

# Alles unter Kontrolle? : Zu den Auseinandersetzungen um Personalinformationssystemen

Autor(en): **Sackstetter, Horst**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft**

Band (Jahr): **6 (1984)**

Heft 20

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652707>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Horst Sackstetter



## Alles unter Kontrolle?

### Zu den Auseinandersetzungen um Personalinformationssystemen

Auf den ersten Blick betrachtet, sind Personalinformationssysteme ganz normale EDV-Anwendungen: Es werden Daten gesammelt, gespeichert und verarbeitet mit Hilfe des Computers, und damit werden die Arbeitsabläufe in den Personalbüros durchsichtiger und rationeller. Nichts wesentlich Neues also zunächst, weder technisch noch organisatorisch. Diese Einschätzung bestimmte die Einführung von Personalinformationssystemen in den ersten zehn Jahren ihrer Geschichte von 1969 bis 1978. Wenn es überhaupt zu Diskussionen kam, dann wurden manchmal von den Betriebsräten Datenschutzprobleme angesprochen. Betriebsvereinbarungen gab es bis 1979 nur für ein Viertel der eingeführten Systeme – zum damaligen Zeitpunkt immerhin eine dreistellige Zahl bei deutschen Großunternehmen –, davon waren 60% von den Unternehmensleitungen initiiert (vgl. Kilian, S. 224 ff.). Folgerichtig waren Personalinformationssysteme bis dahin weder in der betrieblichen noch in der breiteren Öffentlichkeit ein Thema.

Das änderte sich mit den Auseinandersetzungen um die Einführung von ISA (Informationssystem Arbeitseinsatz und Arbeitsplatzplanung) bei Daimler Benz in Untertürkheim. Dabei verlagerte sich der Schwerpunkt der Diskussionen sehr schnell von den Datenschutzproblemen auf den Aspekt der umfassenden Beherrschung und Kontrolle der Belegschaft durch die gesammelten Arbeits- und Persönlichkeitsdaten und deren Auswertungsmöglichkeiten durch das Management. In der Folge dieser und vor allem auch der Auseinandersetzungen um die Betriebsvereinbarung zur Einführung von PAISY (Personal-, Abrechnungs- und Informationssystem) bei Opel Rüsselsheim hat sich die Einschätzung der Gewerkschaften gegenüber diesen Systemen zum Teil grundlegend gewandelt. Zuletzt forderte

auch der Hauptvorstand der IG Druck und Papier ein gesetzliches Verbot von Personalinformationssystemen (WELT DER ARBEIT vom 8.9.1983).

Im Frühjahr 1979 stellte die Geschäftsleitung von Daimler Benz das Personalverwaltungs- und -informationssystem PSI vor, wobei ISA nur einer von 100 verschiedenen Bausteinen war. Später wurde PSI offiziell wieder zurückgezogen. Aber neben der Sammlung aller Personaldaten in einer Superdatenbank wichtigste Zweck des PSI, die Sammlung, Speicherung und Verarbeitung laufender Kontrolldaten über die Belegschaft, wird in den Jahren 1981/82/83 systematisch weiterverfolgt. Zuzufolge einer auf die (potentiellen) Widerstände der Belegschaft flexibler reagierenden Einführungsstrategie werden zu verschiedenen Zeitpunkten und in verschiedenen Werken einzelne Kontrollsysteme eingeführt: Komm- und Geheiterfassungssystem, bargeldloses Kantinenabrechnungssystem mit computerlesbarem Werksausweis, Betriebsdatenerfassungssystem, Tür- und Torkontrollsystem. Parallel dazu wächst die Zahl der Arbeitsplätze in der Produktion und in der Verwaltung laufend, an denen die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen dauernd mit dem Computer „zusammenarbeiten“: z.B. Bildschirmarbeitsplätze, NC-Maschinen, computergesteuerte Prüfautomaten etc.

Zwei Maßnahmen zielen auf die dauernde maximale Leistung der Belegschaft: Personaleinsatz unter Kontrolle des Managements und laufende Kontrolle der täglichen Arbeit. Dieses Ziel wird unterstrichen und verdeutlicht, wenn man die langfristige Rationalisierungsstrategie von Daimler Benz bis zur Einführung von ISA verfolgt:

– 1976 wurde begonnen, auf Basis der Daten aus der analyti-

schen Arbeitsbewertung, die Arbeitsplatzanforderungen systematisch zu erfassen.

