

Automatisierung, Rationalisierung und gewerkschaftliche Technologiepolitik

Autor(en): **Schäppi, Hans / Tanner, Jakob**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **7 (1987)**

Heft [1]: **Arbeitsfrieden - Realität eines Mythos : Gewerkschaftspolitik und Kampf um Arbeit - Geschichte, Krise, Perspektiven**

PDF erstellt am: **26.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652642>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Automatisierung, Rationalisierung und gewerkschaftliche Technologiepolitik

Für eine qualitative Gewerkschaftspolitik jenseits des Arbeitsfriedens

Seit dem Kriseneinbruch von 1974/75 hat sich auch in der Schweiz die Situation für die Gewerkschaften grundlegend geändert. Das gewaltige Rationalisierungs-, Kontroll-, Flexibilisierungs- und Deregulierungspotential, welches in den neuen Technologien steckt und die disziplinierende Wirkung, die von der neuen Situation auf dem Arbeitsmarkt ausgeht, erlauben es den Unternehmen, die Gewerkschaften in die *Defensive* zu drängen. Auch das kulturelle und das ideelle Klima hat im Verlaufe des letzten Jahrzehnts einen markanten Umschwung erlitten. Die Fortschrittseuphorie, in deren Bann die Wachstumsgesellschaft der 50er und 60er Jahre stand, hat sich verflüchtigt, der „*Bruttosozialprodukt-Konsens*“ ist auseinandergebrochen (Strasser/Traube 1981). Die Krise des Machbarkeitsglaubens liess ein Sensorium für die hintergründigen, versteckten und oft unsichtbaren Risiken und Gefahren der heutigen Grosstechnologien entstehen; die „*Havarie der Expertenkultur*“ war das Resultat einer offensichtlichen Hilflosigkeit des technischen Sachverständigen gegenüber den zunehmenden Gefahren der industriellen Zivilisation: gegenüber Umweltkatastrophen (Tschernobyl, Schweizerhalle) und gegenüber der schleichenden Zerstörung der Natur. Die Wohlstandsgesellschaft zeigt mit der „*Risikogesellschaft*“ ihr zweites Gesicht.

Dennoch ist *Technik* eine strategische Variable wirtschaftlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Veränderung. Wie in allen westlich-kapitalistischen Industrieländern hing das Wirtschaftswachstum in den vergangenen Hochkonjunkturjahrzehnten weniger von einem erhöhten Faktoreinsatz (d.h. einer Zunahme von Arbeit und Kapital), als von der Erhöhung der Produktivität der eingesetzten Arbeitskräfte und Maschinen ab; die hohen Wachsraten zwischen 1950 und 1973 erklären sich ungefähr zur Hälfte aus der Einschleusung von wissenschaftlich-technischen Neuerungen in den volkswirtschaftlichen Produktionsapparat und die Wissenschaft konnte in einem expansiven System, in welchem Kapitalgüter mit steigender Kadenz durch noch bessere Anlagen entwertet wurden, ihre Produktivkraft optimal entfalten. Technischer Wandel lief und läuft also parallel zu einer flexiblen Anpassung von Produktionsstrukturen, Arbeitsplatzprofilen und Qualifikationsmustern an neue technisch-arbeitsorganisatorische Standards. Mit dieser Veränderung der Arbeitswelt verbunden war eine tiefgreifende Veränderung der Konsumstrukturen und des Lebensstils(1). Solange die grosse Mehrheit der Bevölkerung den Glauben teilte, „technischer Fortschritt“ sei eine Einbahnstrasse, ein determinierter, naturwüchsiger und alternativloser und deshalb unentrinnbarer, aber gottlob zumindest auf die Länge vorteilhafter Prozess,

solange hohe Wachstumsraten den kollektiven sozialen Aufstieg gewährleisten, wurde die unternehmerische Dispositionsfreiheit über die Investitionsmittel und damit ihre Fähigkeit, als kleine Gruppe ohne demokratische Kontrolle den Kurs der Gesellschaft zu bestimmen, nicht angefochten. Die Gewerkschaftspolitik konnte sich ebenfalls an diese 'produktivistische' Richtschnur halten und sich auf die 'Verteilungsebene' zurückziehen. Das ist heute nicht mehr möglich. Vor 60 Jahren, im Jahre 1927, schrieb der SGB-Sekretär *Max Weber* in einem programmatischen Beitrag in der Gewerkschaftlichen Rundschau, „*der Kampf der Gewerkschaften (habe sich) bisher in der Hauptsache auf die Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Ferien usw.)*“ beschränkt. Nun gelte es jedoch, Einfluss zu nehmen „*auf dem Gebiet der Gütererzeugung und des Güterausstausches*“. Dieses sei bisher „*die unbestrittene Domäne der Unternehmer und Kapitalistenklasse*“ gewesen. Nun müsse die „*Produktion zum Kampfobjekt zwischen Kapital und Arbeit*“ werden. Da „*der Angelpunkt der gesellschaftlichen Entwicklung heute mehr denn je in der Wirtschaft*“ liege, könne es „*nicht mehr nur um die Verteilung des wirtschaftlichen Ertrages gehen, sondern eines der künftigen Hauptprobleme (werde) die Organisation der Wirtschaft sein*“ (Weber 1927a, 4-7).

Diese Sätze sind von hoher Aktualität. In unserem Beitrag wollen wir zeigen, wie und warum sich die Gewerkschaften bereits in der Zwischenkriegszeit in ein *technologisches Vakuum* hineinmanövriert haben, eine Not, aus der sie in den Wirtschaftswunderjahren eine Tugend machten. Anschließend folgt eine *Bestandesaufnahme der heutigen technologischen Haupttrends*, denen die seit der Wirtschaftskrise 1974/75 zu konstatierenden *Reaktionen und Aktionen der Gewerkschaften auf die neuen Herausforderungen* gegenübergestellt werden. Den Schluss des Aufsatzes bildet ein *Plädoyer für eine offensive gewerkschaftliche Technologiepolitik*, welche eine Antwort auf den heutigen Zielkonflikt von alten Forderungen (Lohnerhöhungen, soziale Sicherheit, Vollbeschäftigung) und neuen Imperativen und Bedingungen (ökologische Krise, Wertwandel und Änderung von Interessenlagen) zu geben in der Lage ist.

1. Die tayloristische Offensive der Unternehmer und der technologiepolitische Rückzug der Gewerkschaften

Im ausgehenden 19. Jahrhundert ging die Programmatik der Arbeiterbewegung eine enge Verbindung ein mit der Industrie und dem Fabrikssystem. Der „*wissenschaftliche Sozialismus*“, welcher das Selbstbewusstsein der erstarkenden und sich im nationalen Rahmen organisierenden Sozialdemokratie prägte, gründete seine Fortschrittsperspektive und seinen Zukunftsoptimismus auf der Annahme, die Entfaltung der industriell-maschinellen Produktivkräfte würde die ‚objektiven‘ Voraussetzungen für den Sozialismus schaffen. Zwischen dieser hochfliegenden Idee und dem alltäglichen Kampf um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen herrschte jedoch eine grosse Kluft. Die Arbeiterinnen und Arbeiter wollten „*heraus aus Lärm, Dreck und Gestank*“(2), die Klassengesellschaft hatte noch einprägsame Konturen, man

sah noch, wer reich und wer arm, wer Kapitalist und wer Arbeiter war. Die Facharbeiter vor dem Ersten Weltkrieg, welche sich nun in immer grösserer Zahl gewerkschaftlich organisierten, hätten mit dem Begriff „*gewerkschaftliche Technolgiepolitik*“ nicht viel anfangen können. Die Produktionsmittel hatten ihren Werkzeugcharakter noch nicht verloren, es gab noch eine Vorstellung eines gekonnten Umgangs mit den produktiven Dingen, die Technologie war noch zu einem Gutteil in die Berufsqualifikation, in den Kenntnisstand der arbeitenden Menschen integriert. Gebrauchtwissen und ‘nichtproduktive’ zwischenmenschliche Beziehungen vermochten sich noch zu behaupten gegenüber dem Versuch paternalistischer Unternehmer, Information und Kommunikation kommerziellen Verwertungsimperativen zu unterwerfen.

