Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft
Herausgeber: Wechselwirkung
Band: 7 (1985)
Heft: 24

Artikel: Technologiekritik und betrieblicher Alltag
Autor: Cobabus, Norbert
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-652726

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

Norbert Cobabus

Technologiekritik und betrieblicher Alltag

Die neuen Technologien sind grundsätzlich zu kritisieren, da Techniken/Technologien niemals neutral sind und es nicht lediglich darauf ankommt, wer mit ihnen umgeht. Dies muß auch und stets in der alltäglichen innerbetrieblichen (und auch gewerkschaftlichen) Auseinandersetzung deutlich ausgesprochen und immer wieder betont werden. Verschleierung nützt gar nichts und ist nur schädlich und gefährlich. Mit diesen Themen und Forderungen setzt sich der Autor, der in der Deutschen Bibliothek Frankfurt arbeitet und als Personalrat damit praktisch konfrontiert ist, auseinander. Der Artikel gibt die persönliche Meinung des Autors wieder.

Die Gewerkschaften und ihre innerbetrieblichen Interessenvertretungen haben sich schon immer bei der Abwehr von Rationalisierungsmaßnahmen schwer getan; nicht nur in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten, sondern bereits in der Weimarer Republik und teilweise bereits schon im deutschen Kaiserreich. Bei jeder neuen technologischen Rationalisierungswelle gerieten sie in den Konflikt, den „technologischen Fortschritt" einerseits grundsätzlich zu befürworten und ihre sozialen und gesundheitlichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer andererseits abwehren zu wollen. Zwar konnten in diesen Auseinandersetzungen, je nach den politischen und wirtschaftlichen Bedingungen, hin und wieder Forderungen der Arbeitnehmer gegen das Unternehmertum und die mit ihnen verbundenen politischen Kräfte durchgesetzt werden, stets aber war der Weg mit zahlreichen gesundheitlichen Opfern und großer Arbeitslosigkeit gepflastert. Dies hat sich bis heute nicht verändert, im Gegenteil. Die „neuen Technologien" – das heißt vor allem die Computertechnologie mit ihren vielfältigen Erscheinungsformen –, mit denen wir uns unter anderem als Arbeitnehmer auseinandersetzen müssen, besitzen eine besondere, vorher noch nicht dagewesene Qualität:

- Computer vermögen besonders viele Arbeitsabläufe zu integrieren und verursachen dadurch in besonders hohem Maße Arbeitslosigkeit, d.h. strukturelle Massenarbeitslosigkeit über fast alle Branchen und Verwaltungsbereiche hinweg.
- Computer übernehmen auch geistige und organisatorische Fähigkeiten und Arbeiten des Menschen und machen die Menschen somit weitgehend als Arbeitende überflüssig.
- Computer sind – nahezu – überall einsetzbar und haben daher übergreifende Auswirkungen gleichermaßen auf alle Arbeitnehmerbereiche sowie auf alle gesellschaftlichen Bereiche.

Das Dilemma zwischen technologischer Fortschrittsgläubigkeit und Bedrohung des Arbeitslebens und durch die Militärtechnologie des Lebens überhaupt (!), das die Arbeiterbewegung in den letzten hundert Jahren stets begleitete, spitzt sich aufgrund dieser Besonderheiten der „neuen Technologien" immer mehr zu. Die Arbeitnehmer in den Betrieben und Verwaltungen sowie ihre Interessenvertretungen, die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen und vor allem die Betriebsräte und Personalräte, haben damit ständig zu tun und müssen mit dieser Zwickmühle in alltäglichen Konflikten und in dauerndem Kampf gegen Geschäfts- und Dienststellenleitungen fertig werden. Immer deutlicher zeigt sich hierbei, daß sie bei diesen Auseinandersetzungen letztlich von gewerkschaftlicher Seite im Stich gelassen werden, da diese sich im allgemeinen lediglich hinter verbalen und somit abstrakt bleibenden sozialen und Humanisierungsforderungen verschanzen.

