Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft
Herausgeber: Wechselwirkung
Band: 6 (1984)
Heft: 20

Artikel: Nur noch objektive Daten
Autor: Riffler, Alexander / Genswürger, Uschi / Schröder, Helmut
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-652708

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

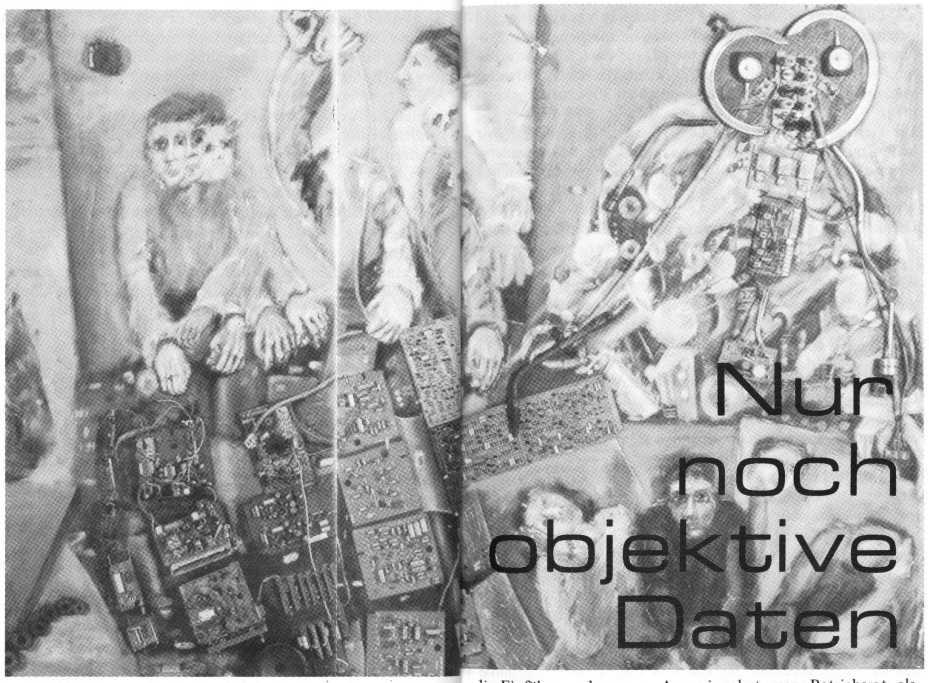
Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans 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: 24.08.2025

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

Nur noch objektive Daten



„Standard Elektrik Lorenz" (SEL) und die Spezialfabrik für Autozubehör" (SWF) sind Töchter des US-Konzerns ITT, und mit 3400 bzw. 9600 Beschäftigten gehören sie zu den größeren Betrieben in Stuttgart und Umgebung.
SWF stellt elektronisches und mechanisches Zubehör für die Autoindustrie her. Im Betriebsrat besitzt die IG Metall die alleinige Mehrheit, Uschi Genswürger ist Betriebskauffrau und gehört ihm als freigestellte Betriebsrätin an.
SEL entwickelt für Bundeswehr, Post u.a. elektronische Einrichtungen. In der Stuttgarter Abteilung, Hauptverwaltung und Entwicklung, stellt die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft zwölf, die IG Metall sieben Betriebsräte. Helmut Schröder ist Systemprogrammierer und für den Massenspeicher im Rechenzentrum verantwortlich.
Bei SEL existiert schon fast ein Jahrzehnt ein Personalinformationssystem, bei SWF läuft die Einführung inoffiziell.
Alexander Riffler sprach für die WW mit den beiden Mitgliedern der IG Metall über die Einführung von Personalinformationssystemen.

WW: Wie ist der Stand der Einführung in euren Betrieben? Welche Systeme werden verwandt?