Nach dem Ersten Weltkrieg (1914-18) machten sich jedoch massive Bestrebungen zur Rationalisierung des Produktionsapparates und zur Verwissenschaftlichung der Betriebsführung bemerkbar (Jaun 1986, Noble 1984). Die *Rationalisierungsbewegung der 20er Jahre* setzte auf einem Hintergrund ein, der durch die Stichworte ‘Wirtschaftskrise und Generalstreiktrauma’, ‘Amerikaeuphorie und bürgerlich-reaktionäres Roll-back’ charakterisiert werden kann. Die schweizerischen Unternehmer, denen noch der Generalstreik-Schreck in den Knochen sass, suchten einen prospektiven Ausweg aus einer politischen und gesellschaftlichen Krise und orientierten sich zunehmend am prosperierenden Amerika, welches in den Kriegsjahren zur hegemonialen Macht aufgestiegen war und den alten Kontinent einem harten wirtschaftlichen Wettbewerb aussetzte. „*Rationalisierung*“ und „*Verwissenschaftlichung*“ sollten den „*alten Kapitalismus*“, dem das Odium nackter Ausbeutung anhaftete, überwinden helfen und zugleich eine sozialistische Gesellschaftsveränderung verhindern (Jaun 1986). Auf die Länge schien diese Rechnung aufzugehen: Die Steigerung der Arbeitsproduktivität durch technisch-arbeitsorganisatorische Innovation führte zu einer Zielangleichung und Interessenharmonisierung zwischen Kapital und Arbeit (Zersan 1984). Anfänglich gab es jedoch eine starke gegenläufige Tendenz. Die Mechanisierung der Fabrikproduktion war mit einer „*Übertragung der Geschicklichkeit des Menschen auf die Maschine*“ verbunden (Handbuch 1939, 286). Die Belegschaften sahen sich immer mehr einem verselbständigten Maschinenkomplex gegenüber, welcher in der Lage war, das Produktionstempo und damit den Arbeitsrhythmus sowie das Leistungsniveau technisch zu bestimmen (Edwards 1981). Wissenschaftlich-technischer Fortschritt materialisierte sich immer mehr direkt im Maschinenpark. Die Gewerkschaftsorganisationen (und insbesondere Max Weber) erkannten, dass sie dieser ‘neuen Unübersichtlichkeit’, dieser stillen Entmachtung der Arbeitnehmer(innen) in den Betrieben eine auf den Arbeitsprozess, auf Investition und Produktion bezogene Politik entgegensetzen mussten, wollten sie ihren Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung nicht aufs Spiel setzen. Der SGB entwickelte in der zweiten Hälfte der 20er Jahre eine *alternative Rationalisierungskonzeption*, welche der Humanisierung der Arbeit, der Sicherung von Vollbeschäftigung und der Verteilungsgerechtigkeit verpflichtet war (Weber 1927b, 383). Diese eigenständige und den Unternehmerzielsetzungen zuwiderlaufende Haltung wur-

de jedoch überlagert und verdrängt durch eine integrative Tendenz, welche ein Arrangement zwischen Industriellenverbänden und Gewerkschaften zur Sicherstellung von Konkurrenzfähigkeit und Wirtschaftswachstum anvisierte. Damit erlahmte der gewerkschaftliche Wille zur aktiven Intervention in die unternehmerische Investitionspolitik rasch wieder. Bereits vor 1937 setzte eine Auszehrung der gewerkschaftlichen Forderungssubstanz im Technologiebereich ein und durch das Friedensabkommen wurde diese noch akzentuiert. Den Unternehmern gelang es zusehends, durch Maschinen- und Akkordlohnsysteme, die Arbeiter im Betrieb zu individualisieren und ihre Fähigkeit zur kollektiven, selbstbestimmten Interessendurchsetzung zu schwächen (Jaun 1986). Der massive Widerstand von oben gegen einen Gesamtarbeitsvertrag, wie er sich in den schweizerischen Exportindustrien (und damit in den wirtschaftlichen Schlüsselsektoren) bis gegen Ende des Zweiten Weltkrieges äusserte, war dem Bestreben geschuldet, die einzelne Arbeitskraft direkt in unternehmerische Regie zu nehmen und kollektive Aktionen im Keim zu ersticken (Billeter 1985).

Nach 1945 schaffte die schweizerische Wirtschaft im Sog der Exportnachfrage ohne Friktionen den Anschluss an die europäisch-amerikanisch-japanische *Nachkriegskonjunktur*. In diesem neuen wirtschaftlichen Umfeld bauten die Unternehmer ihre GAV-feindliche Einstellung ab und entdeckten die Vorteile von kollektivvertraglichen Regelungen, welche Betriebsstörungen und kalkulatorische Unsicherheiten verminderten. In den seit den ausgehenden 60er Jahren sich verschärfenden Auseinandersetzungen zwischen den Apologeten und den Kritikern der 'Sozialpartnerschaft' fand allerdings der zentrale Sachverhalt zuwenig Beachtung, dass die früher noch als wichtig eingestuften Themen „Technik“, „Investition“ und „Produktion“ vom Verhandlungstisch verschwunden waren.

Im Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft von 1955 wird unter dem Stichwort „*Rationalisierung*“ festgestellt: „*In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle kann auch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als sehr gut bezeichnet werden. Besonders in der Maschinen- und Uhrenindustrie besteht zwischen den Arbeitgeberverbänden und der zuständigen Gewerkschaft weitgehende Übereinstimmung über die Nationalisierungsziele und -methoden und die Wünschbarkeit produktivitätsfördernder Lohnsysteme*“ (295). Tatsächlich hatten die Gewerkschaften nun das technologiepolitische Feld geräumt und damit die — mitverursachte — Tatsache, dass die Belegschaften inzwischen die Fähigkeit zu einer betrieblichen Arbeitsplatzpolitik verloren hatten, programmatisch nachvollzogen. Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz wurden nun monetär kompensiert: eine produktivitätsorientierte Reallohnpolitik, die faktisch die Verteilungsposition der Unselbständigerwerbenden relativ verschlechterte, war fortan die Richtschnur gewerkschaftlicher Verhandlungstaktik am grünen Tisch. Der „*Wachstumspakt*“ und das „*Verteilungsarrangement*“ zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden konnte jedoch auf die Länge nicht Bestand haben. In den 70er Jahren, als sich der „*kurze Traum von der immerwährenden Prosperität*“ (L. Burkhardt) zu Ende neigte, erwachten auch die Gewerkschaften und fanden

sich in einem stark *veränderten Umfeld* wieder, welches durch *Umwelt- und Wirtschaftskrise*, durch *soziale Verunsicherung* und durch rasanten *technologischen Wandel* geprägt war.

2. Automatisierung und Rationalisierung, Flexibilisierung und Deregulierung: Die zwiespältigen Auswirkungen der neuen Technologien auf den Arbeitsplatz

Ausgangspunkt zum Verständnis der gegenwärtigen Situation stellt die seit Mitte der 70er Jahre deutlicher gewordene *strukturelle Krise der Weltwirtschaft* dar, die sich vorab in einem Umschlagen des Akkumulationsrhythmus, d.h. einer nachlassenden Wachstumsdynamik und in verschärften zyklischen Konjunkturreinbrüchen (1974/75; 1982/83), in einer ‚neuen internationalen Arbeitsteilung‘ und in einer Verschärfung der internationalen Schuldenkrise äussert. Die Krise von 1974/75 markiert dabei in der Schweiz einen eigentlichen Wendepunkt (Autorenkollektiv 1976): Im Zusammenhang mit dem Aufkommen der sogenannten ‚Neuen Technologien‘ in den 70er Jahren bildet sie den Auftakt zu tiefgreifenden Umstrukturierungsprozessen. Die entscheidenden Impulse gehen dabei von der *Mikroelektronik* aus, die sich punkto Innovations- und Rationalisierungsmöglichkeiten als *Schlüssel- oder Basistechnologie* erweist (Briefs 1984). Mit diesem technologischen Innovations-schub verbunden ist ein tiefgreifender sozialer und kultureller Wandel, der die vielleicht nachhaltigste Veränderung unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems seit der industriellen Revolution eingeleitet hat.