Bloß keine „Maschinenstürmer" sein

Vergegenwärtigen wir uns noch einmal die Positionen, die die Gewerkschaften vertreten und die sie ihren Mitgliedern in den Betrieben und Dienststellen für ihren betrieblichen Alltag auftragen:

- An der grundsätzlich positiven Haltung zum „Fortschritt" durch neue technologische Entwicklungen wird nicht gerüttelt, zumal ja tatsächlich kurzfristig durch neue Techniken schlechte bestehende Arbeitsplätze verbessert werden können. Man will ja kein „Maschinenstürmer" sein.
- Technologische Entwicklungen werden von den Unternehmern und sonstigen Machthabern so lange zu deren eigenem Vorteil – verbunden mit sozialen Nachteilen für die Arbeitnehmer – eingesetzt, wie ihnen nicht entschieden entgegengetreten wird; denn Technologien und Techniken sind „weder gut noch böse", sind „an sich neutral". Es kommt deshalb darauf an, sie richtig, also human und ohne sozial negative Folgen für die Beschäftigten einzusetzen.
- Die Arbeitnehmer müssen deshalb ein Interesse daran haben, sich an der Gestaltung und dem Einsatz der neuen technischen Entwicklungen zu beteiligen, um so für alle humane Bedingungen zu gewährleisten. Die Mitbestimmungsrechte sind deshalb diesbezüglich auszubauen.
- Ein „Dagegensteuern" und eine „blinde Abwehrschlacht" gegen den „technologischen Fortschritt" sowie das „Gerede", ob man dagegen „grundsätzlich etwas haben" könne, bringe hingegen gar nichts. Dies würde nur noch mehr dazu führen, von den negativen Auswirkungen der technologischen Entwicklung bei arbeitnehmerfeindlichem Einsatz überrollt zu werden. Daher müssen wir Arbeitnehmer unsere Interessen durch konstruktive Vorschläge und Mitentscheidung durchsetzen.

Bezogen auf die „neuen Technologien" hat sich an dieser traditionellen Haltung des DGB, seiner Einzelgewerkschaften, der meisten Betriebsgruppen, Betriebsräte und Personalräte nichts geändert. In einigen Bereichen der Basis beginnt es jedoch zu gären, denn diese traditionelle Betrachtungs- und Herangehensweise an den Einsatz neuer Techniken und Technologien beginnt zunehmend brüchig zu werden. Eine ganze Reihe von Kollegen/innen suchen nach neuen Wegen, werden dabei jedoch oft genug von „Sachzwängen" eingeholt und auf alte Positionen zurückgeworfen.

Sackgasse

Die Realität in den Betrieben und Verwaltungen hat gezeigt und belegt dies täglich aufs neue, daß die traditionelle Einstellung zur „Technologie an sich" fragwürdig ist und, mehr noch, sogar in der praktischen Arbeit ins Gegenteil umschlägt: Die Computerisierung funktioniert mit „Unterstützung" durch die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen sogar noch besser. Nahezu alle Projekte im Rahmen der Humanisierung der Arbeitswelt waren ein „Flop", d.h. sie führten zu Innovations- und Rationalisierungsvorteilen der betreffenden Unternehmen und Verwaltungen. Alle Versuche, die Gestaltung der Arbeitsabläufe durch Mitwirkung beim Einsatz neuer Technologien anders zu beeinflussen, führten allenfalls kurzfristig und lediglich für einen – meist nur kleinen – Teil der Beschäftigten zu Verbesserungen. Leider weckte dies oft genug den falschen Glauben, auf diese Weise tatsächlich umgestaltend tätig sein zu können. Um so leichter war es dann im allgemeinen möglich, anschließend die nicht mehr benötigten Arbeitskräfte „abzufinden" und zu entlassen.

Ein Teil der Facharbeitskräfte wurde überdies mit vermeintlichen Aufstiegschancen und „Karrieren" geködert. Der innerbetriebliche Konkurrenzkampf begann zu blühen. Betriebsräte und Personalräte wurden dabei als Alibi mißbraucht, indem sie das individuelle Vorwärtskommen einiger weniger oft genug unterstützten. Die große Mehrheit der Kollegen/innen aber blieb auf der Strecke: Arbeitsintensivierung, Leistungskontrolle, Monotonie, Streß, Zunahme von Gesundheitsschädigungen, Umsetzungen, Herabgruppierungen oder gar Entlassungen; letzteres zumindest in der Privatwirtschaft. Offene Stellen wurden immer mehr abgebaut, ausgebildete Arbeitnehmer finden immer weniger Arbeitsplätze, Schulabgänger immer weniger Ausbildungsplätze. Die Arbeitslosigkeit greift um sich, massenhaft. Und wir Interessenvertreter – z.B. ich als Personalratsmitglied – spüren dies bei den Zahlen der Bewerbungen selbst auf schlechtbezahlte Stellen: 30 Bewerber, 50 Bewerber, 100 Bewerber, 150 Bewerber . . . Ein für die meisten immer aussichtsloser werdender Kampf um ein bißchen mehr „Brot" zum Leben – persönliche Schicksale.

