

Ökonomische Entwicklung und gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit technischem Fortschritt

Mario Helfert, geboren 1937 in Jugoslawien, studierte Sozialwissenschaften in Wilhelmshaven und Göttingen. Er ist wissenschaftlicher Referent im WSI. Veröffentlichungen zu technischem Wandel, Berufsbildung, Wissenschaftsforschung, Arbeitsbedingungen.

Stufen gewerkschaftlicher Auseinandersetzung mit technischem Fortschritt in der Nachkriegszeit

In der Politik der Gewerkschaften gegenüber technischer Entwicklung und ihren Folgen können zwei Ebenen unterschieden werden: einmal die Interessenvertretung auf betrieblicher und tarifvertraglicher Ebene und die dort durchgesetzten konkreten Maßnahmen und Regelungen; zum anderen gewerkschaftliche Forderungen und Ziele, die an das eigene Handeln bzw. den Staat gerichtet werden¹. In beiden spiegeln sich die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse wider: in der ersteren das, was in den Arbeitsverhältnissen tatsächlich realisiert werden konnte; in den letzteren das, was von den Gewerkschaften als erforderlich angesehen wird, um die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer in bestimmten sozioökonomischen Bedingungen zu schützen und zu verbessern, aber bisher noch nicht erreicht werden konnte. Sie sind in der Regel genereller und übergreifender formuliert und knüpfen in starkem

¹ Zu Entwicklung gewerkschaftlicher Forderungen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen vgl.: Gerlach/Trautwein-Kalms: Schlußbericht des Projekts „Implikationen des Regierungsprogramms Humanisierung der Arbeit für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften“, März 1979, S. 26 ff.

Maße an gesellschaftliche Entwicklungen an, die breite Schichten der Arbeitnehmer treffen können.

Wenn der Blick auf die betriebliche und tarifliche Seite der Interessenvertretung gerichtet wird, lassen sich in der Nachkriegszeit grob folgende „Stufen“ gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen um die Entwicklung der Produktivkräfte unterscheiden². Die einzelnen Stufen lösen einander nicht ab, sondern bauen aufeinander auf, d. h. die Gegenstände der Konflikte werden entsprechend ausgeweitet.

1) *Teilhabe der Arbeitnehmer an Produktivitätssteigerungen*, technischer Fortschritt als eine der Bedingungen des sozialen Fortschritts:

- Einkommenssteigerungen durch tarifliche und effektive Lohn- und Gehaltserhöhungen;
- Verkürzung der Arbeitszeit; tarifliche Durchsetzung der 5-Tage- bzw. 40-Stunden-Woche, Erholzeiten, Verlängerung des Urlaubs;
- Ausbau der sozialen Sicherung;
- Ausweitung der Dienstleistungen und des öffentlichen Dienstes.

2) *Abwehr negativer sozialer Folgen* für die Beschäftigten, die durch technische Umstellungen und andere Rationalisierungsmaßnahmen betroffen worden sind:

- „Besitzstandssicherung“ durch Rationalisierungsschutzabkommen, etwa ab 1966 (Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit; Abfindungen bei Entlassungen, befristeter Verdienstaussgleich bei Abgruppierungen infolge von Versetzungen, befristete Sicherung der Einkommen bei Umschulungen usw.);
- Sozialplan und Interessenausgleich nach dem BetrVG von 1972.

3) Tarifvertragliche *Regelung einiger Bedingungen der Anwendung neuer Techniken* und Organisationsmethoden, und zwar mit der Zielrichtung, einmal individuelle negative Folgen wie Dequalifizierung und Abgruppierung zu vermindern bzw. abzumildern, zum anderen die Struktur der Arbeitsplätze selbst zu beeinflussen. Dadurch wird den Betrieben erschwert, bestimmte Rationalisierungsmaßnahmen durchzuführen oder ihre kostensparende Wirkungen zu Lasten der Arbeitnehmer zu nutzen.

