

# Soziale Utopien durch technische Neuerungen : neue Technologien verlangen soziale Steuerung. Teil I

Autor(en): **Glutz, Peter**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Rote Revue - Profil : Monatszeitschrift**

Band (Jahr): **64 (1985)**

Heft 9

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-340270>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Technologie erinnern uns zwangsläufig an die Errungenschaften der menschlichen Intelligenz, an unsere Vergänglichkeit und an unser mangelnde Weisheit. Es ist also kein Wunder, dass es noch grössere Wunder und Spekulationen be-

züglich der Rätsel des Lebens geben könnte.

Die Mystik des Computers verschwindet und wird von der kommenden Generation als selbstverständliches, nützliches und essentielles Attribut des täglichen Lebens betrachtet. Es

ist daher höchste Zeit, dass die soziale Signifikanz derartiger Entwicklungen ernst genommen und von jenen erforscht werden sollte, die die Gesellschaft steuern. Dieses Buch sollte ein Ansporn zu diesem Ziel sein.

*Soziale Utopien durch technische Neuerungen*

---

# Neue Technologien verlangen soziale Steuerung (I. Teil)

*Von Peter Glotz*

---

In der deutschen Linken konkretisiert sich die in Italien und Frankreich längst selbstverständliche Überzeugung, der Modernisierungsprozess in der Wirtschaft aufgrund der Neuen Technologien sei zu bejahen und zu fördern, doch müsse ihm mit einer ökologischen wie einer sozialen Steuerung eine Zielrichtung gegeben werden. Der Grundgedanke hierbei ist: *Man muss versuchen, die Modernisierung ökologisch zu steuern und sozial zu gestalten; nur eine Modernisierungsstrategie bietet die Chance, über den veralteten, «schmutzigen» Industrialismus mittelfristig hinauszukommen.* Und: Die soziale Steuerung des Technologieeinsatzes eröffnet die Möglichkeit, die Qualität von Arbeit und Leben entscheidend zu verbessern – die Lebensqualität der Arbeitnehmer durch Arbeitszeitverkürzung und (richtig verstandene) Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitszeit; die Qualität der Arbeit aber durch neue Produktions- und somit Arbeitskonzepte, derzeit vor allem im industriellen Bereich.

Während nun das Motiv der *ökologischen Modernisierung*

(Emissionsschutz, Verringerung der Umweltbelastung durch Prozessinnovation, Rohstoffsubstitution, Energieeinsparung durch Mikroelektronik durch Mess- und Regeltechnik und durch Verlusteindämmung, Ölverwertung und schliesslich mittelfristig Biotechnologie) auf relativ einmütige Zustimmung stösst, ist das Motiv der *sozialen Steuerung* der Modernisierung gelegentlich verdächtigt worden, den faktisch unabwendbaren oder gar gewollten Anpassungsdruck an veränderte Produktionsverhältnisse nur zu kaschieren. Auch meiner Formel von der *sozial gesteuerten Innovation* hat man entgegengehalten, sie sei eine blosse Wunsch- und Leerformel, die gar nicht einzulösen sei.<sup>1</sup> Nun war der Vorwurf der Inhaltsleere nie berechtigt; nicht nur für den Problemkomplex Arbeit und Freizeit, auch für Strategien der *Qualitätsverbesserung der Arbeit* gab es genügend Anknüpfungspunkte – aus den Betrieben, aus der Arbeitswissenschaft, aus der Innovations- und Technologieberatungsarbeit und aus dem Humanisierungsprojekt der IG Metall. Nun lie-

gen zwei neue Ausarbeitungen vor, die uns nahelegen, den eingeschlagenen Kurs fortzusetzen und zu konkretisieren. Die Rede ist einmal von der Studie *Ende der Arbeitsteilung?* der Professoren Horst Kern und Michael Schumann; und vor allem von dem neuen Aktionsprogramm Arbeit und Technik der IG Metall.