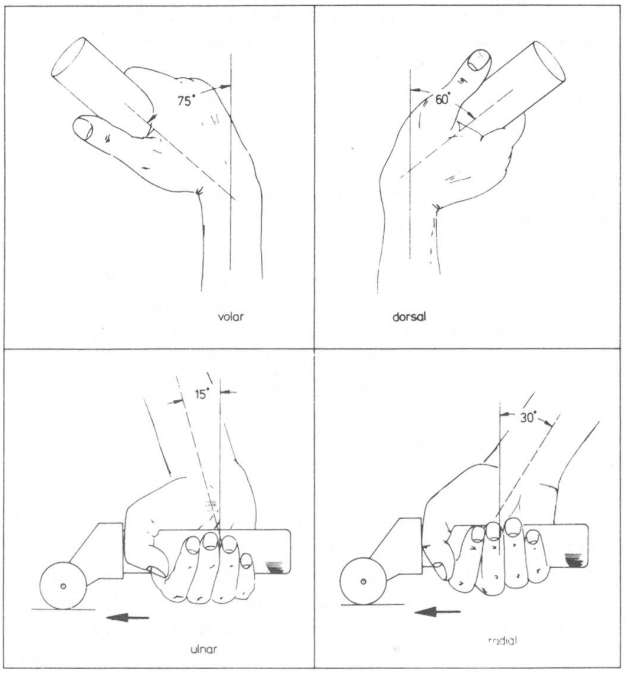
Eine neue Sichtweise und Bewertung der Technologien ist vonnöten

Nein, so darf es nicht weitergehen!

Das traditionelle Verhalten zur Technologie ist verfehlt, noch mehr sogar angesichts der weiter oben beschriebenen besonderen Wirkungen der „neuen Technologien". Die Haltung der Gewerkschaftsbewegung und damit des überwiegenden Teils der Arbeiterbewegung in der BRD zur Technologie, zu ihrer Entwicklung und schließlich zur industriellen Entwicklung der letzten 200 Jahre insgesamt ist meines Erachtens grundlegend falsch. Sie bedarf einer Revision.

Wir stehen im alltäglichen betrieblichen und gewerkschaftlichen Kampf als Arbeitnehmer herrschenden Kapitalinteressen – verbunden mit autokratischen staatlichen Verwaltungsinteressen – und einer Technologieentwicklung gegenüber, die beide (!) grundsätzlich (!) hinterfragt werden müssen. Die technischen Entwicklungen unseres Industriezeitalters sind nicht lediglich Ausdruck des Kapitalismus. Sie sind vielmehr Ausdruck einer mindestens vier Jahrhunderte im sogenannten abendländischen Europa andauernden Entwicklung, die dem

1



streng rationalen „menschlichen Geist und Forscherdrang" ein Übermaß an Bedeutung verlieh und so zu einer Ausformung unseres Lebens geführt hat, die sich heute am Menschen und der Natur rächt. Diese rationale mechanistische Entwicklung des Denkens, Handelns und Umgestaltens der sozialen Lebensverhältnisse sowie der uns umgebenden Umwelt hat zu Denkstrukturen und deren Umsetzungen in der Realität – vor allem auch von Techniken – geführt, die heute mehr und mehr gegen den Menschen in seiner Eigenart ausschlagen. Kapitalismus und real existierender Sozialismus sind sich darin gleich. Lediglich ihre Verwertungsform durch konkurrierendes Gewinnstreben einerseits bzw. staatsbürokratische Verordnung andererseits unterscheiden sie voneinander.

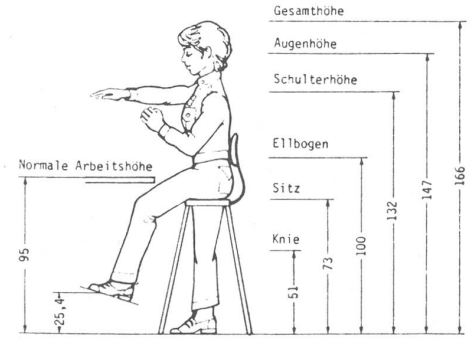
Umbruch vom Denken zum Handeln

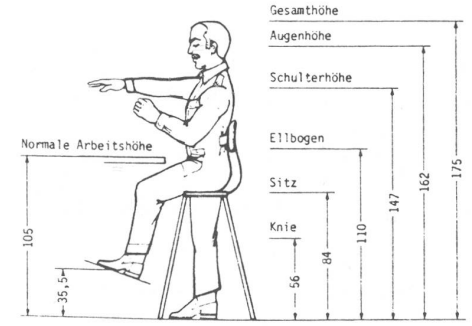
Zurück zur Realität im Betrieb. Die gegenwärtige Situation zwingt uns zu neuen Denk- und Verhaltensweisen:

- Die „neuen Technologien" sind aufgrund ihres fast universellen Charakters kurzfristig nicht zu stoppen. Dem müssen wir uns beugen. Es hat keinen Zweck, hier falsche Illusionen zu wecken, etwa mit der Behauptung, wir könnten diese Entwicklung kurzfristig stoppen oder zu unseren Gunsten verändern.
- Die „neuen Technologien" werden zunächst also weiterhin Arbeitsplätze vernichten, die verbleibenden Arbeitskräfte überwiegend dequalifizieren, die Arbeit intensivieren, zu gesundheitlichen Schädigungen neuer Art führen.
- Einen beträchtlichen Anteil an der bei uns allgemein verbreiteten unkritischen, ja sogar positiven Haltung gegenüber der uns beherrschenden Industriekultur haben die Gewerkschaften, so daß die Arbeiterbewegung heute den zunehmenden negativen Auswirkungen und Folgen dieser Kultur und ihrer Technologien hilflos gegenübersteht.
- Das Argument des „Sachzwangs" greift angesichts dieser Situation meist allein schon deshalb, weil sich die Arbeitnehmer nichts anderes als die sie umgebende Realität vorzustellen vermögen. Sie sind im allgemeinen der Möglichkeit zum Träumen, zur Phantasie und zur Entwicklung – konkreter – Utopien beraubt.
- Es ist deshalb notwendig, einerseits diese bestehende Situation aufzuzeigen, und zwar ohne jegliche Beschönigung, und gleichzeitig sowohl die schlimmsten Auswirkungen abzupuffern zu versuchen sowie schließlich – sich von jeglichem Sachzwangdenken befreiend – konkrete Utopien zu entwickeln!

Wie mit der grundlegenden Technologiekritik im Alltag umgehen?

Als Arbeitnehmer und Interessenvertreter der Belegschaft stehe ich also unter einem Druck von zwei Seiten. Zum einen muß ich gegen Personalabbau und Verschlechterung der Arbeitsplatzsituation ankämpfen. Zum anderen bin ich mir dabei stets bewußt, allenfalls die schlimmsten Auswirkungen abmildern zu können. Mehr ist gegenwärtig in unserer Gesellschaft aus oben angeführten Gründen nicht drin. Wie kann ich mit dieser Situation fertig werden, ohne zu resignieren, da ich mich zur Zeit so oder so auf der Verliererstraße befinde?
Es gilt, den Kollegen/innen ohne Beschönigung und Verschleierung die Realität darzustellen und aufzuzeigen, zu welchen Konsequenzen die EDV-Einführung führt. Dabei aber zu verdeutlichen, daß wir gegenwärtig keine Chance haben, die Entwicklung aufzuhalten. Neben dem Stellenwert des eigenen Betriebes im Rahmen der Branche bei den anstehenden Rationalisierungsmaßnahmen muß auf die arbeitsmarktpolitische Situation im eigenen Branchenbereich und im gesamtgesellschaftlichen Rahmen hingewiesen werden. Deutlich muß werden, daß wir nicht nach dem St.-Florians-Prinzip nur an uns selbst denken dürfen; wir tragen als – noch – Beschäftigte auch ein Stück Mitverantwortung für die – schon – Arbeitslosen. Die Belegschaft ist also auf die kommende Entwicklung so weit wie möglich und so gut wie möglich wissensmäßig und psychisch vorzubereiten.