– Ab 1977/78 wurden das MTM-System (Methods of Time Measurement) eingeführt und damit die Arbeitsabläufe in der Produktion schrittweise weiter rationalisiert und noch detaillierter und „exakter“ vorgegeben, als dies beim REFA-System (Reichsausschuß für Arbeitszeitermittlung) der Fall war. Die durchschnittliche Leistungssteigerung beim Übergang von REFA auf MTM soll nach Aussagen von Arbeitswissenschaftlern bei 20 bis 40% liegen.

– Ab 1978 dann die Einführung von ISA mit dem Zweck, die geeignetsten Leute für die „Hochleistungs“-Arbeitsplätze zu finden und mit PSI – „... Kontrolle ist besser!“ – die Belegschaft auch in der Entfaltung ihres Leistungswillens zu „unterstützen“.

Die offizielle Begründung der Geschäftsleitung für die Einführung von ISA sagte gerade das Gegenteil: Die Anzahl derer, die die Leistungsanforderungen nicht mehr einhalten können, sei bei Daimler so stark angewachsen (ca. 20% der Gesamtbelegschaft), daß man für sie Arbeitsplätze nur noch mit dem Computer finden könne.

Es erscheint mir daher gerechtfertigt, diesen Systemen einen ausbeuterischen Charakter zuzuschreiben. Die intensivere Leistung der Belegschaften und damit die höhere Produktivität sind fast ausschließlich das Ergebnis verschärfter Kontrollen und der daraus resultierenden verschärften Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft.

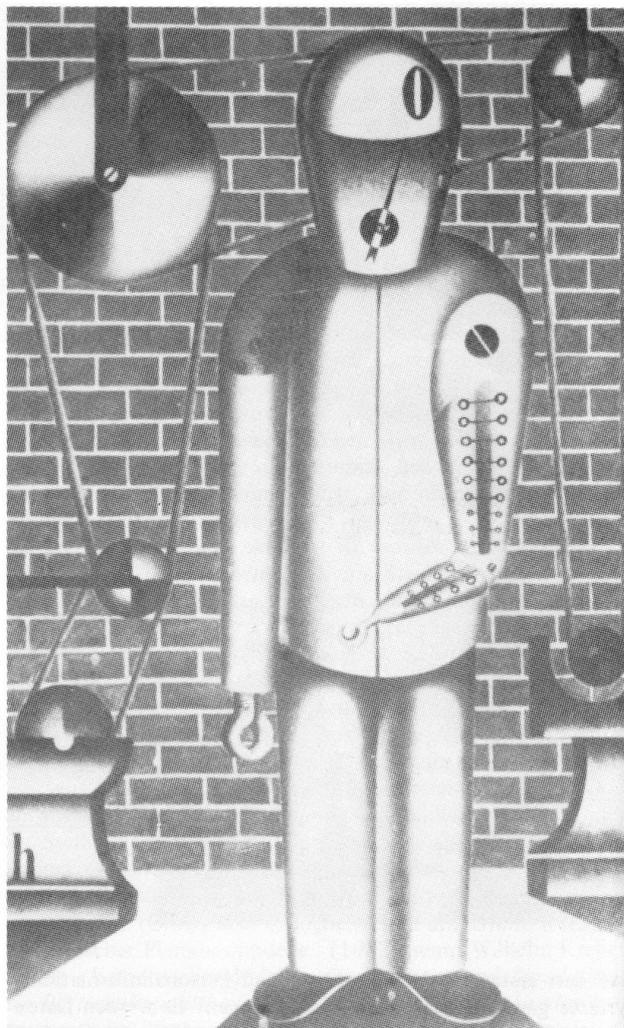
#### Auswirkungen für die Beschäftigten: Rationalisierungsfolgen . . .

Zunächst ist davon auszugehen, daß die Personalinformationssysteme von der Wirkung her sehr effektive Rationalisierungsmaßnahmen sind, die die üblichen negativen Folgen haben: Freisetzung und Abbau von Beschäftigten, Polarisierung der Qualifikationen und Abgruppierungen. Besonders besteht die Gefahr, daß sich körperliche, psychische und nervliche Belastungen durch den erheblich gesteigerten Kontrolldruck verstärken.

