

Angestellte und Automation

Einige grundsätzliche Bemerkungen zum Buche von Otto Neuloh:
Die weiße Automation ¹⁾

Wenn es für die Beurteilung der Qualität eines wissenschaftlichen Werkes entscheidend ist, in welchem Maße es zur Diskussion anregt, dann befriedigt Otto Neulohs neues Buch über die „weiße Automation“ hohe Ansprüche. Ich darf bekennen, daß kein soziologisches Buch in deutscher Sprache mich in den letzten Jahren so wie Neulohs letztes Werk veranlaßt hat, meine eignen Resultate nachzuprüfen und den Versuch zu machen, sie noch präziser zu formulieren. Auch die im Buche demonstrierte Beherrschung der Literatur über die behandelten Themata ist imponierend. Dank den ausgezeichneten Kenntnissen des Verfassers auf seinem Gebiete und seiner Bereitwilligkeit, auch in solche Auffassungen und Theorien, die er nicht billigt, einzudringen und ihnen eine adäquate Darstellung zukommen zu lassen, steht Neulohs Arbeit weitaus an der Spitze der nicht unbedeutlichen deutschen Literatur über das Angestelltenproblem in unserer Zeit.

Eine halbwegs vollständige Behandlung der von Otto Neuloh angeschnittenen Fragen der modernen Struktur- und Industriesozio­logie würde ein neues Buch erfordern. In einem Aufsatz, der schon mit Rücksicht auf die Leser sich in erträglichen Grenzen halten muß, können nur ausgewählte Probleme aus der Fülle der im Buche erörterten oder angedeuteten Fragen diskutiert werden. Eine solche Auswahl ist notwendigerweise das Resultat von persönlichen Wertungen und dürfte somit nur mit Mühe einer sachlichen Diskussion zugänglich gemacht werden können. Ich bin nicht einmal sicher, daß Otto Neuloh selbst meine Auswahl billigt und nicht lieber andere in seinem Buche aufgeworfene Fragen diskutiert sähe. Das ist also mein persönliches Risiko, das ich bereit bin, auf mich zu nehmen.

Ich behandle im folgenden eine Reihe von Problemen, die sich aus Otto Neulohs Darstellung zu ergeben scheinen und von denen ich annehme, daß sie auch für einen breiteren Leserkreis von Interesse sein können. Ich wiederhole, daß die folgende Diskussion der Fülle der Darstellung Otto Neulohs nicht gerecht werden kann, weshalb eine Lektüre seines Buches dringend anempfohlen wird.

1. Die „weiße“ Automation

Mein erstes Thema ist der Titel des Neulohschen Buches. Schon der Umschlag reizt mich also zum Widerspruch. Er ist reißerisch und dem Inhalt des Buches nicht adäquat. Dabei ist es gleichgültig, ob der Titel vom Verfasser oder von einem geschickten Reklamechef erfunden ist. Reklamechefs haben kein Stimmrecht gegen das Votum des Wissenschaftlers. „Weiße“ Automation! Warum „weiß“? Gibt es auch blaue oder rote oder grüne Automationen? Natürlich nicht! Es gibt nur „Automation“ schlechthin — inso­weit es sie gibt... Darüber gibt es viele unzweideutige Darstellungen, unter anderem z. B. Otto Neulohs eigne.

Sein Buchtitel ist nicht nur eine Reklamefloskel, er verzerrt auch die Problemstellung. Woher die Farbenangabe kommt, ist durchsichtig. Der Titel soll nicht Gedanken, sondern — gemäß erprobter Reklametechnik — Assoziationen erwecken, hier also Assoziationen an die „weißen Kragen“ der von dem behandelten Zweig der Automation Betroffenen, der „*White Collars*“. Aber gerade da liegt die erste Problemverzerrung. Die Angestellten, die von der Automation der Büroarbeit, der „vielstufigen Informationsver-