Trotzdem muß den negativen sozialpolitischen und gesundheitlichen Auswirkungen auf Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb einer Interessenvertretung so gut es geht und mit aller Entschiedenheit entgegengetreten werden. Stellen wir hier nämlich keine Forderungen auf und verfallen angesichts der erkannten weiteren EDV-Entwicklung in Resignation, wird die Lage noch schlimmer. Wir sollten auf jeden Fall stets bemüht sein, ein Optimum an ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung, an Gesundheitsschutzmaßnahmen, an Verhinderungen von Herabgruppierungen und Entlassungen oder Stellenabbau herauszuholen. Die Erfahrungen haben gezeigt, daß nur durch solchen energischen Widerstand gegen die negativen Auswirkungen neu eingesetzter Technologien und anderer Rationalisierungsmittel überhaupt etwas erreicht werden kann und noch größere soziale Einbußen verhindert werden.
Die Arbeitgeberseite ist dann, wenn wir ständig am Ball bleiben und Sand ins Getriebe streuen, zu einigen Zugeständnissen bereit, zumindest im arbeitsmedizinischen Bereich. Jedoch dürfen wir uns nicht der Illusion hingeben, damit humane Arbeitsbedingungen schaffen zu können. Denn nach wie vor leisten wir entfremdete Arbeit und bestimmt der Takt der Maschinen unseren Arbeitsrhythmus, und das überdies in zunehmendem Maße. Ohne Umschweife müssen wir dabei auch allen Kollegen/innen klarmachen, daß unsere Möglichkeiten nur sehr begrenzt sind und wir unter den gegenwärtigen gesamtgesellschaftlichen Kräfteverhältnissen stets am kürzeren Hebelarm sitzen. Dadurch laufen wir dann nicht Gefahr, eine falsche Erwartungshaltung zu wecken, die die Tendenz zur Resignation nur beschleunigen würde.

Mehr als nur Aufklärung

Da aber die „neuen Technologien" – wie oben angeführt – grundsätzlich nicht neutral sind und auch nicht nur im Kapitalismus negative Auswirkungen haben, muß unsere Kritik über die sozialpolitischen und gesundheitlichen Kritikansätze und die dabei zu leistende Aufklärungsarbeit hinausgehen. In der Tat müssen wir darstellen, daß die gesamte technologische Entwicklung des uns beherrschenden kulturellen Rahmens des Industriezeitalters in eine falsche und immer zerstörerischer werdende Richtung gelaufen ist. Wir sollten uns dabei auch nicht scheuen, einige grundsätzlichere kulturhistorische Ausführungen – wie oben knapp skizziert – zu machen. Diese lassen sich nämlich ohne weiteres durch hautnahe, täglich erfahrene konkrete Beispiele innerhalb und außerhalb des Betriebes belegen: psychische Auswirkungen an Bildschirmarbeitsplätzen zum Beispiel. Die Veränderung der Wahrnehmungsfähigkeit, mangelndes Training des Zusammenhangsdenkens. Verlust der eigenen, durch Eigeninitiative bestimmten Handlungsmöglichkeiten. Schaffung von Produkten, die die Umwelt zerstören. Erbringen von Dienstleistungen, die fast ausschließlich den Privilegierten zugutekommen usw. Machen wir also immer wieder klar, daß der Fortschrittsglaube an diese Technologie ein falscher Glaube, ein Irrglaube ist. Weisen wir darauf hin, daß die Alternative auch nicht heißt: *„Zurück in die Steinzeit."* Verdeutlichen wir, daß es hierbei auch nicht um „Technikfeindlichkeit" geht und nicht um „Maschinenstürmerei", sondern um uns Menschen und die uns umgebende Natur und Umwelt.

