

Gewerkschaft und Rationalisierung in der Weimarer Zeit

Prof. Dr. Horst Kern, geboren 1940 in Wien, studierte in Wilhelmshaven, Berlin und Göttingen. Er lehrt am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen.

Dieser Beitrag ist Teil einer Arbeit aus einem anderen Zusammenhang und einer anderen Zielsetzung¹, die nicht in erster Linie die Durchleuchtung der Rationalisierungen in der zweiten Hälfte der 20er Jahre zum Gegenstand hatte. Das hat den Nachteil, daß einige Fragestellungen nicht genau genug verfolgt wurden, die gerade auch zum Vergleich mit der heutigen Situation wichtig wären. So wurde nicht dem Problem nachgegangen, inwieweit allgemeine Einschätzungen der Gewerkschaften zur Rationalisierungsfrage verbunden waren mit gewerkschaftlichen Durchsetzungsstrategien und Erfolgen gewerkschaftlicher Rationalisierungspolitik². Des weiteren konnte diese Untersuchung - ausgehend von der These, daß gewerkschaftliche Rationalisierungspolitik vor allem betriebliche Gewerkschaftspolitik sein muß - nicht kurzgeschlossen werden mit einer Darstellung über konkrete betriebliche Gewerkschaftsarbeit in der Weimarer Zeit. Um dennoch in dem einen oder anderen Punkte die Probleme zu verdeutlichen, wurde auf Beispiele und Zahlen von heute zurückgegriffen.

Aber all diese Lücken wiegen gering gegenüber einer ansonsten auftretenden Lücke - nämlich im Zusammenhang mit dem Ruhreisenstreit 1928 das damals wichtige Thema Rationalisierung überhaupt nicht anzuschneiden. Ein wesentliches Problem der damaligen Arbeitswelt würde dadurch ausgeklammert. Auf der anderen Seite bietet diese Skizze im Zusammenhang mit dem Ruhreisenstreit gerade auch die Möglichkeit, gewerkschaftliche Interessenvertretung in der ganzen Weite der unterschiedlichen Dimensionen zu erfassen; denn als politische Instrumente kollektiver Interessenwahrnehmung sind die Gewerkschaften in ihren Handlungen der Tendenz nach auf die ganze Bandbreite der Arbeiterinteressen verwiesen, nicht nur auf einzelne Aspekte, wie die Beschäftigung, das Einkommen, die Arbeitsbedingungen, die

1 In: Ulrich Borsdorf u. a. (Hrsg.), Gewerkschaftliche Politik: Reform aus Solidarität, Köln 1977.

2 W. Wobbe hat zum Beispiel in seiner Magisterarbeit „Das Verhalten der freien Gewerkschaften zur Rationalisierung der Arbeit in der Weimarer Republik“, Technische Universität Hannover, 1976. herausgearbeitet, daß die Gewerkschaften ihre konzeptionellen Vorstellungen nicht auf die Ebene konkreter Betriebspolitik herunterziehen konnten.

beruflichen Qualifikationen oder den Einfluß inner- und außerhalb des Betriebs. Gewiß sind, unter Berücksichtigung der konkreten Umstände gewerkschaftlicher Politik, Schwerpunktbildungen unumgänglich. Versuche einer generellen Einengung aber, wie sie in Entgegensetzungen von ökonomischen und politischen Interessen, betrieblichem und gesellschaftlichem Kampf, quantitativen und qualitativen Forderungen usw. zum Ausdruck kommen, die meist auf die Abspaltung einzelner Dimensionen angelegt sind, bringen ein Politikverständnis zum Ausdruck, in dem die Orientierung an der Gesamtsituation der abhängig Beschäftigten verlorenzugehen droht. In der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung gibt es genug Beispiele, die nahelegen, daß solche Verkürzungen nicht nur den Aktionsradius gewerkschaftlicher Politik einengen, sondern langfristig auch die Gefahr einer Schwächung der Beziehungen zwischen den Mitgliedern und ihrer Organisation aufwerfen.

In diesem Sinne sollen nun die Probleme der gewerkschaftlichen Rationalisierungspolitik dargestellt werden.