Die „Stufen“ verdeutlichen, welche Effekte der technischen Entwicklung in den tariflichen Auseinandersetzungen jeweils einbezogen worden sind und wie dieses Feld in der Nachkriegszeit ausgeweitet wurde. Sie zeigen aber auch, welche Aspekte der Technik und Organisation außerhalb der tarifvertraglich erfaßten Regelungsgegenstände liegen: Das sind nach wie vor weitgehend die Struktur der Arbeitsplätze, der Technik und Organisation, Forschung und Entwicklung, Investitionsentscheidungen.

² Die Interessenvertretung auf dem Gebiet des Arbeits- und Unfallschutzes kann hier leider nicht behandelt werden.

Veränderung ökonomischer Rahmenbedingungen

Hinter jenen „Stufen“ stehen ökonomische Entwicklungen und Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die eine Ausweitung gewerkschaftlicher Einflußnahme gegenüber den Auswirkungen technischer Entwicklung notwendig (und möglich) gemacht haben. In der Wiederaufbauphase der Bundesrepublik, die durch hohe Wachstumsraten des Sozialprodukts gekennzeichnet war, wurden viele Probleme, die sich aus den technischen Entwicklungen ergeben haben, durch Einkommenssteigerungen und strukturelle Veränderungen der Beschäftigung quasi von selbst durch die Marktprozesse gelöst oder verdeckt.

Der Abbau von Arbeitsplätzen in großen Teilen der Industrie, des Gewerbes und der Landwirtschaft konnten durch die Ausweitung der Beschäftigung in einigen Industriezweigen, vor allem aber im Dienstleistungsbereich, einschließlich der Büros und Verwaltungen der Industrie selbst, mehr als ausgeglichen werden. Die Produktivitätssteigerungen und die gesamtwirtschaftliche Umverteilung der Produktivitätsfortschritte ermöglichte diese Umstrukturierungsprozesse bei einer allgemeinen Anhebung der Einkommen. Der Anstieg der Arbeitsproduktivität ging bei weitem über die Verkürzung der Arbeitszeit, so daß sie nicht nur bei „vollem Lohnausgleich“, sondern gar bei Lohn- und Gehaltsverbesserungen durchgesetzt werden konnte. Entsprechendes gilt ebenfalls für die Einkommensumverteilung durch Erhöhung von Sozialleistungen.

Durch die Ausweitung der Beschäftigung in den Büros und Verwaltungen sowie anderen Dienstleistungen wurden Voraussetzungen für berufliche Veränderungen und Verbesserungen geschaffen. Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen und Vernichtung von Arbeitsplätzen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und strukturellen Änderungen konnten dadurch in einem nicht unwesentlichen Ausmaß individuell aufgefangen werden. Ein großer Teil weniger „attraktiver“ Arbeitsplätze wurde durch ausländische Arbeitnehmer besetzt. Die möglichen Wirkungen anderer Rationalisierungsmaßnahmen auf Einkommen, wie die Senkung von Arbeitswerten und Abgruppierungen infolge der Entwertung von Qualifikationen und des Abbaus von Arbeitsinhalten, konnten durch Höherbewertung anderer Anforderungen, insbesondere Belastungen aufgefangen und durch die stetigen Lohn- und Gehaltssteigerungen verdeckt werden.

Was die Entwicklung anderer Arbeitsbedingungen betrifft, insbesondere Belastungen, so könnte die seit 1961 zu beobachtende Abnahme der angezeigten Arbeitsunfälle (relativ und absolut) als eine Folge der Mechanisierung und des Abbaus besonders unfallträchtiger Schwerarbeit interpretiert werden. Dem steht freilich eine Zunahme der Berufskrankheiten und ein nach wie vor hoher Anteil der Frühinvalidität gegenüber, insbesondere bei Arbeitern. Der technische Fortschritt ist offenbar keinesfalls gleichbedeutend mit dem Abbau der Arbeitsbelastungen insgesamt, vielmehr findet nur eine Verlagerung der Belastungen und Anforderungen

statt. Diese Fragen wurden in den Gewerkschaften bis in die 70er Jahre schwerge-
wichtig im Zusammenhang mit Sozialpolitik und Arbeitssicherheit bzw. finanziellen
Ausgleich von Belastungen und weniger im Zusammenhang mit den Rationalisie-
rungsfolgen behandelt.

