**Zeitschrift:** Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

**Herausgeber:** Widerspruch

**Band:** 6 (1986)

**Heft:** 11

**Artikel:** Ende der Arbeitsteilung und arbeitspolitischer Paradigmenwechsel? : Überlegungen zu einer offensiven gewerkschaftlichen Technologiepolitik

**Autor:** Schäppi, Hans / Schöni, Walter / Tanner, Jakob

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-651574

**Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

**Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

**Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

**Download PDF:** 14.07.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch**

Hans Schäppi / Walter Schöni / Jakob Tanner

# Ende der Arbeitsteilung und arbeitspolitischer Paradigmenwechsel?

## Überlegungen zu einer offensiven gewerkschaftlichen Technologiepolitik

Nachdem Industrialisierung und Wirtschaftswachstum nahezu 200 Jahre mit fortschreitender Arbeitsteilung parallel liefen, gibt es jetzt, inmitten einer seit 10 Jahren andauernden strukturellen Weltwirtschaftskrise, etwas Neues im Westen: die "neuen Produktionskonzepte", welche über eine Reprofessionalisierung der Industriearbeit das Ende dieses säkularen Trends besiegeln sollen. Dies ist die zentrale These der Untersuchung "Das Ende der Arbeitsteilung?" der beiden Industriesoziologen Horst Kern und Michael Schumann (1). Die beiden Autoren setzten damit eine Arbeit fort, die sie vor 20 Jahren begannen. 1970 erschien das vielbeachtete, diskussionsanregende Buch "Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein" (2). Im Lichte der neuen Untersuchung entpuppt sich dieses als korrekturbedürftige Zwischenbilanz (3). Denn inzwischen haben sich neue, zukunftsweisende Trends abzuzeichnen begonnen. Für Kern/Schumann läuft die Arbeitswelt auf eine historische Weichenstellung zu. Die neuen Technologien beinhalten eine "Option": sie bergen ein Potential an Gefahren *und* ein vielversprechendes Angebot an Handlungschancen in sich. Das sich öffnende Spektrum möglicher Entwicklungen verlangt eine Wahl. "Ende der Arbeitsteilung?" ist ein vehementes Plädoyer für "Politik", insbesondere für eine offensive Technologiepolitik der Gewerkschaften. Für Kern/Schumann ist gesellschaftlicher Fortschritt nach wie vor (und mehr denn je) an wissenschaftlich-technische Innovation gekoppelt (4). In diesem Punkt setzen sie sich klar von einem zivilisationskritischen und technologiefeindlichen Zeitgeist ab. Mit dieser Parteinahme für die "Produktivkraft-Tradition" der Arbeiterbewegung verbunden ist die klare Absage an deterministische Einstellungen: "automatisch", "naturwüchsig" lässt sich "Fortschritt" nie erzielen. Er ist immer das Resultat einer bewussten Ausnützung von Gestaltungsspielräumen.

In unserem Beitrag wollen wir zuerst die Thesen Kern/Schumanns zusammenfassend wiedergeben (Teil I). An eine methodische Kritik der Untersuchung (Teil II) schliesst sich eine Diskussion der Thesen der Studie aus der Optik der schweizerischen Volkswirtschaft und am Beispiel der Chemie an (Teil III). Zum Schluss werden nach einigen kritischen theoretischen Überlegungen die Schlussfolgerungen für die Gewerkschaftspolitik (Teil IV) aus unserer Sicht präzisiert (Teil V).

### I: Das Ende der Arbeitsteilung – von der Polarisierungs- zur Segmentierungsthese

Im Laufe der siebziger Jahre haben sich die technischen und ökonomischen Bedingungen betrieblicher Rationalisierung grundlegend gewandelt: Einerseits ist die Mikroelektronik so weit perfektioniert worden, dass sie in jedem Abschnitt des betrieblichen Arbeitsprozesses – in der Planung, Kon-

struktion, Fertigung und Verwaltung – flexibel eingesetzt und den rasch wechselnden Marktbedingungen laufend angepasst werden kann. Durch die Erschliessung dieses beträchtlichen Potentials an Produktivitätssteigerungen wird das Problem der Massenarbeitslosigkeit verschärft. Andererseits wird die breite Anwendung dieser neuen Technologien infolge der anhaltenden strukturellen Wirtschaftskrise gebremst, wodurch sich die Wettbewerbsposition von Unternehmungen und ganzen Branchen verschlechtert – was ebenfalls zur Vernichtung von Arbeitsplätzen führt.

**Neue Produktionskonzepte . . .**

In dieser Situation konstatieren die Autoren in den untersuchten industriellen Kernsektoren (Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau und Grosschemie) einen zwar erst in den Anfängen steckenden, in seiner Langzeitwirkung jedoch tiefgreifenden Wandel in Richtung von *"neuen Produktionskonzepten" (NPK)*. "Man trifft heute in wichtigen Bereichen der Industrie eine markt- und produktionsökonomische Konstellation, die keine Rationalisierung nach tayloristischem Muster mehr trägt" (S. 323) (5). Deshalb werden jetzt Produktivitätssteigerungen und Arbeitsteilung entkoppelt, der Trend zur Steigerung der Heteronomie in der Arbeitswelt und die tayloristischen Methoden der Arbeitszerlegung weichen der Integration von Arbeitsfunktionen und der positiven Motivierung der Arbeitskräfte. Die an NPK orientierte "gegenwärtige Entwicklungsphase der Neoindustrialisierung" (S. 24) basiert auf einem "arbeitspolitischen Paradigmenwechsel" und macht "eine an die Substanz gehende Neufassung des Begriffs kapitalistischer Rationalisierung" erforderlich: Menschliche Arbeit wird nicht mehr als Störfaktor, sondern als eigenständiges Produktivitätspotential begriffen und entsprechend gepflegt. Die automatisierten, auf flexible Spezialisierung ausgerichteten Produktionsanlagen machen verantwortungsbewusste, diagnosefähige und verhaltenssouveräne Lohnabhängige erforderlich. Der ganzheitliche Zugriff auf die Arbeitskraft, den die NPK anvisieren, lässt sich jedoch nur mit kooperativen Belegschaften verwirklichen. Die Ansatzpunkte für konsensual-kooperative Konfliktregelungsmuster sind vorhanden, denn die NPK-Arbeitsgruppen finden konzessionswillige Ansprechpartner innerhalb eines in "Linienauseinandersetzungen" um die Investitionspolitik und Unternehmensführung verwickelten und deshalb in eine moderne und eine traditionelle Fraktion zerfallenden Managements. Grössere Entscheidungsspielräume und Entlassungsschutz sind Forderungen, welche die "Rationalisierungsgewinner" unter den Arbeitern und Arbeiterinnen durchaus durchzusetzen imstande sind.