Welche Bedeutung diesem Tatbestand zukommt, beweisen mehrere Untersuchungen über den Gesundheitszustand in den Betrieben. Ende der 70er Jahre ergab eine Untersuchung des Hessischen Landesverbandes der Betriebskrankenkassen, daß von 3500 als gesund geltenden Mitarbeitern zwischen 40 und 65 Jahren aus zehn Metall- und Chemiebetrieben ca. 80% Gesundheitsstörungen aufwiesen, die ärztlich behandlungsbedürftig waren. 21% wurden per Dringlichkeitsverfahren zu einer Rehabilitationsmaßnahme eingewiesen. Bei einer Massenbefragung der IG Metall Stuttgart, an der sich 100.000 „gesunde“ Arbeitnehmer beteiligten, ergab sich 1979: 60,2% der Arbeiter waren „nicht ganz auf der Höhe“, „angeschlagen“, „abgeschafft“ oder „krank“. Bei Schichtarbeitern, bei Älteren und bei Frauen mit niedrig qualifizierten Tätigkeiten waren die Zahlen noch höher (vgl. Funke/Jürgens/Watkinson, S. 74). Entgegen diesen 80% objektiv Kranken bzw. den 60%, die sich subjektiv krank fühlten, liegt der Prozentsatz derjenigen, die sich krank schreiben lassen, derzeit im Durchschnitt bei 4,5%.

#### . . . und: „Der Mensch als Datenschatten“ und computerkonformes Verhalten

Ein zweites, für die betrieblichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen um Rationalisierung neuartiges Problem an Auswirkungen ergibt sich daraus, daß es sich bei den Personal-



informationssystemen in ihrem Kern um Kontrollsysteme handelt.

Personalinformationssysteme kontrollieren die in den Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf zwei Arten: durch die „Verdatung“ aller – der Mensch als „Datenschatten“ – und durch die Vielfalt neuer, automatischer und allgegenwärtiger Kontrollmöglichkeiten. Aus beiden Arten der Kontrolle ergeben sich weitreichende Konsequenzen für die Beschäftigten.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter werden z.B. bei ISA anhand von 220 Eignungsarten im Computerdatenbestand erfaßt und „beschrieben“. Diese 220 Daten erfassen eine Fülle von Details, die nach Ansicht des Managements erforderlich sind, um Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten verbindlich feststellen zu können. Der Logik und Rationalität der Computer entsprechend, können diese Daten nur numerische Daten rein feststellender Art sein. Der im Computer gespeicherte „Datenschatten“ kann allerdings kein auch nur annäherndes Abbild des Menschen sein, d.h. die Differenziertheit und Komplexität von menschlichen Eigenschaften, Kenntnissen, Fähigkeiten, Verhalten, Interessen und Wünschen wie vor allem auch die vielfältigen Ursachen möglicher Abweichungen von den betrieblichen Leistungsnormen können so nicht erfaßt werden.

Nicht nur die Arbeiter und Angestellten, sondern auch die Betriebsräte und Gewerkschafter und letztlich auch die Personalsachbearbeiter unterliegen der Kontrolle durch die

„objektiven Daten und Ermittlungen“. In der Tendenz werden somit alle personellen Entscheidungen nach den vom Management vorgegebenen kosten- und leistungsorientierten Kriterien letztlich vom Computer getroffen. Die Verfügung der Betroffenen über sich selbst und die Vertretbarkeit ihrer Interessen durch Betriebsräte und Gewerkschaften wird gleichzeitig erheblich eingeschränkt.

Das in unserer Verfassung jedem einzelnen garantierte Grundrecht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit ist hier zweifach erheblich betroffen: durch die Fülle von Informationen, die über jeden einzelnen Beschäftigten in den Betrieben, Arbeitsämtern, Sozialversicherungsanstalten . . . gesammelt, gespeichert und verarbeitet werden – „*Der Arbeiter steht dann praktisch nackt da, alle sind über ihn informiert.*“ (Willi Hoss, S. 176) – und durch die Einschränkung in der Verfügung über sich selbst und in der Vertretung der eigenen Interessen.