*Kern/Schumann und die Rückkehr der «Produktionsintelligenz»*

---

Kern/Schumann kommen in ihrer industriesoziologischen Studie zu den folgenden zwei wichtigen Schlussfolgerungen. Einmal sei der Trend zur «menschenerleeren Fabrik» vorläufig gebrochen, und zwar nicht nur, weil die menschenleere Fabrik technisch nicht, jedenfalls vorläufig nicht erreichbar sei, sondern auch, weil der Modernisierungs- und Rationalisierungsprozess selber eine Richtungsänderung erfahre: weg vom tayloristischen Konzept, also von der immer stärkeren Arbeitsteilung, der immer stärkeren Anpassung des Menschen an die Maschine und tendenziell seiner

Ersetzung durch sie; und hin zu eher ganzheitlichen Zusammenhängen, zu einer anspruchsvolleren Nutzung menschlicher Arbeitskraft und tendenziell zu einer gestärkten Rolle des Menschen gegenüber der Maschinerie, ja einem Unentbehrlichbleiben des Menschen in der Produktion auf einer höheren Ebene.

Die erkennbare – oder besser: erkämpfbare – neue Tendenz führt zu einer «Wiedereinführung und Verankerung von *Produktionsintelligenz* als Voraussetzung und Folge der neuen Produktionskonzepte. Man trifft heute in wichtigen Bereichen der Industrie auf eine markt- und produktökonomische Konstellation, die keine Rationalisierung nach tayloristischem Muster mehr trägt. Kapitalverwertung selbst erfordert den Umbruch in der Nutzung von Arbeitskraft. Deshalb sprechen wir in bezug auf die industriellen Kernsektoren vom möglichen *Ende der Arbeitsteilung* und der (Re-)Professionalisierung der Produktionsarbeit. Höhere Produktivität ist unter den gegebenen Umständen ohne pfleglicheren, 'aufgeklärteren' Umgang mit der lebendigen Arbeit nicht zu bekommen – das ist eine Erfahrung, die auch das Kapital machen muss.»<sup>2</sup>

Zugrunde liegt dieser Entwicklung offenbar eine sich abzeichnende *Richtungsänderung des Technologieeinsatzes: Weg von starrer, zentralistischer, mechanistischer, den Menschen wegdrängender Produktionsorganisation, hin zu einer flexiblen, dezentralen, integrierenden, die Fähigkeiten des Menschen umfassender nutzenden. Sie kristallisiert sich in den neuen Produktionskonzepten, die Karin Benz-Overhage (Leiterin des Humanisierung-der-Arbeit-Projekts der IG Metall) schon vor Erscheinen der Kern/Schumann-Studie so beschrieben hat: «Während der zentralistisch orientierte Ratio-*

nalierungstyp dazu führt, menschliche Kompetenz durch technische und organisatorische Mittel weitgehend aus dem Produktionsprozess zu verdrängen und auf letzte Restfunktionen zu reduzieren, versuchen die neuen Produktionskonzepte, modernste Technologien und hochqualifizierte Arbeit miteinander zu verbinden.»<sup>3</sup>

Beispiele: In der Automobilindustrie registrieren Kern und Schumann die zunehmende Schaffung von Arbeitsplatzdefinitionen nach dem Prinzip der Aufgabenintegration. «Der tendenziell integrierte Funktionskomplex reicht dabei von der Korrektur der Steuerungsprogramme über die Inbetriebnahme der Anlage, die Sicherung der Versorgung und die Überwachung des Prozesses bis zu den Routine-Wartungs- und Reparaturaufgaben, und gibt der Produktionsarbeit eindeutig einen fachlichen Zuschnitt.» Oder in der chemischen Industrie die Tendenz zu Funktionsverschmelzung und Qualifizierung: «Beim Produktionspersonal zeigt sich dieser neue Stil vor allem darin, dass die nach dem Schliessen der Mechanisierungslücken verbliebenen Funktionen Prozesskontrolle und Regulierung im Arbeitsplatz des Anlagenfahrers gebündelt werden.»<sup>4</sup> Was bedeuten diese Befunde für die Strategie der Gewerkschaften und der Sozialdemokraten? Sie bedeuten, dass die Neuen Technologien, auch insofern sie Rationalisierungstechnologien sind, *nicht nur* unter dem Blickwinkel Arbeitsverluste und Marginalisierung der Arbeit (Wegdrängung und qualitative Verschlechterung der menschlichen Arbeit hin zu einer Restgrösse) betrachtet werden dürfen. Diesen Aspekt haben sie freilich *auch*: darüber kann nicht hinweggeredet werden.