2.1. Gegenwärtige Tendenzen des Einsatzes der neuen Technologien

Technologie wird immer in Form von konkreten, technischen Systemen in den wirtschaftlichen Produktionsprozess eingeführt. Die Mikroelektronik übt auf eine ganze Reihe von Techniken — auf die Computer- und Nachrichtentechnik, auf die Speicher- und Sensortechnik, auf Werkzeugmaschinen- und Robotertechnik — umfangreiche Multiplikatoreneffekte aus. Als ‚Neue Technologien‘ können somit diejenigen technischen Anwendungen bezeichnet werden, die auf der Mikroelektronik als Grundlage aufbauen. Wesentlich sind jedoch auch andere technische Neuerungen, etwa in der Mess- und Regeltechnik, in der Fertigungs- und Materialbearbeitungstechnik, in der Entwicklung von neuen, insbesondere chemischen, Werkstoffen und Legierungen und in der auf neuen Klebstoffen aufbauenden Verbindungstechnik (in der Biotechnologie), durch welche die ‚neuen Technologien‘ oft überhaupt erst in die Betriebe eindringen können(3).

Eines der wichtigsten Merkmale der ‚neuen Technologien‘ ist ihre *universelle Anwendbarkeit* in einer standardisierten Umgebung. Gegenüber den herkömmlichen Technologien besitzen sie insofern eine neue Dimension, als sie die Maschinisierung und die Ersetzung intelligenter und sensitiver Fähigkeiten der menschlichen Arbeitskraft erlauben, die in beinahe allen Produktionsvorgängen eine Rolle spielen. Die Informationsverarbeitung verliert da-

mit die früher angenommene ‚Rationalisierungsrestistenz‘. Die neuen Technologien greifen vom ‚klassischen‘ Rationalisierungsbereich auch auf den Dienstleistungsbereich, auf Verwaltungen, Planungsbüros und Forschungs- und Entwicklungsabteilungen über. Dies lässt auch deutlich werden, dass die unterschiedlichen Bewusstseinsformen von Angestellten und Arbeitern auf Unterschieden in der Arbeitsorganisation beruhen und weniger auf einer grundlegenden Differenz zwischen Kopf- und Handarbeit. Während durch die Automation die Tätigkeit des Produktionsarbeiters weitgehend zur Denkarbeit wird, erfährt die bislang weitgehend selbständige Denkarbeit der Angestellten eine systematische Durchforstung und Unterordnung unter die Verwertungsinteressen des Kapitals. Die Arbeit an einem Bildschirm wird sich je länger desto weniger von der an einer computergesteuerten NC-Maschine unterscheiden. Den Hintergrund dieser Annäherung bildet die fortschreitende Vereinheitlichung von symbolischer und materieller Reproduktion, von Kopf- und Handarbeit im Zeichen einer gesellschaftsübergreifenden Rationalisierung.

Wenn es möglich wird, Informationsverarbeitung und materielle Produktionsprozesse als Momente eines übergreifenden Vorgans zu verstehen, dann bieten sich auch neue Möglichkeiten einer systematischen Integration bisher voneinander getrennten Unternehmensbereiche an. Über die traditionelle, punktuelle, auf den einzelnen Arbeitsplatz oder einzelne Fertigungssegmente bezogene Rationalisierungen hinaus machen die neuen Technologien neue Konzepte in Richtung einer *Automatisierung gesamthaften Zuschnitte* möglich. Mit Produktionsprozessen, die nach dem Muster eines ganzheitlich-vollintegrierten Systems konzipiert sind und die ein optimales Ineinandergreifen von Materialbearbeitung und Informationsverarbeitung gewährleisten, kann ein grosser und bisher brachliegendes Rationalisierungs- und Produktivitätspotential erschlossen werden. Dies ist vor allem von den beiden Soziologen H. Kern und M. Schumann unter dem Stichwort „*neue Produktionskonzepte*“ herausgearbeitet worden (Kern/Schumann 1985; Projektgruppe 1987).

Auch bei uns in der Schweiz konzentrieren sich so die nächsten Rationalisierungsschritte vorab darauf, bestehende „*Insellösungen*“ zu vernetzen und die verschiedenen computergesteuerten Systeme verstärkt in ein Gesamtsystem zu integrieren. Die *Tendenz zur computergesteuerten Fabrikation* (CIM) macht sich vorab in der Maschinen- und Metallindustrie bemerkbar. Sie zeigt sich aber auch in der chemischen Industrie, wo sich heute durch die Vereinigung von Teilprozessen und das Wegrationalisieren von Hilfsarbeitern und Zwischenarbeiten (wie etwa Zwischenlagerung, Transporte, Umfüllen etc.) der Übergang zur computergestützten vollautomatisierten Produktion vollzieht. Es ist dabei nicht mehr eine Einzelperson für einen Kessel bzw. eine Maschine zuständig, sondern die Arbeit und die Verantwortung für das Funktionieren einer Anlage kann verstärkt auf ein Team verteilt werden. In der chemischen Industrie, aber auch im Labor und im Büro, kann also die Automatisierung der Produktion die technische Voraussetzung für eine verstärkte Arbeitsintegration darstellen. Die dabei zu beobachtende Anhebung der durchschnittlichen Qualifikation der Beschäftigten ist zum Teil auf eine not-

wendig e und effektive Steigerung der Kompetenzen einzelner Beschäftigter zurückzuführen; zum andern Teil ist sie ein rechnerisches, durch das massive Wegrationalisieren unqualifizierter Hilfsarbeitern verursachtes Resultat (Schäppi/Schöni/Tanner 1986). Ergänzt wird heute die vollautomatisierte Fabrikation durch die *Einführung der vollautomatisierten Lagerbewirtschaftung*.

Nicht so zülig, wie man aufgrund gewisser euphorischer bzw. alarmierender Meldungen meinen könnte, geht die Einführung von *Industrierobotern* in der Schweiz vor sich (Ebel 1956; Duell/Halasz 1986). Dafür sind nicht nur zahlreiche Startprobleme verantwortlich, sondern diese teuren Automaten erfüllen innerhalb der heutigen, organisch gewachsenen Produktionsstrukturen oft nicht die in sie gesetzten wirtschaftlichen und technischen Erwartungen. Zur Humanisierung der Arbeit tragen sie in den meisten Fällen wenig bei, da oft Rest- und Nebenarbeitsplätze entstehen, welche alle Schädigungsmerkmale der alten Arbeitsplätze aufweisen. Ausserdem übt die Kapitalintensität dieser Anlagen einen starken Druck in Richtung maximale Kapazitätsauslastung aus, sodass die Unternehmer Nacht-, Schicht- und Sonntagsarbeit als wirtschaftliches Erfordernis darzustellen beginnen. Auch wenn der Roboter seine Zukunft noch vor sich hat, dürfte die menschenleere Fabrik, die Vision jener Unternehmer, welche unter der fortdauernden Anwesenheit des ‚Stör- und Kostenfaktors Mensch‘ leiden, kaum je Realität werden (Coy 1985).

Nicht nur in der industriellen Produktion, sondern auch im *Dienstleistungsbereich, in Büro und Verwaltung* existiert heute mit dem Einsatz der neuen Informationstechnologien eine Tendenz zur den einzelnen Arbeitsplatz übergreifenden systematischen Rationalisierung. Das heisst nicht, dass das vollautomatisierte und papierlose Büro schon Tatsache geworden ist. Zu erwarten ist vielmehr ein vielfältiges Nebeneinander unterschiedlicher Informationstechnologien, die aber gemäss einem Gesamtkonzept eingesetzt und vernetzt werden (Alt Vater 1985). Ähnlich wie in der chemischen Industrie ist beim Einsatz der neuen Technologien eine verstärkte Integration der Arbeiten möglich. Ebenso scheint im Dienstleistungsbereich das Qualifikationsniveau eher anzusteigen, einerseits durch die Erfordernisse nach neuen Qualifikationen, andererseits durch das Wegrationalisieren von ungelernten Arbeiten. Die Prognosen, nach welchen der Einsatz der neuen Technologien im Büro zu massenhaften Dequalifizierungsprozessen führen werde, haben sich vorläufig nicht bestätigt. Zwar ist die Berufskategorie der traditionellen Sekretärin bedroht, es besteht aber die Möglichkeit der Weiterentwicklung zur qualifizierten Sachbearbeiterin. An Personal, welches an den neuen Textautomaten ausgebildet ist, besteht ausgesprochener Mangel, was vor allem von Temporärfirmen ausgenützt wird. Eigentliches Rationalisierungsoffer ist das ungelernete und wenig qualifizierte Büropersonal, von dem in den letzten Jahren kaum mehr neues eingestellt worden ist. Die EDV übernimmt die standardisierten, routinemässigen Tätigkeiten. Die verbleibenden Arbeitsfunktionen können tendenziell bei der qualifizierten Sachbearbeitung konzentriert werden. Von den Qualifikationsanforderungen her gesehen werden die Arbeitsplätze nicht schlechter, eher anspruchsvoller — aber auch knapper und ra-

rer(4).

