

Automation — die Herausforderung unserer Zeit

Bemerkungen zu einem wichtigen Buch ¹⁾

„Unglücklicherweise haben wir eine Stufe in unserer gesellschaftlichen Entwicklung erreicht, auf der all die großartigen Sachen, die die Menschen geschaffen haben, anscheinend wichtiger geworden sind als die Menschen, die sie erzeugten.“

Anlaß zu diesen auf rüttelnden Worten gab dem amerikanischen Sozialattaché in Deutschland die von der IG Metall gemeinsam mit dem Amerikahaus und dem RKW veranstaltete Tagung „Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA“. Den Veranstaltern ging es nicht allein um akademische Erkenntnis — obwohl eine erdrückende Fülle von Tatsachen und Einsichten von amerikanischen und deutschen Fachleuten vorgetragen wurde. Vielmehr sollte der menschliche Kontrapunkt zu einer großartigen technischen Entwicklung gesetzt werden. Das ist hervorragend gelungen. Aber: Das Schritthalten des menschlichen, des existenziellen Fortschritts mit einer unaufhaltsamen technischen Entwicklung ist ein sehr, sehr hartes Stück Arbeit. Und diese Tagung hat nur dann einen Sinn, wenn sich Juristen, Soziologen, Mediziner, Organisatoren, Betriebswirte, Arbeitsstudienleute, Sozialpolitiker, die Männer der Arbeitsverwaltung und ein jeder von uns auf den Hosenboden setzen, um in einer fast perfekten technischen Welt den Menschen einen Platz zu erringen, an dem sie — auch in ihrer Arbeit — Menschen bleiben können. Das ist die Herausforderung dieser Zeit an uns alle.

Eine alte Hypothek

Fast alle Referenten der Tagung haben uns daran erinnert, daß wir mit den menschlichen Problemen der ersten industriellen Revolution noch nicht fertig geworden sind. Diese Mahnung darf man nicht überhören. Daraus ergeben sich für die Gewerkschaften wichtige Konsequenzen. Wir müssen uns die selbstkritische Frage vorlegen, wie weit wir uns die technisch funktionalen Denkgewohnheiten schon selbst zu eigen gemacht haben, so daß uns die Formulierung einer Alternative zum technischen Perfektionismus schwerfällt. *Hans Porschlegel* hat diese Frage am Beispiel des Kündigungsschutzes und der Entlohnungsverfahren demonstriert. Dieses Problem kann man nicht ernst genug nehmen. Denn es geht bei der menschlichen Bewältigung des technischen Fortschritts nicht um 10 Pfennig mehr Lohn und um eine Verlängerung der Kündigungsfristen oder um die Klimatisierung eines Arbeitsplatzes, sondern um eine völlig neue, eine menschliche Konzeption der Industriearbeit. Und davon sind wir noch weit entfernt.

Der beste Beweis für diese Behauptung sind die großen wirtschaftlichen Sorgen der Industriebetriebe, die sich aus der Höhe des Krankenstandes und der verhältnismäßig hohen Fluktuationsrate ergeben. Hinzu kommen die Reibungen, die sich aus der nicht ausgeschöpften Produktivintelligenz der Arbeitenden herleiten. Und zu guter Letzt sollen auch die Schwierigkeiten nicht vergessen werden, die aus der Störung der betrieblichen Kommunikationssysteme herrühren. Allem Anschein nach liegt bei diesen wirklich ernstesten Problemen der Industrie ein Ansatzpunkt für die Vermenschlichung der industriellen Arbeit.

1) Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA. Ausgewählte Beiträge zu einer internationalen Arbeitstagung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Redaktion Günter Friedrichs. Europäische Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt/M. 1963. 394 S., 16 Bildtafeln, 35 Tabellen und Graphiken, Paperback 12,80 DM.

Wir haben also allen Grund, diese Fragen vor der Formulierung von Tarifforderungen neu zu durchdenken. Auch wir — nicht nur die anderen — müssen uns etwas einfallen lassen. Denn trotz des Durchbruchs der qualifizierten Mitbestimmung bei Kohle und Stahl haben wir die menschlichen Fragen der ersten industriellen Revolution noch nicht gelöst.

