Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 77 (1985)

Heft: 4

Artikel: Neue Technik ; neue Gewerkschaftspolitik?

Autor: Baumann, Hans

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355203

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: 13.12.2025

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

Neue Technik – neue Gewerkschaftspolitik?

*Hans Baumann**

Viel wird über die Veränderung unserer Arbeitswelt durch Mikroelektronik gesprochen und geschrieben. Einig sind sich wohl alle Autoren über einen Punkt: Der ganze Komplex der neuen Informationstechnologien bringt eine der grössten Veränderungen unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems seit der industriellen Revolution mit sich.

Natürlich stecken wir schon mitten drin in dieser Entwicklung. Die meisten Arbeitnehmer haben schon in irgend einer Weise mit computerunterstützten Systemen zu tun oder sind von ihnen betroffen.
Aber nicht nur in der Arbeitswelt, auch im Freizeitbereich verändert sich vieles durch die neuen Technologien. Bereits besteht ein ausgedehnter Videomarkt; Kabelfernsehen, Videotex, Pay-TV und so weiter sind teilweise schon eingeführt oder stehen vor der Tür. Den ganzen Tag am Bildschirm arbeiten und abends zu Hause noch mehr Zeit (freiwillig oder gezwungenermassen) am Bildschirm verbringen und vom Computer oder Sender gesteuert werden? Das ist wohl keine sehr wünschbare Entwicklung, eher eine Horrorvision.
Auf der anderen Seite erscheint vielen die neue Technik, die Computerisierung unseres Lebens als die grosse Chance. Einmal soll die Mikroelektronik dazu beitragen, den neuen Wirtschaftsaufschwung zu bringen. Mit der Modernisierung der Wirtschaft, das heisst der Entwicklung neuer Konsum- und Investitionsgüter soll der grosse Aufschwung der neunziger Jahre eingeleitet und die Arbeitslosigkeit beseitigt werden.
Auch erhoffen sich viele von der neuen Technik eine veränderte Beziehung zur Arbeit. Die Mikroelektronik wird dazu beitragen, dass wir das gleiche Produktionsvolumen wie heute in 10 oder 15 Jahren mit der Hälfte der notwendigen Arbeit bewältigen können. Möglich wären also massive Arbeitszeitverkürzungen in jeder Form, so dass die eigentliche Erwerbsarbeit nicht mehr wie heute im Mittelpunkt unseres Lebens stünde. Paradiesische Zustände dank neuer Technologien?
Leider sieht die Realität heute anders aus. Wir Gewerkschafter haben uns zunehmend mit den negativen Auswirkungen der neuen Technologien auseinanderzusetzen. Unsere Aufgabe ist in erster Linie, die Arbeitnehmer vor den negativen Auswirkungen zu schützen. Aber wir müssen uns je länger je mehr auch damit auseinandersetzen, ob und wie denn die neuen Techniken auch sinnvoll eingesetzt werden können. Und solche sinnvollen und nützlichen Bereiche gibt es zweifellos. Hier müssen wir auch positive Perspektiven aufzeigen und der rein kapitalorientierten Unternehmerstrategie gegenüberstellen können.

* Hans Baumann ist Sekretär der Gewerkschaft Bau und Holz und Präsident der Angestelltenkommission des SGB.