Auf das engste mit den Gefahren der Verdattung verknüpft, stellen sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Probleme der enorm ausgeweiteten Kontrollmöglichkeiten durch die verschiedenen Kontrollsysteme. Nimmt man nur alle bisher bei Daimler Benz eingeführten bzw. geplanten und oben beschriebenen Teile des umfassenden Personalinformationssystems zusammen, so zeichnet sich deutlich eine Allgegenwart zukünftiger Kontrollmöglichkeiten ab. Anbesichts solchen Umfangs und solcher Anzahl von Kontrollmöglichkeiten muß sowohl der gewissenhafteste als auch der sorgloseste Mitarbeiter allmählich das Vertrauen verlieren, ihm könne ja nichts passieren, da er sich in allen Fällen richtig verhält, sich nichts zuschulden kommen läßt. Auf die Dauer muß die sich über das ganze Arbeitsleben erstreckende Kontrolle ein Gefühl des Ausgeliefertseins an die unüberschaubare Informationsfülle der Computer erzeugen. In dessen Folge wird die übergroße Mehrheit der Beschäftigten unter den gegebenen betrieblichen und gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen nur mit einer Tendenz zum computerkonformen Verhalten reagieren können. Nicht mehr persönliche Neigung, Stimmung und Interessen bestimmen dann in dem von den betrieblichen Arbeitsbedingungen noch möglichen Umfang den Arbeitsalltag der Beschäftigten, sondern die Angst davor, was der Computer täg-

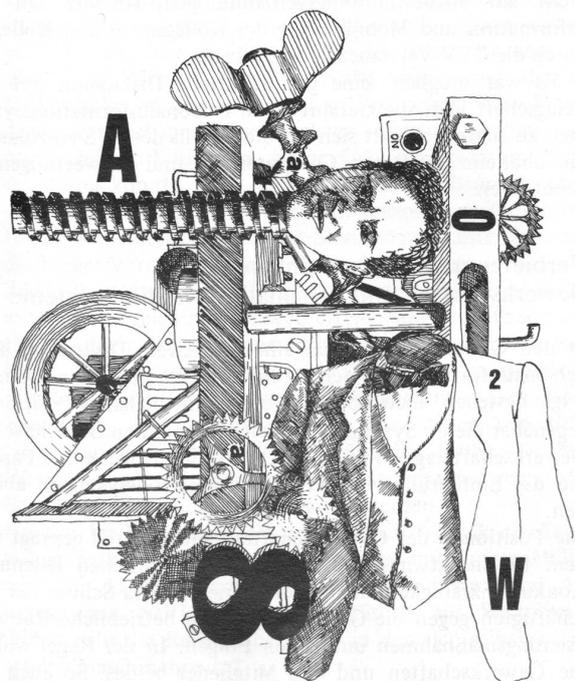
lich, stündlich, Minute für Minute erfaßt, verarbeitet, ein Arbeitsleben lang gewissenhaft aufbewahrt und auf Knopfdruck dem Management zur Verfügung stellt (vgl. zu den Auswirkungen ausführlicher: H.S., S. 86–90).

### Vereinbaren, ablehnen oder verbieten? Zur betrieblichen und gewerkschaftlichen Gegenwehr

#### ISA – Information und Öffentlichkeit als Gegenstrategie

Die Auseinandersetzungen um ISA im Werk Untertürkheim der Daimler Benz AG stehen am Anfang der öffentlichen Diskussion über Personalinformationssysteme. Sie begannen im Dezember 1978 und zogen sich bis zur endgültigen Betriebsvereinbarung bis Anfang Sommer 1980 hin. Das wesentlich Neue war die umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit über betriebsinterne Rationalisierungsvorgänge und deren Gefahren. Die Initiative dazu ging von der Hoss-Gruppe aus, die IG-Metall-Fraktion schloß sich an. Der betrieblichen Information kam dabei vor allem zugute, daß die Betriebszeitung „plakat“ damals bereits seit zehn Jahren regelmäßig erschien und sich seit Jahren vom politischen Agitationsblatt in eine „Zeitung“ verwandelt hatte, mit dem Anspruch, möglichst genau und umfassend über die für die Belegschaft wichtigen Vorgänge im Werk Untertürkheim zu berichten. Auf dieser Basis war es für die Hoss-Gruppe relativ schnell möglich, eine breitere Öffentlichkeit auch über den Betrieb hinaus für die Diskussion über die Möglichkeiten und Gefahren der Einführung von ISA herzustellen. Die IG-Metall-Fraktion und, wie sich später herausstellte, auch die Gewerkschaft wurden durch diese Initiative praktisch gezwungen, ebenfalls den Weg in die Öffentlichkeit zu gehen und damit gleichzeitig ihre traditionelle Strategie, vor dem Erreichen konkreter Ergebnisse „*die Pferde nicht scheu zu machen*“, zumindest zum Teil aufzugeben. Genauso wichtig war, daß die im Untertürkheimer Betriebsrat entwickelte Kritik an ISA durch diese Informationskampagne Verbreitung in der ganzen Bundesrepublik fand. Eine Zeitlang – besonders während der Unterschriftenaktion – wurde ISA zum Thema der gesamten überregionalen bundesdeutschen Presse. Diese Öffentlichkeit der zumindest über weite Strecken von der IG Metall mitentwickelten und mitgetragenen Kritik an ISA brachte zwar nicht eine erfolgreiche Betriebsvereinbarung bei Daimler Benz, aber sie hatte erhebliche Konsequenzen für die folgenden Auseinandersetzungen mit Personalinformationssystemen in der IG Metall und in den anderen deutschen Gewerkschaften.

