Aktuell

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft**

Band (Jahr): **4 (1982)**

Heft 13

PDF erstellt am: **27.04.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

NEIN - zu Personalinformationssystemen

Ziel dieser Erklärung ist es, eine breite öffentliche Diskussion zur Verhinderung von Personalinformationssystemen in Gang zu setzen.
Sie wurde von aktiven Gewerkschaftern, Betriebs- und Personalräten verfaßt. Sie stellt das bisherige Ergebnis eines intensiven Erfahrungsaustausches dar.
Sie ist Lern- und Denkergebnis.

Am 5. Juni 1982 wollen wir im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung in der **„Krebsmühle" (ASH), Frankfurt-Niederursel**, diesen Standpunkt erläutern und erhärten.
Ein kleiner Kreis von Frankfurter Kollegen wird die organisatorischen Vorbereitungen übernehmen.

Kontaktadresse:
Gustav Rentzing, St. Gillesstr. 21, 605 Offenbach
Tel.: 0611 / 835 285

Ziel des Arbeitgebers war es schon immer, durch ein umfangreiches Wissen über die Person und das Leistungsverhalten seiner Beschäftigten Herrschaft auszuüben. Bisher wurde schon eine Vielzahl von Datenkarteien geführt. Dies geschah traditionell an dezentralen Stellen wie Arbeitsplatz, Abteilung, Personalbüro, Lohnbüro, Unfallstelle, Werksarzt, Arbeitsschutz- und Sicherheitsabteilung, Werkschutz usw.
Eine Auswertung all dieser Karteien konnte in der Vorcomputerzeit nur mit großem Aufwand und nur in Einzelfällen geschehen. Eine Gesamtauswertung in Betrieben mit größeren Beschäftigtenzahlen war so gut wie ausgeschlossen. Der Zeitraum zwischen Datenerfassung und Auswertung war zu groß.
Durch die neue Computertechnologie können jetzt alle Daten über die Beschäftigten, die verstreut vorliegen und laufend anfallen, permanent abgespeichert und jederzeit abgerufen, ausgewertet und mit anderen verknüpft werden.
Mit diesen Datenerfassungssystemen fängt man direkt am Arbeitsplatz an. Dort wird erfaßt, was, von wem, in welchem Zeitraum und an welcher Maschine geleistet wird. Zu diesen Daten direkt aus dem Produktionsprozeß werden solche über die Beschäftigten gesammelt: Lebenslauf, geistiges und körperliches Können, Behinderungen, soziales Verhalten, Krankheitstage, allgemeine Fehlzeiten, Religion, Familienverhältnisse, bargeldlose Kantinenabrechnung, Daten und Betriebskrankenkassen (welche Krankheiten man hatte, wie lange sie dauerten, ob sie häufiger auftreten usw.).
Durch maschinenlesbare Ausweise können zeitgenaue Zutrittskontrollen in verschiedenen Bereichen des Betriebes durchgeführt werden. So ist erfaßt, ob man zu spät kommt, wann und wie lange man in einer Abteilung war, ob man befugt war, die Abteilung zu betreten.
Für diese Datenerfassung müssen also Mensch und Arbeitsprozeß in total meßbare Einzelteile zerstückelt werden. Unsere Phantasie, Kreativität, eigenständiges Denken und Gefühle sind dabei Störfaktoren. Gefragt sind wir ausschließlich als zurechtgestutzte und auswechselbare Teile von Maschinen.