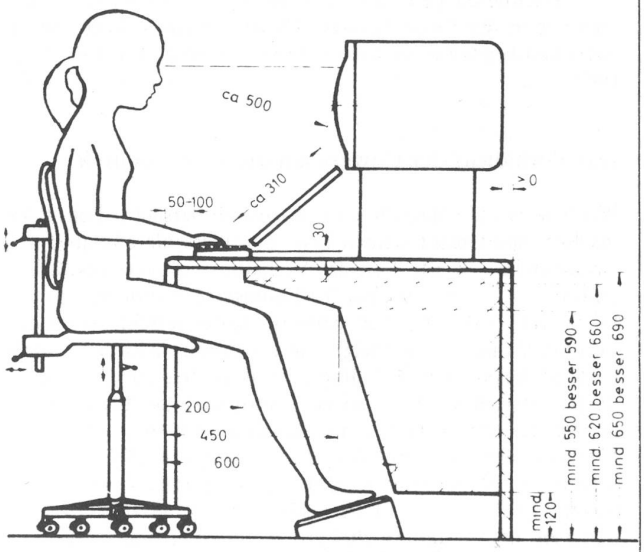
Schaffen wir in uns selbst und bei unseren Mit-Kollegen/innen Raum für Phantasie, zum Träumen und für eine Gedankenwelt konkreter Utopien. Wir sollten zumindest ansatzweise Entwürfe entwickeln, wie wir uns in einer anderen Gesellschaft, unter neuen Bewertungsmaßstäben, im Rahmen einer neuen Form von Kultur, verbunden mit neuen Formen von Technologien und Techniken unseren Arbeitsplatz vorstellen können. Wir sollten überlegen, was dabei Arbeit überhaupt bedeuten kann – auf jeden Fall etwas grundlegend anderes als heute. Wir sollten versuchen, eine neue Aufgabe für unseren Betrieb in einer solchen Gesellschaft zu definieren, uns überlegen, wie unsere Beschäftigtenbranche auszusehen hätte, wie das neue gesamtgesellschaftliche Gefüge gestaffelt sein müßte. Versuchen wir auch, kleinere Schritte anzudeuten, wie man zu dem Ziel solcher (konkreter) Utopien hingelangen könnte – auch wenn wir wissen, daß wir damit real zur Zeit nicht vorankommen. Es ist aber wichtig, uns gefühlsmäßig und in unseren Köpfen für dieses neue Leben, für diese neue Aufgabe vorzubereiten. Andernfalls ist ein Versinken in absoluter Resignation unausweichlich. Nur wer den Versuch wagt, hat eine Chance, schließlich doch einmal etwas zu verändern. Sagen wir es aber auch ganz offen, unsere Utopie ist zunächst lediglich ein Traum, eine Hoffnung, ein Stück positiver Lebenseinstellung, mehr nicht. Das ist ehrlich und kann nicht gegen uns verwendet werden, auch wenn viele uns zunächst eher bei diesen Überlegungen mit Skepsis beobachten.

Erste betriebliche Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise

Wir haben es in unserem Betrieb bis heute nicht geschafft, daß die Kollegen/innen sich in kollektivem Widerstand gegen die neue Technologie auflehnen. Dazu ist der Druck und die Gefahr, Einbußen zu erleiden, – zumindest für die Angestellten und Arbeiter – offensichtlich zu groß, die mit der neuen Technologie erlittenen negativen Auswirkungen sind demgegenüber offenbar noch zu gering. Das aber kann sich ändern, wie andere Beispiele zeigen. Die meisten Menschen werden erst aktiv, wenn es ihnen unmittelbar an die Substanz geht, ihre Betroffenheit für sie selbst unmittelbar und konkret wird.

Was wir jedoch durch unsere langjährige Aufklärungsarbeit erreicht haben, verbunden mit unserem realen Einsatz um Abmilderung der negativen Auswirkungen, ist Glaubwürdigkeit. Wir werden ernst genommen, auch wenn nicht allen unseren Gedankengängen gefolgt wird. Unsere Glaubwürdigkeit ist bei dem überwiegenden Teil der Beschäftigten sogar größer als die der Dienststellenleitung.

Für die Zukunft stellt sich also die Frage – und das nicht nur in dem Betrieb, in dem ich arbeite –, wie sich die Kollegen/innen verhalten, wenn der auf sie durch die „neuen Technologien" zukommende innerbetriebliche und außerbetriebliche Druck so groß wird, daß sie es nicht mehr aushalten. Entweder verfallen sie dann in endgültige dumpfe Resignation und lassen bis zur totalen Auspowerung alles mit sich geschehen, oder sie



beginnen zu rebellieren und sich energisch zu wehren. Sind die Kollegen/innen über die auf sie zukommende Entwicklung nicht vorbereitet, haben sie in ihren Köpfen und Herzen nicht – zumindest ansatzweise – ein Gefühl der Solidarität entwikkelt und sich im Rahmen einer Gemeinschaft begriffen, und haben sie keine Perspektive, für die es einzutreten lohnt, dann ist der Weg in die absolute Resignation sicher. Haben sie sich jedoch auf die Lage der sie überrollenden Technik eingestellt, ihr Ausmaß erkannt, begreifen sich als Bestandteil eines unterdrückten Kollektivs und haben Ziele und vielleicht auch Utopien im Kopf, dann besteht – zumindest – die Chance, daß ihr Widerstand Erfolg hat und die Technologien der uns beherrschenden Industriekultur überwunden werden können und durch neue Formen in einem anderen kulturellen Rahmen ersetzt werden.

Es handelt sich dabei nur um eine Chance. Wir wissen nicht, ob sie Realität werden wird – aber wir sollten sie nutzen!