Obwohl sich die technische Entwicklung in einigen Bereichen beschleunigt hat
und neue Rationalisierungstechnologien (Mikroelektronik) geschaffen werden, ha-
ben sich gegenwärtig vor allem die ökonomischen Rahmenbedingungen verändert,
unter denen die Rationalisierungs- und Innovationsmaßnahmen vorangetrieben
werden. Sie unterscheiden sich insbesondere in beschäftigungspolitischer Hinsicht in
einigen entscheidenden Merkmalen von den Bedingungen der 60er und der ersten
70er Jahre. Stichwortartig lassen sie sich folgendermaßen kennzeichnen:

- Die volkswirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen übersteigen die Wachs-
tumsraten des Sozialprodukts mit der Konsequenz, daß Arbeitskräfte „freigesetzt“,
die Zahl der Arbeitsplätze verringert wird und dadurch zumindest die verdeckte Ar-
beitslosigkeit vergrößert wird.
- Von einzelnen (Industrie-) Bereichen abgesehen stagniert oder schrumpft die Be-
schäftigung in allen drei wirtschaftlichen Sektoren. Im Unterschied zu der Situation
vor der gegenwärtigen Krise werden die „Freisetzungen“ aus dem landwirtschaftli-
chen und insbesondere dem gewerblich-industriellen Bereich nicht durch eine Aus-
weitung des Dienstleistungssektors kompensiert. Im Gegenteil, die auch dort ver-
stärkt vorangetriebenen Rationalisierungsmaßnahmen haben neuerlich auch zur
Entlassung von Arbeitskräften geführt.
- Auf der Seite der Arbeitsbedingungen haben diese Rationalisierungsmaßnahmen
den Druck auf Löhne und Gehälter, Qualifikationen und Arbeitsinhalte erhöht.
Anders als unter Bedingungen der Vollbeschäftigung können die Folgen der Ent-
wertung von Qualifikationen auf Einkommen durch Lohnsteigerungen und Bela-
stungszulagen nur zum Teil oder überhaupt nicht mehr kompensiert werden. Der
Abbau von Arbeitsinhalten und andere Anforderungen gefährdet (über die analyti-
sche Arbeitsbewertung und festgelegte Qualifikationsschlüssel) die bisherigen
Lohn-/Arbeitswerte, Eingruppierungen und damit Einkommen und zwar nicht nur
der weniger qualifizierten Beschäftigten, sondern im zunehmenden Maße auch der
Facharbeiter und Angestellten. Zur Verschlechterung von Arbeitsbedingungen
kommt der Druck auf die Einkommen. Im Unterschied zur Situation der Vollbe-
schäftigung führen Arbeitslosigkeit und Stagnation der Beschäftigung im Dienstlei-
stungsbereich dazu, daß die Möglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmer durch Auf-
stiegsprozesse und berufliche Veränderungen innerhalb der Betriebe und zwischen
den Sektoren einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen „individuell“ auszu-
weichen, ebenfalls weitgehend eingeschränkt worden sind.

Die negativen Folgen des technisch-organisatorischen Wandels sind zwar in den Gewerkschaften insgesamt recht früh erkannt und diskutiert worden³; sie traten jedoch aufgrund der ökonomischen Rahmenbedingungen fast bis zur Mitte der 70er Jahre sozial- und gesellschaftspolitisch weniger deutlich hervor, als anhand wissenschaftlicher Ergebnisse anzunehmen war. In der Anfangsphase der Bundesrepublik und in der Zeit der Vollbeschäftigungen konnte sich die gewerkschaftliche Politik gegenüber der technischen Entwicklung weitgehend auf Arbeitsschutz, Lohn und Arbeitszeit beschränken. Der Lohn wurde dabei auch als „Rationalisierungsspeitsche“ verstanden: Durch Verteuerung der Arbeitskraft sollten die Unternehmen zu Produktivitätssteigerungen veranlaßt und unrentable Verfahren und Betriebe verdrängt werden. Die Rationalisierungsschutzabkommen, die in der ersten Hälfte der 60er Jahre und verstärkt nach der Krise 1966/67 abgeschlossen wurden, zielten auf einen finanziellen Ausgleich und Absicherung von Arbeitnehmergruppen, die von der Rationalisierung besonders betroffen wurden. Das verteuerte tendenziell bestimmte Maßnahmen, ohne freilich die technisch-organisatorischen Umstellungen selbst nennenswert zu beeinflussen. Aufgrund der angedeuteten ökonomischen Rahmenbedingungen war es nicht überraschend, daß die Grenzen der gewerkschaftlichen Politik und Einflußnahme gegenüber dem technisch-organisatorischen Wandel in der Interessenvertretung weniger offen auftraten.