Die zwei Formen betrieblicher Rationalisierung

Die Bedeutung heutiger Gewerkschaftskonzepte gegenüber dem Prozeß des technisch-organisatorischen Wandels liegt vor allem darin, daß das Verständnis des „technischen Fortschritts“ bzw. der „Rationalisierung“ - zunächst implizit - differenzierter angelegt ist, als das früher der Fall war. Denn worin sollte der Sinn des Versuchs liegen, von gewerkschaftlicher Seite direkt auf den betrieblichen Innovationsprozeß Einfluß zu nehmen³, wenn er nicht von der Vorstellung geleitet wird, daß es verschiedene Tendenzen technisch-organisatorischer Entwicklung gibt, von denen die vom Kapital organisierte nicht (oder nur teilweise) den Interessen der Beschäftigten genügt?

Wichtig ist bereits die Unterscheidung zwischen zwei Formen der Rationalisierung: einer „progressiven“ Form, in der der Einsatz von technisch-organisatorischen Produktionsmitteln zur Erhöhung der Produktivkraft der menschlichen Arbeit genutzt wird, und einer „barbarischen“ Form, in der die technisch-organisatorischen Veränderungen so angelegt sind, daß „eine weitere Steigerung der Produktion durch Erhöhung der Arbeitsverausgabung“ stattfindet⁴. Im einen Fall - der Rationalisierung im Sinn der Produktivkraftentwicklung - werden die produktiven Potenzen des Menschen ausgeschöpft und weiterentwickelt, ohne die physisch-psychische Beanspruchung zu erhöhen; im andern Fall - der Rationalisierung im Sinn der Arbeitsin-

3 Vgl. H. O. Vetter, Humanisierung als gewerkschaftliche Aufgabe, in: Humanisierung der Arbeitswelt als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe. Protokoll der DGB-Konferenz vom 6. und 17. Mai 1974 in München, Frankfurt/Köln 1974, S. 35 — und weiter: H. O. Vetter, Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1973, S. 2.

4 F. Böhle/Dieter Sauer, Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik, in: Leviathan, 1/1975, S. 55. In dieser Arbeit wird diese Unterscheidung zum Ausgangspunkt einer beachtenswerten Analyse der Funktion und Tendenzen staatlicher Sozialpolitik gemacht.

tensivierung — wird die Arbeit verdichtet und die physisch-psychische Arbeitsleistung erhöht⁵. Konkrete Maßnahmen der Arbeitsintensivierung sind beispielsweise die Arbeitsteilung und Einführung einfacher Teilverrichtungen, durch die die Arbeitsverausgabung perfektioniert (Prinzip des Übungserfolgs) und die Verhaltensspielräume der Arbeiter eingeschränkt (Prinzip der Flüssigkeit) werden können; auch gehört in diesen Zusammenhang eine betriebliche Personalpolitik, die auf den pfleglichen Umgang mit den Arbeitskräften zugunsten eines schnelleren „Personalumschlags“ verzichtet (Prinzip des Verschleißes).

Allerdings ist diese Unterscheidung zwischen Produktivkraftentwicklung und Arbeitsintensivierung für die Unternehmensseite von sekundärer Bedeutung. Das Kapital strebt nach Profitabilität der einzelwirtschaftlichen Produktion, und hier kommt es auf eine möglichst umfassende Auslastung von Maschinen und Menschen an. Deshalb ist häufig der Versuch zu beobachten, den Rationalisierungseffekt durch Verkuppelung von Produktivkraftsteigerungen mit Intensivierungen zu steigern. *Arnold Durig* hat darauf bereits 1927 am Beispiel der betrieblichen Anwendung der frühen arbeitsphysiologischen Ermüdungsforschung aufmerksam gemacht. „All das - schreibt er - ist schön und vermöchte entschieden zur Minderung der Ermüdung beizutragen, wenn die Erleichterung nicht sofort wieder durch die Vergrößerung der Arbeitseile oder dadurch, daß nun statt einer Maschine deren mehrere zu bedienen sind, wieder aufgezehrt würde⁶.“ Andererseits kann auch der Fall eintreten, daß die konkreten stofflich-technischen Bedingungen der Produktion - vielleicht auch nur die Bornierungen im eingefahrenen Denken der Rationalisierungsfachleute - eine Bevorzugung der Rationalisierungsvariante Arbeitsintensivierung nahelegen. Das läßt sich am Beispiel des Taylorismus, dem „klassischen“ Fall der Arbeitsintensivierung, zeigen. Bereits an den Merkmalen der Arbeitsvollzüge, auf deren Analyse *Taylor* seine Schlußfolgerungen stützt⁷, ist zu erkennen, daß der Taylorismus auf die Rationalisierung von Arbeitsabläufen mit einem niedrigen technischen Niveau abhebt, wo noch eine starke Abhängigkeit zwischen Produktionsvolumen und der Intensität der Verausgabung lebendiger Arbeit besteht. Durch Arbeitsvereinfachung und straffere Arbeitsorganisation kann hier dem einzelnen Arbeiter ein größeres Produktenquantum abgerungen werden. Freilich verdeutlichen die neuerlichen Problematisierungen des Taylorismus, die ja auch das Interesse mancher Manage-