Insgesamt sind im Bereich der *Technologietheorien* heute immer noch eklatante Defizite auszumachen. Auch eine überzeugende Erklärung der beschriebenen Automatisierungs- und Rationalisierungsprozesse fehlt. Einigen Aufschluss über die ‚Logik der ökonomischen Rationalisierung‘ vermittelt allerdings die sogenannte „Wertanalyse“, die heute zum vorherrschenden Instrument der Integration von naturwissenschaftlich-technischem Wissen in Wirtschaftsunternehmen geworden ist (Schäppi 1984; Voigt 1971). Ursprünglich als Verfahren zur marktgerechten Gestaltung von Produkten und Produktionsprozessen entwickelt, wird diese Wertanalyse seit Ende der 60er Jahre als sogenannte „Gemeinkosten(nutz)wertanalyse“ (GWA) in Büros, Verwaltungen, Dienstleistungs- sowie Forschungs- und Entwicklungsabteilungen verwendet. Bei dieser GWA, deren leitender Gesichtspunkt die Kostensenkung ist, handelt es sich um eine ‚Kunst des Weglassens‘, welche die Verwertungsbedingungen des eingesetzten Kapitals und damit dessen Rentabilität verbessern soll(5). Im Zuge einer solchen Verwissenschaftlichung von Arbeitsabläufen und Betriebsstrukturen wird die Herrschaft der ‚Technokratie‘ über den Menschen, auf deren historische Entstehungsgründe wir kurz eingegangen sind, perfektioniert. Der Wildwuchs subjektiver Fertigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnisse wird so durchforstet und, zusammen mit allen ‚unproduktiven‘ Frei- und Spielräumen, so weit wie nur möglich zurückgestutzt.

2.2. Längerfristige Auswirkungen auf die Beschäftigten

Mit den neuen Technologien werden Hoffnungen verschiedenster Art verknüpft, so etwa diejenige auf einen neuen Wirtschaftsaufschwung, auf die Lösung wirtschaftlicher Schwierigkeiten, auf die Befreiung des Menschen von gesundheitsschädigender Schwerarbeit, auf eine mögliche massive Arbeitszeitverkürzung und auf eine Freizeitgesellschaft oder auf eine umweltgerechte Modernisierung der Wirtschaft. Als Gewerkschafter sind wir aber leider vorläufig weniger mit diesen möglichen ‚Sonnenseiten‘ der neuen Technologien konfrontiert als mit ihren negativen Auswirkungen, wie etwa der, dass die neuen Technologien Arbeitsplätze kosten; dass sie die Kommunikationsmöglichkeiten im Betrieb einschränken, dass sie nachgewiesenermaßen zu einer steigenden Arbeitsbelastung führen, dass sie neue gesundheitliche Risiken mit sich bringen und dass sie neue Formen der Kontrolle und der Leistungssteigerung erlauben.

2.3. Die Abkoppelung von Wachstum und Beschäftigung

Neue Technologien werden nicht in erster Linie eingesetzt, weil die Arbeitskraft immer teurer wird, sondern weil die Technologien immer billiger werden und damit Arbeit eingespart werden kann. Die heutige wirtschaftliche Situation mit Überkapazitäten und wachsendem Konkurrenzdruck verstärkt den Rationalisierungsdruck in den Betrieben. Auffallend ist in diesem Zusammenhang, dass in Europa der nach dem Kriseneinbruch von 1980-82 ein-

setzende Wirtschaftsaufschwung nicht zu einer nennenswerten Ausweitung der Beschäftigung geführt hat. Das gilt auch für die Schweiz, wo erst 1985 wieder eine Zunahme der Beschäftigung zu verzeichnen war. Diese lag 1986 allerdings trotz drei Aufschwungjahren noch immer 0,5% unter dem Stand von 1981. Aufgrund einer Produktivitäts-Produktions-Schere entsteht auch hierzulande ein Druck auf den Arbeitsmarkt und ein sogenanntes 'jobloses' oder beschäftigungsverminderndes Wachstum. Zwischen 1981 und 1986 stieg die Produktivität jährlich um durchschnittlich 1,7%, während die Wertschöpfung um 1,6% zunahm.

Tatsache ist, dass sich auch bei uns in der Schweiz eine zahlenmässig zwar nicht mit den umliegenden Ländern vergleichbare, aber doch sehr hartnäckige „Sockelarbeitslosigkeit“ herausgebildet hat, welche bei zukünftigen Wirtschaftseinbrüchen rasch ansteigen kann. Dies vor allem deshalb, weil auch bei uns, anders als noch in den 70er Jahren, der Dienstleistungsbereich und der Staat angesichts des beträchtlichen anstehenden Rationalisierungspotentials (inkl. des Spardrucks) nicht mehr das Auffangbecken darstellt, das alle im Industriebereich freigesetzten Arbeitskräfte zu schlucken vermag. Auch ist zu berücksichtigen, dass in der Schweiz das Rationalisierungspotential der neuen Technologien nach Schätzungen des Arbeitswissenschaftlers Eberhard Ulich, bezogen auf das Jahr 2000, erst etwa zu 15% ausgeschöpft sein dürfte(6).

2.4. Verschärfte Spaltungen und Segmentierungen unter den Arbeitnehmern

Sicher haben die neuen Rationalisierungs- und Organisationsstrategien die Tendenz zu einer dauerhaften und tiefgreifenden Differenzierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer (Kern/Schumann 1985). Einerseits bringen sie mit ihren wachsenden Anforderungen an Ausbildung und Wissen eine Aufwertung der gut in den Betrieb integrierten qualifizierten Arbeitskräfte. Andererseits fördern sie in einer Zeit wachsender Arbeitslosigkeit die Ausgrenzung, Dequalifikation und Diskriminierung der weniger gut ausgebildeten Arbeitskräfte (Ungelernte, ältere Arbeitnehmer, Frauen). Natürlich ist diese Spaltung der Arbeitnehmer nicht neu. Während aber die Hochkonjunktur eine gewisse Überbrückung dieser Spaltung erleichtert hat, verschärfen sowohl Krise als auch die Rationalisierungs- und Organisationsstrategien der Unternehmer die Spaltung und damit die Ungleichheit und Ungerechtigkeiten. Damit dürfte eines der zentralen Probleme angesprochen sein, mit denen wir als Gewerkschaft in Zukunft mehr und mehr konforntiert sein werden.

In den technologisch führenden Industrie- und Dienstleistungsbetrieben vermindern sich zwar die *Stammebelegschaften*; sie bleiben aber auch zahlenmässig ein wichtiges Segment. Sie unterliegen keinen Dequalifikationsprozessen, sondern von ihnen werden tendenziell eher höhere Qualifikationen verlangt. Es sind voll beschäftigte Arbeitnehmer mit guten Arbeitsbedingungen und sicheren Arbeitsplätzen. Auf Grund der natürlichen Fluktuationsra-

te können von den meisten Firmen Restrukturierungsmaßnahmen durchgeführt werden, ohne dass es in diesem Segment zu offenen Entlassungen kommt. Von den Beschäftigten wird eine gute Grundausbildung verlangt; sie werden aber vor allem betriebsspezifisch und betriebsintern weitergebildet, was zu einer engen Bindung dieser Arbeitnehmer an den Betrieb führt. Die Stammebelegschaften werden zwar meist gut entlohnt. Man erwartet von ihnen aber eine hohe Flexibilität in dem Sinne, dass sie ohne Widerstand die Belastung von Restrukturierungs-, Rationalisierungs- und Leistungssteigerungsmassnahmen in Kauf nehmen. Die Probleme dieser Stammebelegschaften sind deshalb auch bei der ständig ansteigenden Belastung am Arbeitsplatz, bei der Leistungssteigerung und bei einer möglichen verschärften Kontrolle am Arbeitsplatz zu suchen.