● Die Rationalisierungsstrategien vermehren die bereits weitgehend technologisch bedingte<sup>5</sup>

Arbeitslosigkeit und kosten mehr Arbeitsplätze, als im Zusammenhang mit dem technologischen Schub anderswo neue entstehen. Auch Kern/Schumann lassen keinen Zweifel daran, dass die sogenannte Kompensationsthese – derzufolge Arbeitsplatzverluste infolge Verfahrensinnovationen durch neue Arbeitsplätze im Zuge von Produktionsinnovationen ausgeglichen würden – nicht haltbar ist.

● Die zu beobachtende Qualitätsverbesserung der Arbeit gilt nicht für alle und nicht überall. Sie ist in kränkenden und veralteten Krisensektoren der Industrie in weitaus geringerem Umfang zu erwarten als in den von Kern/Schumann untersuchten industriellen Kernsektoren. Und auch in diesen stehen den «Rationalisierungsgewinnern» sogenannte Rationalisierungsdulder gegenüber, die den qualitativen Sprung nicht schaffen oder sogar den Arbeitsplatz verlieren.

Hieraus folgt, dass die beiden entscheidenden Strategien zur beschäftigungspolitischen Flankierung von Strukturwandel und technologischer Revolution *richtig* bleiben: Die Durchsetzung weiterer beschäftigungswirksamer Arbeitszeitverkürzung, verbunden mit der Bemühung um Entlassungsschutz in den gesunden Sektoren der Industrie; und die Schaffung neuer Arbeitsplätze im nicht-rationalisierungsfähigen Bereich (die wir auf dem Wege einer steuerlichen Umbelastung des kapitalintensiven zugunsten des lohnintensiven Sektors über einen Wertschöpfungsbeitrag erreichen wollen).

Zugleich aber zeigt sich eben, dass der Technologieeinsatz in der Industrie die Chance bietet, zu einer Anhebung der *Qualität der Arbeit* zu kommen, die über die bisherigen Zielsetzungen im Rahmen der «Humanisierung der Arbeit» entscheidend hin-

ausgehen. Darum sollte der Einsatz der Neuen Technologien gezielt gefördert werden – nicht nur aus strukturpolitischen Gründen und im Blick auf unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch zur Qualitätsverbesserung der Arbeit im Betrieb. Es wäre falsch, die Neuen Technologien pauschal abzulehnen, falsch auch, sie bloss zu bremsen oder ihrer Entwicklung mit Pessimismus zuzusehen – es kommt darauf an, sie *aktiv zu gestalten*. «Warum sollte man etwas verteufeln», sagt Horst Kern, «was der Potenz nach gesellschaftlicher Fortschritt sein kann? Das wäre ja unsinnig. Die Frage ist nicht, ob man sich abkoppelt, sondern die Frage ist, wie man gestalten kann und wie man vor allem die Gewinne, die der Einsatz dieser Technologien abwirft, eigentlich ausschöpft und verteilt. Diese technologischen Prozesse sollen keine Selbstläufer sein. Man kann sie steuern. Aber dazu muss man sich sozusagen auf die Basis dieser Technologien stellen, sonst ist eine Politik, die Illusionen verhindern und Entwicklungschancen öffnen will, unmöglich.»