Gegenwärtige technologische Trends

Der traditionelle Bereich der Rationalisierung ist die Produktion, wo dieser Prozess nach wie vor fortschreitet (Roboterisierung). Seit einigen Jahren ist mit der Verbreitung der Mikroelektronik, aber auch der Büro- und Verwaltungsbereich immer mehr von Rationalisierungen erfasst worden. Mit dem «Fliessband im Büro» ist auch verknüpft, dass mehr und mehr nicht nur manuelle Arbeit, sondern auch eigentliche Kopfarbeit rationalisiert wird. Neben den traditionellen Bereichen der Buchhaltung, des Kostenwesens, der Offertstellung, der Fakturierung und so weiter ist heute auch die Schreibarbeit zunehmend automatisiert. Die Weiterentwicklung in diesem Bereich geht sicher in Richtung «papierloses Büro», wo dann effektiv alle anfallenden Daten nur noch gespeichert und von Magnetbändern abgerufen werden. Bei den Banken bedeutet dies natürlich den papierlosen, bargeldlosen Zahlungsverkehr.
Eine grosse Veränderung wird sich insbesondere im Bereich Handel, Banken, Versicherungen durch Videotex einstellen. Diese Technik der gegenseitigen Kommunikation über Bildschirm und Telefonleitung wird erlauben, Aufträge an Banken, Reisebüros, Bibliotheken und so weiter von zu Hause auszuführen, was eine völlig neue Struktur des Dienstleistungsbereichs erfordern würde. In den technischen Büros, in der Forschung, Konstruktion und im Labor wird die Rationalisierung durch neue Techniken jetzt erst richtig in Gang kommen. Dort steht ja vor allem die computerunterstützte Konstruktion im Vordergrund. Deshalb wird sich auch im Bürobereich der Industrie in nächster Zeit noch sehr viel verändern. Die menschenleere Fabrik, die ganz vom Management beziehungsweise vom Konstruktionsbüro aus gesteuert wird, (Integrierte Fertigungssysteme, CIM = computer integratet manufactoring) gibt es heute in Ansätzen schon.
Überhaupt scheint sich der kommende, nächste Rationalisierungsschub vor allem darauf zu konzentrieren, die bestehenden «Insellösungen» zu vernetzen und die verschiedenen computergestützten Systeme in ein Gesamtsystem zu integrieren, also Management, Verwaltung, Finanzplanung, Verkauf und in der Industrie die ganze Produktionsplanung und Fertigung.
Dieser absehbare, neue Rationalisierungsschub ist wohl auch der Grund, warum der Arbeitswissenschaftler Eberhard Ulich schätzt, dass heute erst zirka 15 Prozent der Möglichkeiten der Mikroelektronik ausgeschöpft sind (Jahr 2000 = 100 Prozent). Dabei sind heute schon über 50 Prozent der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz in irgend einer Weise mit EDV konfrontiert. (Ulich, 1984,S.1).

Auswirkung auf die Beschäftigung

Sind die neuen Technologien denn nun ein «Jobkiller» oder nicht? Jedenfalls gibt es in den kapitalistischen Industrieländern heute mehr Arbeitslose als je zuvor seit der grossen Krise der dreissiger Jahre. Für die

