

# TAGUNGEN

## Automation — Risiko und Chance

Was auf der 2. Internationalen Arbeitstagung der IG Metall über „Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt“ in Überhausen vom 16. bis 19. März 1965 den über 900 Teilnehmern — mit 500 hatten die Veranstalter gerechnet — in 34 Referaten geboten wurde, war eine umfassende, wohldokumentierte Wissensvermittlung (die Europäische Verlagsanstalt wird in Kürze das Tagungsprotokoll — zwei Bände — vorlegen). Die IG Metall bot eine einzigartige Möglichkeit, sich durch Experten des In- und Auslandes mit den wissenschaftlichen und praktischen Erfahrungen und Prognosen vertraut zu machen, die sich aus dem technischen Fortschritt — Rationalisierung, Hochmechanisierung, Automatisierung — ergeben. Sehr ausführlich wurden spezifische Probleme in den acht Diskussionsgruppen — Wirtschaft, Berufsvorbereitung (Schule), Berufsausbildung, Arbeitsmarktpolitik, Gesundheitspolitik, Arbeitsorganisation, Betriebliche Sozialplanung, Tarifpolitik — behandelt, die sich den Plenarsitzungen anschlossen.

Hier wurde mehr als nur eine Bestandsaufnahme, mehr als nur die üblichen rosigen Zukunftsvisionen oder düsteren Wahrsagungen unterbreitet; es wurde ein Prozeß analysiert, der — aus dem Grußwort von *Ludwig Rosenberg* zitiert — „mehr als das bisher Bekannte nicht nur wirtschaftliche Vorgänge beeinflussen, sondern auch die Struktur unserer Wirtschaft und unserer Gesellschaft tiefgreifend verändern wird“.

Um die Risiken und Chancen der technischen Entwicklung wahrnehmen und lenken zu können, bedarf es einer *Taktik und Strategie der Automation*. Optimisten, also Anhänger der „Kompensationstheorie“ — kurzfristige Störungen des ökonomischen Aufschwungs einschließlich der Freisetzung von Arbeitskräften werden umgehend durch den Marktmechanismus automatisch überwunden —, und Pessimisten, also Anhänger der „Freisetzungstheorie“ — langfristige Störungen und strukturelle Arbeitslosigkeit sind nur durch staatliche Eingriffe zu verhindern, weil der Marktmechanismus eben nur eine ehrwürdige Fiktion sei —, hatten Gelegenheit, ihre Auffassungen überprüfen und ergänzen zu lassen. *Otto Brenner* nahm zu diesem Alternativdenken in seinem Einführungsreferat wie folgt Stellung: „Wir meinen: Chaos und Paradies, Risiko und Chance, das sind keine Alternativen, die sich gegenseitig ausschließen. Beides ist möglich. Es hängt von uns Menschen ab, was wir mit den Werkzeugen der Technik machen, die Menschen für uns entwickeln. Eines jedoch scheint

mir unbestreitbar: Wer die möglichen Chancen verwirklichen will, muß die damit verbundenen Risiken kennen.“

Es genüge eben nicht, sich nur der technisch verbesserten Verfahren zu bedienen, ohne für eine umsichtige Planung der Umstellung wie auch für das Schicksal der betroffenen Arbeitnehmer zu sorgen. Der Wirtschaft in der Bundesrepublik warf Brenner vor, sie wende jährlich Milliarden für die Modernisierung des Produktionsapparates auf, für die sozialwissenschaftlichen Forschungen über die Konsequenzen des technischen Fortschritts stünden dagegen fast keine Mittel zur Verfügung. Nähmen die Arbeitgeberverbände schon einmal zur Automation Stellung, so würde die Problematik technischer Änderungen verniedlicht oder gar bestritten.