**. . . und soziale Segmentierung**

Das prognostizierte "Ende der Arbeitsteilung" im Innern der modernen Schlüsselsektoren des Industriesystems fällt allerdings zusammen mit deren Abschottung gegen aussen. Resultat ist eine Tendenz zur *sozioökonomischen Segmentierung*, die – ohne gezielte modernisierungspolitische Korrektive – in

einer "neugespaltenen Gesellschaft" (S. 322) enden könnte. Denn in dem Masse, in welchem die in den Kernsektoren verbliebenen (Rest-)Belegschaften über betriebsinterne Rekrutierung und Ausbildung in die Modernisierung des Produktionsprozesses eingebunden werden, verschärfen sich auch die Demarkationslinien zwischen den Industriesektoren, zwischen "Rationalisierungsgewinnern" und "Rationalisierungsverlierern", generell zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Wer heute nicht – oder nicht mehr – in den innovationsfähigen, florierenden Bereichen der Wirtschaft beschäftigt ist, hat von den "neuen Produktionskonzepten" nichts Gutes zu erwarten.

Damit stellt sich die *Aufgabe einer umfassenden Politisierung der Rationalisierungsstrategien, einer sozialen Steuerung des Innovationsprozesses und der Sozialisierung von Anpassungslasten*. Denn wenn die "Neoindustrialisierung" nur in einzelnen Branchen sich durchsetzt, verschärft sie die gesellschaftlichen Disparitäten. Segmentierung als moderne Variante der Polarisierung resultiert aus einer "unkanalisierten Entfaltung einzelwirtschaftlicher Kalküle" (S. 322) gerade bei der Innovation der NPK. Es sind "eben diese Borniertheiten, von denen die NPK mit politischen Mitteln befreit werden müssen, um wirklich Modernisierung zu sein." (S. 324). Bisher standen die Arbeitszeitverkürzungspolitik und Konzepte zur sozialen Abfederung unvermeidlicher Modernisierungshärten zu stark im Zentrum gewerkschaftlicher Bestrebungen. Kern/Schumann sehen neu in der offensiven Gestaltung der Arbeitswelt das Kernstück einer gewerkschaftlichen Modernisierungspolitik. Dieser obliegt die doppelte Zielsetzung, einerseits eine mehr Freiräume gewährende, breite Durchsetzung der NPK zu beschleunigen und andererseits die in eine "Zwei-Drittel-Gesellschaft" einmündende Marginalisierung der "Rationalisierungsverlierer" zu verhindern.

## II. "Offene Empirie" als Forschungsmaxime der "verstehenden Soziologie" – Methodische Anmerkungen

Nach Ansicht der Autoren gilt es, nicht bei der Analyse von betriebsstrukturellen und technischen Gegebenheiten stehen zu bleiben, sondern die "Dynamik der betrieblichen Rationalisierung" von "innen" her, aus der Perspektive der beteiligten Akteure und aus der inneren Logik des betrieblichen Sozialsystems zu erschliessen. Deshalb haben die Autoren den Erfahrungsansatz der "verstehenden Soziologie" gewählt; im Bestreben, sämtliche Möglichkeiten der Erfahrung auszuschöpfen, verbietet dieser Ansatz den Gebrauch von standardisierten Erhebungsinstrumenten und starren konzeptuellen Rastern. Folgerichtig haben die Autoren interpretative und quantitative Erhebungsverfahren stets kombiniert verwendet. Zudem haben sie das Forschungsziel der Studie darauf ausgerichtet, über die Rekonstruktion bereits abgeschlossener Rationalisierungsverläufe hinaus auch die Bandbreite zukünftiger Entwicklungen zu ermessen. Das Instrument der "Bandbreitenbestimmung" ermittelt Eckwerte, die durch die ökonomisch-technischen Verwertungsbedingungen und die verschiedenen Managementprioritäten gesetzt sind; innerhalb dieses Rahmens werden Gestaltungsspielräume für die übrigen betrieblichen Akteure (Belegschaftsgruppen, Betriebsräte) sichtbar.

Diese methodischen Vorentscheidungen dokumentieren den Willen zu einer "unvoreingenommenen" Situations- und Trendanalyse. Indessen bringen sie gleichzeitig gravierende Einschränkungen mit sich, die in den manchmal etwas saloppen Verallgemeinerungen der Studie nicht zum Ausdruck kommen. Und umgekehrt scheinen bei der Einschätzung möglicher Entwicklungsmuster und konkreter Konfliktlagen auch konzeptuelle "Vorentscheidungen" im Spiel zu sein, die nirgends deklariert sind. Dies soll im folgenden kurz belegt werden.

**Situationsanalyse und Trendbestimmung: arbeitspolitischer Paradigmenwechsel?**

In detailreichen Schilderungen vermitteln die Autoren Einblicke in die betriebliche Realität, in den Stand der technischen Ausrüstungen und in die Arbeitsbeziehungen. Es werden Rationalisierungssprünge rekonstruiert, künftige Einsatzmöglichkeiten der Automationstechnologie ermittelt und die Konsequenzen für Arbeitsplätze und Arbeitsfunktionen abgeschätzt. Oft fehlt aber die Systematik, so dass teilweise nicht klar wird, auf welche Fakten sich eine Argumentation letztlich abstützt.

So werden im Kapitel über die chemische Industrie vier Betriebe, die zugleich vier verschiedene Automationsniveaus verkörpern, einander gegenübergestellt; aus dem Quervergleich wird sodann auf langfristige Entwicklungslinien des Automationsprozesses geschlossen, so z.B. auf eine Personalumschichtung vom Produktions- auf den Instandhaltungsbereich. Dieser Schluss ist nicht nur aus methodischer Sicht problematisch; er soll auch die Reprofessionalisierungsthese untermauern, wobei anzumerken wäre, dass nur eine Teilgruppe des Instandhaltungspersonals, die Gruppe der Mess- und Regelmechaniker, in der Grosschemie überhaupt den "Rationalisierungsgewinnern" zugerechnet werden kann. Auch das Fazit, wonach im Instandhaltungsbereich generell die hierarchischen und beruflichen Differenzierungen überwunden würden, ist nicht einsichtig, nachdem einige Zeilen vorher die vorgeschaltete Position der Automationstechniker und -Ingenieure beschrieben wird (S. 269). Zudem werden die von den Autoren jeweils bilanzierten Erwartungsmuster und "Verhaltenpotentiale" der automationsbetroffenen Belegschaften nie quantitativ belegt.