5 Beides, die Steigerung der Produktivkraft wie die Intensivierung der Arbeit, ist Rationalisierung. Ich orientiere mich hier an O. Bauer, *Kapitalismus und Sozialismus nach dem Weltkrieg*, Bd. 1: Rationalisierung-Fehlrationisierung, Berlin 1931, S. 81. Für Bauer ist „Rationalisierung im weiteren Sinne jede Anwendung arbeitswissenschaftlicher Methoden zur Hebung der Arbeitsleistung“. Unter Rationalisierung im engeren Sinne versteht Bauer „die Anwendung solcher Methoden, welche die Leistung des Arbeiters erhöhen, ohne höheren Aufwand an Arbeitsenergie zu beanspruchen“; ihr stellt er die Intensivierung der Arbeit entgegen.

6 A. Durig, *Die Ermüdung im praktischen Betrieb*, in: E. Atzler (Hrsg.), *Körper und Arbeit, Handbuch der Arbeitsphysiologie*, Leipzig 1927, S. 618.

7 Taylor nennt vor allem folgende Arbeitsprozesse: Dreherarbeiten, Verladearbeiten, Kontroll- und Sortierarbeiten. Vgl. F. W. Taylor, *Die Betriebsleitung*, Berlin 1909, S. 15 ff., 32 f., 35 f.; ders., *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung*, Berlin/München 1917, S. 51 ff., 44 ff.

mentvertreter gefunden haben, daß die Effizienz tayloristischer Rationalisierung verschiedentlich überschätzt worden ist⁸.

Für die Gewerkschaften liegt in der Unterscheidung zwischen den beiden Formen der Rationalisierung ein zentrales Problem. Während bei der Intensivierung der Arbeit die Steigerung der Produktion eindeutig auf dem Rücken der betroffenen Beschäftigten erfolgt, ist die Erhöhung der Produktivkraft der menschlichen Arbeit eine Veränderung, die dem Interesse des Arbeiters an Verminderung der physisch-psychischen Arbeitsleistung und der Entwicklung seiner Fähigkeiten wenigstens entgegenkommen kann. In der Rationalisierungsdiskussion, die die Freien Gewerkschaften in den zwanziger Jahren führten, ist denn auch verschiedentlich auf diesen Unterschied Bezug genommen worden. Rationalisierung galt als „Anwendung aller technisch-organisatorischen Mittel. . . zur ökonomischen Verwendung der menschlichen Arbeitskraft im Produktionsprozeß“⁹. Dabei wurde der unternehmerischen Vorstellung, angesichts der damaligen wirtschaftlichen Probleme Deutschlands, insbesondere des Kapitalmangels, sei „in erster Linie nur die Möglichkeit der Intensivierung der Arbeit durch den Arbeitenden (Steigerung der Leistung pro Mann) gegeben“¹⁰, entgegengehalten, daß eine höhere Produktivität statt auf größerer physischer Intensität auch auf neuen Produktionsmethoden aufbauen könne, „die andere Leistungseffekte ergeben“¹¹. Zwar wäre aus heutiger Sicht bei der Konkretisierung dieser Stellungnahme eine gewisse Tendenz zur Idealisierung der industriellen Massenproduktion Fordscher Prägung („Fordismus“) zu kritisieren¹², doch wird eine bemerkenswerte Unterscheidung gemacht, wenn deutsche Gewerkschaftsführer nach einer Amerikareise feststellen: „Weniger aus der Theorie, dafür aber um so mehr aus der Praxis heraus hat der Taylorismus in Amerika eine entscheidende Weiterentwicklung erfahren. Der Arbeiter ist gewissermaßen aus dem Mittelpunkt des Problems der Steigerung des Arbeitseffektes herausgerückt worden. An Stelle der Untersuchungen über die für den Arbeiter bei gegebener Arbeit höchstmögliche physische Intensität und damit seine höchstmögliche quantitative Leistung hat eine Durchforschung des Gesamtbetriebes - als lebendige Einheit gedacht - Platz gegriffen. Der Erfolg ist sinnfällig“¹³.“ Auf diesem Hintergrund eines Rationalisierungsverständnisses, das gegen die Praxis einer Intensivierung der Arbeit gerichtet war, wird verständlich, was *Wilhelm Eggert* und andere meinten, wenn sie die Gewerk-

8 Vgl. B. Kern/H. Kern, Krise des Taylorismus? - Bemerkungen zur „Humanisierung der Arbeit“, in: afa-Informationen, 3/1976, S. 8 ff.