Ob Dr. *Wilhelm Claussen*, Staatssekretär des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, gut daran tat, diesen Hang zur Verharmlosung zu unterstützen, ist mehr als fraglich. Fragte Claussen: „Was heißt denn wirklich, die Erziehung und Ausbildung auf das Jahr 2000 ausrichten? Die Perser faßten ihr Bildungsziel zusammen in der Forderung an ihre Jugend: Reiten, Bogenschießen und die Wahrheit sagen, was auch heute abgewandelt -und zum Teil wörtlich gelten könnte.“

Die Abwandlung sieht dann ja wohl so aus: Mopedfahren, verbesserte Artillerie und „nichtpingelige“ Wahrheiten? *Eli Ginzberg*, Professor der Wirtschaftswissenschaften an der renommierten Columbia-Universität New York, konterte trocken in seinem anschließenden Referat: „Wenn ich Dr. Claussen recht verstanden habe, so ist er so sehr um die Erhaltung der augenblicklichen Konjunktur in der Bundesrepublik besorgt, daß er alles andere außer acht läßt. Ich hingegen vertrete die Meinung: Wenn nicht alles geändert wird, und zwar sowohl die Erziehungs- als auch die Sozial- und Wirtschaftspolitik ganz allgemein, (könnte) die wirtschaftliche Zukunft Deutschlands in Gefahr geraten.“ Die US-Regierung habe — wenn auch wesentlich zu spät — zahlreiche Versuche unternommen, die technologisch bedingte Arbeitslosigkeit zu beseitigen, die Erfolge jedoch seien beschränkt. Die wirkliche, offene oder versteckte, Arbeitslosigkeit läge wesentlich höher, als die amtliche Statistik (fünf vH!) zugebe.

Dr. *Claude Vimont*, Hauptberichterstatter der französischen Planungskommission für Arbeitsmarktfragen, wies darauf hin, daß in Frankreich -mittels einer „verallgemeinerten Marktforschung“ der Bedarf an Arbeitskräften verschiedener Qualifikation bis zum Jahre 1978 vorausgesagt sowie entsprechende Maßnahmen und Investitionen für die Berufsausbildung empfohlen würden. Wolle man bestimmte Ziele, z. B. die Vollbeschäftigung, beibehalten, so werden „Vorausschau und Wirtschaftsplanung eine Notwendigkeit“.

Walter P. Reuther, Präsident der Automobilarbeitergewerkschaft der USA, schlußfolgerte aus den amerikanischen Erfahrungen in seinem Referat (da er erkrankt war, verlas es sein Bruder Victor Reuther): Die Vollbeschäftigung in unserer modernen Wirtschaft ist nichts Zufälliges; wir können uns nicht mit Programmen begnügen, die nur aufs Geratewohl versuchen, die Arbeitslosigkeit aufzufangen. Wir brauchen eine bewußte Politik der Wirtschaftsplanung, um die Vollbeschäftigung zu sichern. Denn die moderne Technik wird sich — um Michael Harris, stellvertretender Generalsekretär der OECD, zu zitieren — „qualitativ und quantitativ völlig von allem unterscheiden . . . , was wir bisher erlebt haben.“ Robert Marjolin, Vizepräsident der Kommission der EWG, nannte als eines der Hauptziele des mittelfristigen Wirtschaftsprogrammes der EWG für den Zeitraum 1966—1970: Mehrjahresprogramme für die öffentlichen Ausgaben, wobei besonders auf die voraussichtliche Beschäftigungs- und Produktivitätsentwicklung im Rahmen des technischen Fortschritts geachtet würde.

Francois Sellier, Professor an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät von Aix-Marseille, will „Programme für soziale Bedürfnisse“ verwirklicht sehen, die der Infrastruktur im weitesten Sinne zugute kommen. „Aufschwung und Fortschritt der Wirtschaft hängen heute noch weitgehend von den Aufwendungen für die Landesverteidigung ab . . . Aber können diese Grundlagen als bleibend betrachtet werden?“ Prof. Donald J. Robertson, M. A., Glasgow, will die Verbesserung der Infrastruktur mit einer aktiven Vollbeschäftigungspolitik seitens des Staates kombiniert sehen. Dazu würden u. a. langfristig steigende Staatsausgaben für Sozialprogramme einschließlich der Alters- und Krankenversorgung, Erziehung und Bildung sowie für die direkte Wirtschaftstätigkeit des Staates (Verkehrswege, Wohnungsbau, Städtesanierung u. ä.) gehören.