Unklar bleibt aber auch der Stellenwert der "neuen Produktionskonzepte". Handelt es sich um einen ganzheitlich praktizierten "Typ der industriellen Modernisierung" (S. 315), oder ist es eine Formel für die Interpretation von an sich plausiblen Einzelbefunden? Die Autoren scheinen eher der ersten Variante zuzuneigen, gehen sie doch davon aus, dass die NPK "ein Stück Wirklichkeit" sind und sich zwangsläufig in den Kernsektoren des Industriesystems durchsetzen werden. Derart weitreichende, die Zukunft der gesamten Industrieproduktion betreffende Aussagen werden von der empirischen Substanz der Studie nicht voll gestützt, sie beinhalten auch konzeptuelle Vorentscheidungen über den Charakter kapitalistischer Rationalisierung. Zwar betonen die Autoren immer wieder, die NPK stellten "nur eine moderne Variante betrieblicher Rationalisierung dar ( . . . ), die sich ganz und gar innerhalb

der Margen privater Kapitalverwertung bewegt." (S. 300). Die damit verbundene Feststellung, wonach der "Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit" (S. 37) durch alle Veränderungen der Rationalisierungskonzepte hindurch andauert, bleibt jedoch für die Argumentation merkwürdigerweise ohne Konsequenzen; und dies wiederum erklärt den optimistischen Grundtenor, der immer dann anklingt, wenn die Autoren den "arbeitspolitischen Paradigmenwechsel" (24) thematisieren. Diese Konsequenzlosigkeit hat ihren Grund wohl darin, dass die Autoren den Bewegungsgesetzen der kapitalistischen Produktionsweise eine bloss abstrakte Gültigkeit zubilligen, während sie ihre eigenen Konzepte für unmittelbar und ausschliesslich erfahrungsbegründet halten – und auf eine theoretische Vermittlung weitgehend verzichten. Daraus erwächst die Gefahr, dass sich solche Konzepte zu Realitätsmodellen verselbständigen, die ihrerseits zu politischen Fehlschlüssen Anlass geben können. So scheint es sich mit den "neuen Produktionskonzepten" zu verhalten: Aus dem konzeptuellen Raster, das die empirischen Einzelbefunde begrifflich zu fassen erlaubt, entsteht unversehens ein Modell der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, das die konstatierten Veränderungen in der Rationalisierung und in den Qualifikationsanforderungen mit neuen Bedeutungen ausstattet, so dass die Möglichkeit einer Überbrückung des Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit doch noch in Reichweite zu rücken scheint. Diese Interpretation riskiert allerdings, eine Veränderung in der Strategie vorschnell für eine Veränderung des Charakters kapitalistischer Rationalisierung zu nehmen.

**Analyse von Kräfteverhältnissen in der betrieblichen Modernisierung**

Es gehört zu den unbestreitbaren Verdiensten der Studie, dass sie den Prozess der Automation im betrieblichen Kräftefeld verortet. So werden die "Verhaltenspotentiale" der automationsbetroffenen Belegschaften, die Position von Betriebsräten und die unterschiedlichen Prioritäten der verschiedenen Managementfraktionen dargelegt.

Dennoch bleibt die Darstellung der Kräfteverhältnisse merkwürdig konturlos: Konflikte werden nur in ihrer alltäglichen Erscheinungsform, d.h. in weitgehend "wattierter", durch beiderseitige Einsicht oder Resignation gedämpfter Form präsentiert. Die Analyse konzentriert sich auf die integrativen Mechanismen des "Konsensmanagement", während von den ausgrenzenden Strategien einer Modernisierung "von oben" weniger die Rede ist (Fälle, in denen konfliktbereite Betriebsräte neutralisiert worden sind, werden beiläufig erwähnt, so S. 127).

Das Management tritt in der Studie so auf, wie es sich eben dem "verstehenden" Soziologen darbietet: als mehr oder minder aufgeklärt agierende Vollzugsinstanz einer versachlichten "Logik der Kapitalverwertung". Umso ausführlicher wird das "Verhaltenspotential" der verschiedenen Beschäftigtenkategorien bilanziert. Bereits in der Formulierung äussert sich eine weitere konzeptuelle Vorentscheidung, diesmal zum Charakter der betrieblichen Konfliktlage: Ein "empirisch-unideologisches Produktionskonzept", das u.a.

die Professionalität stabilisiere, könne der Arbeitnehmerseite durchaus "chancenreich" präsentiert werden; ein "Interessenausgleich" sei unter diesen Umständen machbar (S. 233). Der Text appelliert geradezu an die Unternehmensleitungen, bei der Modernisierung doch auf gewisse minimale, affektiv bedeutsame Requisiten (wie z.B. die Berufsidentität der traditionellen Anlagenfahrer) Rücksicht zu nehmen.

Auf dem Hintergrund dieser unterstellten betrieblichen Interessenkonvergenz sehen Kern/Schumann Ansatzpunkte für einen Modernisierungspakt zwischen Belegschaften und einem Teil des Managements, auf dessen Basis der Betrieb nicht nur überleben, sondern zugleich zur Durchsetzung neuer arbeits- und technologie-politischer Leitbilder in den übrigen Industriesektoren beitragen kann.

## III. Neue Produktionskonzepte und soziale Segmentierung in der Schweiz

Die vorgebrachte methodische Kritik zielt auf die allzu optimistisch-konsensual imprägnierte Interpretation aktueller Entwicklungen im Technologiebereich durch Kern/Schumann ab. Der empirisch gehaltvollen präzisen und umsichtigen Beschreibung der innerbetrieblichen Veränderungen und des gesamtgesellschaftlichen Strukturwandels ist demgegenüber weitgehend zuzustimmen. Das in der Basler Chemischen Industrie gewonnene Bild deckt sich gut mit der Darstellung, die Kern/Schumann für diesen von ihnen exemplarisch untersuchten Bereich geben. Durch den Übergang zur computergestützten, vollautomatisierten Produktion werden Teilprozesse vereinigt, wodurch vor allem Hilfsarbeiten wegfallen (wie etwa Zwischenlagerung, Transportarbeiten, Umfüllung). Für diese Arbeiten war bisher eine ganze Reihe von Funktionen mit niedrigem Qualifikationsgrad notwendig. Die übrigbleibenden, anspruchsvolleren Verrichtungen werden zusammengefasst: Es ist nicht mehr eine Einzelperson für einen Kessel resp. eine Maschine zuständig, sondern die Arbeit und die Verantwortung für das Funktionieren einer ganzen Produktionsanlage werden auf ein Team verteilt. Damit geht der Bedarf an Hilfskräften deutlich zurück, während derjenige an Chemikanten – den eigentlichen Chemiefacharbeitern – ansteigt. Die Chemikanten sind die Spezialisten für die Steuerung und Kontrolle der Anlagen. Diese Aufgaben können aber durchaus auch von angelernten, langjährigen Chemiearbeitern übernommen werden, die damit eine Aufwertung ihres Status erfahren. In der Chemie kann also die Automatisierung in der Produktion, aber durchaus auch im Labor die technische Voraussetzung für eine verstärkte Arbeitsintegration darstellen. Denn in einem automatisierten Betrieb stehen in zunehmendem Masse die Effektivität und die Qualität des gesamten Produktionsablaufes im Vordergrund und nicht mehr die Produktivität einzelner Teilprozesse oder Teilfunktionen. Es steigen so nicht nur die Anforderungen bezüglich Wissen und Produktionskenntnissen, sondern auch die bezüglich anderer Fähigkeiten wie Zusammenarbeit, Selbständigkeit, Verantwortung für die Sicherheit und die Qualität der Produktion. In einzelnen Chemiefirmen wird deshalb auch mit Hilfe von Arbeits- oder Qualitätszirkeln die Aneignung neuer Kompetenzen gefördert. Parallel zur arbeitsorganisatorischen und

technischen Rationalisierung soll auch die "innere" Produktivität der Belegschaften entwickelt werden. Die Anhebung der durchschnittlichen Qualifikation im Produktionsbereich der chemischen Industrie ist so zum Teil auf eine effektive Steigerung der Kompetenzen einzelner Beschäftigter zurückzuführen; zum anderen Teil ist sie aber ein bloss rechnerisches, durch das Wegfallen unqualifizierter Tätigkeiten verursachtes Resultat.