Die bei Daimler Benz ausgehandelte Betriebsvereinbarung kommt einer fast vollständigen Niederlage des Betriebsrates gleich. Weder gelang es, ISA auf die Anwendung für leistungsgeminderte Mitarbeiter einzuschränken, noch wurde ein Recht auf Mitbestimmung erreicht. Nach Ansicht der IG-Metall-Fraktion bestand zwar entgegen der Auffassung der Unternehmensleitung Anspruch auf Mitbestimmung, man wollte aber daran „*das gute Verhandlungsergebnis nicht scheitern lassen*“. Zwei Abweichungen vom ursprünglichen Entwurf der Unternehmensleitung gab es jedoch. Mitarbeiterdaten über körperliche und gesundheitliche „Einschränkungen“ dürfen nur anonym gespeichert, aber detailliert in der Personalakte geführt werden. Der Profilabgleich von Arbeitsplatz- und Mitarbeiterdaten durch den Computer ist ausgeschlossen. Dafür können bis zu zwölf Mitarbeiter- oder Arbeitsplatzdaten eingegeben werden, um die dazu passenden Arbeitsplätze bzw. Mitarbeiter auf einer Liste ausgedruckt zu bekommen. Eine Vorführung von ISA im November 1981 zeigte dann aber,



daß sich vom Ergebnis her dies im Prinzip mit dem ursprünglich geplanten Profilabgleich deckt.

Die Betriebsräte der Hoss-Gruppe lehnten dieses Ergebnis ab, nachdem sie sich zuletzt vergeblich für eine Klage um das Mitbestimmungsrecht eingesetzt hatten. In einem Artikel in „plakat“ vom Dezember 1981 begründeten sie ihre endgültige Position:

*„Menschliche Bedürfnisse und Spielräume bleiben auf der Strecke. Noch mehr: Menschen werden in verwertbare Einzelteile zerlegt und zu Anhängseln von Maschinen degradiert. Detaillierte Erfassungsbögen, die über jeden Arbeiter und seine Körperteile geführt werden, lesen sich wie Ersatzteillagerlisten einer Marionettenwerkstatt.*

*Die Vorführung von ISA hat uns in der Meinung bestärkt, daß ISA und PSI für die Belegschaft schädlich ist. Wir meinen heute, daß es falsch war, mit der Firma eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Schritt für Schritt, Baustein für Baustein wird das Gebäude der Kontrolle und Überwachung ausgebaut. Deshalb sagen wir NEIN ZU PERSONALINFORMATIONSSYSTEMEN.“*

### PAISY bei Opel: Durch Betriebsvereinbarung zu PASY?

Im Oktober 1980 hatte die Geschäftsleitung von Opel die Betriebsräte über die geplante Einführung von PAISY informiert. Im März 1981 lehnte der Betriebsrat des Werkes Bochum einstimmig die Einführung dieses Systems ab, während der Rüsselsheimer Betriebsrat von Anfang an für eine Betriebsvereinbarung mit möglichst weitgehenden Einschränkungen und Kontrollen plädierte. Aus PAISY sollte PASY, ein reines Personalabrechnungssystem, werden. Die „Rüsselsheimer Linie“ setzte sich im Gesamtbetriebsrat durch; im Oktober 1981 dann mehrheitlich auch in Bochum.

Die Betriebsvereinbarung kam am 7. Juli 1982 nach zehn Sitzungen der Einigungsstelle zustande. Die langwierigen und heftigen Auseinandersetzungen wurden wie bei Daimler von einer umfassenden und laufenden Information der Belegschaft und der breiteren Öffentlichkeit begleitet.