Die schleichende Technisierung

Wenn man von den Arbeitsproblemen der Automation spricht, denkt man in erster Linie an Freisetzungen und an das Gespenst einer technologischen Massenarbeitslosigkeit. *Günter Friedrichs* hat die theoretischen Möglichkeiten der Freisetzungstheorie bis in die letzte Konsequenz durchgespielt. Dieses theoretische Zuende-Denken ist nützlich und notwendig. Es hilft uns vor allem, jenen Schönfärbern entgegenzutreten, die uns sagen, daß die Freisetzung von Arbeitskräften infolge des technischen Fortschritts erstens unvermeidlich sei und zweitens gar nicht stattfinden werde. Bei dieser nicht sehr überzeugenden Argumentation tröstet man uns gern mit den Postkutschern, die bei der Einführung der Eisenbahn brotlos geworden sind. Was an dieser Geschichte tröstlich sein soll, ist nicht einzusehen. Denn ob ein Postillion im Jahr 1850 seinen Lebensunterhalt verliert und seine Familie nicht mehr ernähren kann, oder ob einen Revolverdreher im Jahr 1950 das gleiche Schicksal trifft, macht doch keinen Unterschied. Der menschliche Verlust wiegt in beiden Fällen gleich schwer.

Friedrichs und *Seligmann* haben in überzeugender Weise dargetan, daß die Freisetzung kein statistisches Problem ist. Eine solche Argumentation wäre auch sozialpolitisch gefährlich. Denn sonst ist zu befürchten, daß die Bundesregierung und die Arbeitsverwaltung sich mit diesem Problem erst dann zu beschäftigen beginnen, wenn die Arbeitslosenrate über 3 vH klettern würde. Wenn man solange wartet, ist es unter Garantie zu spät.

Wir wissen aus zahlreichen amerikanischen und den wenigen deutschen Untersuchungen, daß die Automation nicht wie ein Sturzregen über die Wirtschaft hereinbricht. Vielmehr ist es so, daß einzelne Betriebsabteilungen technisiert werden, in allen anderen Abteilungen die Verfahrenstechnik jedoch unverändert bleibt. Deshalb kann man von einer schleichenden Technisierung sprechen. Dieses durchaus verständliche Vorgehen macht indes die Arbeitsprobleme nicht einfacher sondern schwieriger. Denn unmittelbar werden nur verhältnismäßig kleine Gruppen von dem technischen Fortschritt betroffen. Zu alarmierenden Massenfreisetzungen ist es in Deutschland bisher noch nicht gekommen. Aber steter Tropfen höhlt den Stein. Deshalb kann kein Mensch mit einiger Sicherheit voraussagen, wann sich diese tropfenweisen Freisetzungen derart summieren, daß wir plötzlich vor einem Massenproblem stehen.

Hinzu kommt folgendes: Bei einem raschen Wirtschaftswachstum werden die Freigesetzten nicht lange in der Arbeitslosenstatistik erscheinen, weil sie irgendwie an anderen Plätzen unterkommen. Der Ton liegt hier auf dem Irgendwie. Wenn ein Lohnbuchhalter mit einem Gehalt von 900 DM freigesetzt wird und nach drei Wochen Arbeit als Lohnschreiber in einem anderen Betrieb findet, dürfte er ein Drittel seines Gehaltes verlieren und seinen sozialen Status dazu. Hier liegt — bei raschem Wirtschaftswachstum — die eigentliche Freisetzungproblematik: bei der Sicherung des sozialen Status und des Einkommens. Mit Ausnahme des von einer ernsten Strukturkrise heimgesuchten Bergbaus haben wir bisher keine Beispiele und keine Handhaben zur Sicherung des Status. Dieser Begriff ist unserem Tarifrecht und leider auch unserem Kündigungsschutzrecht völlig fremd. Aus diesem Grund müssen wir befürchten, daß die Automationswelle überstanden sein wird, ehe wir der Arbeitsgerichtsbarkeit diese Problematik klargemacht haben — wenn wir nicht sofort etwas unternehmen.