Der Befund steigender Arbeitsqualität in durch mikroelektronische Neuerungen geprägten Arbeitsplätzen wurde auch durch eine nationalfondsfinanzierte Studie von H. Browa empirisch erhärtet: Auch hier wird weniger eine Auseinanderentwicklung in unterforderte Hilfskräfte und hochdotierte Spezialisten als eine generelle Anhebung des Qualifikationsniveaus auf der gesamten betrieblichen Hierarchie sowie eine verstärkte Nachfrage nach mittleren bis hohen Qualifikationen festgestellt (6). Ebenso ist eine Sensibilisierung der Betriebskader für die neue Problematik offensichtlich (7).

## Die Konsequenz: Personalabbau und Segmentierung des Arbeitsmarktes

Die beschriebenen Tendenzen in der Chemie haben einen doppelten Effekt auf die Beschäftigung. Die Automatisierung führt meistens zu einem Personalabbau, der aber nicht überschätzt werden darf. Diese Personaleinsparung wird indirekt natürlich verstärkt durch den Abbau struktureller Überkapazitäten, die dann auftreten, wenn die grossen rationalisierungsbedingten Produktivitätssteigerungen zusammenfallen mit stagnierenden oder nur noch beschränkt wachsenden Märkten.

Auffallend ist, dass etwa der Basler Arbeitsmarkt so stark segmentiert ist. Der Anteil der Ungelernten an den Arbeitslosen ist hoch und deren Chance, einen gut bezahlten, sicheren Arbeitsplatz zu finden, gering. Die Unternehmer hingegen klagen über einen Mangel an qualifiziertem Personal. In den seltensten Fällen melden sie offene Stellen ans Arbeitsamt und noch seltener sind sie bereit, Arbeitslose einzustellen. Die Personalrekrutierung erfolgt über andere Kanäle, vor allem über innerbetriebliche Aufwärtsmobilität und die Beschäftigung von qualifizierten Grenzgängern, wodurch genau die von Kern/Schumann benannten Segmentierungslinien akzentuiert werden.

## Das "unsichtbare" Segment der Wegrationalierten: exportiert und ausgesteuert

Mit der Segmentierungsthese lässt sich auch der durch niedrige offizielle Arbeitslosenzahlen glänzende "Sonderfall Schweiz" auf dem Arbeitsmarkt erklären. M.G. Schmidt stellt in einer Studie fest, die schweizerische Beschäftigungspolitik unterscheide sich "markant" von jener anderer westlicher Industrieländer, die Schweiz habe einen "eigenständigen Weg zur Vollbeschäftigung gefunden" (8).

Bei uns werden durch die technologische Entwicklung vor allem die Ungelernten bedroht und damit in einem überdurchschnittlichen Mass ausländische Kolleginnen und Kollegen und auch Schweizer Frauen. Es sind natürlich gerade diese Gruppen, welche – entweder exportiert oder in die

verdeckte Arbeitslosigkeit abgeschoben – den offiziellen schweizerischen Arbeitsmarkt entlasten. Kern/Schumanns "Rationalisierungsverlierer" verschwinden bei uns vom offiziellen Arbeitsmarkt. "Diese Spaltung der Gesellschaft (in die privilegierte einheimische Stammarbeiterschaft und einen heterogenen, vor allem von AusländerInnen dominierten Rest) kann sich auf einen ausserordentlich breiten Konsens unter den Schweizern berufen, der klassenstrukturelle, religiöse, sprachliche und Stadt-Land-Gegensätze entspringende Konfliktlinien überbrückt" (9). Der nach einer Abwälzung der beschäftigungspolitischen Krisenlasten auf das nichtprivilegierte Arbeitsmarktsegment verbleibende Rest an offiziellen Arbeitslosen wiederum wird verkleinert, indem die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuerten Personen (im Moment ca. 10'000) nicht mehr in der Statistik erscheinen.

**Für die einen die Requalifizierung – für die andern das "Beschäftigungswunder"?**

Eine zu starke Konzentration auf die von Kern/Schumann ausgemachten Qualifizierungstendenzen könnte allerdings einer allzu optimistischen Sichtweise zum Durchbruch verhelfen. Die seit den beginnenden siebziger Jahren diskutierte Polarisierungsthese hatte die Gewerkschaften für die Problematik der neuen Technologien sensibilisiert und mitgeholfen, einen überfälligen naiven Fortschritts- und Technikglauben in Frage zu stellen. Mit dem Trend zur Segmentierung werden nun aber negative Technikfolgewirkungen tendenziell aus den modernen Kernsektoren des Industriesystems ausgelagert; innerhalb der hier angesiedelten Unternehmen könnte sich damit eine neue Fixierung auf "technische Lösungen" für gesellschaftliche Probleme ergeben, welche zwangsläufig mit einer verzerrten Wahrnehmung der gesamtwirtschaftlichen Realitäten verbunden wäre. Denn den Arbeitsplatzverbesserungen in rentablen, innovationsfreudigen Sektoren stehen massive Dequalifikationsprozesse in anderen gegenüber.

Beim amerikanischen "Beschäftigungswunder" der letzten Jahre handelt es sich vorzugsweise um die Vermehrung von unqualifizierten, schlechtbezahlten Arbeitsplätzen in Dienstleistungssektoren, wo der Einfluss der Gewerkschaften minim ist. Unterstützt durch eine staatliche "Deregulierungspolitik" werden hier kollektiv ausgehandelte, tarif- und gesamtarbeitsvertraglich gesicherte Normen unterlaufen oder umgangen. Eine solche antigewerkschaftliche Arbeitsmarktpolitik führt zurück ins 19. Jahrhundert, wo die Löhne "nach unten flexibel" waren und sich die harte Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten in einem regelrechten Sozialdumping niederschlägt: Jede(r) macht es noch etwas billiger als die anderen. In solchen Sektoren mag dann aufgrund des Überschusses an billiger Arbeitskraft der Rationalisierungsdruck nicht so gross sein; aus gewerkschaftlicher Sicht ist das natürlich überhaupt kein Argument. Im modernen, rentablen Sektor der Wirtschaft gibt es auch computergestützte, teilautomatisierte Arbeitsplätze, die – in Form von Schicht- und Akkordarbeit oder unterbezahlter, flexibel einsetzbarer Heimarbeit – eine Verschlechterung der Beschäftigungssituation mit sich bringen. Eine solche Durchlöcherung des in langanhaltenden Kämpfen zwischen Unterneh-

mern und Gewerkschaften verbesserten und heute vertraglich abgesicherten "Normalarbeitstages" führt in eine diametral andere als die mit den NPK eingeschlagene Richtung.