OECD-Länder zusammen beträgt die Arbeitslosenzahl heute rund 35 Millionen.
Für diese Krisensituation gibt es viele Ursachen. Einen bedeutenden Anteil haben aber sicher die neuen Techniken. *Rationalisierung bedeutet letztlich vor allem den Ersatz von Arbeit durch Kapital.* Personalkosten sollen gesenkt, Arbeitskräfte eingespart werden. Dies hat dann für die Unternehmer den willkommenen Nebeneffekt, dass auch der Kapitalteil, also die Technologie sich verbilligt. Neue Techniken werden also nicht in erster Linie eingesetzt, weil die Arbeitskraft teurer wird (beziehungsweise die Lohnkosten zu hoch sind, wie dies die Unternehmer immer wieder behaupten), sondern weil diese Technologien immer billiger werden.
Das heisst nun nicht, dass technischer Fortschritt zwangsläufig Arbeitslosigkeit produziert. Unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen kann aber sicher von «technologischer Arbeitslosigkeit» gesprochen werden, was ja nichts anderes heisst, als dass durch die Einführung neuer Techniken mehr Arbeitsplätze vernichtet werden, als durch diese Neuerungen in anderen Bereichen (z.B. EDV-Sektor) geschaffen werden können. Oder mit anderen Worten: Das Wirtschaftswachstum der letzten Jahre in Europa war zu gering, um die stetig wachsende Arbeitsproduktivität wettzumachen.
Kapitalien, die früher für Produktionserweiterungen verwendet wurden, werden heute fast ausschliesslich für Rationalisierungsinvestitionen eingesetzt. In der Bundesrepublik Deutschland (BRD) beträgt der Anteil der Rationalisierungs- und Ersatzinvestitionen an den Gesamtinvestitionen heute über 70 Prozent. (Gew. Holz und Kunststoff., 1984, S. 27)
Früher galt die Regel, dass Arbeitsplätze, die im industriellen Sektor wegrationalisiert wurden, im Dienstleistungssektor neu geschaffen wurden. Diese Zeiten scheinen endgültig vorbei. In der Schweiz sind zum Beispiel seit 1983 sogar im Bankensektor die Arbeitsplätze geschrumpft, obschon Bilanzsummen und Gewinne der Banken neue Rekordhöhen erreicht haben.
Die Einsparungsmöglichkeiten durch die neuen Technologien sind gewaltig: So wurde für den Bürobereich der Bauwirtschaft errechnet, dass durch die neuen Techniken in der Administration je nach Bereich 40 bis 80 Prozent der Arbeitskosten gespart werden können. (SIA, 1983, S. 11 ff.)
Oft wird die Einführung der neuen Techniken auch benutzt, um die Büroarbeit allgemein zu reorganisieren und rationalisieren und im Gemeinkostenbereich Einsparungen vorzunehmen (Gemeinkostenwertanalysen, GWA). Eine grosse Schweizer Versicherung lässt beispielsweise durch eine Beratungsfirma eine GWA machen, deren erklärtes Ziel es ist, bis zu 30 Prozent Arbeitskosten einzusparen.
Die gegenwärtige konjunkturelle Erholung in Europa bringt offensichtlich kaum neue Arbeitsplätze. Es stellt sich im Gegenteil ein sogenannt «jobloses Wachstum» ein.

«Produktions-Produktivitäts-Schere» Schweiz

	Jährliche Zuwachsraten BIP	A-Prod.	Erwerbstätige
1970–1980	1.6	1.9	−0.3
1980–1984	1.0	1.5	−0.5
1980–1984 (mit AZV −0.5)	1.0	2.0	−0.5

Quellen: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundesamtes für Statistik (BfS)
Erwerbstätigenstatistik BfS
Arbeitszeitstatistik Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA)

Auch für die Schweiz dürfte diese Aussage zutreffen. Die Tabelle zeigt das Ausmass der «Produktions-Produktivitäts-Schere» der letzten 15 Jahre in der Schweiz. Deutlich wird hier die Diskrepanz zwischen der gesamtwirtschaftlichen Wachstumsrate des realen Bruttoinlandprodukts (erste Kolonne) und der Arbeitsproduktivität, was zu einem Rückgang der Erwerbstätigen um jährlich 0,3 Prozent zwischen 1970 und 1980 beziehungsweise 0,5 Prozent in den letzten vier Jahren führte.
In der letzten Zeile wurde versucht, den Einfluss der Arbeitszeitverkürzung (AZV) mit zu berücksichtigen. Aufgrund der Verkürzung der Wochenarbeitszeit um ungefähr 0,5 Prozent pro Jahr kann geschätzt werden, dass die tatsächliche Produktivitätssteigerung sogar 2 Prozent betrug. *Daraus ist auch ersichtlich, dass die Arbeitszeitverkürzungen der letzten vier Jahre ganz wesentlich dazu beigetragen haben, dass in der Schweiz nicht noch mehr Arbeitsplätze verloren gingen. Ohne Arbeitszeitverkürzung wäre der Verlust an Arbeitsplätzen rund doppelt so hoch gewesen!*
Sehr viel anders wird die Entwicklung auch in Zukunft nicht sein. Die Prognos-Studie zur Auswirkung der Mikroelektronik auf die Beschäftigung kommt allerdings zu anderen Resultaten, die aber nicht sehr plausibel sind, da die Studie von gesamtwirtschaftlichen Rahmendaten ausgeht, die völlig an der Realität vorbeisehen. Es wird beispielsweise von einer jährlichen Wachstumsrate des Bruttoinlandprodukts von 2,4 bis 2,7 Prozent ausgegangen (Browa, 1984, S. VI). So kommt die Studie zum Ergebnis, dass die Einführung der Mikroelektronik bis 1990 netto sogar Arbeitsplätze schafft, was insbesondere von der Arbeitgeberseite fleissig zitiert wird. Setzt man aber den doch realistischeren Trend der letzten Jahre bis 1990 fort (vgl. Tabelle), so würden auch in den nächsten fünf Jahren in der Schweiz noch einmal 70 000 Arbeitsplätze verloren gehen. Wird die in der Prognos-Studie angenommene Produktivitätssteigerung mit einer (realistischeren) jährlichen Wachstumsrate von 1 Prozent kombiniert, ergäbe sich sogar ein Verlust von 200 000 Arbeitsplätzen bis 1990. Diese Alternativrechnungen zeigen auch auf, wie willkürlich und deshalb auch problematisch solche mit vermeintlich genauen Zahlen operierenden Prognosen sind.