Rationalisierungsfolgen und Humanisierung der Arbeit

Eine Veränderung gewerkschaftlicher Politik gegenüber technischer Entwicklung zeichnete sich seit dem Anfang der 70er Jahre in der Diskussion um Humanisierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen ab. Es fällt dabei auf, daß die gewerkschaftliche Konzeption zur Humanisierung der Arbeit relativ unabhängig von der bisher im Vordergrund stehenden Auseinandersetzung mit den negativen Auswirkungen des technisch-organisatorischen Wandels entwickelt wurde.

Auf der Münchner „Humanisierungskonferenz“ des DGB wurde zwar festgestellt, daß der technische Fortschritt nicht von sich aus zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt; darauf aufbauend werden aber Forderungen formuliert, die nicht nur reagierend die Abwehr von negativen Folgen für die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, vielmehr auf eine umfassende Gestaltung aller wesentlichen Aspekte der Arbeitsbedingungen ausgerichtet sind und eine unmittelbare Einflußnahme auf Technik und Organisation anstreben⁴.

3 Technischer Fortschritt und Rationalisierung sind ein ständiges Thema der DGB-Bundeskongresse und Gewerkschaftstage der Industriegewerkschaften. Aus der Vielzahl von Stellungnahmen sei nur auf die Automationstagungen der IG Metall hingewiesen: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, 1963; Automation - Risiko und Chance, 1965; Computer und Angestellte, 1968.

4 Vgl. das Protokoll der Konferenz „Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische Aufgabe“, hrsg. von H. O. Vetter, Frankfurt/M. 1974, insbesondere Ergebnisse der Arbeitsgruppen, S. 201 ff.; Helfen, M.: Ziele und Durchsetzung der Humanisierung der Arbeit; in: WSI-Mitteilungen H. 5/1975, S. 245 ff.

Die Themen der Konferenzen der IG Metall beleuchten schlaglichtartig, wie sich die Diskussion um die technische Entwicklung verändert hat. Nach den 3 Arbeitstagen (1963, 1965 und 1968), die die Auswirkungen der Automation und Computer zum Gegenstand hatten, wurde 1972 „Aufgabe Zukunft, Qualität des Lebens“ zum Thema der 4tägigen Veranstaltung⁵. Bezeichnenderweise tauchen die sozialen Folgen des technischen Fortschritts für die Arbeit (bisher zentral) unter den 9 Schwerpunkten der Veranstaltung (Bildung, Verkehr, Umwelt, Gesundheit usw.) nicht auf; sie werden im Rahmen anderer Gebiete behandelt. Daß sich die „Qualität des Lebens“ für die breiten Schichten der Arbeitnehmer vordringlich als ein Problem der „Qualität der Arbeit“ stellt, schien zwischen diesen Schwerpunkten etwas verlorenzugehen⁶.

Die wissenschaftliche und gewerkschaftliche Diskussion um die Humanisierung der Arbeit wurde in der nächsten Zeit stark gesellschaftspolitisch orientiert geführt, die erhobenen Forderungen gesellschaftspolitisch begründet, was nicht heißen soll, daß sie von den konkreten Bedingungen abgehoben waren. Sie bezogen sich nicht nur auf die Rationalisierungsfolgen, vielmehr auf die Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen insgesamt. Die bis dahin in den Gewerkschaften oft isoliert voneinander verfolgten Einzelaspekte wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, ergonomische Arbeitsgestaltung, tarifliche Lohnpolitik, Arbeitsbewertung, Rationalisierungsschutz usw., wurden als Elemente einer gesellschaftspolitischen und gewerkschaftlichen Aufgabe begriffen, die unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Zusammenhänge weiterentwickelt und durchgesetzt werden müssen. Die Humanisierung der Arbeit schien über einen solchen breiten Ansatz der Einflußnahme auf Technik und Organisation ein „eigenes“ Konfliktfeld zu eröffnen. Der im Herbst 1973 erstreikte Lohnrahmentarifvertrag II der IG Metall wurde als Meilenstein und Ausgangspunkt eines neuen Abschnitts gewerkschaftlicher Tarifpolitik begriffen.