1) Otto Neuloh: Die weiße Automation. Die Zukunft der Angestelltenschaft. (Sozialforschung und Sozialordnung. Schriften des Instituts für empirische Soziologie in Saarbrücken. Bd. 1.) Verlag G. Grote KG, Spich 1966. Ln. 24,— DM.

arbeitung ohne direkte menschliche Eingriffe nach einem programmierten Ablauf unter Selbstkontrolle" (Neuloh, S. 125) betroffen werden, sind eben nicht mehr jene Arbeitnehmer aus der Zeit, in der „die“ Angestelltenschaft weiße Krüge in der Arbeit trug und tragen konnte. Zu einem großen, um nicht zu sagen: überwiegenden Teil tragen sie — Rock und Bluse oder aber — Frauen wie Männer — einen Schutzrock über der Straßenkleidung. Die „weiße“ Automation erweckt also Erinnerungen an eine falsche Zeit und — was schlimmer ist — an einen falschen Typ von Arbeitsaufgaben. Bei einem Wissenschaftler wie Neuloh, dessen Denken so stark vom Historischen, vom Phänomen des „sozialen Prozesses“ beeinflusst und beeindruckt ist, ist diese Fehlleitung doppelt merkwürdig.

Die zweite Verzerrung liegt darin, daß die Wortzusammenstellung „weiße Automation“ die Vorstellung von einer besonderen Art von Automation erweckt, die gerade die Angestellten trifft. Ein solches Mißverständnis muß einmal die Erkenntnis des *typischen* Charakters des Automationsprozesses im Bereich der Angestelltenarbeit verhindern. Die Automation tritt ja auch hier dann und *nur* dann auf, wenn der Arbeitsablauf in routinisierte Arbeitsvorgänge zerlegt ist oder zerlegt werden kann. Die Analyse *Hans Faul Bahrdts* von der „Manufakturperiode“ der Büroarbeit, die Neuloh merkwürdigerweise (wenn ich recht verstehe, aus sozialphilosophischen Gründen) ablehnt, zeigt gerade an dieser Stelle ihren Wert für das Verständnis der realen Situation. Das Mißverständnis verhindert zum anderen ein realistisches Reagieren auf das Geschehen und das Ergreifen zweckmäßiger, der faktischen Situation entsprechender Maßnahmen zur Vermeidung individueller und sozialer Krisen. Ich denke vor allem an die dringende Notwendigkeit einer ausreichenden innerbetrieblichen Information, des inner- und außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels und (ganz besonders) der Umschulung mit Mitteln der Gesellschaft.

2. Die „Geschichtslosigkeit“ der Angestelltenschaft

Mein zweiter Protest richtet sich gegen Otto Neulohs merkwürdige These von der „Geschichtslosigkeit“ der Angestelltenschaft. Hier kann ich mich kurz fassen, denn alle Gegenargumente stehen — bei Neuloh.

Der Einfachheit halber zitiere ich:

„Das 19. Jahrhundert, das Jahrhundert der Klassengesellschaft und der sozialen Konflikte, hat den Angestellten im Raum der geschichtlichen Mächte keinen Platz eingeräumt. Weder ihre zahlenmäßige noch ihre ideologische Potenz gab ihnen die Chance, einen solchen Platz zu erkämpfen, wie es die Arbeiterbewegung vermochte. Das ist der Hauptgrund, weshalb die Angestelltenschaft in diesem Jahrhundert ohne Tradition und ohne Vergangenheit blieb ...

Die Traditionslosigkeit der Angestelltenschaft ist gleichbedeutend mit ihrer Geschichtslosigkeit. Sie ist die Hauptursache für die Unsicherheit der soziologischen Analyse und die Vieldeutigkeit der sozialen Standortbestimmung dieser Gruppe ...