Das *zweite Segment* bilden die Arbeitnehmer in den traditionellen und stärker krisenbedrohten Branchen — wie etwa der Textil- und Uhrenindustrie —, aber auch die weniger qualifizierten, auf den Restarbeitsplätzen verbleibenden Hilfskräfte in den Kernindustrien. In diesem Segment sind überdurchschnittlich viele Ausländer, Frauen und ältere Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitsbedingungen in diesem Segment folgen weitgehend dem traditionellen, tayloristischen Muster, weshalb wir es das *tayloristische Segment* nennen wollen. Da diese Arbeitnehmer weniger intern qualifiziert werden, sind sie auch stärker austauschbar; ihre Arbeitsplätze sind weniger sicher, und sie müssen durchaus mit Entlassungen rechnen.

Um die Stammebelegschaften herum bildet sich heute ein weiteres, sozusagen modernes *drittes Segment*, die *Jobber*. Es sind dies Arbeitskräfte, die nicht mehr fest in einem Betrieb angestellt sind, sondern die für Temporärfirmen oder in zeitlich befristeten Anstellungsverträgen arbeiten. Natürlich besitzen sie nicht die guten Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaften. Auch von diesem Segment der Gelegenheitsarbeit wird Flexibilität erwartet, indem es sich kapazitätsorientiert den Bedürfnissen der Betriebe anpassen muss.

Das *vierte Segment* bilden die *Arbeitslosen*. Wie im tayloristischen Segment sind auch bei den arbeitslosen Frauen, Ausländer und ungelernete ältere Arbeitnehmer übervertreten.

2.5. Neue Belastungen, neue Risiken, mehr Kontrollmöglichkeiten

Nachgewiesen ist, dass durch die Einführung der neuen Technologien die Belastungen und die Beanspruchung der Beschäftigten tendenziell steigt. Die Arbeit ist zwar oft einfacher, aber durch den Arbeitsanfall, durch Konzentration und oft auch durch anwachsende Monotonie auch anstrengender geworden. Meist nimmt durch die Anwendung der neuen Technologien auch die Isolation am Arbeitsplatz zu. Extremstes Beispiel der gesamten Tendenz ist die neue Heimarbeit, die Teleheimarbeit. Dies ist umso gravierender, als die Arbeit heute für viele die wichtigste Möglichkeit zu sozialem Kontakt und zur gesellschaftlichen Kommunikation darstellt.

Die neuen Technologien begünstigen auch die Tendenzen zur Ausdehnung der Schichtarbeit, der Samstags-, Sonntag- und Nachtarbeit, weil die Arbeit-

geber die kapitalintensiven Anlagen möglichst lange auslasten wollen. Die Gewerkschaften sind also mit den Bestrebungen der Unternehmer konfrontiert, das Nacharbeitsverbot für Frauen zu lockern und Wochenendarbeit aus rein wirtschaftlichen Gründen wieder einzuführen. Sicher werden wir in der nächsten Zeit auch mit den Versuchen der Arbeitnehmer konfrontiert sein, das Arbeitsgesetz zu „flexibilisieren“.

Vor allem aber ermöglichen die neuen Technologien neue Formen der Kontrolle und Überwachung (Personalinformationssysteme, elektronische Leistungserfassung (SGB 1984b) und bringen auch neue gesundheitliche Risiken mit sich, wie sie im Moment vor allem bei der Bildschirmarbeit diskutiert werden. Der gesundheitliche Zustand der Arbeitnehmer in der Schweiz hat sich in den letzten Jahren sicher nicht verbessert — im Gegenteil: Die Berufsunfälle z.B. haben in der Zeit zwischen 1976 und 1981 um 20% zugenommen) (SGB 1984,8) und auch im vergangenen Jahr setzte sich dieser Trend fort. Unbestreitbar ist auch die Zunahme psychosomatischer Krankheiten aufgrund der steigenden Arbeitsrhythmen und des daraus erwachsenen Stresses. Viele Arbeitnehmer stehen heute vor der Aufgabe, während ihrer Erwerbsarbeit einen anderen Beruf zu erlernen, bzw. eine Zusatzausbildung zu machen. Auch dies kann zu einer starken Belastung, vorab für die älteren Arbeitnehmer, führen — insbesondere dann, wenn nicht genügend Arbeitszeit dafür zur Verfügung steht. Alle Gewerkschaften sind so in den letzten Jahren mit den Problemen der wachsenden Belastung der Beschäftigten konfrontiert.

3. Ansätze zu einer qualitativen Gewerkschaftspolitik seit Mitte der 70er Jahre

Auch wenn die schwierige Situation, in der sich die Gewerkschaften in den 80er Jahren befinden, nicht gelehnet werden soll, so bietet die gegenwärtige wirtschaftliche und ökologische Krisensituation doch auch die *Chance einer Neuorientierung der Gewerkschaftspolitik*. Und sicher kann festgestellt werden, dass unter dem Druck der Entwicklung im Verhältnis zum ‘technischen Fortschritt’ in den Gewerkschaften schon ein starkes Umdenken stattgefunden hat. Aus einer ‘Ja-aber’-Position ist heute bei vielen Gewerkschaften eine ‘Nein-es-sei-denn’-Position geworden (Baumann 1982). Im folgenden seien die Ansatzpunkte zu einer neuen gewerkschaftlichen Technologiepolitik seit 1974/75 knapp skizziert.

3.1. Arbeitszeitverkürzung, Flexibilisierung

Die Antwort der Gewerkschaften und ihre Strategie gegen den Beschäftigungsabbau und gegen die Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen stellt die *Arbeitszeitverkürzung* dar. Mit der Arbeitszeitverkürzung in ihren verschiedenen Formen kommen die technologisch bedingten Produktivitätssteigerungen auch dem Arbeitnehmer zugute. Insofern ist die Arbeitszeitverkürzung ein wesentlicher Bestandteil einer Konzeption des qualitativen Wachstums,

die aus verschiedenen Gründen angestrebt werden muss. Eine Rückkehr zu den Wachstumsraten der Hochkonjunktur ist heute weder möglich noch erstrebenswert. Es ist deshalb von Bedeutung, wenn in den meisten Gewerkschaften seit 1974/75 die Arbeitszeitverkürzung wieder in den Vordergrund der gewerkschaftlichen Aktivitäten gerückt ist. Sichtbarer Ausdruck ist der vom VPOD zusammen mit anderen Gewerkschaften am SGB-Kongress von 1982 durchgesetzten Beschluss, die *40-Std-Wochen-Initiative* zu lancieren. Entgegen allen Einwänden muss von den Gewerkschaften daran festgehalten werden, dass der Kampagne um diese Initiative eine zentrale Bedeutung zukommt. Diese Abstimmung wird nämlich ein Testfall sein, ob es den Gewerkschaften gelingt, die politische Initiative bezüglich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wieder zu übernehmen, oder ob sie noch mehr an politischem Gewicht verlieren werden.

Die vertraglich geregelte allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist auch die richtige Antwort der Gewerkschaften auf den Versuch der Arbeitgeber, unter dem Deckmantel einer „*Flexibilisierung*“ (d.h. Anpassungsdruck) und „*Individualisierung*“ (d.h. Isolierung) eine Deregulierung der Arbeitszeit durchzusetzen. Von Seiten der Gewerkschaften sind — um den Gefahren einer noch stärkeren Spaltung und Diskriminierung der Arbeitnehmer entgegenzuwirken — im Gegenteil die vertraglichen und gesetzlichen Sicherheiten für Personen auszubauen, die in individuellen und flexiblen Arbeitsformen angestellt sind. Die Verabschiedung von klaren Positionen zu dieser Frage in den *Thesen zur Verkürzung und zur Gestaltung der Arbeitszeit* am SGB-Kongress von 1986 ist für eine Neuorientierung der Gewerkschaftspolitik von einiger Bedeutung (SGB 1987). Noch wichtiger aber waren die *konkreten Kampagnen gegen die Ausdehnung der Nachtarbeit und der Sonntagsarbeit*, die von kritischen Gruppierungen innerhalb der Gewerkschaften und von Seiten der GTCP am Beispiel der Sonntagsarbeit für Frauen in der Textilindustrie geführt worden sind. Im September 1986 hat die GTCP sodann ein Schwerpunktprogramm zu den Fragen der Arbeitszeit und der Schichtarbeit verabschiedet, in welchem die Zielsetzung der Erhaltung der Lebensqualität konsequent ins Zentrum gerückt wird(7).