9 Gegenwartsaufgaben deutscher Wirtschaftspolitik, Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 1926, S. 30.

10 Amerikareise deutscher Gewerkschaftsführer, Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 1926, S. 32.

11 Amerikareise, S. 48.

12 In der Fordschen Rationalisierung werden technisch-organisatorische Veränderungen in einer Weise durchgeführt, die Produktivkraftsteigerungen und Intensivierungen miteinander verknüpft. Das zeichnet sich schon in den Beschreibungen ab, die Ford selbst über die Wirkungen seines Systems auf die Struktur der Gesamtbelegschaft gibt. Vgl. z. B. H. Ford, Mein Leben und Werk, Leipzig 1923, S. 91-93, 128.

13 Amerikareise, S. 49.

schatten aufriefen, „aus eigenem Entschluß die Rationalisierung zu fordern" und sie zum „nächste(n) Ziel der gewerkschaftlichen Arbeiten und Kämpfe" zu machen¹⁴.

Auch wenn diese Überlegungen praktisch wohl wenig Relevanz gehabt haben¹⁵, besteht gerade heute, unter den veränderten ökonomischen Bedingungen, Veranlassung, sie in Erinnerung zu rufen. Der Druck auf die Beschäftigten und ihre Organisationen, einer Steigerung des Produktionsausstoßes pro eingesetzter Arbeitskraft nicht im Wege zu stehen, ist allenthalben stärker geworden. Dabei zeichnet sich die Gefahr einer forcierten Intensivierung ab — nicht nur, weil die Intensivierung nach wie vor zum Bestand der unternehmerischen Rationalisierungsverfahren gehört, sondern vor allem deshalb, weil dem Kapital unter den Bedingungen der Krise die arbeitsintensive Form der Rationalisierung leichter durchsetzbar erscheint. Wie schon Taylor sagte: „Wenn der Arbeitsmarkt derart liegt, daß eine genügende Anzahl erstklassiger Arbeiter beschäftigt gehalten werden kann, dann setze man die täglichen Arbeitsraten so hoch, daß nur erstklassige Leute die Leistung vollbringen können . . . Die Tatsache, daß hin und wieder ein Mann wegen ungenügender Leistung aus der Gruppe der Pensumsarbeiter (Arbeiter, die unter Taylors System stehen, H. K.) ausscheiden muß, wirkt außerordentlich anspornend und überzeugend für die gesamte Arbeiterschaft¹⁶."

Gegenüber solchen Tendenzen, die auch gegenwärtig in manchem Rationalisierungsprojekt im Spiele sind, wäre die Möglichkeit einer konsequenten Entwicklung der Produktivkraft der menschlichen Arbeit zu betonen. Selbst wenn man in dem engen Bezugsrahmen einzelwirtschaftlicher Kostenbetrachtung bleibt, besteht zwischen den beiden Rationalisierungsformen der Arbeitsintensivierung und der Produktivkraftentwicklung ein Verhältnis partieller Austauschbarkeit. Nicht zuletzt haben die Erfahrungen mit den „neuen Formen der Arbeitsgestaltung" gezeigt, daß die Kostenvorteile gängiger Rationalisierung immer wieder überschätzt worden sind. Oft sind es deshalb eher Herrschaftsinteressen, hierarchische Verkrustungen und verengte Planungshorizonte, die das Denken in Alternativen blockieren. Diese Widerstände zu bekämpfen, ist ein wichtiges gesellschaftliches Handlungsziel.

Einzelwirtschaftliche Rationalisierung und gesellschaftliche Fehlrationalisierung

So wichtig es aus gewerkschaftlicher Sicht ist, auf die Vorteile einer gezielten Verbesserung der Produktivkraft der menschlichen Arbeit abzuheben: Auch die Produktivkraftsteigerung ist ein Prozeß, der für den einzelnen Arbeiter mit erheblichen Risiken verknüpft sein kann. Die Gefahren der Freisetzung, des Behaltens be-

14 W. Eggert, Rationalisierung und Arbeiterschaft. Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin 1927, S. 24, 30.