Mit Ausnahme der „Krankläufe“, der automatischen Auflistung der überdurchschnittlich lange Kranken, und den „unternehmerischen Vorüberlegungen“, die der Unternehmensleitung alle denkbaren „Planungsspiele“ mit den gespeicherten Personaldaten erlauben, konnten Betriebsrat und IG Metall in der Einigungsstelle im Prinzip ihre Mitbestimmungs- und Kontrollvorstellungen durchsetzen. Ein PASY wurde es trotzdem nicht. Die getroffenen Regelungen sahen unter anderem vor:

– „*„Profilabgleiche und Auftragsverfolgungsverfahren‘ sind nicht erlaubt (. . .), Paisy-Daten dürfen nicht mit z.B. Daten aus einem Produktionsinformationssystem (PIS) oder sonstigen Betriebsdatenerfassungssystemen verknüpft werden . . .“*

– „*Sämtliche Eingaben und Verarbeitung von Daten in dem Zentralrechner werden in einer gesonderten Datei gespeichert und für den Betriebsrat nachvollziehbar gemacht.“ (PAISY)*

Mir erscheint die Betriebsvereinbarung von Opel praktisch als das Weitestgehende, was an Regelungen unter voller Nutzung der Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes sowie konsequenter und kompromißloser Verfolgung der Kontroll- und Mitbestimmungsforderungen zu erreichen ist.

Gerade deshalb erscheint mir die Selbsteinschätzung des Ergebnisses durch die Rüsselsheimer Kollegen bemerkenswert:

*„Es gibt keine Betriebsvereinbarung, die das Problem der Personalinformationssysteme abschließend regelt. Akzeptabel sind dabei nur Regelungen, die von vornherein die Möglichkeit stän-*

*diger Auseinandersetzungen mit den Systemen in zumutbarer Zeit erlauben. Schaut man sich insbesondere auf dem Hintergrund dieser Überlegungen und der geleisteten Sensibilisierung die Betriebsvereinbarung bei Opel noch einmal an, so wird erkennbar, daß in ihr Ansätze zu einer weiterführenden Strategie um die Erhaltung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer enthalten sind. Dies gilt jedoch nur dann, wenn man mit den Opel-Betriebsräten die Angelegenheit Paisy nicht mit der Betriebsvereinbarung für abgeschlossen, sondern eben erst begonnen ansieht.“ (PAISY)*

### PVS mit Erfolg abgelehnt!

Im Juli 1981 erfuhr der Personalrat der Universität Bielefeld davon, daß die Einführung des Personalinformationssystems PVS II geplant war. Nachdem sich die Personalräte selbst sachkundig gemacht hatten, begannen sie eine gründliche Informationskampagne: Vorstellung von PVS II in der Personalversammlung, Unterstützung der Diskussion der Vertrauensleute mit dem wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal durch drei Dokumentationen der ÖTV über Personalinformationssysteme. Der Höhepunkt der Kampagne war erreicht, als 800 Beschäftigte oder zwei Drittel der Belegschaft in einer Unterschriftenaktion die Einwilligung zur Speicherung ihrer Personaldaten verweigerten. Nachdem der Akademische Senat im Juli 1982 einen Beschluß gegen PVS II gefaßt hatte, verzichtete das Rektorat im November 1982 auf die Einführung des Systems „aus Respekt vor den Bedenken der Betroffenen“.

Nach Meinung des Personalrats waren drei Gründe für diesen Verzicht des Rektorats auf das schon heimlich bestellte System maßgeblich:

– „*. . . wegen der bösen Erfahrungen mit Betriebsvereinbarungen im Metallbereich‘* hat man sich schon früh zu einem grundsätzlichen Nein entschieden, was vor allem eine Frage der Glaubwürdigkeit war. Wie sollte man den Kollegen klar machen, warum über etwas mitbestimmt werden soll, was zu Recht als „Riesensauerei“ bezeichnet wurde.

– Damit war es möglich, den Schwerpunkt von Anfang an nicht auf Mitbestimmungsverhandlungen, sondern auf die Information und Mobilisierung der Kolleginnen und Kollegen durch die ÖTV-Vertrauensleute zu legen.

– Es war möglich, eine grundsätzliche Diskussion mit der Belegschaft über die Gefahren von Personalinformationssystemen zu führen, anstatt sich auf die Details des PVS einzulassen und über einzelne Daten, Computerläufe und -auswertungen zu debattieren.