3.2. Qualifikationssicherung und Qualität der Arbeit

Eine wichtige gewerkschaftliche Antwort auf die Gefahren der Segmentierung, der Dequalifikation und der Diskriminierung der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den neuen Technologien stellen *bildungspolitische Massnahmen* dar. Dazu gehört in erster Linie die Ausrichtung der Bildungsprozesse an einem umfassenden Qualifikationsbegriff. Zu dieser Frage hat der SGB ein *Konzept für eine zukunfts offene Berufsbildung* entwickelt. Eine zu enge, nur auf betriebsspezifische Interessen ausgerichtete Qualifizierung muss vermieden werden. Auch weniger qualifizierte Arbeitnehmer müssen mit Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten einen Zugang zu den neuen Technologien bekommen. Und besonders sollen auch die Bildungsprozesse für Mädchen und Frauen insofern verbessert werden, als ihnen der Zugang zur Welt

der Technik und Naturwissenschaft erleichtert und nicht zusätzlich verbauten werden soll (SGB 1985a).

Eine weitere wichtige gewerkschaftliche Antwort besteht darin, sicherzustellen, dass in den Betrieben auch schwächere und ältere Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen nicht einfach entlassen, sondern weitergebildet und umgeschult werden. *Das Recht auf Umschulung und auf Weiterbildung während der Arbeitszeit* ist vertraglich und gesetzlich abzusichern. Nicht zuletzt ist in der Schweiz auch eine aktivere Arbeitsmarktpolitik nötig, bei der den Arbeitslosen durch Weiterbildung Qualifikationsvoraussetzungen vermittelt werden, die ihnen eine effektive Eingliederung ins Berufsleben ermöglichen und erleichtern.

3.3. Gesundheitsschutz

Während die Arbeitsmedizin und der Gesundheitsschutz in der traditionellen Gewerkschaftspolitik eher Stiefkinder darstellten, wurden in diesem Bereich seit 1974/75 doch deutlich vermehrt Aktivitäten entwickelt. Im Rahmen des SGB wurde ein *Konzept für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz* entwickelt, welches konkrete Vorschläge für einen besseren Arbeitnehmerschutz und einen Ausbau der arbeitsmedizinischen Dienste im Betrieb enthält (SGB 1984). Speziell zu den Fragen des Asbest wurde ein *Konzept Asbest und Gesundheit am Arbeitsplatz* (SGB 1985b) erarbeitet und verschiedene Kampagnen wurden ebenfalls durchgeführt. Die zuständige Kommission im SGB hat sich auch intensiv mit der *Frage der Bildschirmarbeit* beschäftigt. Geplant ist für die Zukunft eine breiter ausgelegte Kampagne zur zentralen Frage der berufsbedingten Krebserkrankungen, wozu eigens eine SGB-Arbeitsgruppe gebildet worden ist.

Aber auch die Einzelgewerkschaften sind im Gesundheitsbereich aktiver geworden. Erwähnt sei hier für die GTCP die *vertragliche Verankerung der Mitbestimmung in Gesundheitsfragen* in der chemischen Industrie (vgl. dazu: Schäppi 1981), für den GBH die Schaffung einer Fachstelle für Arbeitssicherheit und die Einrichtung eines paritätischen Fonds für Fragen des Gesundheitsschutzes, für die PTT-Union die Schaffung einer paritätischen Kommission für Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung, für den SEV der Ausbau der arbeitsmedizinischen Dienste, für den Lithographenbund die Erarbeitung einer Liste mit gefährlichen Arbeitsstoffen, für den SMUV die Durchsetzung von Sicherheitsbeauftragten in allen Betrieben der Uhrenindustrie und für den VPOD die Einführung von Gesundheitspässen. Ansätze zu einer Gewerkschaftspolitik, welche den Gesundheitsschutz ins Zentrum rückt, sind also vorhanden. Der Gesundheitsschutz ist zwar für die Gewerkschaften ein sehr altes Thema, wegen seiner äussersten Aktualität heute muss er für die Gewerkschaften eines der Zukunftsthemen werden.

3.4. Umweltschutz

Mit Umweltproblemen begannen sich die Schweizer Gewerkschaften relativ

spät zu befassen. Einige Ansätze sind dennoch vorhanden. 1983 erarbeitete der GBH ein Konzept für umweltgerechte Investitionsprogramme in der Bauindustrie. Im September 1986 verabschiedete die GTCP an ihrem Kongress ein Schwerpunktprogramm zu Fragen des Umweltschutzes. Am SGB-Kongress im November 1986 wurde der Ausstieg aus der Kernenergie beschlossen. Nach dem Chemieunfall in Schweizerhalle vom 1. November 1986 wurde innerhalb der GTCP eine Kommission gebildet, welche ein Konzept für eine gesundheits- und umweltverträgliche Chemiepolitik zu erarbeiten hat. Auch wurden im Chemiebereich zwischenvertragliche Verhandlungen verlangt, um die Mitbestimmung in Gesundheitsfragen auf den Umweltschutz auszudehnen.

Allerdings handelt es sich hier nur um erste Ansätze. Sicher ist: Wenn die Gewerkschaften nicht weit aktiver über die Fragen des Gesundheitsschutzes im Betrieb nachdenken, und wenn sie sich nicht ebenfalls weit stärker an der heute geführten Umweltdebatte beteiligen, werden sie die Hauptverlierer einer bürgerlich-konservativen Umweltpolitik sein (Lissner 1986).

4. Perspektiven einer offensiven gewerkschaftlichen Technologie- und Automatisierungspolitik

Ohne eine mitgliedernahe Gewerkschaftspolitik wird es kaum möglich sein, künftig Einfluss auf die Entwicklung der Technologiepolitik zu nehmen. Während der 1974/75 zu Ende gehenden Nachkriegsprosperität war es möglich, eine auf die 'Verteilungsebene' konzentrierte, um den 'Normalarbeitstag' kreisende gewerkschaftliche Interessendurchsetzung an die Verbandsspitzen zu delegieren, die in oft luftiger Höhe die Bedingungen sozialfriedlich mit dem „Sozialpartner“ aushandelten. Eine solche Stellvertreterpolitik verliert jedoch ihre Durchsetzungschancen, wenn nicht mehr flächendeckende Forderungen (Löhne, Arbeitszeit) im Mittelpunkt, sondern konkrete Investitionsprojekte in einzelnen Betrieben zur Debatte stehen. Dieses Versagen eingespielter ‚Konfliktregelungsmuster‘ stellt ein allgemein zu konstatierendes Phänomen dar. Die von der Politologie diagnostizierte „Krise des korporatistischen Entscheidungssystems“ wurzelt letztlich in einem veränderten gesellschaftlichen Umfeld, mit dem sich Konkordanzdemokratie und Sozialpartnerschaft heute konfrontiert sehen. Neue Erfahrungen und ein Wandel in der Einstellung (der zu einer neuen Bewertung dieser Erfahrungen führt) haben auch innerhalb von Gewerkschaftsorganisationen inzwischen einen Raum für neue Forderungen entstehen lassen. Diese stellen die unternehmerische „Investitionsfreiheit“ zunehmend in Frage, womit der institutionalisierte Ausgleich zwischen den 'organisierten Interessen' (der bisher das Kernstück schweizerischer Politik war) in Schwierigkeiten gerät. Die Einbussen an 'guter Atmosphäre' lässt dann zusammen mit einer Verengung von Konzessionsspielräumen eine Einigung auch in den traditionellen, durch Gesamtarbeitsverträge geregelten Bereichen schwieriger werden. In einer *gewerkschaftlichen Technologiepolitik* steckt damit ein *ansehnliches Konfliktpotential*.