Das für den heutigen Status der europäischen Industrieländer entscheidende 19. Jahrhundert ging an dieser Gruppe achtlos vorüber.“ (S. 43—44)

Dazu wäre zu sagen, daß es natürlich nicht „das 19. Jahrhundert“ gewesen ist, das den Angestellten „keinen Platz eingeräumt“ und sie daher „traditionslos“ gleich „geschichtslos“ gemacht hat. Infolge der für das 19. Jahrhundert charakteristischen Betriebs- und Wirtschaftsstruktur existierte die Angestelltenschaft als „Gruppe“ nicht, aber es gab — wirklich! — einzelne Angestellte, deren Zahl („zahlenmäßige Potenz“ — siehe oben!) sich langsam vermehrte, wie auch Neuloh sehr richtig im folgenden selbst zeigt.

Für mich ist diese Art, ein so großes Wort wie „Geschichtslosigkeit“ für einen banalen Zustand — eine bestimmte Betriebs- und/oder Wirtschaftsstruktur, über die Neuloh und ich uns völlig einig sind — zu gebrauchen, wieder nur ein Beispiel für Neulohs manchmal achtlose Art zu formulieren. Es ist nicht schwer zu begreifen, daß genau die gleiche pro-

vokatorische Formulierung der Geschichts- resp. Traditionslosigkeit zur Charakterisierung der Situation der Arbeiterschaft gebraucht werden könnte — nur 50 bis 75 Jahre früher. Auch die Arbeiterschaft war — in Neulohs Sinne! — „traditionslos“ resp. „geschichtslos“ im 18. Jahrhundert und weitgehend noch in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. *Faktisch* war sie es natürlich nicht. Auch die *Arbeiterschaft* und *Arbeiterbewegung* ist nicht wie Pallas Athene in voller Rüstung aus dem Haupte des Zeus entsprungen. Auch sie hat ihre traditionellen und historischen Wurzeln weit zurück in der Geschichte — genauso wie die *Angestelltenschaft* und *Angestelltenbewegung*.

Wozu also dieses Spiel mit Worten oder deutlicher gesagt (da ja Neuloh alles dies allmählich selbst feststellt): wozu diese persönlichen Wertungen an einer bestimmten Stelle des Textes? Die Tatsache, daß *Karl Marx* die Angestellten als „Gruppe“ nicht wahrnehmen oder — natürlich — nicht in seiner Klassentheorie unterbringen konnte, ist doch kein Argument oder gar Beweis für oder gegen die „Geschichtslosigkeit“ der Angestelltenschaft.

Und schließlich: Was beinhaltet dieses Wort überhaupt? Gibt es „soziale Gruppen“, die „geschichtslos“ sind, also keine Geschichte und keine Tradition haben?

3. Die Delegationstheorie

Es kommt mir hier nicht darauf an, mich mit Neuloh über die Gültigkeit meiner Angestelltentheorie auseinanderzusetzen oder mit ihm zu einer Verständigung über die — wie mir scheint — Mißverständnisse zu kommen, die noch evtl. zwischen uns bestehen. Das wäre zwar an sich ein dankbares Diskussionsthema. Es gehört aber nach meiner Ansicht nicht primär in eine Erörterung des Neulohschen Automationsbuches hinein, muß also in dieser „Kurzfassung“ weggelassen werden.

Nur eine Feststellung scheint mir in der Tat unvermeidlich, ungeachtet aller positiven Urteile Neulohs gerade über diese Seite meiner theoretischen Versuche: meine Theorie ist in allererster Linie *nicht* eine Delegationstheorie, sondern eine Funktionstheorie. Mich interessiert primär *nicht*, woher die Angestelltentätigkeiten einmal gekommen sind. Ich habe stets und immer wieder (aber offenbar noch nicht oft genug!) betont, daß man darüber — über die sozialhistorische Herkunft der Angestelltenfunktionen — verschiedener Meinung sein könne, wiewohl mir keine bessere Erklärung als die Delegationstheorie für das allmähliche Aufkommen der Angestelltentätigkeiten bekannt ist. Dagegen interessiert mich als Soziologen außerordentlich, welche unselbständigen, also Arbeitnehmertätigkeiten nahezu gleichermaßen in *allen* Industriestaaten der Welt als Tätigkeiten von „Angestellten“ bezeichnet und verstanden werden. Die Antwort auf diese *soziologische, nicht sozialhistorische* Frage habe ich in der Funktionstheorie zu geben versucht.