### Verbieten und/oder vereinbaren?

#### Gewerkschaften und Personalinformationssysteme

In den Gewerkschaften hat eine intensivere Diskussion über Personalinformationssysteme zum Teil erst begonnen. Demzufolge bestehen auch noch die unterschiedlichsten Positionen gegenüber diesen Systemen. Am weitesten gehen Beschlüsse auf Gewerkschaftstagen von DGB, ÖTV und IG Druck und Papier, die die Einführung von Personalinformationssystemen ablehnen.

Die Positionen der Gewerkschaften sind generell geprägt von dem für marktwirtschaftliche Systeme typischen Dilemma: Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen contra Schutz der Beschäftigten gegen die Gefährdung durch betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen und deren Folgen. In der Regel wollen die Gewerkschaften und ihre Mitglieder beides. So auch bei

Personalinformationssystemen: Verbot und Ablehnung in den Beschlüssen der Gewerkschaftstage, möglichst gute Betriebsvereinbarungen in den Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Es ist bestimmt realistisch, davon auszugehen, daß es den Gewerkschaften in absehbarer Zeit nicht gelingen wird, gesetzliche Verbote von Personalinformationssystemen oder ähnlich bedrohlichen Entwicklungen in den Betrieben durchzusetzen. Das Beispiel Bielefeld, einer Institution des öffentlichen Dienstes mit gewähltem Leitungsgremium, wird damit wohl für lange Zeit zu den Ausnahmen zählen.

Im Normalfall werden die Gewerkschaften und ihre Betriebsräte den Weg der Betriebsvereinbarung gehen, und dies aus zwei Gründen.

Zum einen erscheint es allemal besser, auch nur einschränkende Regelungen zu erreichen, als die Belegschaften völlig schutzlos der Willkür der Unternehmensleitungen zu überlassen. Dieses Argument deckt allerdings, das ist sein Pferdefuß, genauso die Betriebsvereinbarung von Daimler Benz wie die von Opel. Zum anderen ist die weit überwiegende Mehrzahl der Betriebsräte und Gewerkschafter im Grunde immer noch trotz Krise von der Funktionsfähigkeit unserer Marktwirtschaft überzeugt und vertritt dies auch gesellschaftspolitisch. Damit erkennen sie natürlich auch mehrheitlich marktwirtschaftliche Konkurrenz an und die Notwendigkeit für die Unternehmen, sich durch Teilnahme am technischen Fortschritt in dieser Konkurrenz zu halten.

Die oben dargestellten Auseinandersetzungen zeigen, daß dieser Teufelskreis durchbrechbar ist. In jeder dieser Auseinandersetzungen gibt es Momente, in denen die Zusammenhänge zwischen marktwirtschaftlicher Konkurrenz und Bedro-

hung menschlicher Existenz- und Arbeitsbedingungen sichtbar werden und dies zur Bereitschaft der Belegschaften und der Öffentlichkeit beiträgt, sich dieser Bedrohung zu erwehren. In allen drei Auseinandersetzungen wurden Grundvoraussetzungen dafür geschaffen: „die informierte Belegschaft“, „die informierte Öffentlichkeit“ und die direkte Beteiligung der Betroffenen.

Entscheidend war dabei, daß großen Teilen der betroffenen Belegschaften klar wurde, daß diese Systeme die letzten Reste der in den Betrieben noch vorhandenen persönlichen Freiräume bedrohen. △

#### Literatur

Dokumentation ISA, 1980, zusammengestellt von Betriebsräten der Liste Hoss/Mühleisen im Werk Untertürkheim der Daimler-Benz AG, Stuttgart (unveröffentlicht)

PAISY – Personal-Abrechnungs- und Informationssystem: Dokumentation erstellt von Richard Heller, Gerhard Wink, Klaus Frank (Betriebsrat bzw. Vertrauenskörper von Opel Rüsselsheim) und Wolfgang Apitsch, Rechtsanwalt und Mitglied der Einigungsstelle; IG-Metall Verwaltungsstelle Darmstadt, Dezember 1982

Funke, H., Jürgens, U., Watkinson, Ch., 1983: Menschenrechtsverletzungen im Betrieb: Widersprüche zwischen Arbeit und Gesundheit, in: Freiheit und Gleichheit Nr. 4, Sensbachtal

Hoss, W., 1979: Über Personalinformationssysteme im Betrieb, in: Gefährdet die Informationstechnologie unsere Freiheit? Jahrestagung 1979 der Deutschen Vereinigung für Datenschutz München

