

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

**Artikel:** Die Technik beherrschen : nicht nur die sozialen Auswirkungen  
**Autor:** Wulff, Manfred / Lechner, Karl-Helmut / Stockhusen, Ralf  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-652734>

### **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:** 22.02.2026

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

Manfred Wulff, Karl-Helmut Lechner,  
Ralf Stockhusen

# Die Technik beherrschen — nicht nur die sozialen Auswirkungen

Zur Information sei vorweg gesagt: JUNGHEINRICH ist ein Konzern, der von den über 4000 Arbeitern und Angestellten, die bei ihm beschäftigt sind, Gabelstapler und Industrieroboter herstellen läßt. Der Konzern, mit Standorten in Norderstedt und Hamburg, ist in verschiedene Firmen untergliedert. Manfred Wulff (geb. 1954), Maschinenschlosser, ist seit 1981 Betriebsrat in der Fa. JUNGHEINRICH Maschinenfabrik. Karl-Helmut Lechner (geb. 1944), Maschinenschlosser, ist seit 1980 Betriebsrat in der Firma JUNGHEINRICH Gabelstapler. Ralf Stockhusen (geb. 1937), Lagerarbeiter, ist seit 1974 Betriebsrat in der Firma JUNGHEINRICH Lagertechnik. Wegen Betriebsstillegung ist er seit 1.1.1985 gekündigt. Das Verfahren läuft.

## Das Verhältnis der Gewerkschaften zur Technik

Wer wie wir im Betrieb als Betriebsräte versucht, Politik zu machen, stellt recht schnell fest: Bei allem Gerede über den „Technischen Wandel“ ist das Verhältnis der Gewerkschaften und vieler Betriebsräte zur Technologie der Produktionsmittel in der Praxis dadurch geprägt, daß unterschiedslos neue Technik als Mittel zur Steigerung der Produktivität angesehen wird. Sie betrachten Technik gleichsam als Neutrum; als stünde sie jenseits der Frage, wem sie gehört, wem sie dient, wer an ihr arbeitet. Sie wird fast schicksalhaft akzeptiert.

Wenn wir uns vor Augen führen, daß es z.B. seit 1972 PAISY bei über 4000 Anwendern gibt, daß Computer Aided Design (CAD), Telefonanlagen, Betriebsdatenerfassungssysteme (BDE) und Personal Computer (PC) in den Firmen installiert werden und kaum etwas in Betriebsvereinbarungen geregelt ist, wird uns klar, welch weite Strecke noch vor uns liegt: Das Regelungsbedürfnis vieler Betriebsräte ist für diese Fragen noch kaum entwickelt.

Die Gewerkschaften, von den Unternehmern, ihren Politikern und Verbänden angegriffen, schwören im übrigen immer wieder Stein und Bein: Gegen den technischen Fortschritt wollen sie sich nicht stellen. An den Ergebnissen und Gewinnen gesteigerter Produktivität sind dann zwar die Lohnabhängigen über Lohnerhöhungen angemessen zu beteiligen, und die schlimmsten Folgen, die als Ruinierung der Gesundheit und als Verlust des Arbeitsplatzes auftreten, sollen sozial abgefedert werden. Damit ist dann aber auch genug.

Im „Sozialpolitischen Programm des DGB“, These 10, liest sich das dann wie folgt:

„Die Rationalisierung in Betrieben und Verwaltungen darf nicht einseitig kostenorientiert sein, sie muß gleichstark der Verbesserung der Beschäftigungschancen sowie der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer dienen. Produktivitätsfortschritte durch technische und organisatorische Neuerungen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und des Lebensstandards werden grundsätzlich befürwortet. Die soziale und beschäftigungsorientierte Beeinflussung der Unternehmens-

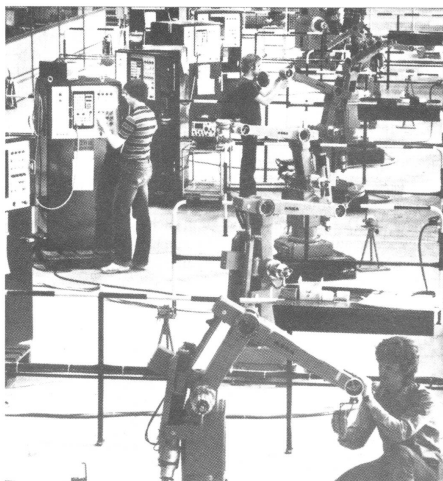
politik ist Ziel und Aufgabe der Tarif-, Betriebs- und Mitbestimmungspolitik der Gewerkschaften.“ Mehr Aussagen werden nicht gemacht!