Das bedeutet nicht — das muß gerade Neuloh gegenüber betont werden —, daß in meiner Theorie das fehlen sollte, was Neuloh den „eigentlichen prozessualen Aspekt“ nennt (S. 61). Natürlich kann man die moderne Gesellschaft auch als einen sozialen Prozeß sehen, aber das ist keineswegs das primäre *soziologische* Problem. Für den Soziologen ist auf dem Gebiet, das hier zur Diskussion steht, zunächst einmal relevant, eine Antwort auf die Frage zu finden, was das für Menschen oder Gruppen von Menschen sind, die „Angestellte“, „tjänstemän“, „employes“, „white collar workers“ usw. genannt werden, und zwar *heute*, im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts. Vor diesem Problem hilft einem die Flucht in die Sozialgeschichte nichts. Der Hinweis auf die Gesellschaft als „sozialer Prozeß“ ist keine Antwort auf die soziologische Frage, nicht, einmal ein Anfang dazu.

Meine Antwort ist also der Hinweis auf die vier Funktionsgruppen. Daher der Name „Funktionstheorie“. Sie hat ihre Produktivität in erfreulichem Maße erwiesen,

auf den Gebieten der gewerkschaftlichen Organisation, des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung. Vor allem aber **ist** sie die theoretische Grundlage für die einzige existierende *konsequente* und *logisch zusammenhängende* Systematik aller zur Angestelltenschaft (*und* Beamtschaft!) gehörenden Tätigkeiten: die „Tätigkeitsnomenklatur“ der schwedischen TCO, der Zentralorganisation der schwedischen Angestellten und Beamten. Die Logik und Systematik dieser funktionstheoretisch fundierten Nomenklatur ist so überzeugend, daß sie — ohne jegliche politische oder staatliche Hilfe — das unlogische und sachlich unhaltbare Kompromißgebilde der ISCO (*International Standard Classification of Occupations*, 1957 von der 9. Internationalen Arbeitskonferenz angenommen und den angeschlossenen Staaten zur Verwendung empfohlen) immer mehr auch bei den großen überstaatlichen Institutionen aus dem Felde schlägt.

Der Soziologe betrachtet diesen Vorgang als eine ausreichende Verifizierung der Theorie. Sie wird von den Fakten nicht dementiert, sondern erlaubt ihre Systematisierung, ohne in Konflikt mit ihnen und mit der Logik zu kommen. Otto Neuloh meint zwar (S. 68), meine Funktionsgliederung bedeute „zwar eine gewisse Erhellung des Dunkels, aber noch keine Allgemeingültigkeit“. Das kommt auf die Ansprüche an, die man als Wissenschaftler hat. Ich bin mit den Resultaten zufrieden.

4. Der sog. „Alleingang“ der Angestellten

Mit diesem Diskussionspunkt greife ich eine Feststellung in Neulohs Buch auf, die an empfindliche Stellen sowohl der politischen wie (besonders) der gewerkschaftlichen Bewegung rührt. Das ist natürlich kein Grund, sie nicht zu diskutieren. Eher im Gegenteil! Zunächst das Zitat aus Neulohs Buch. Er knüpft an eine Formulierung *Hans Paul Bahrdts* an, nach der die immer wieder vorausgesagte „endgültige Proletarisierung“ der kleinen Angestellten nicht stattgefunden habe, und bemerkt dazu:

„Sie fand auch deshalb nicht statt, weil die Angestelltenschaft im Alleingang größere Aussichten auf die Durchsetzung ihrer Forderungen hatte, als wenn sie mit der Arbeiterschaft gemeinsam vorgegangen wäre.“ (S. 49)

Dieser sog. Alleingang der Angestellten ist — sozialpolitisch und gewerkschaftspolitisch — keineswegs so oft vorgekommen, wie sich Otto Neuloh es vorzustellen scheint — und er ist organisatorisch nicht immer der erfolgreichere gewesen. Das erstere ist selbstverständlich. Das zweite ist ein Phänomen, für das ich noch nicht bereit bin, eine Erklärung zu liefern.