Seit der Zwischenkriegszeit beruhte Verhandlungsmacht gegen aussen auf einer Ordnungs- und nach innen auf einer Disziplinierungsfunktion. Das Friedensabkommen von 1937 war eine markante Manifestation genau dieses Sachverhaltes: Die Gewerkschaftsbewegung wurde dadurch geschwächt, aber genau diese bremsende Wirkung war der Gegenseite einige Zugeständnisse wert. Heute, zu einem Zeitpunkt, in dem der gewerkschaftliche Aktionsradius weiter gesteckt werden muss, als er dies in der Vergangenheit war, beruht Durchsetzungsmacht wieder direkt auf Basisaktivitäten, auf der Selbsttätigkeit und der Mobilisierung der Mitglieder. Gerade im Bereich der Technologiepolitik können Alternativen nicht am Reissbrett wie auf dem Bildschirm entworfen, sondern nur gemeinsam mit aktiven Mitgliedern erarbeitet und diskutiert werden(8). Trotz fortschreitender Implementierung von technischem Wissen in die Maschinensysteme verfügen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel über ein beträchtliches Wissen um verfahrenstechnische, produktionsorganisatorische, arbeitsmedizinische und ökologische Zusammenhänge. Dieses Wissen, das in der bisherigen Betriebshierarchie stillgelegt und damit entwertet war, wird durch die neuen Managementstrategien (partizipativer Führungsstil!) zum Zwecke der Leistungssteigerung instrumentalisiert. Hier müssen Gewerkschaftsorganisationen einen Gegenpol schaffen. Die Reaktivierung dieses Wissens könnte im Verein mit wissenschaftlicher Gegeninformation aus dem grünalternativen Spektrum zur *Schaffung einer Gegenöffentlichkeit* beitragen, die in der Lage wäre, dem technokratischen Sachzwangdenken und der neukonservativen Leistungspropaganda etwas entgegenzusetzen.

Bis vor einigen Jahren endeten die meisten technologiepolitischen Postulate der gewerkschaften mit „-schutz“: Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Rationalisierungsschutz, Schutz von vertraglich fixierten Standards. „Schutz“ weist, auch wenn er sich aktiv und präventiv versteht, eine defensive Grundorientierung auf. Den Gang der Dinge bestimmen die anderen — die gewerkschaftlichen Energien richten sich auf Korrektur und Verhinderung negativer Folgewirkungen. Auch wenn es wichtig ist, sich gegen den Ruin der Gesundheit, gegen die Zerstörung der Umwelt, gegen den Abbau von Arbeitsplätzen und gegen die Deregulierung des Arbeitsmarktes zur Wehr zu setzen, ist heute jedoch zusätzlich eine *offensive gewerkschaftliche Technologiepolitik* jenseits bloss korrigierender, kompensatorischer und verhindernder Eingriffe nötig. Die Entwicklung und der Einsatz der Technik müssen — direkt und indirekt — beeinflusst werden.

Innerbetrieblich geht es um die Nutzung von Gestaltungsspielräumen bei der Einführung neuer Technologien. Dazu sind Ideen und Konzepte nötig, wie gerade mit Hilfe neuer Produktions- und Kommunikationsmöglichkeiten die tayloristische Verödung der Arbeitsplätze und überholte betriebliche Hierarchien zugunsten von automomen Arbeitsweisen, von Kompetenzerweiterungen und Mitbestimmungsrechten zum Verschwinden gebracht werden können. *Volkswirtschaftlich* und *gesellschaftlich* müssen die Gewerkschaften versuchen — in einer Allianz mit anderen Kräften — den Ausstieg aus den zukunftsblinden, desaströsen „*Sackgassentechnologien*“, aus Atomenergie und

Rüstungsindustrie, durchzusetzen. Für ökologisch ruinöse Produktionsbereiche und Verbrauchsgewohnheiten — insbesondere für Agrochemie und Privatverkehr — sind Konversionsprojekte zu entwickeln, auf deren Grundlage die Durchsetzung von umweltverträglichen Alternativen forciert werden kann. Des weitern gilt es zu verhindern, dass sich heute 'erst' im Forschungsstadium steckende „*Basistechnologien*“, allen vorab die Gentechnologie, fernab von jeglicher demokratischen Kontrolle zu neuen, unabsehbaren Gefahrenquellen (in biologischer und kultureller Hinsicht) auswachsen können.

Eine gewerkschaftliche Strukturpolitik muss versuchen, der Entwicklung der neuen Technologien eine Wendung zu geben. Anstatt diese auf Kostensenkung und Produktionsverbilligung, d.h. auf die Substitution von Arbeit durch Kapital auszurichten, wären sie vermehrt einer Einsparung knapper Ressourcen, einer Ersetzung von Energie und Material durch ‚Information‘ und damit ökologischen Zielsetzungen dienstbar zu machen. Eine solche ‚ökologische Rationalisierung‘ des Industriesystems könnte durch jene Mittel finanziert werden, die heute durch Rüstung verschlungen wird; allein für Forschung und Entwicklung werden in diesem Bereich jährlich um die 120 Milliarden Franken (in der Schweiz von Staat und Privatwirtschaft um die 300 Millionen) ausgegeben. Eine solche Alternative zeigt, dass es keineswegs darum gehen kann, sich in einer Art Glaubensbekenntnis auf ein pauschales Pro oder Kontra zur Technik festzulegen, sondern dass Technik immer entlang gesellschaftlich-wirtschaftlicher Problemstellungen entwickelt werden muss. Die heutigen privatwirtschaftlichen und ein grosser Teil der staatlichen Problemstellungen sind jedoch überholt, es handelt sich hier um Vorgaben, welche zu einer Fehllenkung von Ressourcen insbesondere bei der Forschung und Entwicklung führen. Gesellschaftlich geht es um den Abbau der Material- und Energieintensität des heutigen Lebensstils. Die heutige ‚fordistische‘ Konsum- und Wegwerfgesellschaft beruht — historisch gesehen — auf der Übertragung der im Fabrikssystem entstandenen tayloristischen Mentalität auf Konsum und Freizeit. Die daraus resultierende Standardisierung und Normierung des Alltagslebens kann mit dem „*Flexibilisierungs- und Individualisierungsangebot*“ der Unternehmer nicht überwunden werden. Dieses zielt vielmehr auf eine noch engere Anbindung der Lebenswelt an die Anforderungen eines kapitalintensiven, hochkomplexen Produktionssystems. Heteronome, d.h. fremdbestimmte Arbeitswelt und autonome Freizeit gehen schlecht zusammen. Hingegen stellt sich die Frage, ob dieser historische Trend nicht umgekehrt werden könnte, ob nicht *Selbstverwaltung und Mitbestimmung im Betrieb* in eine kreative Synthese gebracht werden könnte mit einem sinnvollen *selbstbestimmten Umgang mit mehr freier Zeit*. Die Veränderung von Produktionstechnologien und von Bedarfsstrukturen, von Arbeitsformen und von Konsumstil, könnten sich so gegenseitig stützen. Eine ökologisch orientierte Gebrauchswertproduktion träfe unter solchen Bedingungen auf eine steigende Nachfrage. Auf diese Weise würde es möglich, den sich heute immer mehr zuspitzenden *Zielkonflikt zwischen Ökonomie und Ökologie* in einer zukunftssträchtigen Weise zu entschärfen.

Einer offensiven gewerkschaftlichen Technologiepolitik kommt damit eine

Bedeutung zu, die weit über die Verbesserung der Arbeitsplatzsituation hinausreicht. Damit verbunden ist auch der *Abschied vom Arbeitsfrieden*. Dieser war in der Vergangenheit Ausdruck einer gesellschaftlichen Lethargie, eines vorbehaltlosen Vertrauens in die segensreichen Auswirkungen wirtschaftlichen Wachstums und technischen Fortschrittes. Eine solche Haltung ist heute weniger denn je angebracht. Wenn wir eine gewerkschaftliche Politik jenseits des Friedensabkommens fordern, frönen wir nicht einer historisch überholten Vorstellung vom „Klassenkampf“. Es geht vielmehr um das Ernstnehmen einer schwerwiegenden Problemkonstellation, die sich durch eine 'Flucht nach vorne' nur noch verschärfen würde. Eine Neuorientierung der gewerkschaftlichen Politik im Rahmen eines gesamtgesellschaftlichen Wandels wird jedoch nicht harmonisch und konfliktfrei über die Bühne gehen. Deshalb müssen die Gewerkschaften, wollen sie die Zukunft mitgestalten, ihre während der langen Ära des Arbeitsfriedens verlorengegangene Konfliktfähigkeit zurückgewinnen.