## Gewerkschaftliche Akzeptanz neuer Technologien

Diese grundsätzliche politische Akzeptanz gegenüber Neuer Technologie, wie sie in fast allen offiziellen Dokumenten der DGB-Gewerkschaften vorhanden ist, ist nicht nur das Problem irgendwelcher der Basis weitentfernter Gremien. Sie hat direkte Auswirkungen auf die Politik im Betrieb: Denn sie steckt den theoretischen und damit den praktisch-politischen Handlungsspielraum von Vertrauensleuten und Betriebsräten in der Auseinandersetzung mit „ihrem“ jeweiligen Kapitalisten ab.

Die Gewerkschaftszeitung DER GEWERKSCHAFTER 1/82 argumentiert so:

„Deshalb muß, wer technikfeindlichkeit abbauen will, für die humanisierung der arbeit sein. Wer ist wohl noch so naiv, das heil vom markt zu erwarten? Weil wir es nicht sind, wissen wir, daß es wichtig ist, wirtschaftlichkeit und humanisierung zu verbinden. Hier besteht ein dauerndes spannungsverhältnis. Aber der widerspruch ist nicht unauf löslich. Gerade unter verschärften weltmarktbedingungen müssen wir, wenn wir bestehen wollen, die arbeitswelt humanisieren. Wir können nur durch die hohe qualität, rasche anpassung an die bedürfnisse der kunden und modernste technologie überleben. Aber das



alles gibt es nur mit qualifizierten, lernfähigen, motivierten arbeitnehmern.“ (S. 15)

Klar spiegeln sich in diesen Argumenten die Argumente der Unternehmensleitungen wider. Wenn z.B. EDV-Anlagen eingeführt werden sollen, heißt es:

„Wir brauchen die Wirtschaftlichkeit der Neuen Technologien!“ „Unsere Konkurrenzfähigkeit muß erhalten bleiben!“

Wer kennt diese Sätze nicht zur Genüge!

Ein Vertrauensleutkörper oder ein Betriebsrat, der dann immer noch „Nein“ zu einer bestimmten Technologie sagen will, sieht sich argumentativ einem Zwei-Fronten-Krieg zwischen Gewerkschaft und Unternehmen gegenüber und erlebt, wie sein Widerstandspotential zermürbt wird.

In der Entschließung 18 vom 13. Gewerkschaftstag der IG Metall 1980 heißt es:

„Vorrangiges Ziel gewerkschaftlicher und staatlicher Politik muß es sein, die betrieblichen und gesellschaftlichen Bedingungen so zu verändern, daß Rationalisierung und Technischer Wandel sozial beherrschbar werden.“

Das mag beim ersten Hinhören gut klingen. Offen bleibt aber schlicht die Frage: Wer denn nach dieser Entschließung den technischen Wandel sozial beherrschen soll? Der Kapitalist? Oder etwa der Arbeiter? Oder gar beide zusammen?

In der betrieblichen Praxis, die sich an dieser Entschließung orientieren will, beantwortet sich diese Frage aber von selbst. Ein Betriebsrat, der daraufhin eine Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung einer Neuen Technologie abschließt, stoppt damit ja keinesfalls den profitorientierten Einführungsprozeß. Es ist ihm ja nicht möglich zu sagen, diese Art der Neuen Technik wollen wir nicht!

Die neue Technologie wird eingeführt. Dabei ermöglicht eine Betriebsvereinbarung es den Bossen, die neue Technologie zum Laufen zu bringen und sie zugleich sozial zu beherrschen. Denn die Vertretung der Arbeiter und Angestellten hat sie ja nicht nur absegnen, sondern ihr auch noch das soziale Gleitmittel verabreicht: Reibungsverluste durch die Belegschaft sind so erheblich vermindert worden.

## Beherrschung und Regelung der Technologie

Gegenwärtig entwickelt sich aber unter vielen Gewerkschaftern und Betriebsräten das Bedürfnis, dieses defensive Reagieren auf die Einführung Neuer Technologien zu überwinden. Sie wollen sich angesichts der gesellschaftspolitischen Folgen der derzeitigen Umwälzung der Produktionsmittel durch Argumente von Wirtschaftlichkeit und Konkurrenzfähigkeit nicht mehr über den Tisch ziehen lassen.