Bisher wiegen sich Regierung, Justiz und Verwaltung in dem Glauben: Es ist ja alles gut gegangen; warum soll es nicht weiter gutgehen? Die Arbeitsverwaltung hat keine Pläne in der Schublade, die man im Ernstfall nur in die Tat umzusetzen braucht. Ja, das Arbeitsministerium hat die vielfältigen Fragen, die sich aus der technischen Entwicklung ergeben, noch nicht einmal untersuchen lassen. Das ist traurig und beschämend. Die Arbeitsverwaltung der Vereinigten Staaten hat verschiedene Arbeiten in Auftrag gegeben und die Ergebnisse veröffentlicht. Bei uns kann man sich leider des Eindruckes nicht erwehren, daß das Arbeitsministerium einer politischen und strategischen Konzeption nicht fähig ist. Es entwickelt sich immer mehr zu einer Oberverwaltungs- und Versicherungsaufsichtsbehörde. Angesichts der technischen und sozialen Umwälzungen, denen wir entgegengehen, ist das zu wenig.

Ausbildungsprobleme

Seit Jahren wird in Deutschland darüber geredet, daß die Ausbildungsziele nicht mehr den heutigen technischen und wirtschaftlichen Erfordernissen entsprechen. Mit großer Mühe ist es sogar gelungen, einige Ausbildungsberufe zu streichen, in denen seit Jahren keine Lehr- und Anlernlinge mehr ausgebildet werden.

Aber eine neue Konzeption ist noch nicht da. Wir nehmen an, daß die fachtheoretischen Anforderungen in verschiedenen Handwerksberufen stark zunehmen werden. Allerdings haben wir weder die notwendigen Ausbildungsstätten noch eine klare Vorstellung von dem Umfang und den Schwerpunkten des erforderlichen Wissens. Auf der anderen Seite ist uns seit Jahren bekannt, daß die Steuerleute an hochmechanisierten Anlagen — ohne Fachlehre — etwa 20 vH mehr verdienen als gelernte Arbeiter. Das liegt offenbar daran, daß fachliche Fertigkeiten weniger gefragt sind als rasche Umstellfähigkeit und schnelles Reaktionsvermögen. Vermutlich müßte man aus dieser Erkenntnis einmal tarifpolitische und auch ausbildungsmäßige Konsequenzen ziehen.

Insofern müssen wir Prof. *Bright* dankbar sein, der auf der Frankfurter Automatisierungstagung über die Höhe der Anforderungen auf verschiedenen Stufen der Mechanisierung referiert hat. Seine Untersuchungen haben ergeben, daß die bisher allgemein geglaubten Thesen über die steigenden Berufsanforderungen unhaltbar geworden sind. Von einer bestimmten Stufe der Hochmechanisierung an gehen die beruflichen Anforderungen merklich zurück. Bis zu diesem Punkt steigen sie allerdings erheblich an. Es scheint also dringend notwendig zu sein, die Art und den Umfang der Berufsanforderungen zu untersuchen, die an die Bedienungsmänner hochmechanisierter Anlagen gestellt werden. Denn erst an Hand der konkreten Unterlagen wird man neue und bessere Ausbildungspläne festlegen können.

Hinzu kommt ein weiteres Moment. Wir werden auf allen wirtschaftlichen Gebieten ein höheres Maß an Umstellfähigkeit benötigen. Das gilt für die Arbeiter wie auch für die Angestellten. Aus diesem Grund ist es notwendig, endlich einmal konkrete Vorstellungen darüber zu erarbeiten, - wie die allgemein für nützlich gehaltene breitere Grundausbildung beschaffen sein soll. Die ständig erhobene Forderung hilft uns, wie wir sehen, keinen Schritt weiter. Wenn wir brauchbare Ausbildungspläne auf den Tisch legen, wird die Diskussion nicht nur sachlicher geführt werden müssen; sie wird auch zu praktischen Ergebnissen führen.

Und schließlich müssen wir uns mit dem Gedanken vertraut machen, daß das, was wir den Lehrlingen heute beibringen, in wenigen Jahren überholt sein wird. Wir sind also im technischen wie auch im kaufmännischen Bereich auf eine ständige Weiterbildung angewiesen. Was hindert uns daran, diese Weiterbildungsmöglichkeiten ebenso

wirkungsvoll zu organisieren wie z. B. die Datenverarbeitungsschule des DGB? Denn die Einsicht in die Notwendigkeit von Umschulungsprogrammen für freigesetzte Arbeitnehmer bringt nicht einen einzigen Umschulungskurs auf die Beine. Es kommt darauf an, in der Praxis die Voraussetzungen und die Möglichkeiten zu schaffen.