Daß ein sozialpolitisches Instrumentarium nicht kurzfristig geschaffen werden könne, zeige die bisherige Praxis, erklärte Gerd Muhr, Vorstandsmitglied der IG Metall. Auch sei zu prüfen, ob die bisherigen Methoden der Finanzierung sozialer Leistungen — etwa über die Lohnsumme — nicht die lohnintensiveren Betriebe gegenüber den Unternehmen mit automatisierter Fertigung benachteilige. Aber gerade in den Betrieben, die an der Spitze technischer Dynamik beheimatet sind, sei die betriebliche Sozialplanung unbedingt Voraussetzung, um alte Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen. Andererseits können unzumutbare Härten — wie Dr. Heinz Markmann, Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand, aus der Praxis eines westdeutschen Hüttenwerks zu berichten wußte — durch individuelle Maßnahmen vermieden werden: Vorzeitiges Altersruhegeld er-

laubte es älteren Arbeitern, vorzeitig aus dem Arbeitsprozeß auszuschneiden, ohne ihren sozialen Besitzstand zu gefährden.

Aber diese berufliche Unsicherheit und die zunehmenden psychisch-nervlichen Belastungen, die durch die Arbeitsmonotonie, die räumliche und psychische Isolierung und die Konzentration ausgelöst werden, verlangen eine stärkere Berücksichtigung arbeitsmedizinischer, physiologischer und soziologischer Erkenntnisse bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Dr. Heinrich Buckup, Staatlicher Gewerbearzt von Westfalen). Die alte Forderung — „den richtigen Mann an den richtigen Platz zu stellen“ — sieht Dr. Erik Bolinder, M. D., Medizinischer Berater des Schwedischen Gewerkschaftsbundes, als die Hauptaufgabe der Personalpolitik im Zeichen der Automation an. Dabei müßte der werksärztliche Dienst, der schnellstens auszubauen sei, ein entscheidendes Wort mitreden.

Diese Regelungen können natürlich nur durch eine aktive Mitbestimmung erreicht werden, der — ähnlich wie den betrieblichen „Gemeinsamen Untersuchungsausschüssen“ (Gewerkschaften — Management) in den USA, über deren Aufgaben Prof. Arnold R. Weber, Chicago, referierte — schon bei der Planung von Anpassungsmaßnahmen entscheidende, neue Rechte zugestanden werden müßten. Neil W. Chamberlain, Ph. D., Professor für Volkswirtschaft an der Yale University, wies in seinen Ausführungen darauf hin, daß die Kontinuität und Flexibilität der modernen Unternehmensplanung eine Manövrierfähigkeit verlange, die nicht mehr allein vom Management zu gewährleisten sei; die Gewerkschaften, müßten ebenfalls ständig zu allen Entscheidungen herangezogen werden, die die Interessen der Arbeitnehmer berührten. Wenn Diplomvolkswirt Hans Rehahn, Abteilungsleiter in einem Düsseldorfer Stahlwerk, auf das „labile Gleichgewicht“ — zwischen Eigentums- und Weisungsrecht der Unternehmer einerseits und Tarifvertrags- und Mitbestimmungsrecht andererseits — aufmerksam macht, das durch den technischen Fortschritt bedroht wird, so sollten die Gewerkschaften „die Arbeitnehmer davor schützen, daß die Führungskräfte der gesellschaftlichen Entwicklung der technokratischen Lockung verfallen und sich einseitig die Mittel und Früchte des Wirtschaftswachstums aneignen“ (Alain Touraine, Professor für Industriosozologie, Paris).