Daß die Angestelltenschaft ohne ein Zusammengehen mit der Arbeiterschaft geringere Aussichten gehabt hätte (und hat), ihre Forderungen politisch durchzusetzen, ist so selbstverständlich, daß es kaum eines Kommentars bedarf. Die weitgehende sozialpolitische Gesetzgebung einschl. der selbständigen Angestelltenversicherung in Österreich — vor allem in der Ersten, aber auch in der Zweiten Republik — ist von der österreichischen Angestelltenbewegung in enger politischer Zusammenarbeit mit der österreichischen Sozialdemokratie und den österreichischen Arbeitergewerkschaften durchgesetzt worden. Die Angestellten „im Alleingang“ hätten es nie geschafft. Ich verweise vor allem auf die Darstellung in dem in diesem Jahre kurz vor seinem Tod erschienenen Buch von *Ernst Lakenbacher* „Die österreichischen Angestelltengewerkschaften“ (Wien 1967). Aber auch in der Weimarer Republik kann von einem „Alleingang“ der Angestellten keine Rede sein. Ich brauche wohl Otto Neuloh nicht daran zu erinnern, daß der Vorsitzende des mächtigen Sozialen Ausschusses des Reichstages der Weimarer Republik in den entscheidenden Jahren *Siegfried Aufhäuser* hieß, was eine enge Verbindung zwischen der Sozialgesetzgebung und den leitenden Funktionären des AfA-Bundes garantierte und einen Einfluß der „freien“ Angestelltenbewegung auf Tempo und Inhalt dieser Gesetzgebung sicherstellte, den sie „im Alleingang“ nicht hätte aufbringen können.

Viel interessanter und soziologisch komplizierter ist das Problem des „Alleingangs“ auf gewerkschaftlicher Ebene. Zunächst sei mir gestattet auszusprechen, daß für mich die gewerkschaftliche Organisation kein sozialphilosophisches oder „weltanschauliches“ oder moralisches Problem ist, sondern — wie jede Organisationsform — eine Zweckmäßigkeitsfrage. Es gibt keine gewerkschaftliche Organisationsform, die aus „tieferen“ Gründen „besser“ ist als irgendeine andere. Es gibt nur solche, die besser sind, weil sie ihrem Zweck, der Organisierung einer größtmöglichen Anzahl Arbeitnehmer im Organisationsbereich, besser dienen als andere (wobei also vorausgesetzt wird, daß die größere Gewerkschaft auch die effektivere ist).