Es ist schwierig, diese widersprüchlichen Tendenzen in ihrer Bedeutung und in ihrem Entwicklungspotential zu gewichten. (10) Momentan dürfte in der Schweiz bei der Einführung neuer Rationalisierungstechnolgien eine eher abwartende Haltung dominieren. Insgesamt sind Schweizer Unternehmensführungen an Rationalisierungsinvestitionen interessiert; bei neuen Schlüsseltechnologien üben sie demgegenüber eher Zurückhaltung. Trotz dieser Anstrengungen liegt allerdings die Steigerung der Arbeitsproduktivität seit Mitte der siebziger Jahre deutlich hinter den Werten, wie sie in den beiden vorausgegangenen Dekaden erzielt wurden. Ein Breitendurchbruch der von Kern/Schumann festgestellten Tendenzen ist noch nicht erfolgt und vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass sie zwar auch hierzulande zukunftträchtige industrielle Entwicklungspfade darstellen können, dass ihre gegenwärtige Ausbreitung aber nicht überschätzt werden darf.

**Von der innerbetrieblichen zur internationalen Polarisierung**

Nahezu vollständig vernachlässigt wird in der Darstellung der NPK die neue internationale Arbeitsteilung, die fortschreitende Tendenz zu einer Internationalisierung der Mehrwertproduktion, an welcher die Schweiz sowohl mit ihrem "heimlichen Imperium" (Direktinvestitionen/neue Investitionsformen im Ausland) wie auch als Finanzplatz (Kapitaldrehscheibe, internationale Reservewährung) stark partizipiert. Sie weist denn auch im internationalen Vergleich eine einmalige wirtschaftliche Auslandorientierung auf, die sich in den siebziger Jahren nochmals verstärkt hat. In diesem Jahrzehnt hat die industrielle Beschäftigung im Inland um 240'000 (auf 1,2 Millionen) abgenommen, währenddem sie im Ausland um 140'000 (auf gegen eine halbe Million) stieg. Dies ist auf eine rasche, um nicht zu sagen hektische schweizerische Investitionstätigkeit sowohl in anderen Industrieländern wie auch in der Dritten Welt zurückzuführen, wobei hier die 15 umsatzstärksten Schweizer Multis bei weitem den Löwenanteil auf sich vereinigen.

Über den quantitativen Aspekt dieser Produktionsauslagerungen gibt es einiges an gesicherter Information (11); die qualitativen Dimensionen liegen demgegenüber weitgehend im dunkeln. F. Fröbel/J. Heinrichs/O. Kreye stellen in ihrer neuen Untersuchung "Umbruch in der Weltwirtschaft" (1986) konzertierte Anstrengungen um einen "forcierten Nettoressourcentransfer aus der Dritten in die Erste Welt" fest und schreiben: "Anfangs der achtziger Jahre vereinen sich Thatcherismus und Reaganomics in dem Bestreben, ein neues Akkumulationsmodell zu installieren, das die Reproduktion der Arbeitskräfte wieder stärker aus dem fordistischen Lohnarbeit-Kapital-Verhältnis (d.h. einem sozialpartnerschaftlichen und auf produktivitätsorientierten Reallohnsteigerungen beruhenden Modell) herausverlagert und ganz allgemein auf verstärkte gesellschaftliche Polarisierung in den einzelnen Ländern sowie auf verstärkte Polarisierung zwischen Erster und Dritter Welt und auf erneute Konfrontation mit dem Osten setzt" (12). Somit wäre eine

kollektive Höherqualifikation gerade in den rentablen Grossunternehmungen auch deren Internationalisierungsstrategie geschuldet: durch die Auslagerung des "tayloristischen" Segments serieller Massenproduktion mit repetitiven, die Sinne verkümmernden Verrichtungen in die Dritte Welt kann eine innerbetriebliche Polarisierung, wie sie zu Beginn der siebziger Jahre noch prognostiziert wurde, auf ein globales Niveau übertragen werden, wodurch sich diese Tendenz dem Zugriff von Analysen entzieht, die auf einzelne Industrieländer beschränkt bleiben.

## IV. Ende der Taylorisierung gleich Ende der Herrschaft über die lebendige Arbeit?

Die "neuen Produktionskonzepte" suggerieren die Idee, die Ära kapitalistischer Herrschaft über die lebendige Arbeit sei abgelaufen und weiche zunehmend neuen Formen freiwilliger Kooperation. Mit dieser Idee verknüpft ist die Annahme, der gegenwärtige Übergang zu einer 'posttayloristischen Neoindustrialisierung' eröffne auch eine Epoche mit einer fundamental veränderten gewerkschaftspolitischen Konstellation. Markiert das Ende der tayloristischen Arbeitsteilung und das Auftauchen der "neuen Produktionskonzepte" oder, in der Terminologie von Ch. Sabel: der Übergang vom "Modell der Massenproduktion" zu einem "System der flexiblen Spezialisierung" (13) das historische Ende einer Verwertungs- und Profitlogik, die durch die 3 Stichworte 'Produktion relativen Mehrwerts', 'reelle Subsumtion der Arbeit unter das Kapital' und 'Ökonomisierung des Fixkapital' charakterisiert werden kann?

Kapitalistische Produktion ist Produktion von relativem Mehrwert; sie ist darauf ausgerichtet, durch Kapitalinvestition die Arbeitsproduktivität zu steigern (14). Dieses Basistheorem der marxistischen Akkumulationstheorie hat an Aussagekraft nichts verloren. In den Anfängen des Industrialisierungsprozesses dominierten noch Strategien absoluter Mehrwertsteigerung. Diese entfalteten sich in einem frühen Durchgangsstadium der kapitalistischen Produktionsweise; sie basierten auf der extensiven Ausbeutung im Überfluss vorhandener, unqualifizierter Arbeitskraft und konnten sich mit einer "formellen Subsumtion", mit Formen einer "einfachen Kontrolle" (R. Edwards (15)) begnügen. Im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts wurde die Steigerung der Arbeitsproduktivität die eigentliche strategische Variable der Kapitalakkumulation; es begann sich jenes – später mit dem Namen F.W. Taylors verbundene – Modell einer auf Funktionszerstückelung, Arbeitszergliederung, Dequalifizierung und Entmündigung beruhenden seriellen Massengüterproduktion herauszubilden. Dieses lieferte im Nachkriegsboom ab 1945 die sozioökonomische Basis für ein "keynesianisches Gesellschaftsmodell" (16) (Konsumismus/Dreieckskompromiss: Staat-Unternehmer-Gewerkschaften/ Globalsteuerung der Nachfrage). Mit der sich durchsetzenden Produktion "relativen Mehrwerts" verbunden waren einerseits die langfristige Zunahme der organischen Zusammensetzung des Kapitals (und der damit zusammenhängende, krisenschaffende "tendenzielle Fall der Profitrate") und andererseits die fortschreitende "reelle Subsumtion" der Arbeit unter das Kapital.

Die Unterwerfung der mehrwertproduzierenden Arbeitskraft unter das Diktat maschinell-technischer Abläufe und arbeitsorganisatorischer Anforderungen wurde dabei durch einen neuen "strukturellen" Typus der innerbetrieblichen Kontrolle gewährleistet. Die Verzahnung von tayloristischem Arbeitsprozess und strukturell-technischer Kontrolle ermöglichten und erforderten einen restringierenden Zugriff auf das "Residuum lebendiger Arbeit" (S. 19), denn um die ausgeklügelten Techniken der Leistungsregulation, der Disziplinierung und der Arbeitsintensivierung herum entzündeten sich immer wieder Konflikte.