Auch bezüglich einzelner Branchen kommt die Prognos-Studie folglich zu eigenartigen Ergebnissen: So ist zum Beispiel die angenommene Zunahme der Arbeitsplätze in der Maschinenindustrie von 11,5 Prozent bis 1990 völlig realitätsfern (Browa, 1984, Anhang IV).
Trotz der allgemein sehr optimistischen Zielrichtung des Prognos-Berichts wird deutlich darauf hingewiesen, dass sich die negativen Auswirkungen der Mikroelektronik auf die Beschäftigung in den neunziger Jahren verstärken werden. Diese These wird durch die neuste Untersuchung von Kern/Schumann bestätigt. Für die wichtigsten Kernindustrien wird darin zukünftig mit einer noch «gesteigerten Freisetzungsqualität» gerechnet (Kern/Schumann, 1984, S.17).
Die gegen Ende der achtziger Jahre auf uns zukommende Welle der Vernetzung der verschiedenen Kommunikationstechnologien wird die «joblose» Entwicklung fördern. So schätzt die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten, dass beispielsweise die Einführung von Videotex im Kundenverkehr der Banken, der Post und anderer Dienstleistungen zwischen 10 und 25 Prozent der Angestellten in diesen Bereichen wegrationalisieren wird (GPA-Informationsdienst, 1/84).
Die technologische Arbeitslosigkeit wird uns also weiter beschäftigen. Die Wachstumsstrategie der konservativen Wirtschaftspolitiker inner- und ausserhalb Europas ist nur ein vermeintlicher Ausweg: Um die Arbeitslosigkeit nur auf das Niveau von 1979 zu senken, wäre in Europa ein reales Wirtschaftswachstum von jährlich vier Prozent nötig. Eine Zahl, die, selbst wenn sie wünschbar wäre, wohl jenseits von gut und böse ist.
Unter diesem Gesichtspunkt sind auch die verschiedenen Ansätze zur «Modernisierung» der europäischen Wirtschaft sehr skeptisch zu beurteilen. Die damit verbundenen Konzepte zur Überwindung der sogenannten Eurosklerose zielen vor allem auf eine Senkung des Lohnkostenanteils und auf Erhöhung der Profitrate und sind nicht dazu geeignet, das Beschäftigungsproblem als ganzes zu lösen.

Auswirkungen auf die Qualifikation und die Qualität der Arbeit

Einige Berufe und Qualifikationen sind von der Rationalisierung besonders gefährdet. Zunächst ist unqualifizierte Arbeit am leichtesten rationalisierbar. In zunehmendem Mass sind aber auch besser qualifizierte Arbeiter und Angestellte von den neuen Technologien betroffen. Für verschiedene, hochqualifizierte Fachleute werden auch in Zukunft genügend Arbeitsplätze da sein. Die bereits erwähnte Prognos-Untersuchung sagt eine massive Umlagerung des Bedarfs an wenig qualifizierten Berufen voraus (Browa, 1984, S. 66 ff.). Die Soziologen Kern und Schumann sprechen heute von einer «Segmentierung des Arbeitsmarktes» als moderne Variante der Polarisierung der Qualifikation. Danach sollen die Rationalisierungswellen der achtziger Jahre vermehrt zu einer