Die Sozialdemokratie sollte, ebenso wie die Gewerkschaften, sich dieser Aufgabe entschlossen stellen. Ich gebe dem Gewerkschaftsführer Ernst Breit recht, der in einem Grundsatzartikel zu Beginn des Jahres folgendes geschrieben hat: «Die Bereitschaft, die Einführung Neuer Technologien als Notwendigkeit zu akzeptieren, ist unter den Gewerkschaftsmitgliedern weit verbreitet. Im Unterschied zu der konservativ-liberalen Verherrlichung und der grün-alternativen Verdammung neuer Techniken steckt hinter dieser Haltung eine differenzierte Sicht, die sich so zusammenfassen lässt: Ob der massive Einsatz von Rationalisierungstechniken Arbeitsplätze vernichtet oder Arbeitszeitverkürzung er-

möglicht, ob Neue Technologien die tayloristische Arbeitsteilung auf die Spitze treiben oder ob sie Ausgangspunkt für kooperative und inhaltsreiche Tätigkeiten sind, ist keine Frage der Technik an sich. Diese Frage wird in der Interessenauseinandersetzung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern entschieden, wobei der Staat eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt. Industriosociologische Untersuchungen haben inzwischen bestätigt, dass die Neuen Technologien auch ein Humanisierungspotential enthalten, um dessen Realisierung hart gerungen werden muss.»<sup>6</sup>

Die Erfolgchancen in einem solchen Ringen sind gut. Denn die Qualitätsverbesserung der Arbeit liegt, das zeigt die Kern/Schumann-Studie, grossenteils objektiv in der Logik der Produktivkraftentwicklung. Aber es wäre weit gefehlt zu glauben, die Dinge würden von alleine zum Guten reifen. Es gibt fraglos wichtige Alternativen, in die eingegriffen, um deren Entscheidung gekämpft werden muss. So ist es beispielsweise ein grosser Unterschied, ob der Standort der neuen Produktionsintelligenz etwa allein in Werkstatt-externen Planungs- und Dispositionsagenturen stattfindet, während die Fertigung rein ausführend und somit ohne Kompetenz und Qualifikationen bliebe – oder ob Erfahrung und Know-how in die Produktion selbst eingehen, etwa in der Form der Werkstattprogrammierung. Dementsprechend gibt es auch im Management selbst massive Auseinandersetzungen zwischen den Vertretern des alten zentralistischen Rationalisierungsschemas und den Befürwortern der neuen Produktionskonzepte; zwischen solchen, welche die technischen Möglichkeiten zur Arbeitsbeseitigung ausreizen wollen, und solchen, die im Sinne der Gewerkschaften vor einer ineffi-

zienten Übertechnisierung warnen. Noch immer herrscht bei vielen Betriebspraktikern ein tayloristischer Konservatismus vor, der nach dem Schema betrieblicher Rentabilitätsberechnungen Flexibilität, hohe Qualifikationen und Arbeitszufriedenheit nicht bewertet.

Gegen ihn müssen auch im Management Verbündete gewonnen und Siege erkämpft werden. Zugleich kann man hoffen, dass auf der Basis der deutschen Arbeitsbeziehungen der Einbau neuer Technologien insgesamt vernünftiger verläuft als in anderen Ländern. Vieles spricht dafür, schreibt Karin Benz-Overhage, «dass die neuen Produktionskonzepte in der Bundesrepublik aufgrund der hier herrschenden spezifischen Struktur industrieller Beziehungen eine grössere Durchsetzungschance haben als in anderen Ländern. Zum Beispiel stossen in den USA – aber auch in Grossbritannien – die arbeitsgestaltenden Strategien der Automobilkonzerne auf überkommene Senioritäts- und Demarkationsregeln. Da diese an extreme Formen der Arbeitsteilung anknüpfen, geht mit dem Zwang zur Bestandessicherung ein harter Widerstand gegen neue Produktionskonzepte einher. Dagegen deutet sich in der Bundesrepublik an, dass die eingespielte Struktur industrieller Beziehungen und die relative Flexibilität des tarifvertraglichen Systems die Einführung neuer Produktionskonzepte begünstigen könnten.»