Vielleicht ist es aus einer besonderen ökonomischen und politischen Konstellation zu erklären, daß seinerzeit die Arbeits- und Lebensbedingungen in dieser Form zu einem gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Thema werden konnten: Eine derartig breite Konzeption gewerkschaftlicher Politik zur Humanisierung der Arbeit konnte sich offensichtlich erst im Windschatten der Vollbeschäftigung und kräftiger Einkommenssteigerungen entwickeln, als die Rationalisierungsfolgen und Arbeitslosigkeit die Prioritäten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung (noch) nicht bestimmten; hinzu kamen die noch ungebrochenen politischen Reformerverwartungen, als es schien, daß gesellschaftliche Reformen nur eines konkreten Anstoßes bedürfen, um realisiert zu werden. Bekräftigt wurde die Richtung durch spontane Arbeitsniederlegungen Ende 1973 in der Bundesrepublik, Arbeitskämpfe um Ar-

⁵ Vgl. das Protokoll der Arbeitstagung „Aufgabe, Zukunft, Qualität des Arbeitslebens“; Redaktion: Friedrichs, G., Frankfurt/M. 1972, 10 Bände.

⁶ Vgl. auch das Umweltprogramm des DGB (Mai 1974), in dem die Qualität der Arbeitsbedingungen eine zentrale Stelle einnimmt.

beitsbedingungen in Italien, Modellversuche, die Fließbandarbeit abzuschaffen, aus Schweden, und andere Erfahrungen aus dem Ausland. Das Forschungsprogramm der Bundesregierung zur Humanisierung des Arbeitslebens (1974) bestätigte und bekräftigte scheinbar den Ansatz, Verbesserung der Arbeitsbedingungen sei ein eigenständiges, neues Handlungs- und Konfliktfeld. Zum ersten Mal schaltete sich der Staat unmittelbar in die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Technik und Organisation ein und ging über den Arbeitsschutz und Regelung von Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse hinaus.

Der Windschatten erwies sich allerdings bald als Windstille vor dem Sturm: Der konjunkturelle Einbruch 1974 rückte die Prioritäten gewerkschaftlicher Politik wieder „zurecht“: Arbeitslosigkeit und Abwehr negativer Rationalisierungsfolgen wurden zum zentralen Problem gewerkschaftlicher Politik. Von den Humanisierungsforderungen gewannen jene an Bedeutung, die zur Stabilisierung der Beschäftigung und zur Abwehr negativer Folgen der Rationalisierung beitragen konnten.

Die an der Münchner Konferenz zur Humanisierung der Arbeit diskutierte umfassende Einflußnahme auf Technik und Organisation, vor allem durch eigene gewerkschaftliche Instrumente, beschränkte sich in der Folgezeit weitgehend auf die Beteiligung bei der Abwicklung des Forschungsprogramms der Bundesregierung. Dabei wurde ein bisher einmaliges Modell gewerkschaftlicher Beteiligung (und wissenschaftlicher Begleitforschung) an staatlicher Forschungsförderung erprobt⁷. Im Unterschied zu Forschungsprogrammen, die auf eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme des technisch-organisatorischen Wandels und seinen Folgen beschränkt waren (RKW-Projekt A 33, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel), hat dieses Programm zum Ziel, neue Modelle der Technik und Organisation zur Lösung konkreter betrieblicher Probleme zu entwickeln und zu erproben. Trotz dieser gewerkschaftlichen Beteiligung mußte allerdings festgestellt werden, daß bei einem wesentlichen Teil betrieblicher Projekte die Rationalisierungsziele im Vordergrund gestanden haben; die „Humanisierungseffekte“ ergaben sich daraus, daß für die Realisierung der Rationalisierungsmaßnahmen gewisse Arbeitsbedingungen verbessert werden mußten (beispielsweise, indem für die Erhöhung der Flexibilität des Produktionsverfahrens der Handlungsspielraum von Arbeitsgruppen erweitert wird)⁸.