***

War bisher im Rahmen des Arbeitsauftrages und der Vorgabezeit jeder noch in der Lage, sich Freiräume durch Routine und Geschicklichkeit zu verschaffen, sind heute durch die Zeiterfassung an den Maschinen und Apparaten ständig und sofort die genaue Uhrzeit und Dauer des Stillstandes ermittelbar und stehen der Produktionskontrolle zur Verfügung.
Das Wissen, in all ihrem Tun erfaßt zu werden, führt bei den Beschäftigten zur Selbstbeschränkung und Einschränkung der Kommunikation und aller sozialen Kontakte im Betrieb, um ja nicht durch unerwünschtes Verhalten dem Arbeitgeber unangenehm aufzufallen und dem Ergebnis, sich noch uneingeschränkter dem Arbeitsprozeß unterzuordnen.
Die computermäßige Erfassung und Verplanung der Beschäftigten ist der bisher massivste Angriff auf die Reste der noch bisher im Betrieb bestehenden Menschenwürde!
Die Datensammelei führt auch dazu, daß gewerkschaftliche Aktivität und kollektive Interessenwahrnehmung jederzeit kontrolliert und eingeschränkt werden können. Aktive Kollegen können gezielt mit *„Erkenntnissen"* aus ihren Personal- und Leistungsdaten unter Druck gesetzt werden.
Die totale Kontrolle ist nicht die einzigste Auswirkung von Informationstechnologie im Betrieb. Gleichzeitig muß der Beschäftigte an die computergesteuerten Arbeitsprozesse sein in langen Jahren erworbenes Fachwissen und seine Geschicklichkeit abgeben. Er wird zur reinen technischen Funktion des Produktionsablaufs herabgewürdigt. Der qualifizierte Facharbeiter wird zum angelernten Hilfsarbeiter, der Sachbearbeiter im Büro wird zum simplen Dateneingeber, der Laborant wird auf das Bedienen von automatischen Analysecomputern reduziert usw.
Diese Reduzierung des Arbeitnehmers zum leicht austauschbaren Anhängsel der Maschine findet ihre Zuspitzung in der Personalinformationstechnologie: Sie betrachtet den Einzelnen nicht mehr als Persönlichkeit, sondern lediglich als Summe der über ihn gespeicherten Daten. Wie z.B. die Erfahrung mit ISA bei Daimler-Benz gezeigt hat, ist es eine Illusion zu glauben, daß man die *„schlimmsten"* Auswirkungen der Personalinformationssysteme durch Betriebsvereinbarungen und Absprachen verhindern könnte. Daher ist die Zustimmung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei der Einführung dieser Systeme grundsätzlich zu verweigern!

***

Nur ein grundsätzliches Verbot der Erfassung und maschinellen Verarbeitung von personenbezogenen Daten kann den Beschäftigten ihre Persönlichkeit im Betrieb erhalten. Es erweist sich heute schon als kaum wieder gut zu machender Fehler, daß wir dies alles bisher zu Lohnzahlungszwecken zugelassen haben.
Die freie Entfaltung der Person – auch im Betrieb – muß Vorrang haben vor allen Argumenten der Konkurrenzfähigkeit und Produktivitätssteigerung.
Wir fordern alle Personen und Institutionen auf, die mit uns der Überzeugung sind, daß Personalinformationssysteme ein Angriff auf die Menschenwürde sind, mit Phantasie, Kreativität, eigenständigem Denken und Gefühl diese Systeme zu verhindern.

Bis jetzt unterstützten und beeinflußten den Aufruf:

Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute und Einzelpersonen aus:
Bayer AG Leverskusen, Degussa Köln, C.F. Schröder Han.Münden, Schering AG Berlin, West. Zellstoff Han.Münden, Merck Darmstadt, Ciba-Geigy Grenzach, Brosheck Druck Hamburg, Linde AG -Vitalkraft - Stadtwerke-Chemigrafische GmbH, Albert-Klinik-Caritas-Aschaffenburg, Gruner und Jahr Hamburg, TU Berlin, Klöckner-Humbold Deutz, Universität Bochum, Opel Bochum, ÖTV Andernach, Bettinaschule Frankfurt, Dresdener Bank Hamburg, Volvo Dietzenbach, Hoechst AG Frankfurt, Nixdorf Wiesbaden, Röhm Darmstadt, Universität Stuttgart, Daimler Benz Stuttgart, Daimler Benz Bremen, Zentralkrankenhaus Bremen, Universitätsbibliothek Bremen, Deutsche Bibliothek Frankfurt Hoechst AG Griesheim, HHAL Hamburg, Bundespost Frankfurt, D. Bundesbank FfM, Stadtwerke FfM, Amt f. Industrie- und Sozialarbeit FfM, Forbit Hamburg