Kilian, W., u.a., 1981: Personalinformationssysteme in deutschen Großunternehmen, Ausbaustand und Rechtsprobleme, Berlin-Heidelberg-New York

Sackstetter, H., 1983: Macht der Computer-Ohnmacht der Menschen? Betriebliche Personalinformationssysteme am Beispiel des ISA-Systems bei Daimler-Benz, in: Freiheit und Gleichheit Nr. 4, Sensbachtal

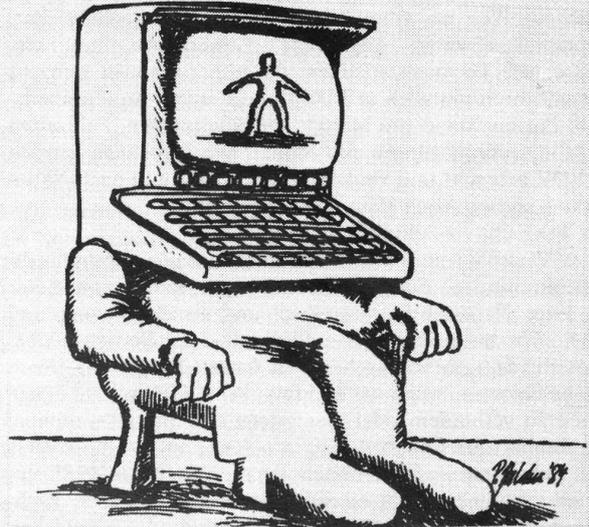
#### Absurde Realität

Nein, Frau Meier sollte . . . sie durfte nicht. Aber Frau Müller sehr wahrscheinlich, dort ein paar Bildschirme weiter. Aufgeschreckt in ihrer rastlosen Suche nach den Stammdaten eines Kunden in den getakteten Eingeweiden der IBM-Maschine reichte es zu einem: „Das kann nur Herr Häberle.“ Jetzt wurde die Sache spannend. Herr Häberle, klein, aber sehr, sehr gewichtig wieder ein paar Bildschirme weiter. Etwas zögernd vor ihn hintretend: „Kann ich mal mein Konto eben einsehen?“ „Sie können nicht, aber ich darf!“, so Häberle. Etwas verblüfft über soviel absurde Logik: „Das ist mir vollkommen klar, oder?!“ Die Spitze dieser Antwort mehr ahnend als zu verstehen, trabte er mit mir zu seinem Bildschirm. Name, Ort, Geburtsdatum. Siehe da, wie er konnte. Mein gesamtes mickriges Bausparvermögen lag da blankverputzt auf dem spiegelnden Bildschirm. Nichts Besonderes. Außer den Stammdaten, unter anderem die Frage: Verzogen ja/nein. Verstorben ja/ nein.

Zwei Stockwerke tiefer das klimatisierte und nur durch den automatisch gelesenen Ausweis erreichbare Rechenzentrum. Hier standen die graublauen Eminenzen maschineller Herkunft. Eine ganze Rechenbrigade säuberlichst aufgereiht in diffusem Licht. Ein einsamer Arbeitsplatz unter Dutzenden Maschinen, der Arbeitsplatz des Spezialisten von IBM. Sozusagen der „Macher“ der Trilliarden Daten, die hier stündlich von einem Rechner in den anderen und von einem Speicher in den anderen geschaufelt werden.

Bei mir im Hinterkopf die ganze „Späth“-Logik des Technologieparks. Gefördert und unterstützt mit einigen Millionen der Landesregierung Baden-Württembergs. Den Anschluß ans NIVEAU halten, natürlich ans Weltniveau. Wohin geht die Reise? Über 1984 in den sich selbstverwaltenden Maschinenraum?

„Jeder sieht zu, daß er nicht untergeht“, so die Antwort des Technikers. Die Angst, unterzugehen in der hektischen Akkumulation des EDV-Know-hows. Entwicklung immer kleiner und schneller, schneller. Sie läßt manchem die Luft ausgehen. „Maschine essen Mensch auf.“ Jetzt müßte sie eigentlich kommen, die Kritik der absurden Logik. Was bleibt, ist die Erkenntnis, daß nichts so schnell durchgesetzt wie gerechnet wird.



Messen wir doch Hirngespinnste und die ihnen innewohnende Absurdität an der Vielfalt der Realität. Dann bewahrheitet sich der Programmierspruch:  
DER COMPUTER RECHNET SO LANGE, WIE DER MENSCH DENKT!

Alexander Riffler