### *Das Aktionsprogramm Arbeit und Technik der IG Metall*

Einen ersten wichtigen Schritt in die hier beschriebene Richtung hat die IG Metall mit ihrem Aktionsprogramm getan, das zumindest im Ansatz Initiativen zur *Gestaltung* der Neuen Technologien auf betrieblicher Ebene ankündigt. Es enthält neben

einer grundsätzlichen Positionsnahme eine Liste betriebs- und branchenspezifischer Aktionschwerpunkte für die nähere und mittlere Zukunft. Sein Ziel ist, in einer «betriebsübergreifenden Massenbewegung» sowohl unternehmerische Rationalisierungsstrategien *als auch* die «Skepsis und Angst gegenüber den neuen Techniken» bei den Arbeitnehmern zu überwinden.<sup>7</sup> Das Programm verzichtet nicht nur im grossen und ganzen auf alle Technikfeindlichkeit, sondern impliziert unmissverständlich ein Ja zu technischen Innovationen und ihrer gezielten Einführung und Anwendung im Betrieb. Zumindest im Ansatz wird über bloss defensive Haltungen hinausgegangen und eine Strategie der sozialen Steuerung des Technikeinsatzes konkretisiert. Es werden (neben den konventionellen Punkten wie Gesundheitsschutz, Datenschutz, Folgenabschätzung usw.) auch andere Formen der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitverkürzung in der Arbeitszeit), Job-enrichment – also Qualitätsverbesserung der Arbeit – (Werkstattprogrammierung/Fertigungsinseln) sowie Qualifikationsstrategien für die Arbeitnehmer genannt. Ganz im Sinn der Kern/Schumann-Studie (wenn auch nicht unbedingt im kausalen Zusammenhang) und anderer Untersuchungen sieht das Programm eine *Alternative* zwischen dem Einsatz Neuer Technologien primär zur Rationalisierung im alten Sinn und mit der Folge verstärkter Arbeitsteilung einerseits und der qualitativen Verbesserung der Arbeit und Qualifizierung der Arbeitnehmer andererseits. Im Konkreten bleibt das Programm freilich zuweilen unschlüssig zwischen mehr defensiven Positionen (Schutz vor...) und offensiven (Einsatz der Neuen Technologien *zum Zweck...*). Hier gibt es bei Karin Benz-Overhage und andern be-

reits deutlichere Formulierungen.

Der heutige Standard bei Bildschirmgeräten ist *gegen* den Widerstand von Herstellern und Anwendern durchgesetzt worden. Heute haben Bildschirmgeräte international gesehen ein Gütesiegel, wenn sie die 'Feuertaufe' des deutschen Marktes bestanden haben – und sie verkaufen sich: Menschengerechte Arbeitssysteme sind in vielen Fällen auch wettbewerbsfähiger.

Im einzelnen hat das Programm folgende Schwerpunkte:

● Gestaltung der Technik. «Statt des Einsatzes von Techniken, die den Menschen verdrängen, muss jeweils geprüft werden, ob nicht arbeitsorientierte Lösungen möglich sind. Denn oft ist die Kombination von qualitativer Arbeit (z.B. in Arbeitsgruppen) und der Einsatz neuer Techniken (z.B. in einer Fertigungsinsel) genauso produktiv und wirtschaftlich. Und mehr Menschen behalten einen Arbeitsplatz.»