Spaltung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen in Rationalisierungsgewinner und Rationalisierungsdulder führen (Kern/Schumann, 1984, S. 22). Neben den Rationalisierungsgewinnern als eigentlichem personellem Fundament der neuen Produktionskonzepte bleiben für die Rationalisierungsdulder in den Kernindustrien vorerst noch weniger gut bezahlte, unqualifizierte Arbeitsplätze erhalten. Eine dritte Gruppe bilden die Arbeitnehmer in den krisenbestimmten Branchen. Schliesslich die Arbeitslosen, deren Chancen, wieder in den Produktionsprozess integriert zu werden, durch die Rationalisierung weiter sinken.
Auch nach verschiedenen Branchen werden die Auswirkungen ganz verschieden sein. In der Industrie wird es weiterhin eine Verlagerung der Aufgaben von der Werkstatt ins Büro geben. Sicher ist, dass sich auch die typischen Angestelltenberufe durch die neuen Technologien ständig verändern und Umstellung, Anpassung und Weiterbildung immer wichtiger werden. Dies ist insbesondere bei älteren Arbeitnehmern oft mit Überforderung und Ängsten verbunden. Das Gegenteil, Unterforderung oder Abqualifizierung ist leider auch nicht selten.
Sehr akut sind auch die Probleme, die durch eine erhöhte Leistungsverdichtung entstehen. Zahlreiche Beispiele gerade im Angestelltenbereich zeigen, dass durch Einführung neuer Technologien die Monotonie und der Stress erhöht werden. Auch scheint bei ständiger Arbeit an einem EDV-System die Isolierung am Arbeitsplatz zuzunehmen. Dies wird natürlich noch verstärkt, wenn die neuen Techniken es ermöglichen, vermehrt Arbeiten am Computer in Heimarbeit zu erledigen. Denken wir daran, dass die Arbeit bis heute eine der wichtigsten Möglichkeiten für sozialen Kontakt und Kommunikation war.
Eine intensive Diskussion wird zurzeit darüber geführt, ob die neuen Rationalisierungskonzepte zur vermehrten Arbeitsteilung (Taylorisierung) führen oder ob das Management unter optimaler Ausnützung bestehender Qualifikationen eher dazu tendiert, mittels neuer Technologien bestehende Arbeitsteilungen aufzuheben und so – mindestens für die Gruppe der «Rationalisierungsgewinner» – abwechslungsreiche, humanere Arbeitsplätze zu schaffen.
Kern und Schumann zeigen auf, dass es zurzeit innerhalb des Managements der Kernindustrien beide Tendenzen gibt und dass die neuen Technologien tatsächlich auch dazu verwendet werden könnten, die Arbeitsplätze menschenwürdiger zu gestalten, auch wenn dies innerhalb der Ziele der Kapitalverwertung geschieht. Umstritten ist allerdings, welche Bedeutung diese Ansätze des «modernen Managements» haben und inwieweit sich die gewerkschaftliche Strategie darauf abstützen kann, wie dies die Autoren empfehlen. Immerhin hat sich bisher in vielen Bereichen eher die Tendenz zu vermehrter «Taylorisierung» der Arbeit durchgesetzt, nicht zuletzt auch im Bürobereich. Dies wird beispielsweise auch von einer neuen Untersuchung über die technologische Entwicklung und Arbeitsgestaltung im Bankgewerbe unterstrichen (Czech/Weiss, 1985, S. 160 ff.).