Einschränkend wollen wir aber gleich hier darauf hinweisen, daß es höchste Zeit ist, die Ausbildungsmethoden zu ändern. Die alte Weisheit, daß Lernen ein *aktiver* Prozeß ist, müssen wir aus den USA reimportieren. In unseren Berufsschulen und in unseren Lehrwerkstätten sind wir jedoch noch weit davon entfernt, diese pädagogischen Grundsätze aus der Arbeitsschule anzuwenden. Auch hier sind praktische Vorschläge notwendiger als theoretische Diskussionen. Immerhin sind die modernen pädagogischen Grundsätze seit einigen Jahren an den DGB-Bundeschulen praktiziert worden. Man muß sie auf die Bedürfnisse von Jugendlichen zuschneiden und in den Lehrwerkstätten einführen.

Lohnprobleme

Wenn nicht alles täuscht, ist die Entlohnungspraxis ein gutes Stück weiter als die Theorie. In der Theorie machen wir den Lohn noch von technischen Größen abhängig, von der Stückzahl, dem Muskelaufwand, der Berufsausbildung und anderen technisch-funktionalen Größen. Wenn diese Theorie tatsächlich konsequent angewendet werden würde, müßten wir mit dem technischen Fortschritt einen gewaltigen Lohnrutsch erleben. Daß dies — von Ausnahmen abgesehen — nicht geschehen ist, haben wir dem gesunden Wirklichkeitssinn der Betriebsräte zu verdanken. Allen theoretischen Grundsätzen zuwider haben sie es zum größten Teil verstanden, mit ihren Betriebsleitungen für hochmechanisierte Anlagen Lohnregelungen zu vereinbaren, die nicht nur der neuen Kostenstruktur auf den Leib geschrieben sind, sondern auch den Arbeitnehmern ein beachtliches Verdienstniveau sichern. Bemerkenswert an allen diesen Regelungen ist die Durchbrechung des rein funktionalen Zusammenhanges zwischen Lohn auf der einen und Mengenleistung und Anforderungshöhe auf der anderen Seite. Auch auf der Tarifebene werden wir uns mühselig aus den technisch-funktionalen Denkgewohnheiten herauslösen müssen, um wieder zu sozialökonomischen Lohnsetzungen zu kommen. Weiter ist es erforderlich, den persönlichen Schutz des Arbeitenden, der zur Zeit völlig ungenügend ist, gegen Beschäftigungsschwankungen, gegen das Material- und das Maschinenrisiko weiter auszubauen.

Dabei kommt es auf eine Voraussetzung entscheidend an: Man kann die Löhne der Uhrmacher nicht mehr mit dem gleichen Tarifvertrag regeln, mit dem die Löhne der Automobilarbeiter oder der Stahlwerker festgelegt werden. Die Tarifverträge müssen den immer vielfältiger werdenden Erscheinungen der industriellen Welt angemessen Rechnung tragen. Das kann nur gelingen, wenn man so dicht wie möglich an den einzelnen Betrieb herangeht. Hier sollte man aus den amerikanischen Erfahrungen etwas lernen. Zwar sind unsere tarifrechtlichen Voraussetzungen völlig anders — und das wird allen Beteiligten noch genug Kummer bereiten —, aber wie zahlreiche Beispiele in hochmechanisierten Industriezweigen zeigen, gibt es auch bei uns Möglichkeiten für tarifliche Lohnregelungen, die den Bedingungen des technischen Fortschritts angepaßt sind.

Hier kann es nur darum gehen, auf die wichtigsten Ansatzpunkte hinzuweisen, die einer Vermenschlichung der industriellen Arbeit unter sich verändernden technischen Bedingungen dienen. Dieser Prozeß wird langwierig sein und sehr viel Arbeit erfordern. Diese Arbeit werden die Gewerkschaften nicht scheuen. Das zeigt der an Tatsachen überquellende Bericht von dieser Automationstagung, der allen dringend empfohlen sei, die die neue technische Welt menschlicher gestalten wollen.