● Offensive Qualifizierungspolitik: Dieser Strategie wird – mit Recht meine ich – ein hoher Stellenwert und relativ grosse Konkretion gegeben. Das Programm verweist darauf, dass die Qualifizierung zugleich eine *Investition* darstelle, mit der die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe verbessert wird. Analog hat Franz Steinkühler vor kurzem geschrieben: «Der qualifizierte, diagnosefähige und verhaltenssouveräne Arbeiter und Angestellte wird im modernen Produktionsprozess zunehmend an Bedeutung gewinnen. Schon heute ist die weltwirtschaftliche Stärke der deutschen Volkswirtschaft in den Bereichen besonders ausgeprägt, in denen das Know-how der dort Beschäftigten einen zentralen Stellenwert hat.»<sup>9</sup>

● Gesundheitsschutz (Rationalisierung muss mit Bela-

stungsabbau verbunden werden).

● Datenschutz, insbesondere Trennung von Personalinformations- und Betriebsdatenerfassungssystemen. Hier wird ein umfassender Kriterienkatalog für den Einsatz von EDV-Kontrollsystemen vorgelegt.

Nicht jede Formulierung dieses Programms würde ich unterschreiben; zumindest ein Punkt – die Forderung nach Beschränkung von Industrierobotereinsatz auf gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze – scheint mir auch nicht realistisch. Insgesamt kann dieses Programm noch konzeptionell fortentwickelt werden. Das kann nicht daran hindern, es bereits jetzt als besonders wichtigen Schritt zu würdigen. Die IG Metall hat viel dafür getan, den Begriff der sozial gesteuerten Innovation mit Inhalten zu füllen und arbeitspolitische *und* ökonomische Ziele miteinander zu vereinen. Wo in der Welt finden sich Gewerkschaften, die Rationalisierungsbestrebungen nicht einfach nur bekämpfen, sondern sie konstruktiv gerade auch zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit konstruktiv weiterentwickeln?

Die Arbeitgeberseite wäre gut beraten, eine solche Haltung nicht gerade durch besondere Sturheit in anderen Fragen (Arbeitszeitfrage, Mitbestimmung) zu honorieren. Und wenigstens die Vorausschauenden im Management sollten offen zugeben, dass ganzheitlicher Aufgabenzuschnitt, dass Qualifikation und fachliche Souveränität von Arbeitern und Angestellten nicht bloss Konzessionen sind, sondern in Wahrheit Ressourcen, die es – auch im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit – verstärkt zu nutzen gilt. Das Programm der IG Metall ist ein konstruktiver Vorschlag zur *gemeinsamen* Nutzung des Potentials der Neuen Technologien für Arbeit und Kapital zugleich.

Die Sozialdemokratie muss gemeinsam mit der Gewerkschaft weiter daran arbeiten, *durch technische Neuerungen soziale Utopien möglich zu machen*, anders gesagt: der Technik neue «utopische Antriebe» *abzupressen*.

(Wird in der Oktober-Nummer fortgesetzt).

#### Anmerkungen

1 So z.B. Dieter Otten, Ingomar Hauchler in Neue Gesellschaft 12/84.

2 Horst Kern/Michael Schumann. Ende der Arbeitsteilung? 1984 - Gute Zusammenfassungen der Ergebnisse sind: «Neue Produktionskonzepte haben Chancen», in: SOFI, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (Hrsg.), Mitteilungen Nr. 9/1984 und: diess., «Ende der Arbeitsteilung? - Eine Herausforderung für die Gewerkschaften», Gewerkschaftliche Monatshefte 1/85. - Das Zitat hieraus, Seite 31.

3 Karin Benz-Overhage, «Die Fabrik der Zukunft. Wie werden wir morgen arbeiten?», in: Blätter für deutsche und internationale Politik 10/84.

4 Kern/Schumann. SOFI, a.a.O., Seite 8.

5 Siehe hierzu u.a. Rudolf Hickel, «Technologische Arbeitslosigkeit - Keine Frage der Technik», in: «Blätter für deutsche und internationale Politik 10/84.