Heute ist – so unsere These – zwar diese tayloristische Ausprägung der relativen Mehrwertproduktion in einzelnen Produktionsbereichen an eine historische Grenze gestossen. Mit der Suche nach neuen, auf der beschleunigten technischen Innovation aufbauenden Varianten soll jedoch die 'reelle Subsumtion' unter veränderten innerbetrieblichen Bedingungen und Nachfrageverhältnissen fortgesetzt werden. Gewiss ändern sich dabei die Kontrollstrategien und Produktionsmethoden, ohne dass indessen das betriebliche Herrschaftsgefüge aufgeweicht würde. Die These von R. Edwards, wonach sich heute die strukturelle Kontrolle von der "technischen", auf den stofflichen Eigenschaften des Arbeitsprozesses beruhenden Form zur "bürokratischen", in die Arbeitsbeziehungen intervenierenden Form entwickelt, scheint uns ein wesentliches Moment der gegenwärtigen Übergangsperiode zu bezeichnen. An diesem Punkt können wir auch auf den von Kern/Schumann vorgeschlagenen Begriff einer erweiterten Produktion zurückgreifen: "Produktion" umfasst heute nicht mehr nur den Output an Gütern und Dienstleistungen, sondern darüber hinaus auch die Herstellung von Erträglichkeit, die Gewährleistung einer ausreichenden Akzeptanz gegenüber den vom Management intern verfolgten Rationalisierungsstrategien.

## V. Gewerkschaftspolitik zwischen neuen Themen und alten Forderungen

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Ansatz von Kern/Schumann deshalb von Interesse, weil die Autoren sich weder der Illusion eines baldigen "Endes der Arbeitsgesellschaft" hingeben noch der falschen Vorstellung einer fertigungstechnisch determinierten Arbeitsplatzsituation das Wort reden. Aus der – historischen – Einsicht heraus, dass "wer im industriellen Sektor das Sagen (hat), eine gesamtgesellschaftliche Schlüsselposition inne(hat)" – (S. 326/27), sehen die beiden Autoren in der "Gestaltung von Produktion und Arbeit" mehr denn je ein Feld von Auseinandersetzungen zwischen Management und Gewerkschaften. Noch ist die Innovation und Diffusion moderner Automatisierungs- und Rationalisierungstechniken über Anfänge nicht hinausgekommen (17); in Zukunft öffnet sich hier ein entscheidender Handlungs- und Gestaltungsspielraum, der von der traditionellen, stark auf Reallohnsteigerungen und globale Arbeitszeitverkürzungen fixierten Gewerkschaftsbewegung bisher noch zu wenig erkannt und genutzt wurde. Kern/Schumann nehmen hier eine differenzierte vermittelnde Stellung ein: einen naiven Glauben an die Segnungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts lehnen sie ebenso ab wie eine Haltung, die in den laufenden Verände-

rungsprozessen nichts anderes als die "neueste Masche" des Kapitals zu sehen vermag. Dass Qualifizierungsprozesse, Arbeitsintegration, Kompetenzförderung und Flexibilisierungsangebote im Interesse der Unternehmensförderung liegen können, schliesst keineswegs aus, dass sie nicht auch von den Gewerkschaften im Interesse und zusammen mit der Belegschaft genutzt werden können. Mit einer sterilen Frontstellung gegen die neuen Technologien laufen sie demgegenüber ins Abseits. Und das wäre ganz im Sinne jener Fraktionen des Managements, welche voll auf der Linie einer Individualisierung und Flexibilisierung arbeitsvertraglicher Regelungen argumentieren, und den Anspruch der Arbeiterbewegung, generelle "flächendeckende", gesamtarbeitsvertraglich abgesicherte, auf den "Normalarbeitstag" bezogene Normen kollektiv auszuhandeln, als Ballast aus der "tayloristischen Vergangenheit" zu denunzieren versuchen sowie innerbetriebliche Kooperation unter Umgehung gewerkschaftlicher Vertrauensleute anstreben.

Die von Kern/Schumann entfaltete Problematik weist über die bisherige, verkürzte Konzeption einer "verbesserten Anwendung" der neuen Technologien nach den Grundsätzen einer "Humanisierung der Arbeit" hinaus; die neuen Formen der Gestaltung des Arbeitsprozesses können durchaus ein Eigengewicht gewinnen und auf die Technikentwicklung, auf die Ausprägung der materiell-technischen Infrastruktur des modernisierten Produktionsprozesses zurückwirken. Je nach Durchsetzungsfähigkeit und Gestaltungskraft einer gewerkschaftlichen Technologie-, d.h. Qualifikations- und Automatisierungspolitik könnte damit eine "andere", mit den historischen Zielsetzungen der Arbeiterbewegung besser vereinbarte Produktionstechnik Konturen gewinnen (18).

Die Kern/Schumann-Studie formuliert mit dieser Aufforderung zu einer permanenten gewerkschaftspolitischen Gestaltung der Arbeitssphäre auch eine Alternative gegenüber einem "postindustriellen" Freizeitsozialismus, der einen an Gewicht verlierenden, heteronomen Industriesektor einer technokratischen Effizienz-Sachzwanglogik überlassen möchte und in einer "Anonymisierung, Banalisierung, mehr noch: Trivialisierung der gesellschaftlich bestimmten Arbeit" (A. Gorz) die beste Voraussetzung für das "Reich der Freiheit", die "autonome Arbeit" glaubt sehen zu können (19). Aus dieser Perspektive verkommen Mitbestimmung und Selbstverwaltung im industriellen Produktionsbereich zu historisch überholten Hoffnungen; für die Entwicklung und Durchsetzung einer offensiven gewerkschaftlichen Technologiepolitik kommt ihnen demgegenüber ein zentraler Stellenwert zu.

An diesem Punkt hat unsere oben entwickelte Kritik am Ansatz von Kern/Schumann politische Konsequenzen. Die Untersuchung der "historischen Verlaufsformen der Rationalisierung" wird von den beiden Autoren nicht auf eine Theorie der Kapitalakkumulation bezogen. Deshalb überschätzen sie die Auswirkungen, welche die laufenden fertigungstechnischen und arbeitsorganisatorischen Neuerungen auf das innerbetriebliche Herrschaftsgefüge haben, und sie geben sich der Vorstellung hin, die neuen Produktionskonzepte könnten zum Kristallisationspunkt eines neuen, das Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit überbrückenden Bündnisses zwischen Gewerkschaften und dem Modernisierungsflügel des Managements werden.

Wird das neue, "durch ganzheitlicheren Zugriff, systematischere Planung und konsequenteren Vollzug gekennzeichnete Rationalisierungsverständnis" (16) hingegen unter dem nach wie vor relevanten Blickwinkel kapitalistischer Zeitökonomie als neue Variante der Produktion relativen Mehrwerts begriffen, dann wird deutlich, dass die Hauptlinie der Auseinandersetzung auch heute entlang des Klassenantagonismus verläuft, wobei traditionelle gewerkschaftliche Bindungen von Belegschaftsmitgliedern gelockert oder gar gekappt worden sind. Daraus ergibt sich für die Gewerkschaftsorganisationen eine brisante Situation.