Sie wollen Mitbestimmung bei der Planung und Konstruktion der Technik selbst, und sie wollen die Kontrolle ihrer Handhabung. Es geht ihnen darum, die Technik selbst zu beherrschen und zu regeln und nicht erst ihre sozialen Folgen. Beherrschung und Regelung der Technologie heißt dabei als Min-

destforderung: Mitbestimmung bei der Konstruktion z.B. eines EDV-Anwendungssystems. Weiter: Klare Regelung und Kontrolle des Dateninhaltes der Verfahren zur Datengewinnung und auch der Auswertungen und Listen, die mit dem EDV-System produziert werden können.

Es ist dabei ihr Ziel, durch die technische und politische Eingrenzung der Aufgabenstellung, der Auslegung und der Gestaltung eines EDV-Systems negative politische und soziale Folgen für die Kolleginnen und Kollegen erst gar nicht eintreten zu lassen. Denn es ist z.B. auf alle Fälle ein besserer Schutz vor ständig wachsender Intensivierung der Arbeit, wenn einem EDV-System die Datenbasis, die den Vergleich der Bearbeitungszeit für ein Werkstück mit der Vorgabe- oder Richtzeit ermöglicht, entzogen wird, als wenn in einer Betriebsvereinbarung festgehalten wird: „Tatsächliche Bearbeitungszeit und Vorgabezeit dürfen nicht miteinander verglichen werden.“

Der Anspruch auf Beherrschung und Kontrolle einer EDV-Anlage setzt aber bei Vertrauensleuten und Betriebsräten viel voraus:

- Informationen darüber, wie die Anlage zu einer stärkeren Verfügbarkeit der Arbeitskraft durch den Kapitalisten verwendet werden kann;
- Kenntnisse, welche Komponenten der Maschinerie die Arbeitskraft entwertet oder am Ende tatsächlich so etwas wie die vielbeschworene „Humanisierung“ der Arbeit darstellen;
- Wissen darüber, ob und ggf. warum sie stärker zur Verausgabung der Arbeitskraft führt, die nicht durch „Eine-Mark-fünfzig mehr“ ausgeglichen werden kann, und welches Lohnsystem der neuen Maschinerie entspricht, so daß eine Reproduktion der Arbeitskraft halbwegs gewährleistet ist und es letztlich nicht so kommt, daß eine bestimmte lebensnotwendige Lohnhöhe gar nicht mehr erreichbar ist.

So erleben wir zur Zeit bei JUNGHEINRICH, wie gerade im Zusammenhang mit EDV-gesteuerten Produktionssystemen und der Arbeit an Handhabungsautomaten die Forderung nach Abschaffung des Akkords immer mehr an Boden gewinnt:

Denn das Diktat der neuen Maschinerie engt die vom Kollegen beeinflussbare Zeit, während der er in die Bearbeitung des Werkstücks gestaltend eingreift, immer mehr ein. Seine Verdienstmöglichkeiten sinken. Umgekehrt basiert das Recht auf Erholzeiten alleine auf dem Leistungslohn. Und nur bei Leistungslohn kann der Betriebsrat den Streit um die Leistungsmenge, die erbracht werden muß, mit Hilfe seiner Mitbestimmungsrechte führen. Bei reinem Zeitlohn ist das vom Betriebsverfassungsgesetz her nicht möglich.

## Es steht im Statut der IG Metall

Dieser so erhobene Anspruch auf Beherrschung und Kontrolle von Technologien durch Betriebsräte bricht neu auf. Im historischen Sinne ist diese Forderung nicht neu. Sie steht unseres

Erachtens recht deutlich im Statut der IG Metall:

*„Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum.“*

Neu ist, daß in den Betrieben der Anspruch auf Beherrschung und Kontrolle von Technologien aufkommt angesichts der derzeitigen technischen Umwälzung der Produktion. Und es wird noch viel Anstrengung und Ausdauer kosten, daran zu arbeiten, daß dieser Anspruch sich entwickelt und selbstbewußt erhoben werden kann. Denn jeder Betriebsrat, der diesen Anspruch in der Vergangenheit erhoben hat, merkte sehr schnell, daß er sowohl hinsichtlich der Theorie-Debatte der Gewerkschaften, aber erst recht vom Betriebsverfassungsgesetz im Regen stehen gelassen worden ist.