In der Krise zeigte sich, von welcher Bedeutung die technologische Entwicklung, zugespitzt in der Mikroelektronik, für die Arbeitsbedingungen, Qualifikation und

7 Vgl. Helfert/Trautwein-Kalms: Die gewerkschaftliche Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen und das Forschungsprogramm der Bundesregierung zur Humanisierung des Arbeitslebens; in: WSI-Mitteilungen H. 2/1978, S. 84.

8 Vgl. Gerlach, G.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch „neue Arbeitsstrukturen“ in der Produktion; in: GMH 6/1977, S. 381 ff.; Kern, B. und Kern, H.: Krise des Taylorismus? in: afa-Informationen 3/1976, S. 3 ff.; Hover, H., Knuth, M.: Die teilautonome Gruppe, in: Kursbuch 43, Berlin 1976, S. 118 ff.; Helfert/Trautwein-Kalms: Die gewerkschaftliche Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen, S. 81 f.; Altmann/Böhle u. a.: Zwischenbericht des Projekts ‚Öffentliche Maßnahmen als Bedingungen betrieblicher Aktivitäten zur menschengerechten Gestaltung des Arbeitslebens‘, München, November 1977.

Beschäftigung ist. Sie machte auch schmerzhaft bewußt, daß die gegebenen gewerkschaftlichen Instrumente, die unter anderen ökonomischen Rahmenbedingungen durchgesetzt worden waren, gegenüber der Entwicklung und Anwendung der Technik keine oder nur begrenzte Einflußmöglichkeiten bieten.

Die gegenwärtigen gewerkschaftlichen Ansätze und Forderungsschwerpunkte gegenüber Auswirkungen technischer Entwicklung und Rationalisierung lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Tarifliche Durchsetzung von Mindestnormen für Arbeitsbedingungen, durch die die Rahmenbedingungen für technisch-organisatorische Maßnahmen der Betriebe festgelegt werden,
- Ausbau der Mitbestimmungsrechte vor allem mit dem Ziel, die Informationsmöglichkeiten der Interessenvertretung zu verbessern (Kennziffern, „Frühwarnsystem“),
- Ausbau von Vereinbarungen zum Schutz gegenüber Rationalisierungsfolgen,
- Einflußnahme auf die technologische Entwicklung über Beteiligung an staatlicher Forschungsförderung und zwar mit doppelter Zielrichtung: Sicherung der Arbeitsplätze über Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit (Innovationsförderung) und Bewältigung sozialer Folgen der technisch-organisatorischen Entwicklung generell und bei den einzelnen Projekten,
- Fortführung des Forschungsprogramms HdA und verstärkte Umsetzung seiner Ergebnisse.

Das Dilemma der Technologiepolitik

Die gewerkschaftliche Position zum technischen Fortschritt berücksichtigt sowohl die betrieblichen Auswirkungen von technisch-organisatorischen Rationalisierungsmaßnahmen auf die betroffenen Arbeitnehmer als auch die gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Effekte der Produktivitätsentwicklung. Die individuelle Absicherung und Abwehr negativer Folgen auf betrieblicher Ebene geht dabei nicht so weit, die technisch-organisatorische Entwicklung nennenswert zu erschweren oder gar zu verhindern. Die Interessenvertretung stellt (stillschweigend) vielmehr darauf ab, daß die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen des Produktivitätsfortschritts Voraussetzungen schaffen, um nicht nur die Lebenslage der Arbeitnehmer in der Gesellschaft insgesamt verbessern zu können, sondern durch Einkommenserhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, strukturelle Veränderungen usw. einen wesentlichen Teil der betrieblichen negativen Auswirkungen für die betroffenen Arbeitnehmer selbst zumindest auszugleichen; die Beschränkungen betrieblicher Absicherung gegenüber technischem Fortschritt würden also durch makroökonomische Effekte kompensiert. Dahinter steht umgekehrt, daß Erfolge betrieblicher Abwehr, die die technische Entwicklung und Produktivitätssteigerungen blockieren, durch gesamtwirtschaftliche Prozesse (Verlust von Marktanteilen und der Konkurrenzfähigkeit), wieder zunichte gemacht werden können.

