Rationalisierungen durch Arbeitszeitverkürzung, Lohnsicherungen und Mindestnormen bei den Arbeitsbedingungen zumindest teilweise abzuwehren - erforderlich wäre eine offensive Politik der Beeinflussung der Art und der Richtung von technischen und organisatorischen Veränderungen. Der Übergang von einer Politik des Einschränkens und Bremsens zu einer der aktiven Beeinflussung im Interesse der Arbeitnehmer wird aber nicht nur das Bündnis mit Teilen von Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, sondern auch einen verstärkten Einfluß auf betriebliche und gesellschaftliche Entscheidungsinstanzen erfordern.

Diese 'theoretische' Bestimmung der 'eigentlich' notwendigen Politik und der Hinweis auf die begrenzte Reichweite der weitestgehenden Tarifverträge im nichtstaatlichen Bereich dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß weder die Umsetzung dieser Tarifverträge in Alltagsrealität ein schon gelöstes Problem ist, noch, daß nicht einmal dieses Niveau in allen Tarifbezirken der IG Metall und

der anderen Gewerkschaften erreicht ist.

Die Aufgabe der nächsten Jahre wird darin bestehen, ein koordiniertes Abwehrkonzept gegen die Auswirkungen der kapitalistischen Rationalisierungen und der Krise zu entwickeln und soweit wie möglich durchzusetzen.

Nicht steigende Unternehmergewinne, sondern eine Senkung der Arbeitszeit bei Lohnausgleich, die Lohnabsicherung von Arbeitern im Rationalisierungsfall und Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit (mehr bezahlte Pausen, Abbau von Schichtarbeit, Abbau von Arbeitshetze und Leistungslöhnen, inhaltliche Anreicherung der Arbeit und Verlagerung von Entscheidungsbefugnissen zur Arbeitsgruppe etc.) sind die Bedingungen für eine Entwicklung, in der Wirtschaftswachstum und technischer Wandel den arbeitenden Menschen dienen und nicht auf ihre Kosten zur Bereicherung und Machtsteigerung der Unternehmer beitragen. Die Probleme bei der Durchsetzung einer solchen Politik gegen Unternehmerinteressen werden die Beantwortung der Fragen nach der Entscheidungsbefugnis über den Umfang und das Ziel von Investitionen und damit Überlegungen in bezug auf Investitionslenkungen, Investitionskontrolle durch die Beschäftigten und auch notwendige Vergesellschaftungen erforderlich machen. Dabei ist davon auszugehen, daß die letztlich notwendige Überwindung der Macht der Unternehmer und ihrer kapitalistischen Produktionslogik nur möglich ist durch eine umfassende Demokratisierung der Gesellschaft und der Entscheidungsstrukturen. Dazu gehören die weitgehende Dezentralisierung von Entscheidungen, die umfassende Selbst- bzw. Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die demokratische Abstimmung von volkswirtschaftlichen Rahmenplänen und die Lenkung und Kontrolle von Investitionen nach Bedarfsgesichtspunkten und als Voraussetzung

eine Mindestschwelle der Vergesellschaftung.  
Der Prozeß der gesellschaftlichen Umgestaltung und die Durchsetzung einer 'Arbeitnehmerlogik' gegen die kapitalistische Logik wird eine starke Mobilisierung der Arbeitnehmer für ihre Interessen und auf strukturelle Reformen ausgerichtete starke Organisationen der Arbeiterbewegung erfordern.