Uschi: Offiziell gibt es bei uns gar kein Personalinformationssystem. Wir haben vor ca. zwei Jahren festgestellt, daß ein Personalsachbearbeiter eine Schulung zu diesem Thema gemacht hat, und daraufhin nachgefragt. Es wurde uns gesagt, es sei nichts geplant, und es würde sich auch nicht lohnen. Wir haben uns dann in der Systemprogrammierung umgesehen und auch nichts festgestellt. Dann ist uns vor einem Jahr gesagt worden, 1984 solle ein Betriebsdatenerfassungssystem eingeführt werden. Weil ein Betriebsdatenerfassungssystem nur was bringt, wenn es mit einem Personalinformationssystem verknüpft wird – das ist eine teure Geschichte –, haben wir über den Wirtschaftsausschuß nachgehakt. Dort wurde dann wieder gesagt, daß nichts geplant sei. Durch Zufall haben wir jetzt vor zwei Monaten Listen gefunden, in denen Informationen über Weiter- und Ausbildung gespeichert werden, also, wer und mit welcher Ausbildung, von welcher Kostenstelle, mit welchen Kosten, was für Kurse usw. belegt hat. Das war ein Mosaiksteinchen, später haben wir einen größeren Brocken entdeckt, nämlich eine Auflistung von Personaldaten nach Funktionsbereichen: Wer wo arbeitet, aufgegliedert in Bereichsleiter, Hauptabteilungsleiter, Angestellte, Gewerbliche, Indirekte, Direkte; alle Personalstatistiken, die bisher manuell gemacht wurden, waren plötzlich in EDV da, d.h. auch: Anwesenheitsstand, Personalstand pro Monat, Krankheitszeiten, Fehlzeiten pro Monat, Versetzungen pro Monat; alle Statistiken wurden auf EDV gebracht und verdichtet, gekoppelt und nach Nationalitäten sortiert, nach Männern und Frauen.

WW: Was heißt verdichtet?

Uschi: Verschiedene Statistiken können zusammengenommen abgelesen werden: So- und soviele waren krank, von dieser und jener Nationalität, davon so- und soviele Männer und Frauen. Wir haben das nun entdeckt und im Betriebsrat beschlossen, dagegen vorzugehen. Wir hatten bereits vor einem Jahr beschlossen, wenn wir so etwas bemerken sollten, einige Sachen zu verhindern oder wenigstens eine Betriebsvereinbarung darüber abzuschließen.

Jetzt haben wir Informationen erhalten, daß bis 1985 ein Betriebserfassungssystem eingerichtet werden soll. Das Wichtigste daran ist, daß die Stempelkarten und -uhren wegfallen und dafür maschinenlesbare Magnetkärtchen eingeführt werden. Die Zahl der Lohnschreiberinnen wird von 23 auf 15 reduziert. Diese 15 müssen dann am Bildschirm arbeiten und täglich die Lohndaten eingeben. Dadurch fallen in der Produktion die Freiräume weg, die beim Akkord bestehen, die Möglichkeit, vorzuarbeiten oder mal früher zu gehen, wenn man es mit dem Meister abgesprochen hat. Durch ein auftragsbezogenes System haben die jetzt genaue Daten über die Leistung von jeder Person an jedem Tag.

WW: Wie ist das bei SEL? Du hast mal gesagt, bei euch gäbe es kein Personalinformationssystem?

Helmut: Offiziell behauptet das Personalbüro, es gäbe keins. Aber seit 1974 ist ein System eingeführt. Ich weiß aber nicht, wie die Einführung damals lief. Ich weiß nur: Bei uns werden alle möglichen Statistiken gemacht. Im Betriebsrat hat das in den letzten drei Jahren, seit ich da war, keine Rolle gespielt; es wurde alles im Personalausschuß behandelt. Das einzige, was im Betriebsrat behandelt wurde, war die Einführung eines neuen Ausweises. In einer neuen Besuchs- und Ausweisordnung, die der Gesamtbetriebsrat 1980 abgeschlossen hat, wurde festgeschrieben, daß ein neuer Ausweis eingeführt wird. Bisher hatten wir einen einfachen Pappdeckel mit Lichtbild drauf. Das ist nicht mehr zeitgemäß, meint die Geschäftsleitung, und es muß was Neues her.

Uschi: Seit zwei Jahren gibt es auch bei uns eine neue Vorschrift über das Vorzeigen des Werksausweises, und der muß nun jeden Morgen vorgezeigt werden, das war früher nicht so. Das ist eine Vorstufe zur Einführung eines maschinenlesbaren Ausweises; wenn der aus einer Magnetkarte besteht, kommt man ohne Ausweis sowieso nicht hinein. Das ist so eine Art Umerziehungsprozeß.