Die Länge der Krise und die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik und anderen westlichen Industrieländern sprechen dafür, daß auf dem gegenwärtig eingeschlagenen Wege der Wirtschaftspolitik, Förderung von „Selbstheilungskräften“ des Marktes, Innovations- und Technologiepolitik, die Vollbeschäftigung kaum zu erreichen ist (und andere Probleme wie Umweltbelastung und Energiekrise noch verschärft werden). Nimmt man die Zeit bis zum konjunkturellen Einbruch 1974 als Beleg, so scheint, daß hohes Wachstum und Vollbeschäftigung nur durch Investitions- (Akkumulations-)raten zu realisieren sind, die sich im nachhinein als Überinvestitions- und Überakkumulationsraten erweisen, d. h. daß deren Produktionskapazitäten von der Nachfrage nicht rentabel ausgelastet werden können. Orientieren sich die Investitionen wiederum an den Gewinn- und Absatzmöglichkeiten, erreichen sie nur eine Höhe, bei der die Arbeitslosigkeit nicht abgebaut wird. Der technische Fortschritt ist in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung: Das Wachstum und Ausweitung der Kapazitäten werden weitgehend mit Produktivitätssteigerungen (die auch schon in Ersatzinvestitionen enthalten sind) erzielt - bei stagnierender ja abnehmender Beschäftigung. Der Erwerbsbereich (Industrie, Staat und andere Dienstleistungen) wird immer effektiver, kapselt sich zugleich gegenüber den Nichterwerbstätigen stärker ab: Im Ergebnis werden Arbeitskräfte in diesen „Randbereich“ entlassen, aber kaum noch welche aus ihm aufgenommen.

Der technische Fortschritt und die Wachstumsorientierung wirft für die Technologiepolitik und Gewerkschaften ein Dilemma auf, dessen Auflösung nicht zu sehen ist⁹. Die Auswirkungen der gegenwärtigen technischen und ökonomischen Entwicklung auf Beschäftigung, Arbeit, Umwelt, Energie werden zunehmend deutlich und zu „handgreiflichen“ politischen Problemen, und wenn weiterhin im bisherigen Trend fortgefahren wird, in immer schärferen Formen. Umgekehrt aber gibt es außer Hoffnungen keine Erfahrungen und einigermaßen gesicherte Erkenntnisse darüber, welche Konsequenzen eine über die Abwehr negativer Folgen hinausgehende, grundsätzliche Infragestellung der jetzigen Kriterien technischer Entwicklung und des Wachstums haben, welche betrieblichen, gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Steuerungsprobleme sie mit sich bringen würden und wie sie zu lösen wären. Für die politische Entwicklung kann sich dieses Dilemma als lähmend erweisen und birgt in sich die Gefahr, daß die politischen Entscheidungen durch die technisch-ökonomischen „Fakten“ gemacht werden.

9 Vgl. Briefs, U.: Neue Technologien als Herausforderung für die Gewerkschaften; in: Blätter für deutsche und internationale Politik H. 10/1978; ders.: Technologie- und Modernisierungspolitik im Spannungsfeld zwischen den Interessen der abhängig Beschäftigten und der Unternehmenspolitik, in: WSI-Mitteilungen H. 12/1976, S. 747 ff; Helfen, M.: Beschäftigung und Produktivitätsfortschritt, Anmerkungen zur Politik der „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“ (1. Teil); in: WSI-Mitteilungen H. 4/1977, S. 202 ff, 209; ders.: Rationalisierung, Beschäftigung, Wirtschaftspolitik, in: GMH 7/1977, S. 429 ff.