15 So z. B. Wobbe in seiner Magisterarbeit: Das Verhalten der freien Gewerkschaften zur Rationalisierung der Arbeit in der Weimarer Republik, Technische Universität Hannover, 1976 (vgl. Anm. 2). Der Ansatz blieb zu sehr im Appell stecken.

16 Taylor, Betriebsleitung, S. 28.

rufflicher Fähigkeiten, der Umschulung und der erzwungenen Mobilität bestehen auch hier. Nur sind eben die Belastungen im Fall der Intensivierung besonders hoch, weil durch den Raubbau an der Arbeitskraft die Existenzbedingungen der Arbeiter ganz entscheidend getroffen werden: sei es durch die rigorose Ausschöpfung und den allmählichen Verschleiß der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit, sei es durch Unterforderung und langfristige Beeinträchtigung der intellektuellen Kapazitäten¹⁷.

Die Gesellschaft war gezwungen, diese Lasten der Rationalisierung durch das System der „sozialen Sicherheit“ wenigstens zum Teil abzufangen¹⁸. Das wesentliche Prinzip dieser staatlichen Eingriffe liegt darin, „die materielle Existenz im ‚Risikofall‘ zu sichern, ohne dabei ‚in Konkurrenz‘ zur Sicherung der Existenz durch den Verkauf von Arbeitskraft zu geraten“¹⁹. Intervenierte wird im wesentlichen dann, wenn — zumindest aktuell — der Einsatz im Produktionsprozeß nicht mehr möglich ist (Unfall, Invalidität, Krankheit, Arbeitslosigkeit). Daran haben die Versuche einer stärker präventiven Sozialpolitik wenig geändert, wie das Beispiel der Rehabilitationsmaßnahmen, die erst nach einer hochgradigen Beeinträchtigung der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit einsetzen²⁰, ebenso zeigt wie auch die Ausbildungs- und Umschulungsförderung, die die im Rationalisierungsprozeß besonders gefährdeten Problemgruppen am wenigsten erreicht²¹.

Doch in welcher Form auch immer Sozialpolitik erfolgen mag: Auch die staatlich vermittelte „soziale Sicherheit“ ist nicht umsonst, sondern muß aus dem gesellschaftlichen Mehrprodukt finanziert werden. Daraus kann sich eine Schere zwischen dem einzelwirtschaftlichen und dem gesellschaftlichen „Ertrag“ der Rationalisierung ergeben, die sich in dem Maße öffnet, in dem der betriebliche Rationalisierungsprozeß soziale Folgelasten und damit gesellschaftliche Zusatzkosten aufwirft, welche die im Betrieb verbleibende Kostenersparnis überschreiten. *Otto Bauer* nennt betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen, die nicht gleichzeitig einen Beitrag zur gesellschaftlichen Rationalisierung darstellen, Fehlrationisierungen: „Dem Unternehmer ist es. . . immer nur um die Senkung seiner Produktionskosten, der Produktionskosten seiner Unternehmung zu tun, nicht um die Senkung der gesellschaftlichen Produktionskosten. Er kann seine Produktionskosten durch Maßnahmen senken, die die gesellschaftlichen Produktionskosten erhöhen. Eine solche Rationalisierung wollen wir. . . eine Fehlrationisierung nennen. Die Fehlrationisierung vergrößert den Profit des einzelnen Unternehmens, aber sie verkleinert den Reinertrag der gesellschaftlichen Gesamtarbeiter“²².

17 Vgl. H. Funke u. a., Produktionsprozeß und Krankheit, in: Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß, Frankfurt/Köln 1974, S. 29 ff.