Helmut: Bei uns wechseln die Pförtner alle zwei Tage, damit sie sich nicht an die Leute gewöhnen und sie ohne Ausweis reinlassen. Nach der Ausweis- und Besucherordnung soll der neue Ausweis nicht maschinenlesbar sein; aber irgendwo steht drin, daß der Ausweis eine unsichtbare Ausweisnummer enthält; die muß auch irgendwo gelesen werden können. Gegen die Einführung des neuen Ausweises hat unser Betriebsrat, als einziger der SEL, Widerspruch eingelegt, vielleicht weil Freiheitsrechte so ein bißchen das Hobby unseres Betriebsratsvorsitzenden sind: Der ist FDP-Mann. Das ging bis zur Einigungsstelle, weil wir der Meinung waren, daß der Gesamtbetriebsrat für uns nicht diese Vereinbarung abschließen kann. Laut Einigungsstelle waren wir aber zu spät mit unserem Einspruch. Der Ausweis wurde dann Anfang 1983 eingeführt. Der Spruch der Einigungsstelle war noch keine drei, vier Wochen alt, da kam schon die nächste Aktion: Jetzt wollen sie Sicherheitszonen einrichten; von der Bundeswehr, der NATO, gibt es bestimmte Forderungen. Das betrifft ca. 1300 Leute. Aber auch im Rechenzentrum, wo ich arbeite, gibt es seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Ausweis. Der kommt in ein Lesegerät, die Daten werden aber nicht gespeichert, nur ausgedruckt. So soll das auch in den Sicherheitszonen sein. Aber damit fangen die Probleme an. Es wird gesagt, die Daten würden nicht erfaßt. *„Wir wollen nur registrieren, wenn jemand zur falschen Tür rein will."* Aber, darf der Betriebsrat da auch überall rein? Wenn jemand zehnmal zur falschen Tür rein wollte, was wollte er da? Die Personalnummer steht zwar nicht im Ausweis. Aber jeder Ausweis hat eine eigene Nummer, und der Werkssicherheitsdienst kann die Verbindung zur Personalnummer leicht herstellen.

WW: Gibt es da eine Verbindung zum Betriebs- oder Personalinformationssystem?

Helmut: Ein Betriebsdatenerfassungssystem gibt es bei uns nicht, wir haben ja auch keine Produktion im engeren Sinne. Was das Personalinformationssystem betrifft, kann ich nur beschreiben, was wir überhaupt zu sehen bekommen. Der Betriebsrat erhält Listen mit Überstunden, Personal- und Leistungsbeurteilungen. Die Arbeitsplätze sind durchnumeriert; aus diesem umfassenden System kann alles mögliche rausgelesen werden. Ich habe einmal einen Antrag gestellt, daß uns die Geschäftsleitung über Personalplanung informiert. Es kam dann einer, der erzählte aber gar nichts über Personalplanung. Über das, was in dem System alles drin ist – wie es Uschi erzählt hat –, Quervergleiche, Laufbahnplanung, wurde nicht geredet. Es gab auch kaum Widerstand vom Betriebsrat, auch nicht von den IG-Metall-Mitgliedern. Wir haben noch eine Menge anderer Probleme, die vordringlicher schienen.

WW: Kurz zur Unternehmer-Argumentation. Bei SWF geschieht die Einführung von Personalinformationssystemen also anders als bei Daimler: in aller Stille, hintenrum. Haben die nie versucht, aus der Defensive rauszukommen?

Uschi: Es wurde gesagt, wir brauchen schnelle, aktuelle Zahlen, damit die Fertigung flexibler wird, damit die Kundenwünsche besser berücksichtigt werden können und um bei der Lohnabrechnung die großen Zeiträume besser überbrücken zu können. Auf Betriebsversammlungen haben die sich sehr zurückgehalten; wir haben die Referate gehalten, die die Gefährlichkeit der Personlainformationssysteme aufgezeigt haben. Sie haben es nie zugegeben. Der Knatsch kommt jetzt, wo wir sagen können, daß sie es trotzdem gemacht haben, daß sie die Leute verarscht haben.

WW: Wie ist die Stimmung in den Belegschaften?

Uschi: Die Stimmung ist durchgängig kritisch. Im Betriebsrat und in der Vertrauenskörperleitung ist schon ausführlich diskutiert worden. In vielen Arbeitsgruppen bei den Vertrauensleuten gab es die Meinung, daß etwas gemacht werden muß, um die Betriebsdatenerfassungs- und Personalinformationssysteme zu verhindern, daß gestreikt werden sollte. Aber es gab auch Angestellte, z.T. auch Facharbeiter, die sagten: *„Wieso dagegen sein? Das ist gar nicht so schlecht, das sind technische Möglichkeiten, das kann man alles nutzen. Wir sind doch alle anständige Menschen, die können das doch wissen, die Daten sind nicht geheim!"* Insgesamt hat es mich jedoch überrascht, daß viele Mesnchen gesagt haben: Da können wir nicht zugucken. Da ist eine Haltung da, die erwartet, daß etwas unternommen wird; da ist ein Gespür da, daß etwas nicht ganz in Ordnung sein kann, weil man nicht richtig weiß, was da wieder Neues kommt. Aber viele Leute wissen, daß es ans Geld geht, daß die kleinen Freiräume am Arbeitsplatz eingeengt werden sollen. Wir haben vor, mit Flugblättern in verschiedenen Sprachen – bei uns sind die Hälfte Ausländer – klarzumachen, daß die Einführung dieser Systeme alle betrifft, nicht nur die Angestellten, wie manche meinen.