Die Ausbreitung der "neuen Produktionskonzepte" ist allerdings bloss ein Element einer umfassenderen Restrukturierung des kapitalistischen Produktions- und Verwertungsprozesses unter Bedingungen einer weltweiten strukturellen Krise des Akkumulationsprozesses. Aus dieser Sicht präsentieren sich uns die "neuen Produktionskonzepte" weitaus zwiespältiger, als sie aus der modernisierungsoptimistischen Sicht von Kern/Schumann wahrgenommen werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht gilt es hier vor allem zwei Tendenzen zu bekämpfen.

**Gegen eine Personalbewirtschaftung auf "höherem Niveau"**

Das "Ende der Arbeitsteilung", also Vielfältigkeit und Autonomie am Arbeitsplatz sind durchaus kompatibel mit Arbeitsintensivierung, Stresssteigerung und hochzentralisierten Kontrollsystemen. Die Zerstückelung der Arbeit, verbunden mit Dequalifizierung und Sinnentleerung, prägte die Ära der tayloristischen Massenproduktion und der fordistischen Konsumgesellschaft. Die kapitalistische Rationalisierung ist jedoch weder ein linearer Prozess noch ein willkürlich gestaltbares Phänomen; die schlichte Extrapolierung der im bisherigen Modell angelegten Trends ist ebenso falsch wie die Behauptung einer prinzipiellen Wende. Die relative Mehrwertproduktion und die Ökonomisierung des Fixkapitals müssen als widersprüchliche Prozesse begriffen werden. Einerseits galt es schon immer, die produktiven Kräfte der lebendigen Arbeit zu entwickeln, denn ohne die praktische Intelligenz und einen minimalen Goodwill der Lohnabhängigen gerät auch die ausgeklügelste taktgesteuerte, vollintegrierte Transferstrasse tayloristischen Zuschnitts ins Stocken. Andererseits müssen verschiedene Kontrollmechanismen diese entfalteten Kräfte wiederum den Verwertungsbedingungen des Kapitals, d.h. den Zielsetzungen des Managements unterwerfen. Unternehmer-Analytiker beschreiben dies etwa so: "Da wiederum die durch Automatisierungen vieler Stellen eines Betriebes potentiell steigerbare Produktivität nur dann ausgeschöpft werden kann, wenn das gesamte Produktionsgeschehen durch ein übergeordnetes System koordiniert wird, ist die notwendige Folge der Aufbau eines integrierten Gesamtsystems" (20). Diese zentralisierten Bewirtschaftungsmethoden werden auch auf das Personal übertragen: mit der Speicherung inner- und ausserbetrieblicher Daten in Personalinformationssystemen und mit deren Anordnung zu operativen "Mitarbeiterprofilen" ist eine

Entwicklung angesprochen, welche dem bei Kern/Schumann nur positiv assoziierten "ganzheitlichen Zugriff" eine bedrohliche Note verleiht. Denn diese Kontrollsysteme stehen im Dienste von Optimierungsstrategien, welche den (auf überbetrieblicher Ebene) nach wie vor vorhandenen Zielkonflikt zwischen (einzelwirtschaftlicher) Rentabilität und (gesamtwirtschaftlicher) Produktivität rigoros auf die erste Seite hin auflösen.

In diesem Zusammenhang sind auch die Bestrebungen zur Einführung eines "Human Ressource Accounting" zu sehen, wie es vom ETH-Betriebswissenschaftler E. Ulich gefordert wird (21). Wenn positive Motivation und Autonomie bloss als "Produktivitätsreserve" wahrgenommen werden, die solange genutzt werden, wie sie die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse verbessern, wird ihr emanzipatorisches Potential kaum freigesetzt werden können. Den Gewerkschaften fällt hier die Aufgabe zu, zu verhindern, dass die tayloristische Entmündigung/Disziplinierung der Arbeitskraft nicht auf einem "höheren Niveau" – durch eine Dezentralisierung der Arbeit bei gleichzeitiger Zentralisierung von Entscheidungskompetenz und Kontrolle – wiederhergestellt wird.

**Gegen jede selektive Privilegierung!**

Überdies ist noch keineswegs klar, ob die Durchsetzung der NPK in den modernen Kernsektoren der Industrie durch deren "privatistische Verengung" nur gebremst wird, wie Kern/Schumann dies annehmen. Mit einer Akkumulationstheorie lässt sich nämlich zeigen, dass die Wiederherstellung der krisenbeeinträchtigten Rentabilität auch auf Kostensenkungsstrategien basiert, die etwas mit der Segmentierung der Gesellschaft – auch in Form der neuen internationalen Arbeitsteilung – zu tun haben. Daraus ergäbe sich die These, dass die NPK, solange sie nach einem einzelwirtschaftlichen Kalkül (privatkapitalistische Investitionsentscheide) eingeführt werden, gar kein verallgemeinerungsfähiges Konzept, sondern eher eine Methode selektiver Privilegierung darstellen. Damit wären sie kaum mit einer zukunftsorientierten Gewerkschaftspolitik zu vereinbaren. Sie würden vielmehr jenem "selektiven Korporatismus" (J. Esser) und einem partikularistischen Betriebssyndikalismus Vorschub leisten. Kern/Schumann sehen diese Gefahr und warnen vor einer "Zwei-Drittel-Gesellschaft", die aus technologisch verursachten Segmentierungstendenzen resultieren könnte. Da sie es jedoch unterlassen, Betriebspolitik mit einer gesamtgesellschaftlichen Reformperspektive zu verknüpfen, bleibt unklar, ob die von ihnen vorgeschlagene "Modernisierungspolitik" genügend Gegensteuer zu geben vermag.

Während der langen Prosperitätsphase der Nachkriegszeit zogen sich die Gewerkschaften auf die "Verteilungsebene" zurück (produktivitätsorientierte Reallohnpolitik) und beschränkten sich auf Wachstumspolitik (Forderung nach Infrastrukturinvestitionen durch den Staat) sowie Konjunkturpolitik (Forderung nach einer keynesianischen, antizyklischen Wirtschaftspolitik). Das waren verhältnismässig einfache Problemstellungen. Die verheissungsvolle Erwartung eines stetig steigenden materiellen Lebensstandards verwandelte Arbeitskonflikte auch aus der Sicht der Gewerkschaften in wachstumshin-

derliche Störfälle. Technologie und Investitionen fielen unbestritten in den Zuständigkeitsbereich der Unternehmensführung. Vor den heutigen Realitäten versagt eine solch schlichte Programmatik in jeder Hinsicht. Der bevorstehende breite Durchbruch der neuen Technologien stellt für die Gewerkschaften eine elementare politische Herausforderung dar. Nun werden wiederum substantielle Fragen der Gesellschaftsveränderung, der Umwälzung von Herrschaftsstrukturen aufgeworfen.