18 Vgl. die Darstellung bei Böhle/Sauer, Intensivierung, S. 60 ff.

19 Böhle/Sauer, Intensivierung, S. 64.

20 Böhle/Sauer, Intensivierung, S. 71.

21 M. Baethge u. a., Sozialpolitik und Arbeiterinteresse, Frankfurt 1976, S. 415.

22 Bauer, Kapitalismus, S. 170 f.

Es wird kaum möglich sein, genau anzugeben, in welchem Umfang einzelwirtschaftliche Rationalisierungsprozesse heute tatsächlich im gesellschaftlichen Maßstab als Fehlrationisierungen zu bezeichnen wären. Daß aber der Ausgleich der sozialen Implikationen innerbetrieblicher Rationalisierung einen beträchtlichen Teil des Sozialprodukts absorbiert, wird niemand bestreiten²³. Wenn somit partiell die durch Rationalisierung erzielten Produktivitätszuwächse nachträglich wieder abgeschöpft werden müssen, um wenigstens einige Folgen eben dieser Rationalisierung aufzufangen, stellt sich freilich schnell die Frage nach dem Sinn der Prozedur. Die Bilanz wird noch erheblich problematischer, wenn man nicht nur an die materielle Seite, sondern auch an die psychischen und sozialen Belastungen denkt, die einem rationalisierungsgeschädigten Beschäftigten auferlegt werden. Arbeitsplatzverlust, Berufsaufgabe, Krankheit und Invalidität bedeuten für den Betroffenen zwangsläufig einen lebensgeschichtlichen Bruch, den zu bewältigen ihm selbst und seiner Familie überlassen bleibt.

Die Gewerkschaften haben auf diese Probleme zunächst einmal vor allem mit dem Bemühen geantwortet, einen möglichst großen Teil des gesellschaftlichen Mehrprodukts für Verbesserungen zu sichern, die den Beschäftigten gute Regenerationsmöglichkeiten und damit den Erhalt ihrer Arbeitskraft erlauben. Um *Theodor Leipart* zu zitieren, der dies einmal so ausgedrückt hat: „Ein weiteres Durchhalten dieses Tempos (der Rationalisierung) wäre Raubbau an der Volksgesundheit, wenn nicht durch Verkürzung der Arbeitszeit der notwendige Ausgleich geschaffen wird. Nicht durch Blumen in den Fenstern oder Grasflächen zwischen den Fabrikgebäuden, nicht durch gemeinsame Schwimmübungen von Betriebsleiter und Arbeitern, nicht auf dem romantischen Wege der Werksgemeinschaft wird der Arbeiter der Fabrik und seiner Arbeit erhalten, sondern durch auskömmlichen Lohn für seine leiblichen und genügende Freizeit für seine geistigen Bedürfnisse. Denn nicht während, sondern erst nach getaner Arbeit fühlt sich der Arbeitnehmer als Mensch²⁴.“

Ohne die Aktualität solch regenerationsorientierter Forderungen bezweifeln zu wollen, ist inzwischen allerdings zu fragen, ob die gewerkschaftlichen Überlegungen nicht auch stärker auf den betrieblichen Rationalisierungsprozeß selbst zurückgeführt werden müssen: Warum nicht „Abschöpfung“ eines Teils des gesellschaftlichen Mehrprodukts *auch* zu dem Zweck, das Übel an der Wurzel zu bekämpfen? Durchaus besteht ja die Möglichkeit, den Rationalisierungsprozeß zu begrenzen und umzulenken, wenn ein Teil des durch forcierte Rationalisierung erzielten Wachstums ohnehin dazu verwendet werden muß, Folgeschäden zu kurieren. Allein der Teil des Sozialprodukts, der bereits heute für kurative Maßnahmen aufgewendet

23 Nur ein Hinweis: Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit belastet ein Arbeitsloser die öffentlichen Kassen

im Durchschnitt mit 18 500 Mark; F. W. Scharpf, Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in: Krise und Reform der Industriegesellschaft, Bd. 2 Protokolle, Frankfurt/Köln 1976, S. 37. Die Kosten entsprechen etwa dem Brutto-Arbeitseinkommen eines Beschäftigten.

24 Th. Leipart, Gewerkschaften und Rationalisierung, in: Gewerkschafts-Zeitung, 13/1931, S. 195.

werden muß, stellt eine „Verfügungsreserve“ dar, die auch anders als gewohnt zu nutzen wäre.

Beim Versuch der „Kanalisation“ der innerbetrieblichen Rationalisierung wurde auch in den 20er Jahren oft vor allem an beschäftigungswirksame Eingriffe gedacht. Doch wenn aus der Vernunft nicht Widersinn werden sollte, hätte man doch die Beschäftigungspolitik mit einer Politik der besseren Arbeitsgestaltung verbinden müssen. Auf der Grundlage einer solchen Literaturstudie können dazu keine endgültigen Aussagen gemacht werden. Es ist jedoch zu vermuten, daß die Gewerkschaften unter dem Druck der Ereignisse diesen Zusammenhang von Technologiepolitik und Beschäftigungspolitik nicht ausreichend thematisiert und keine erfolgreichen Schritte mehr in dieser Richtung unternommen haben: Ein Hinweis vielleicht für uns, heute in dieser Hinsicht keine Versäumnisse zu riskieren.