Die Mitbestimmung muß also abgesichert und — so Diplomvolkswirt Hans Pomschlegel, Leiter der DGB-Bundesschule Bad Kreuznach —, die Tarifpolitik betriebsnah gestaltet werden; Öffnungsklauseln in regionalen Tarifverträgen, Firmen- und Werkstarifabschlüsse entsprächen der Tendenz wachsender Differenzierung zwischen den Unternehmen. Betriebsnahe Tarifpolitik könnte bei hochmechanisierter und

automatisierter Fertigung heißen, daß ein fester Jahresarbeitslohn gefordert werden müsse; für die notwendige Übergangszeit empfahl *Hans Mayr*, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Betriebsvereinbarungen — die neben der Verpflichtung des Arbeitgebers, Umsetzungen (wenn irgend möglich) im Rahmen des Unternehmens vorzunehmen, den Lohnausgleich und eventuell die Zahlung von Abfindungen zu garantieren — auch für Umschulungsmaßnahmen abzuschließen. Dr. *Günter Friedrichs*, Leiter der Abteilung Automation und Kernenergie beim Vorstand der IG Metall, forderte deshalb die Unternehmer auf, „... sich zu einer vorausschauenden Personalplanung unter Verzicht auf einen gewissen Teil ihrer bisherigen Rechte (zu) bekehren, oder sie zwingen die Gewerkschaften zu einer restriktiven Politik gegenüber technischen Änderungen“.

Aus amerikanischer Sicht schlußfolgte *Nat Weinberg*, B. A., Direktor, Automobilarbeitergewerkschaft der USA: Die Gewerkschaften füllen durch Tarifverhandlungen die Lücken, die die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der Regierung läßt; man betrachte die gegenwärtigen Arbeitsregeln als „Eigentumsrechte“, für deren Änderung die Arbeiter daher eine Entschädigung verlangen könnten. Dagegen meinte *Didier Leon Limon*, Lehrbeauftragter für Industriesoziologie, Personal- und Sozialabteilung der Renault-Autowerke, kein Unternehmen könnte die Verantwortung übernehmen, daß es den Problemen der Automation gerecht wird. Die Probleme betreffen die gesamte Gesellschaft, sie müßten daher auf nationaler Ebene gelöst werden.

Dem Referat von *J. P. Francis*, Direktor für Wirtschaftsforschung im kanadischen Arbeitsministerium, war zu entnehmen, daß in Kanada ein kombiniertes Programm besteht: Die Bundesregierung gibt Geld und Rat für die innerbetriebliche Ausbildung und führt gleichzeitig globale Maßnahmen — Umzugsbeihilfen, Beratungs-, Auslese- und Vermittlungsschenste, kostenlose Umschulung usw. — durch.

Über ähnliche innerbetriebliche Vorkehrungen und staatliche Umschulungs- und Fortbildungskurse, mikro- und makroökonomische Eingriffe berichtete für Schweden: *Per Holmberg*, Sekretär beim Staatlichen Arbeitsmarktamt, für Großbritannien: *Richard Marsh*, parlamentarischer Staatssekretär im Arbeitsministerium, für die Niederlande: *Gerard Hardebeck*, Direktor der „Stiftung Betriebsausbildung der Metall- und elektrotechnischen Industrie“, für die USA: *Stanley H. Ruttenberg*, Sonderbeauftragter des Arbeitsministers, und für die „Internationale Arbeitsorganisation (ILO)“: *Jef Rens*, Erster Stellvertretender Generaldirektor. (Über die Maßnahmen, die die Sowjetunion angesichts der technischen Entwicklung trifft, fehlte der Interpret.)