Es gibt ein paar wenige, politische Menschen, aber auch Kollegen, die speziell an diesem Punkt so radikal sind, die für einen Boykott des Systems sind; nach ihrer Meinung muß man versuchen, die Systeme ganz abzulehnen, die Kärtchen nicht reinzustecken und zu streiken dagegen. In der Regel sind das Leute aus der Produktion, die schlimme Arbeitsbedingungen haben, die wenig Bestätigung in ihrer Arbeit erfahren, z.T. ausländische Kollegen.

Helmut: Wie ist das mit den Angestellten und Ingenieuren?

Uschi: Das sind z.T. die, die nicht dagegen sind, aber auch einige, die sehr kritisch sind. Aus den Programmierabteilungen z.B. sind einige der Meinung, daß die Betriebsdatenerfassung nicht verhindert werden kann, aber die Erfassung der persönlichen Daten. Die meinen, bei den persönlichen Daten hört es auf, und treten für einen Boykott, mindestens eine Betriebsvereinbarung, ein. Meine eigene Meinung ist, daß man diese Systeme unbedingt verhindern muß, da würde ich alle Mög-

lichkeiten einschließen. Boykott, Widerstand und sogenannte Maschinenstürmerei würde ich alles mit einschließen. Für mich sind diese Systeme nicht da, um die Produktion zu erhöhen, das ist ein Nebeneffekt, sondern dazu, die Kontrolle und Überwachung jedes einzelnen zu erhöhen. Das hat Auswirkungen auf meine Situation als Arbeitender, wie ich meine Arbeitskraft verkaufen kann. Ich kann nicht mehr im Gespräch erledigen, ob ich mehr Gehalt, Leistungszulagen usw. bekomme, ich habe keinen Einfluß mehr darauf. Da gibt's nur noch die objektiven Daten, der Computer wertet es aus, damit habe ich zu leben. Genauso bei Kündigungsschutzverfahren, da sagt der Computer, was Sache ist; dagegen anzugehen wird unmöglich. Gesamtgesellschaftlich hat das auch Auswirkungen. Wenn z.B. beim Zusammenschluß von Firmen Informationen aus dem Personalinformationssystem ausgetauscht werden, kann das zu Schwierigkeiten bei Bewerbungen führen. In Verknüpfung mit den ganzen anderen Systemen, z.B. Rasterfahndung, neue Personalausweise, sehe ich letztendlich eine Einengung sämtlicher persönlicher Freiheiten, die in diesem Staat noch gewährleistet werden.

Helmut: Wenn ich sehe, wie die Leute in den Bildschirm kriechen, mit ihm verheiratet sind, sich die Arbeit aufzwingen lassen und dabei noch meinen, sie machen das von sich aus. Die Bildschirmarbeit ist so teuflisch. Es geschieht alles fast unmerklich; z.B. bei den Ingenieuren, die ja die „Creme der Arbeitnehmer" sind, die die neuen Systeme entwickeln, die neuen digitalen Vermittlungstechniken. Es gibt zwar auch neue Hardware-Bestandteile, Mikroprozessoren usw. oder wie sich das nennt; ich kenne mich da nicht so aus. Die Hauptarbeit besteht aber in der Entwicklung neuer Software. Da die Kollegen merken, daß sie in der Hardware nicht vorwärtskommen, drängen alle in die Software. Dann sitzen sie halt vor dem Bildschirm, machen freiwillig Überstunden. Das läuft ganz automatisch. Sie machen sich zum Sklaven der Maschine. Man kann ihnen das schlecht erklären, weil diese Arbeit immer noch relativ viel Spaß macht. Jeder versucht natürlich, seinen Arbeitsplatz individuell zu gestalten. Es werden Karikaturen oder Bilder von den Kindern aufgehängt. Aber die Arbeitsplätze werden so oft geändert, daß im Grunde nichts Individuelles zurückbleibt. Wenn man es genau betrachtet, ist Bildschirmarbeit bessere Fließbandarbeit; der Bildschirm bestimmt den Takt. Deswegen wurde in unserem Bereich auch eine Schichtregelung eingeführt und die Arbeitszeit auf 6–22 Uhr ausgedehnt. Als nächstes wird dann möglicherweise die Arbeitsleistung kontrolliert. Über den Bildschirm ist das ja sehr einfach. Es läßt sich alles genau aufzeichnen, was du gemacht hast, was du eingegeben hast. Wenn du den Bildschirm anmachst, erscheint als erstes die Zeit, wann du das letzte Mal gearbeitet hast. Das kann jeder herausfinden, der deine Benutzer-Identifikation kennt. Zwar hat der Betriebsrat verhindert, daß es eine solche persönliche Identifikationsnummer gibt, aber in der Praxis besteht die Möglichkeit der Kontrolle doch. Jeder Computer mit Bildschirm und direkter Eingabe ist im Prinzip zur Überwachung zu gebrauchen. Damit müßte sich eigentlich auch der Betriebsrat beschäftigen, denn nach dem Betriebsverfassungsgesetz müssen alle Maschinen, bei denen die Möglichkeit der Überwachung besteht, im Betriebsrat behandelt werden. Doch in den meisten Betriebsräten tut sich nichts. Es gab auch schon Beispiele, wo Kollegen gesagt wurde, sie hätten gestern so- und soviele Eingaben gemacht. Die Kollegen beschwerten sich, und es kam nicht wieder vor. Vielleicht wird das aber jetzt nur anders gemacht.