### Unsicherheit der Kollegen im Betrieb

Daher aber rührt oftmals diese Unsicherheit von sonst eher engagierten Kollegen; gerade, wenn sie erkannt haben, welchen Machtzuwachs PAISY z.B. oder die Betriebsdatenerfassung (BDE) oder Handhabungsautomaten in den Händen der Kapitalisten darstellen. Solche Kollegen flüchten geradezu in eine Debatte darüber, daß wir Betriebsräte doch damit überfordert wären, daß wir doch vertrauen könnten; so schlimm wäre das doch auch wieder nicht, das Management käme mit dem neuen System doch auch nicht zurecht, da fänden sie gar keine Zeit, uns zu betrügen. Das wäre alles doch auch nur das typische Gewirbel, wenn Neuerungen eingeführt würden.

Diese Kolleginnen und Kollegen schrecken einfach zurück, weil sie sich im Grunde genommen nicht vorstellen können, daß man dem „popeligen“ Arbeiter zugestehen soll, diesen Machtanspruch nach Beherrschung und Kontrolle nach dem Statut der IG Metall zu erheben und gegen die Einführungsstrategie der Kapitalisten zu stellen.

Als wir auf einem Seminar der JUNGHEINRICH-Vertrauensleute voll Empörung zusammengetragen hatten, wie viele EDV-Systeme bereits außer PAISY installiert waren, ohne daß wir es besonders registriert hätten, da herrschte große Einmütigkeit in der Beurteilung der gefährlichen Situation.

Als aber der Antrag „Keine Verknüpfung der Systeme untereinander und keine personenbezogenen Daten in die Systeme“ behandelt werden sollte, da ging die ganze Debatte von vorne los, so als wäre die erste Diskussionsrunde vergessen:

*„Ganz kaputt machen dürfen wir dem Unternehmer die EDV-Anlage doch nicht!“ „Wegen der Konkurrenzfähigkeit brauchen wir doch die Anlage im Betrieb!“*