6 Ernst Breit, «Fortschritt - gegen, ohne oder durch die Gewerkschaften?», in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/85.

7 IG Metall, Aktionsprogramm: Arbeit und Technik «Der Mensch muss bleiben!», November 1984, Seite 9.

8 Franz Steinkühler, «Sozial verträgliche Technik gefordert», in: Süddeutsche Zeitung vom 28.12.84.

## Neue Technologien und die Mitbestimmung am Beispiel von Österreich

# Humanisierung der Arbeit

Von Alfred Dallinger, Bundesminister, Wien

*Die Zukunft der Arbeit kann es nicht sein, dass die einen Arbeit haben und die anderen nicht. Die Zukunft kann es aber auch nicht sein, dass die, die Arbeit haben, diese als Zwangsarbeit ansehen müssen.*

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass die Frage nach der Mitbestimmung, nach der Demokratisierung der Wirtschaft als einem Teil der gesellschaftlichen Weiterentwicklung, seit Beginn der Arbeiterbewegung Generalthema und permanente Zielsetzung war. Sie ist es nach wie vor. Geändert haben sich die Rahmenbedingungen und das Umfeld gewerkschaftlichen Handelns.

Mehr als ein Jahrhundert ist her, seit in Österreich die ersten Ansätze einer betrieblichen Mitbestimmung in die Realität umgesetzt werden konnten.

Ich erinnere an die 1883 in der Gewerbeordnung verankerten Gehilfenversammlungen und Gehilfenausschüsse und die Lokalarbeiterausschüsse im Bereich des Bergbaus. Die Mitbestimmung bezog sich auf Mitwirkung bei der Verwaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen,

bei der Überwachung der Befolgung von Dienstordnungen und von Sicherheits- und Schutzbestimmungen. Eine erste programmatische Verankerung der Mitbestimmung - bezogen auf den Arbeitsschutz - ist im Hainfelder Programm der Sozialdemokratie zu finden.

Am Beginn der Ersten Republik gewannen im Zuge der Sozialisierungskonzeption die Überlegungen, Betriebsräte als gesetzlich zu realisierendes und praktisch tätiges Organ zu installieren, an Bedeutung.

Die Installation von Betriebsräten stellt einen deutlichen Schritt vorwärts auf dem Weg zur betrieblichen Demokratie dar. Und so findet sich die erste, 1919 gesetzmässig verankerte, betriebliche Vertretungsinstanz der arbeitenden Menschen im Spannungsfeld zwischen Ordnungsmacht und Gegenmacht zu unternehmerischen Zielvorstellungen. In einem Kommentar der «Arbeiter-Zeitung» - der Otto Bauer zugeschrieben wird - heisst es geradezu visionär:

«Seinem Inhalt nach kann das Gesetz über die Betriebsräte zu einem bedeutsamen Schritt auf dem Weg zum Sozialismus wer-

den. Doch was es wirklich werden wird, darüber werden die Energie und der Geist entscheiden, mit dem sich die Arbeiterschaft der neuen Rechte bemächtigen wird.»

65 Jahre danach stehen diese Energie, der Geist und die Aufgabe der Arbeiterbewegung noch immer zur Diskussion und sie stellen angesichts der aktuellen Diskussion zum Arbeitsverfassungsgesetz eine neue Chance und Bewährungsprobe dar.

### Gewerkschaften und technischer Fortschritt

Am Beginn der Zweiten Republik entstand in unserem Land - anders als in der übrigen Welt - eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die durch die gemeinsamen Erfahrungen als Verfolgte im Faschismus und durch den gemeinsamen Willen zum Aufbau eines eigenständigen Landes, dessen Lebensfähigkeit von vielen angezweifelt wurde, geprägt war.

Die Sozialpartnerschaft, die eigentlich eine Wirtschaftspartnerschaft darstellen sollte, wollte ursprünglich die hohe Nach-