Immer wieder wurde auf die weitreichenden Konsequenzen hingewiesen, die sich aus den Strukturveränderungen für das Schul- und Ausbildungswesen ergeben: breitere Grundausbildung und — in einem späteren Stadium — funktionsgemäße Spezialisierung (Dr. *Valentin Siebrecht*, Präsident des Landesarbeitsamtes Südbayern) oder eine stufenweise Ausbildung, verbunden mit der Möglichkeit einer Umschulung und Weiterbildung (Dr. *Hans Deckers*, Geschäftsführer des „Ettlinger Kreises“). In Schweden geht die Tendenz bereits dahin, bis zum 18. Lebensjahr eine breite Grundausbildung zu geben und die Spezialisierung den erwachsenen Menschen zu überlassen; die elfjährige Schulzeit für 80 vH der Jugendlichen rückt in greifbare Nähe (*Volke Halden*, Ph. D., Direktor und Leiter der Ausbildungsabteilung des Zentralverbandes schwedischer Arbeitgeber). Sehr kritisch schätzte dagegen Prof. *Ernst Meyer*, Pädagogische Hochschule Heidelberg, das deutsche Schulsystem ein: es sei immer noch Standes- und klassenbestimmt und — nach einer neueren Untersuchung — die Unterrichtsmethoden wären zu 96 vH autokratisch. Erst ein kooperativer Lernstil würde zu einer, der technischen Entwicklung angepaßten, selbständigen und verantwortungsbewußten Urteilsfähigkeit erziehen und die „optimale Entfaltung“ des jungen Menschen ermöglichen (Prof. *Heinrich Abel*, Technische Hochschule Darmstadt). „In diesem Zusammenhang sollten wir möglichst unvoreingenommen die Theorien und praktischen Versuche studieren, die im Osten unter der Devise der polytechnischen Bildung' vorgenommen werden“, schlug Prof. Dr. *Hans Paul Bahrdt*, Universität Göttingen, vor.

Da zu Beginn der Tagung erklärt worden war, man wolle keine Resolutionen annehmen, beschränkte sich Brenner zum Abschluß der Tagung darauf, das Arbeitsergebnis auf einer Pressekonferenz zusammenzufassen; von der Regierung fordern die Gewerkschaften: a) vorausschauende Planung der künftigen Entwicklung, b) Sicherung der Vollbeschäftigung, c) Entwicklung eines beweglichen und anpassungsfähigen Arbeitsmarktes, d) Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, e) eine aktive Preis-(Senkungs-)Politik, f) Demokratisierung der Wirtschaft durch Ausbau der gesetzlichen Mitbestimmung, g) gerechte Verteilung der Früchte des technischen Fortschritts durch die Steuer- und Sozialpolitik. Vori den Unternehmern fordern die Gewerkschaften: a) allgemeine Lohn- und Gehaltserhöhungen als Mittel der Einkommensverteilung und zur Sicherung einer hohen Massenkaukraft, b) Arbeitszeitverkürzung in ihren verschiedenen Formen, c) betriebsnahe Tarifverträge zur Sicherung der Effektivverdienste und zur wirksamen Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen, d) tarifliche Bestimmungen zum Schutz der

Arbeitnehmer bei technischen und organisatorischen Änderungen.

Diese Automationstagung, von Presse und Rundfunk ausführlich kommentiert, zeigte, wie sehr sich gerade die Gewerkschaftsbewegung bemüht, erkennbare Tendenzen rechtzeitig auf ihre Risiken und Chancen zu untersuchen; sie bewies, daß sich die Gewerkschaften ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewußt sind. Regierung, Parteien und Arbeitgeberverbände sind aufgefordert, nun ihrerseits die notwendigen Konsequenzen aus der technischen Entwicklung zu ziehen. Es wird höchste Zeit, sich nicht nur mit den technischen und wirtschaftlichen,

sondern auch mit den gesellschaftlichen „Revolutionen“ auseinanderzusetzen. (Übrigens: leider fehlte ein 35. Referat, das in etwa — die vielen Einzelaspekte gesellschaftlichen Wetterleuchtens zusammenfassend — so hätte lauten können: Moderne Technik — Moderne Gesellschaft.)

Der IG Metall muß bis zum Nachziehen der „anderen“ Seite bestätigt werden, daß sie Maßstäbe für eine objektive, systematische und meinungsfreudige Konferenz über die Auswirkungen der Automation gesetzt hat.

*Dieter Kuhr*