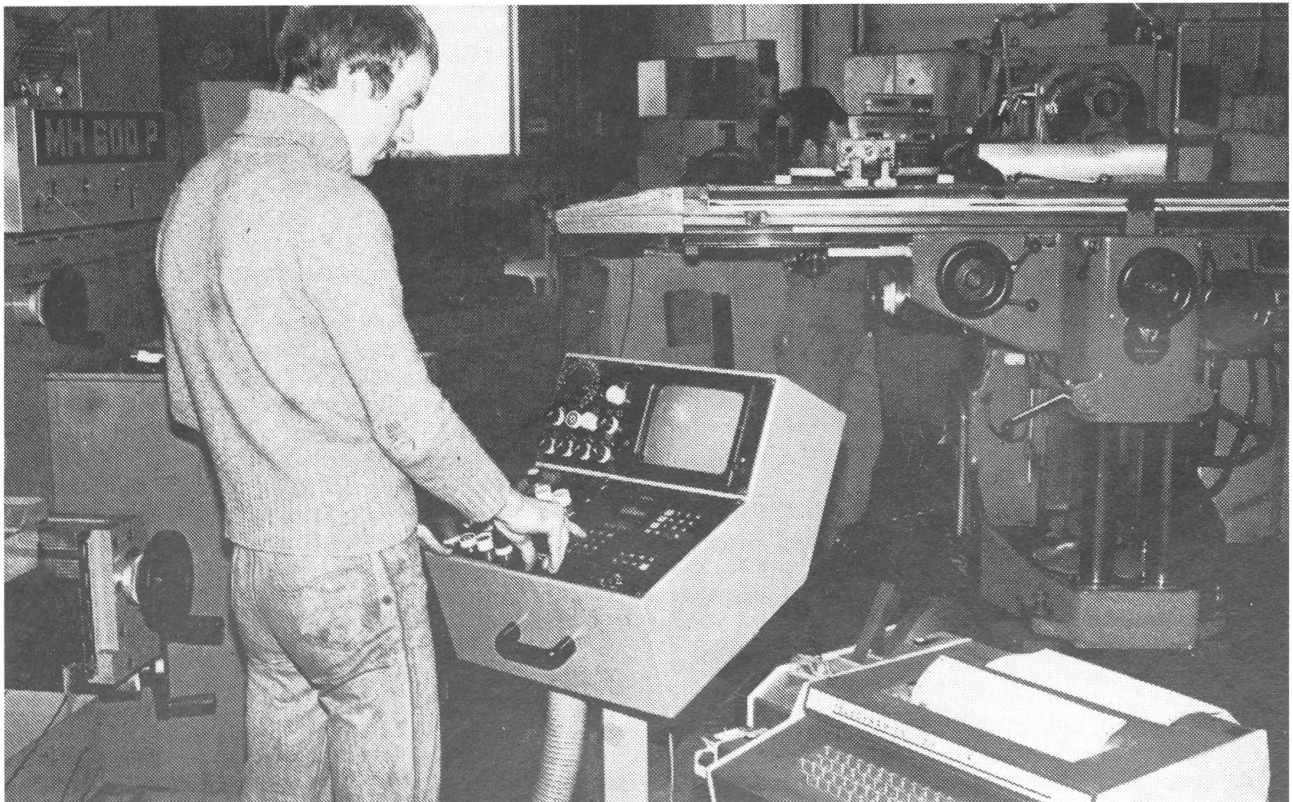
### Technik selbst regeln

In diesem Anspruch, die Technik selbst zu regeln, schwingt schließlich doch etwas davon mit, daß Arbeiter und Angestellte die Technik auch selbst kommandieren sollen und können, kurzum, daß Sinn und Zweck der Profitmacherei zur Disposition stehen soll und die Bedürfnisse der Masse der Arbeiter und Angestellten Vorrang haben.

Genau an diesen Gedanken ist eine gewerkschaftliche Strategie zu entwickeln, die angesichts des Machtanspruchs der Bourgeoisie auch tragfähig ist.

Für unseren alltäglichen betrieblichen Kampf heißt das: Es ist richtig, bestimmte neue Techniken abzulehnen. Wenn es zu Vereinbarungen mit den Kapitalisten kommt, dürfen diese nicht nur zum Inhalt haben, daß z.B. eine Fehlzeitenstatistik mit der EDV-Anlage nicht erstellt werden darf. Wir müssen tatsächlich Kontrolle fordern, die erzwingt, daß der Kapitalist Fehlzeiten nicht auswerten kann.

Unter Kontrolle wäre dabei zu verstehen: Die Betriebsräte „wachen“, wie es im Betriebsverfassungsgesetz steht, nicht nur darüber, daß Verbote in Betriebsvereinbarungen einge-



halten werden, sondern sie erstreiten in der Einführungsphase der Technik, daß ein EDV-System bestimmten „Komfort“ nicht mehr hat und bestimmte Anwendungen, die sich gegen die Interessen der Arbeiter und Angestellten richten können, dem Kapitalisten nicht mehr möglich sind. In der Phase der Anwendung kontrollieren die Betriebsräte, daß die Anlage, wie vereinbart (d.h. technisch zurechtgestutzt!), vom Kapitalisten genutzt wird. Das kann dann politisch heißen: Der höheren Produktivität wird zugestimmt, aber eine Steigerung der Vernutzung der Arbeitskraft wird nicht zugelassen!

### Grenzen des Betriebsverfassungsgesetzes

Für unsere Argumentation mit dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bedeutet das: Der Betriebsrat beruft sich bei der Einführung neuer Technologien nicht auf den Tatbestand der „Betriebsänderung“, sondern auf § 87, 1 Abs. 6 BetrVG, wo es ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gibt: Der Betriebsrat hat danach mitzubestimmen bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“.

Das ist dann aber auch schon das Ende der betriebsverfassungsmäßigen Fahnenstange: Wir erleben, daß das Betriebsverfassungsgesetz mit dem Stichwort „Verhinderung von Leistungs- und Verhaltenskontrolle“ ausgereizt ist. Auf Betriebsratsebene läßt dieses Gesetz einen weitergehenden Machtanspruch über die Produktionsmittel und die Produktion gar nicht zu.

Nur darf an dieser Stelle die gewerkschaftliche Vorstellungskraft und Argumentation nicht enden! Zur Zeit tut sie das. Hier muß unseres Erachtens eine gewerkschaftspolitische Offensive ansetzen. Obendrein wäre sie das beste Mittel, gegen die reaktionären Bestrebungen der Regierung, das Betriebsverfassungsgesetz einzuschränken, anzutreten.