WW: Ihr habt doch eine Fragebogenaktion durchgeführt?

Helmut: Ja, bei den Ingenieuren; die Fragebögen sind aber noch nicht ausgewertet. Wir wollten ein Bild bekommen, was da gerade geschieht. Wir haben gefragt, wie lange die Kollegen am Bildschirm arbeiten (nach der Betriebsvereinbarung sind maximal fünf Stunden erlaubt), was sie machen, Text, Programmieren, Dokumentation, wie oft sie nach 20 Uhr arbeiten. Wir haben einen sehr guten Rücklauf. Wir haben 300 sechsseitige Fragebögen verteilt und schon über 30% zurückbekommen.

Die Geschäftsleitung hat zunächst gesagt, das sei illegal. Wir haben mit ihnen gesprochen und gesagt, wir wären anderer Meinung und würden das auch auf einer Betriebsversammlung ansprechen. Seitdem haben wir nichts mehr gehört.

WW: Wie schätzt ihr die Haltung der IG Metall ein?

Uschi: Im Moment findet gerade ein Wandlungsprozeß statt. Man sagt nicht mehr: *„Technologie, ja aber . . .“*, sondern *„Technologie ja, aber nur unter bestimmten Bedingungen“*. Weil man weiß, was die Personalinformationssysteme bedeuten, ist man eher dafür, sie generell abzulehnen. Denn sie bedeuten wirklich Gefahr für die Beschäftigten. Es gibt vom DBG einen Beschluß, und auf dem IG-Metall-Gewerkschaftstag wird gerade versucht, einen Antrag von uns, von SWF, durchzubringen. Der Antrag ist eindeutig für ein Verbot von Personalinformationssystemen. Der Antrag wurde vom Vorstand abgeschwächt, aber unsere Delegierten kämpfen dafür, daß er unverändert angenommen wird. Bei Betriebsdatenerfassungssystemen sollen klare Bedingungen gestellt werden, wenn sie vom Unternehmer eingeführt werden.

Helmut: Die Gewerkschaft verhält sich zur Computertechnologie widersprüchlich. Bei Computer Aided Design (CAD) sagt sie: *„Wir haben nichts gegen die Technik, solange sie dem Menschen dient.“* Da ist die Frage, ob das überhaupt machbar ist. Bei Personalinformationssystemen ist es klar: Das ist Kontrolle und Überwachung. Aber bei den anderen Systemen, bei der EDV, bei CAD, bei den Betriebsdatenerfassungssystemen, da sagt die Gewerkschaft: *„Wir haben nichts gegen die Technik. Wir sind ja keine Maschinenstürmer!“* und versucht dann, das human zu gestalten. Bei uns wird CAD gerade eingeführt. Da wird gesagt: *CAD ja, aber nur unter bestimmten Bedingungen, nämlich, daß Kollegen nicht abgruppiert werden, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, daß die Kollegen geschult werden, damit die Qualifikation nicht nachläßt.“* Nur ist es schwierig, Einfluß darauf zu nehmen. Man kann das festschreiben für die Kollegen, die da sind. Aber wenn neue kommen, hast du als Betriebsrat keinen Einfluß mehr. Man kann nicht verlangen, daß nur hochqualifizierte Leute eingestellt werden. Wenn z.B. einer pensioniert wird und der nächste mit niedrigerer Bewertung eingestellt wird, was kannst du da machen? Es ist die Frage, ob das die richtige Art und Weise ist, so vorzugehen. Da muß man sich was Neues einfallen lassen. Δ