Die Hinwendung zu neuen Fragen darf jedoch nicht zum Fehlschluss verleiten, die 'traditionelle Forderungspolitik' könne kurzerhand durch eine 'neue Modernisierungspolitik' ersetzt werden. Unter den heutigen Bedingungen bleiben der Schutz der ArbeiternehmerInnen vor den negativen Auswirkungen betrieblicher Leistungssteigerungs- und Arbeitsintensivierungspolitik Hauptaufgaben der Gewerkschaften. Die bisherige (eher reaktive) um Verteilungsfragen zentrierte Politik ist jedoch zu kombinieren mit einer neuen (aktiven) "Gestaltungspolitik", deren Kernstück eine vorwärtsgerichtete, offensive, auf den Abbau innerbetrieblicher Machthierarchien abzielende Technologie- und Qualifikationspolitik sein muss. Ein "Modernisierungspakt" zwischen Gewerkschaften und dem "fortschrittlichen Management" behindert eine solche Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Programmatik und Politik. Mit einer Fixierung auf Allianzangebote von oben dringen die von Kern/Schumann beschriebenen Segmentierungstendenzen vielmehr in die Gewerkschaften selbst ein. Auf diese Weise gespalten, würden die Gewerkschaften insgesamt als "Rationalisierungsverlierer" enden – und wer sollte in diesem Falle dann den "neuen Produktionskonzepten" noch aus ihrer "privatistischen Verengung" heraushelfen können?

**ANMERKUNGEN**

1) Horst Kern/Michael Schumann, Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1985. Diese Studie hat weit über gewerkschaftliche Kreise hinaus eine Debatte über die Auswirkungen der neuen Technologien in der Arbeitswelt ausgelöst. Vgl. dazu WSI, Mitteilungen, 38. Jg. 3/1985; PROKLA insbesondere Heft Nr. 55; SOZIALISMUS 2/1985, ARGUMENT 154/1985; LEVIATHAN 2/1985 und 4/1985; EXPRESS 2/1986.
2) Diese Studie erschien 1977 als Kurzfassung: H. Kern/M. Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein, Frankfurt a.M. 1977.
3) Ein analoger Arbeitsstil lässt sich bei F. Fröbel/J. Heinrichs/O. Kreye konstatieren. Die 3 Autoren publizierten 1977 die ebenfalls zu Diskussionen Anlass gebende Studie "Die neue internationale Arbeitsteilung" Reinbek/Hamburg; 1986 legten sie eine aktualisierte, weiterentwickelte Analyse "Umbruch in der Weltwirtschaft", Reinbek/Hamburg, vor.
4) Das "Industriesystem" stellt für Kern/Schumann die "conditio sine qua non weiteren gesellschaftlichen Fortschritts" dar; der absehbare "Sprung in der Entfaltung der Produktivkräfte" eröffnet jedoch Optionen, die politisch genutzt werden müssen, damit die "neuen Produktionskonzepte" dem "Anspruch auf gesamtgesell-

schaftliche Rationalität" rsp. dem "Massstab gesamtgesellschaftlicher Vernunft" gerecht werden können. Vgl. S. 26, 320/21.

5) Zitate aus "Ende der Arbeitsteilung?" werden in der Folge direkt mit der entsprechenden Seitenzahl versehen.

6) H. Browa, Auswirkungen der technischen Entwicklung in der Mikroelektronik auf die Wirtschaft in der Schweiz: gesamtschweizerische Analyse, Diessenhofen 1984; Prognos Basel, Technischer Fortschritt: Auswirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Projektbearbeitung H. Browa, Düsseldorf/Wien 1981.

7) Der Schweizerische Verband technischer Betriebskader, in dem ca. 1/4 aller Kaderleute des sekundären und tertiären Sektors organisiert sind, veranstaltete z. Bsp. 1984 eine Tagung unter dem Motto "Ohne motivierten Kader keine neuen Technologien", auf welcher vor allem die neue Kluft zwischen dem Allgemeinwissen der Kaderangestellten und dem oft überlegenen Spezialwissen hierarchisch untergebener Mitarbeiter und die damit entstehenden Personalführungsprobleme thematisiert wurden. (Vgl. NZZ 28.5.84).

8) M.G. Schmidt, Der Schweizerische Weg zur Vollbeschäftigung, Frankfurt a. M./New York 1985, S. 124.

9) ebenda S. 125.

10) Die Computerdichte ist in der Schweiz zwar hoch im internationalen Vergleich; 1985 arbeiteten ca. 10 % der Erwerbstätigen mit solchen Geräten, wobei Einsatzdichte und Branchendurchdringung sehr unterschiedlich ist (Banken gegen 80 %, industriell-gewerbliche Betriebe ca. 1/6). Bei diesen Zahlen handelt es sich jedoch um schlechte Indikatoren für die Verbreitung von NPK. Bei der NC-Technik (vor allem numerisch gesteuerte Werkzeugmaschinen) steht die Schweiz nicht schlecht da, punkto Robotereinsatz liegt Europa insgesamt weit hinter Japan und die Schweiz wiederum deutlich hinter Schweden und der BRD zurück, wobei solche frei programmierbare, universell einsetzbare Industrieautomaten vor allem in kleineren und mittleren Unternehmungen angewandt werden. Vgl. z.B. NZZ 12./13. 4. 1986.

11) Z. Bsp. H. Stettler, Schweizer Fabriken: Ab in die 3. Welt?, Basel 1980; U. Haymoz, Finanzplatz Schweiz und Dritte Welt, Basel 1978; S. Borner/F. Wehrle, Die Sechste Schweiz. Überleben auf dem Weltmarkt, Zürich 1984.

12) F. Fröbel u.a., Die neue internationale Arbeitsteilung, S. 66.

13) Ch. Sabel, Struktureller Wandel der Produktion und neue Gewerkschaftsstrategien, in: PROKLA 62, März 1986, S. 44 ff.

14) Zur marxistischen Akkumulations- und Krisentheorie gibt es — vor allem aus den siebziger Jahren — eine breite Literatur. Als Einführung geeignet sind z. Bsp. R. Schmiede, Grundprobleme der Marx'schen Akkumulations- und Krisentheorie, Frankfurt a.M. 1973; C. Napoleoni, Ricardo und Marx, Frankfurt a.M. 1974.

15) R. Edwards, Herrschaft im modernen Produktionsprozess, Frankfurt a. M./New York 1981.

16) Ch. Buci-Glucksmann/G. Therborn, Der sozialdemokratische Staat. Die "Keynesianisierung" der Gesellschaft, Hamburg 1982.

17) U. Briefs veranschlagte 1984 den "Erschliessungsgrad" der neuen Technologien in der Arbeitswelt auf 5-10 %. Vgl. Informationstechnolgien und Zukunft der Arbeit, Köln 1984, S. 11.

18) Vgl. zur Technologiediskussion: WIDERSPRUCH 7/1984: Technologische Gewalt & Krise der Arbeit.

19) A. Gorz, Abschied vom Proletariat, Reinbek/Hamburg 1983; drs., Wege ins Paradies, Berlin 1983.

20) NZZ 8.2.84.

21) NZZ 28.8.85.