### Eine gewerkschaftliche Strategie ist notwendig

In vielen Gesprächen haben wir die Erfahrung gemacht, daß auch in anderen Betrieben Vertrauensleute und Betriebsräte mehr sein wollen als nur bereitwillige Einführungsgehilfen für Neue Technologien. Trotz der Vielzahl solcher Bestrebungen, es bleibt bei Versuchen einzelner Betriebe.

Die Gewerkschaft, die diese einzelnen Kämpfe zusammenführen und entfalten könnte, müßte dazu Theorie und Strategie vorgeben. Der betriebliche Kampf bleibt sonst isoliert und handelt sich auf Dauer nur Niederlagen ein. Der Beschluß des 13. Gewerkschaftstages der IG Metall (Antrag 721 der Verwaltungsstelle Darmstadt), der ein gesetzliches Verbot von Personalinformationssystemen forderte, ist ein erster, guter Schritt. Noch sieht aber die herkömmliche IG-Metall-Diskussion kaum den ungeheuren Machtzuwachs, den z.B. gerade Personalinformationssysteme und Handhabungsautomaten in den Händen der Kapitalisten den Arbeitern und Angestellten gegenüber bedeuten.

Man wird das Gefühl nicht los, als habe sich die IG Metall und mit ihr viele Kollegen ein regelrechtes Tabu dem eigenen Statut gegenüber entwickelt, nämlich der Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum.

Diese Forderung ist bisher ein praxisferner Satz geblieben. Von Gewerkschaftern wird diese Forderung nur dann aus der Klammottenkiste des Klassenkampfes geholt — quasi als kleines Schreckgespenst —, wenn Kapitalisten in der Krise stecken

und die Gewerkschaft voll Verantwortungsbewußtsein beim Sanieren helfen will.

Dabei muß diese Forderung offensiver genutzt werden. Wir müssen sie auf Betriebe anwenden, die voll in Saft und Kraft und Profit stehen. Diese Betriebe sind es doch, die auf Teufel komm raus rationalisieren und die Arbeitskraft mithilfe Neuer



Technologien entwerfen. Wir müssen die Forderung auf die großen Banken oder Betriebe wie SIEMENS, BOSCH, THYSEN . . . und kleinere Betriebe wie JUNGHEINRICH anwenden! Es ist dabei noch gar nicht notwendig, hier und jetzt schon in eine genaue Debatte darüber einzusteigen, welche Form der Sozialisierung dabei herauskommen soll. Alle Kolleginnen und Kollegen wissen, daß durch diese Forderung dem Unternehmer die Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel streitig gemacht werden soll.

Genau diese Debatte aber bewirkt, daß die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb mehr theoretischen und damit auch mehr praktisch-politischen Handlungsspielraum bekommen.

Wenn es normal wird, diesen Gedanken zu denken, dann ist es viel leichter, Möglichkeiten herauszufinden, danach zu handeln. Wenn es eine gewerkschaftlich akzeptierte Debatte wird, daß Betriebsräte dem Kapitalisten die alleinige Kontrolle und damit das Kommando darüber streitig machen, wer, was, wann, wozu, zu welchem Lohn produziert.

Dann bleiben auch die relativ kleineren politischen Brötchen, wie z.B. die regelmäßige Kontrolle von PAISY anhand der Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, kein exotisches Problem der „Kollegen Experten“ im Betriebsrat.

Die hier vorgeschlagene Taktik setzt politisch beim Interesse der Belegschaft an dieser Technik an. Sie erhebt den Anspruch, die Technik und ihren Einsatz denen, die damit arbeiten sollen, anzupassen und nicht umgekehrt. Diese Kolleginnen und Kollegen sind dann selbst die „Experten“. Sie sieht in den Kolleginnen und Kollegen an den Industrierobotern nicht nur „Blindfische“, die die Werkstücke einlegen, sondern fordert, daß gerade sie auf Arbeitsabläufe und ihre Programmierung Einfluß nehmen.

Umgekehrt tritt ein: Wer dann solches Bewußtsein entwickelt, reagiert auch beispielsweise auf PAISY so, daß er die Kontrolle fordert und die Stützung des Systems auf bestimmte Funktionen, so daß es nicht gegen die Belegschaft eingesetzt werden kann.