Es scheint nun zunächst selbstverständlich zu sein, daß die auf Angestellte beschränkte Gewerkschaft für Angestellte attraktiver sein muß als die gemischte, oder im Klartext: daß eine Angestelltengewerkschaft, gleichgültig ob sie auf dem „Berufsprinzip“ oder dem Industrieverbandsprinzip aufbaut, die Grenze der Angestelltenschaft nicht überschreiten darf. Das ist also z. B. die schwedische und die österreichische Lösung des gewerkschaftlichen „Alleingangs“ der Angestellten, wobei die Formel vom „Alleingang“ wirklich mit Gänsefüßchen versehen werden muß, denn die österreichische Privatangestelltengewerkschaft gehört als eine der satzungsgemäß zugelassenen 16 Gewerkschaften dem Österreichischen Gewerkschaftsbund an, und die schwedischen Organisationen mit eigener Spitzenorganisation der Angestellten- und Beamten Gewerkschaften (TCO) stehen in engster gewerkschaftlicher Zusammenarbeit mit dem Schwedischen Gewerkschaftsbund. Für die beiden erfolgreichsten Angestelltenbewegungen der Welt — sowohl in Schweden wie in Österreich sind etwa 66—70 % der Angestellten gewerkschaftlich organisiert, wobei diese hohe Zahl in Schweden sogar einschließlich der Staats- und Kommunalbeamten gilt — ist also zu verzeichnen, daß sie gewerkschaftsorganisatorischen „Alleingang“ mit engstmöglicher gewerkschaftspolitischer Zusammenarbeit mit den Arbeitern vereinigen. In organisatorischer Hinsicht ist das Prinzip des „Alleingangs“ bei den Angestellten — und bei den Arbeitern überall durchgeführt. Ich unterstreiche: auch bei den Arbeitern! Man mischt auch nicht Arbeiter der Metallindustrie mit Arbeitern der Land- und Forstwirtschaft in ein und derselben Gewerkschaft, sondern scheidet aus Effektivitätsgründen säuberlich zwischen den Arbeitsfunktionen. In der Weimarer Republik sind wir in dieser Hinsicht so weit gegangen, daß die großen Industriegewerkschaften des ADGB, die aus historischen Gründen auch Angestellte unter ihren Mitgliedern hatten, für diese ihre Angestelltenmitglieder dem AfA-Bund beitraten. Weiter konnte man in der konsequenten Wahrung eines für richtig erachteten und praktisch bewährten Prinzips nicht gut gehen.

Ich war damals — und bin es heute noch — von der Richtigkeit des Prinzips überzeugt, das sich, soweit meine Erfahrung reicht, überall in der Welt bewährt hat — außer in der Bundesrepublik! Hier hat sich bekanntlich etwas höchst Merkwürdiges ereignet, aus dem man vielleicht, vor allem wegen der besonderen Verhältnisse, unter denen der Wiederaufbau der deutschen Gewerkschaften nach dem zweiten Weltkrieg erfolgte, keine allgemeinen Schlüsse ziehen darf, aber man sollte das Phänomen wenigstens beachten, und — zumindest auf wissenschaftlicher Seite — nicht taktvoll daran vorbeigehen. In der Bundesrepublik hat ein organisatorischer Wettkampf zwischen einer reinen Angestelltengewerkschaft (DAG) und gemischten Industrieverbandsgewerkschaften des DGB um die Angestellten stattgefunden. Ich kann es mir leisten zu sagen: leider, denn dieser Konkurrenzkampf zwischen den Organisationen war (natürlich) nicht von Vorteil für die Angestellten und ist eine genügende Erklärung für die immer noch allzu geringe Zahl der organisierten deutschen Angestellten. Aber ganz abgesehen davon: den Konkurrenzkampf der Organisationen haben die Voll-Industriegewerkschaften gegen die reine Angestelltengewerkschaft gewonnen. Der DGB hat heute über 861 000 Mitglieder in Angestelltenstellungen, die DAG 480 000.

Welch ein wunderbares Thema für eine soziologische Habilitationsarbeit!