Anmerkungen

- 1 Alle Untersuchungen zum Thema förderten den Sachverhalt zutage, dass der soziale Wandel die Reproduktionskosten für die „Ware Arbeitskraft“ in die Höhe trieb, dass die Verdoppelung der Reallöhne zwischen 1950 und 1973 zu einem Gutteil durch diesen neuen „Zwangskonsum“ aufgeessen wurde und für den freien „Wahlkonsum“ gar nicht mehr viel übrigblieb (Steiger 1979; Leontief 1972).
- 2 Unter diesem Titel ist momentan eine Wanderausstellung zu „Alltag und Arbeiterbewegung in der Schweiz“ an verschiedenen Orten zu sehen.
- 3 Die Entwicklung der Bio- und der Gentechnologie steht in einem engem Zusammenhang mit der Perfektionierung und Minituriarisierung der Mikroelektronik (Mikroskope, Messtechnik, Prozesssteuerung). Mit der Gentechnologie, welche unter anderem die Horrorvision ‚industrieller Zombies‘ eröffnet, können wir uns in diesem Beitrag nicht eingehender beschäftigen.
- 4 Wir stützen uns hier auf Erfahrungen und Diskussionen im Rahmen einer Arbeitsgruppe zu Arbeitsmarktfragen in Basel, AGAM.
- 5 Im Bereich der chemischen Industrie konnten mit solchen systematischen Wertanalysen im Gemeinkostenbereich ca. 15% der Arbeitsplätze abgebaut werden (vgl. Schäppi 1984). In einem Rationalisierungsprojekt bei SIEMENS konnten die Informations-Durchlaufzeiten um die Hälfte reduziert und der Personalaufwand zwischen 10 und 20% verringert werden (Nachrichten des Verband Deutscher Industrieller, 1986, Nr. 22, zitiert nach Hack 1986).
- 6 Ulich 1984: Eine ähnliche Auffassung äussert Briefs 1984. Die Prognos-Studie über Mikroelektronik (Browa 1984) gelangt ebenfalls zur Ansicht, die — hier aufgrund unrealistischer Schätzwerte für die 80er Jahr beschönigend dargestellten — Auswirkungen würden sich auf dem Arbeitsmarkt noch 1990 gravierender bemerkbar machen.
- 7 Vgl. zum Thema 'Flexibilisierung der Arbeitszeit' auch Nr. 1 des neu erschienenen Magazins für Gewerkschaftspolitik *Diskussion*.
- 8 Zu den Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Technologiepolitik vgl. insbesondere Ullrich 1979, Sandberg 1984, Hoffman 1985, Warneke 1985, Sabel 1986, Altvater 1985.

Literatur

Altvater, E./Baethge M., u.a. 1985: Arbeit 2000. Über die Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg.

- Autorenkollektiv, 1976: Krise – Zufall oder Folge des Kapitalismus? Die Schweiz und die aktuelle Wirtschaftskrise. Zürich.
- Baumann, H., 1982: Neue Technik – neue Gewerkschaftspolitik. In: Gewerkschaftliche Rundschau, 117-126.
- Billeter, G., 1985: Le pouvoir patronal. Genève.
- Briefs, U., 1984: Informationstechnologien und Zukunft der Arbeit. Köln.
- Browa, H., 1984: Auswirkungen der technischen Entwicklung in der Mikroelektronik auf die Wirtschaft in der Schweiz. Diessenhofen.
- Coy, W., 1985: Industrieroboter. Berlin.
- Duell, W./Halasz, I., 1986: Erfahrungen mit Industrierobotern. Robotereinsätze in der Schweiz. In: io Management-Zeitschrift, Nr. 7/8, 324-327.
- Ebel, K., 1986: Les robots industriels et le monde du travail. In: Revue internationale de travail, vol. 125, Nr. 1, 43-57.
- Edwards, R., 1981: Herrschaft im modernen Produktionsprozess. Frankfurt a.M./New York.
- Hack, I.+L., 1986: Gesamtarbeiter, aufgemischt und umgeforscht. Veränderte Formen und Strukturen in industriellen Produktionssystemen. In: Prokla, H.64, 46-63.
- Handbuch, 1939: der schweizerischen Volkswirtschaft: 2 Bde. Bern.
- Handbuch, 1955: der schweizerischen Volkswirtschaft. 2 Bde. Bern.
- Hoffmann, R.W., 1985: Kampf um Technik. Überlegungen zur gewerkschaftlichen Strategie für den Rest des Jahrhunderts. In: Boguslawski, G.V., u.a. (Hrsg.): Ohne Utopie kann der Mensch nicht leben. Festschrift für H. Kattelhardt. Göttingen, 223-242.
- Jaun, R., 1986: Management und Arbeiterschaft. Zürich.
- Kern, H./Schumann M., 1985: Ende der Arbeitsteilung? München.
- Leontief, W., 1972: Technologischer Fortschritt, Wirtschaftswachstum und Einkommensverteilung. Vortrag vor dem 24. IMB-Weltkongress. Hrsg. v. Internationalen Metallgewerkschaftsbund. München.
- Noble, D.F., 1984: Forces of Production. A. Social History of Industrial Automation. New York.
- Projektgruppe Automation und Qualifikation, 1987: Widersprüche der Automationsarbeit. Ein Handbuch. Berlin.
- Sabel, Ch., 1986: Struktureller Wandel und Produktion und neue gewerkschaftliche Strategien. In: Prokla, H., 62, 41-60.
- Sandberg, A., 1984: Über die Möglichkeiten der Gewerkschaften, Entwicklung und Anwendung von Produktionstechniken zu beeinflussen. In: Fricke, W./Schuchard W., (Hrsg.): Beteiligung als Element gewerkschaftlicher Arbeiterpolitik. Bonn, 147-173.
- Schäppi, H., 1981: Gewerkschaftliche Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz. in: Gewerkschaftliche Rundschau, 259 ff.
- Ders., 1984: Krise – Rationalisierungen – gewerkschaftliche Strategien. Das Beispiel der Gemeinkosten-Wertanalysen. In: Widerspruch, H. 7, 30-37.
- Schäppi, H./Schöni, W./Tanner, J., 1986: Ende der Arbeitsteilung und arbeitspolitischer Paradigmawechsel? In: Widerspruch, H. 11, 43-58.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB), 1984a: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Bern.
- SGB, 1984b: Neue Techniken und Datenschutz im Betrieb.
- SGB, 1985a: Das Berufsbildungskonzept des SGB. Bern.
- SGB, 1985b: Asbest und Gesundheit am Arbeitsplatz. Bern.
- SGB, 1987: Thesen zur Verkürzung und zur Gestaltung der Arbeitszeit. In: Gewerkschaftliche Rundschau, 2 ff.
- Steiger, A., 1979: Sozialprodukt oder Wohlfahrt? Diessenhofen.
- Strasser, J./Traube, K., 1981: Die Zukunft des Fortschritts. Bonn.
- Ulich, E., 1984: Zukunft der Arbeit. In: Technische Rundschau (17. April), Nr. 16, 1-4.
- Ullrich, O., 1979: Technik und Herrschaft. Frankfurt a.M.
- Voigt, C.D., 1971: Systematik und Einsatz der Wertanalyse. München.

- Warneke, P. (Hrsg.), 1985: Technischer Wandel und Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Europa. Berlin.
- Weber, M., 1927a: Neue Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung. In: Gewerkschaftliche Rundschau, 4-7.
- Ders., 1927b: Probleme der Rationalisierung. In: Gewerkschaftliche Rundschau, 369-384.
- Weizenbaum, J., 1978: Die Macht der Computer und die Ohnmacht der Vernunft. Frankfurt a.M.
- Zersan, J., 1984: Taylorism and Unionism: The Origins of a Partnership. In: Telos, Nr. 60, 140-145.
- Zukunft der Arbeit 1986: WSI-Mitteilungen (März). Köln.