Schliesslich wird gerade die zunehmende Möglichkeit zur Vernetzung der EDV-Systeme von den Unternehmern dazu verwendet, die Kontrolle und Überwachung in den Betrieben zu erhöhen. Dies ist ein weiteres Mittel zur Disziplinierung der Arbeitnehmer und somit letztlich der Erhöhung der Produktivität. Immer mehr Lohnbuchhaltungen werden heute auf umfassende Personalinformationssysteme umgestellt, in denen betriebliche und persönliche Daten der Arbeitnehmer gespeichert, beliebig verknüpfbar und jederzeit abrufbar sind. Hinzu kommt, dass Computer-Arbeitsplätze meist erlauben, Leistungsdaten der Angestellten gleich am Arbeitsplatz zu erfassen. Also beim Schreibautomat, zum Beispiel Anschläge pro Minute oder Häufigkeit der Betätigung der Korrektur- oder Löschtaste. Die betrieblichen Daten können auch mit denjenigen aus anderen Datenbanken, zum Beispiel der Arbeitslosenversicherung, kombiniert werden.
Es klingt unglaublich, ist aber eine Tatsache, dass deutsche Grossunternehmungen pro Arbeitnehmer bis zu 1000 Daten gespeichert haben. Dass dies nicht zum Zwecke der Humanisierung der Arbeit geschieht, ist offensichtlich...

Gewerkschaftliche Antworten

Viele der aufgezeigten, negativen Auswirkungen müssten nicht sein. Denn in der Mikroelektronik stecken durchaus auch Elemente, die für eine Humanisierung der Arbeit eingesetzt werden könnten. Da aber die Unternehmer diese Technik vor allem als Rationalisierungs- und Kontrollinstrument einsetzen, können wir nur über gewerkschaftliche Mittel neue Akzente setzen. Wie könnte dies geschehen?
Zunächst ist festzustellen, dass wegen der offensichtlichen negativen Auswirkungen der neuen Techniken insbesondere auf den Arbeitsmarkt bei den meisten europäischen Gewerkschaften ein Umdenken stattgefunden hat. Vor wenigen Jahren wurde der technische Fortschritt noch sehr unkritisch als wichtige Voraussetzung für den Wohlstand der Arbeitnehmer gefeiert. Unter dem Druck der Entwicklung hat hier ein Umdenken stattgefunden. Aus einer «Ja-aber»-Position ist heute bei vielen Gewerkschaften eine «Nein-es-sei-denn»-Position geworden. Dieses grundsätzliche Hinterfragen der technologischen Entwicklung ist zu begrüssen. Es entbindet uns aber nicht von der Verantwortung aufzuzeigen, unter welchen Voraussetzungen denn nun die neuen Technologien sinnvoll eingesetzt werden könnten oder unter welchen Bedingungen wir als Gewerkschafter wirklich den Widerstand gegen Rationalisierungskonzepte mobilisieren müssen. Dabei ist es wichtig, dass wir eine durchdiskutierte, grundsätzliche Position vertreten, aber auch bis in die technischen Einzelheiten hinein Alternativen kennen und eventuell sogar aufzeigen können.
Zentrale Strategie gegen die Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen ist nach wie vor die Arbeitszeitverkürzung: Die Arbeitszeit muss in jeder