5. Die Angestellten im Industrialisierungs- und Automationsprozeß

Die zweite Hälfte des Neulohschen Buches, die Stellung und Schicksal der Angestellten im Prozeß der Industrialisierung und Automation behandelt, bringt wenig Neues. Das ist keine Kritik der Arbeit Neulohs. Es dürfte kaum möglich sein, in einer — notwendigerweise konzentrierten — Darstellung viele neue Gesichtspunkte und Fakten zu einem Thema zu bringen, das so, wie insbesondere die letzte Epoche der Rationalisierung, also die Automation, in einer Fülle von Spezialdarstellungen behandelt worden ist. Von großer Bedeutung scheinen mir in diesem Zusammenhange aber die leider nur recht kurzen Hinweise Neulohs auf die unsachlichen, oft irrationalen Motive zu sein, die nicht selten, vor allem zu Ende der 50er Jahre, aber auch zu Beginn der 60er Jahre, Betriebe zur Anschaffung von elektronischen Büromaschinen veranlaßt haben. Neuloh nennt das mit einem freundlichen Wort „Geltungsinvestition“, also Investition aus Geltungsbedürfnis, aus Prestigerücksichten: weil der Betrieb A sein Büro „automatisiert“ hat, kann doch der Betrieb B nicht schlechter sein, er muß auch eine Elektronenanlage haben, gleichgültig, ob er sie braucht oder nicht. Diese Angaben Neulohs sind ein interessanter Beitrag zur sog. Rationalität der Entscheidungen moderner Betriebsleitungen. Es wäre daher von großem Wert, in einer — hoffentlich bald aktuellen — Neuauflage des Buches gerade diese nun allzu kurze Darstellung wesentlich ausführlicher lesen zu können. Schon die jetzigen Angaben Neulohs bringen neues Material sowohl für die soziologische wie für die betriebswirtschaftliche Erörterung. Eine extensivere Behandlung wäre also von jedem Gesichtspunkte aus von Bedeutung.

Statt dessen könnte man hier gern auf einige philosophische Systematisierungsversuche verzichten, die der wirklichkeitsnahen soziologischen Analyse nicht zuträglich sind. Im zweiten Teil des Buches gibt es dafür ein eklatantes Beispiel: Neulohs Analyse des Industrialisierungsprozesses mit seinen „Etappen“: Entfaltung, Differenzierung, Integrierung, Dynamik. Was hier geboten wird, klingt alles sehr gebildet, führt (infolge des Systematisierungszwanges!) allzu leicht in die Irre und ist ohne störenden Kontakt mit der Realität. Als Einleitung zu einem so eminent realen Problem wie der Automation birgt das nicht unerhebliche Risikomomente, in sich. Ich meine daher, daß solche Einleitungen oder Einschübe, deren Erkenntniswert notwendigerweise begrenzt sein muß und denen gegenüber die Gefahr eines Abgleitens der Diskussion ins Metaphysische nahe liegt, zugunsten einer ausführlicheren Darstellung der wichtigen, ja aufsehenerregenden Resultate der Neulohschen Betriebsenquete über das Verhalten von Großbetrieben zur modernen Bürotechnik geopfert werden sollten.

Mit einer solchen Umlegung seiner Darstellung dürfte Otto Neuloh auch einen weiteren wichtigen Beitrag zur Entdramatisierung der Büroautomation liefern können, an der ihm ebenso wie mir gelegen ist. Nirgendwo ist zur Zeit — darüber bin ich sicher mit dem Verfasser einig — eine kühle und nüchterne Analyse des faktischen Geschehens so vonnöten wie gerade bei der Behandlung der Automation von Angestelltenarbeit und ihrer Folgen. Nur von solcher Einstellung her kann man ja die aktiven Gegenmaßnahmen planen, die ohne den geringsten Zweifel erforderlich sind, um den Folgen der Büroautomation den Stachel zu nehmen. Ich denke in erster Linie an eine Effektivisierung der Arbeitsvermittlung für Angestellte, an Hilfe und Unterstützung bei Änderung des Arbeitsplatzes und bei Veränderung der Arbeitsaufgaben sowie an eine effektive, individuell ausgerichtete Um- und Aufschulung.

Wenn ich meine Diskussion einiger ausgewählter Punkte aus Neulohs anregendem Buche mit einem letzten Hinweis abschließen darf, möchte ich in dem soeben erörterten Zusammenhange den Verfasser darauf aufmerksam machen, daß es dem auch ihm vorschwebenden Ziele einer Versachlichung der Probleme der Büroautomation kaum

dienlich sein kann, wenn man überspitzte, generalisierende und daher unbeweisbare Formulierungen über Rolle und Stellung der neuen Technik in der vor uns liegenden sozialen Entwicklung verwendet.

„Der Computer als Symbol für die Gesellschaft der Zukunft“ (S. 151) klingt zwar recht grandios, aber ist das eine wissenschaftliche Aussage?