Form verkürzt werden, damit die Zunahme der Arbeitsproduktivität auch den Arbeitnehmern zugute kommt. Die Arbeitszeitverkürzung reicht sicher zur Eliminierung der Arbeitslosigkeit noch nicht aus, leistet aber hierzu einen wichtigen Beitrag. Selbst der relativ kleine Schritt von der 40- zur 38½-Stunden-Woche in der deutschen Maschinen- und Druckindustrie hat nach Angaben der deutschen Bundesanstalt der Arbeit über 40 000 neue Stellen geschaffen, nach Angaben der IG Metall sogar 70 000 bis 80 000 (NZZ, 2.4.85). Dementsprechend kommt der Forderung zur Einführung der 35-Stunden-Woche auch für die Schweiz eine hervorragende Bedeutung zu. Sie ist eine glaubhafte Alternative zu den Vorschlägen der Arbeitgeber, die Arbeitszeit aufzustückeln, zu flexibilisieren und so im wesentlichen den Bedürfnissen der neuen – falsch eingesetzten – Technik anzupassen.
Den Problemen der Qualifikation und der Verschlechterung der Qualität der Arbeit ist mit Arbeitszeitverkürzung allein nicht beizukommen, denn die Berufsbilder werden sich trotzdem verändern. Hier müssen wir uns dafür einsetzen, dass bei der Grundausbildung vor allem gelernt wird, «wie man lernt». Einseitiges Spezialistentum in der Grundausbildung bringt nichts mehr in einer Welt, in der sich die Anforderungen ständig verändern. Ebenfalls müssen wir uns dafür einsetzen, dass Angestellte in den Betrieben umgeschult anstatt entlassen werden und dass auch die weniger qualifizierten Angestellten Zugang zu den neuen Technologien bekommen (Moser 1984, Pedrina 1984). Im Moment scheinen leider die neuen Techniken bestehende Benachteiligung zu zementieren und neue Benachteiligte zu schaffen. Die Gewerkschaften müssen hier mit allen Mitteln versuchen, die Aufspaltung der Arbeitnehmer in Rationalisierungsgewinner und Rationalisierungsdulder oder -verlierer zu verhindern. Das heisst auch, dass nach wie vor alle Gruppen von Arbeitnehmern in die Gewerkschaftsarbeit zu integrieren sind. Die Gewerkschaft darf weder zu einer Schutzorganisation für marginalisierte Arbeitnehmer und Erwerbslose noch zu einer Standesorganisation der Rationalisierungsgewinner werden.
Nach wie vor gilt, dass eine starke Gewerkschaft nur durch ein solidarisches Zusammenwirken dieser verschiedenen betroffenen Gruppen möglich ist. Das bedeutet aber auch, dass wir unsere Position im Bereich der höher qualifizierten Arbeitnehmer und insbesondere auch im Angestelltenbereich verstärken *müssen.*
Auch bezüglich der Qualität der Arbeit müssten die neuen Technologien keineswegs negative Auswirkungen haben. Die Arbeit einer Sekretärin oder eines Konstrukteurs müsste ja durch die Einführung eines computergestützten Systems nicht eintöniger und weniger kreativ werden. Im Gegenteil: Wird die neue Technik nur als Hilfsmittel benutzt, kann die Arbeit interessanter werden. Die Forderung, die daraus abzuleiten ist, scheint klar: Arbeitszeitbeschränkung am Bildschirm, vor allem aber Mischarbeitsplätze, vielfältige Betätigungen und den bestehenden Qualifikationen angepasste Kompetenzbereiche.

Auch müssen sich die Arbeitnehmer mit Hilfe ihrer Gewerkschaft vehement gegen den Missbrauch ihrer persönlichen Daten und die vermehrte Kontrolle am Arbeitsplatz wehren.
Das Prinzip ist hier: so wenig Daten wie möglich erfassen lassen. Darüber hinaus muss der einzelne Arbeitnehmer genau ins Bild gesetzt werden, welche Daten über ihn gespeichert sind und was damit gemacht wird. Die Arbeitnehmervertretung sollte Einblick in das System, inklusive Verknüpfungsmöglichkeiten usw. der Datenerfassung und -verarbeitung haben.
Der SGB hat eine *Mustervereinbarung* erstellt, die für Kollektivvertragsverhandlungen oder Betriebsvereinbarungen verwendet werden kann und in den Teilen Rationalisierungsschutz, Arbeitsschutz an Bildschirmgeräten und Datenschutz alle wesentlichen Forderungen enthält (SGB 1984).
Viele wichtige Forderungen lassen sich durch solche Vereinbarungen realisieren. Wir sollten aber von der Arbeitnehmerseite noch weitergehen, denn oft stecken die Probleme schon in der Hardware oder Software drin, so wie sie uns vom Hersteller präsentiert wird.
Eine «schöpferische Aneignung der Informationstechnologie» würde bedeuten, dass wir Ideen entwickeln, wie die neue Technik zu unserem Nutzen eingesetzt werden kann. Dies ist nicht immer ganz einfach, denn neben der Interessenpolitik der Unternehmer gibt es ja auch eingespielte Denkschemen, aus denen wir selbst nicht so leicht herausfinden. Beispiele für eine solche «alternative» Anwendung der neuen Technik wären etwa:

- Informationssysteme, die den Betriebsablauf so transparent machen, dass bessere Mitbestimmungsmöglichkeiten entstehen;
- Systeme, die ermöglichen, dass autonome Arbeitsgruppen in Eigenverantwortung und im Rotationsprinzip effizient arbeiten;
- Informationssysteme, die arbeitswissenschaftliche Analysen erlauben mit dem Ziel, belastende oder monotone Arbeiten zu eliminieren oder minimieren oder «gerecht» zu verteilen;
- Videotex-Systeme, die für die Verbreitung neuer, billiger Bildungsprogramme verwendet werden anstatt zur Eliminierung menschlicher Kontakte und Arbeitsplätze;
- Informationstechnologien, die eine möglichst rohstoff- und energiesparende Produktion ermöglichen;
- Techniken, welche die Umweltbelastung minimieren (vgl. Briefs, 1983, S. 226 f).

Diese wenigen Beispiele zeigen auch, dass es viele Bereiche gibt, wo die neuen Technologien wirklich zum Nutzen der Arbeitnehmer entwickelt und eingesetzt werden könnten. Die Beurteilung der Rationalisierungskonzepte nach solchen Kriterien erfordert viel betriebswirtschaftliches und auch technisches Wissen. Oft sind die betroffenen Arbeitnehmer oder auch die Betriebskommissionen hier überfordert. Die grossen Gewerkschaften, bzw. der SGB wären gut beraten, wenn endlich eine Stelle

geschaffen würde, welche die betroffenen Arbeitnehmer bei der Einführung neuer Technologien oder Produktions-/Organisationssysteme beraten könnte.

Abschliessend noch eins: eine solche «schöpferische Beeinflussung» der technischen Entwicklung funktioniert nur, wenn hierüber in Betrieben und Büros eine breite Diskussion stattfindet. Die Einführung neuer Techniken ist oft der Anlass zu Diskussionen und Widerstand, der wichtig ist und zum Ausgangspunkt zu einer echten Mitbestimmung am Arbeitsplatz aber auch weitergehend über Inhalte und Ziele der Arbeit führen kann und muss. Hier besteht auch eine gewisse Chance der neuen Technologie.

Verwendete Literatur

Ulich, Eberhard (1984): Zukunft der Arbeit, Technische Rundschau Nr. 16, 17.4.84, S. 1–4.

Gewerkschaft Holz und Kunststoff (1984): Damit die Arbeit für alle reicht: 35 Stunden sind genug, Düsseldorf.

Schweiz. Ingenieur- und Architektenverein SIA (Hrsg., 1983): Praktischer EDV-Einsatz für Administration und computerunterstütztes Zeichnen und Konstruieren, Zürich.

Browa, Hans (1984): Auswirkungen der technischen Entwicklung in der Mikroelektronik auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Schweiz, Diessenhofen.

Kern, Horst und Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München.

GPA, Gewerkschaft der Privatangestellten (1984): Bildschirmtext – ein Angestelltenproblem, GPA-Informationsdienst, Nr. 1/84, S. 2–6.

Neue Zürcher Zeitung (1985): Kürzere Arbeitswoche in der Bundesrepublik, 2.4.85.

Moser, Viktor (1984): Auswirkungen von neuen Technologien auf Arbeit und Ausbildung, Gewerkschaftliche Rundschau, Heft 1, S. 16–20.

Pedrina, Vasco (1984): Neue Technologien, Berufsbildung und ausländische Arbeiter/innen, Referat anlässlich der Tagung ECAP/SABZ vom 12.6.84, vervielfältigt.

Schweiz. Gewerkschaftsbund SGB (1984): Neue Techniken und Datenschutz im Betrieb, Bern.

Briefs, Ulrich (1983): Ansätze zur schöpferischen Aneignung von Computertechnologie durch die Beschäftigten, Leviathan-Sonderheft 5, S. 217–230.

Czech, Dieter und Weiss, Gerhard (1985): Technologische Entwicklung und Arbeitsgestaltung im Bankgewerbe, WSI-Mitteilungen Nr. 3, S. 160–168.