

Gerhard Friedrich

Neue Technologien und Arbeitnehmerinteressen¹

Einleitung.....	1
Zur Strategie und Taktik der Technikkritik	2
Chancen neuer Technologien - Einige Ansatzpunkte.....	4
Alternative Organisationsprinzipien	8
Literatur	10

Einleitung

Dieser Artikel beschäftigt sich teils direkt, teils indirekt mit den Handlungsmöglichkeiten, die inner- und überbetriebliche Interessensvertreter der Arbeitnehmer, aber auch Organisationsberater und -entwickler sowie "Bildungsleute" in der Auseinandersetzung mit den neuen Technologien haben. Ich versuche also, mich in die Situation jener Kollegen (das heißt immer auch Kolleginnen) zu versetzen, die gewerkschaftliche Forderungen umzusetzen haben, wie z.B.: "Neue Technologien, ihre Anwendung und Verbreitung müssen durch Mitbestimmung kontrolliert werden, um die sozialen Auswirkungen der Technologieanwendung im Griff zu behalten" (ÖGB, 1980, S.8). Oder noch weitgehendere wie z.B.:

"Heute stellt sich vor allem die Notwendigkeit einer offensiven Mitbestimmung. Darunter verstehe ich, dass wir nicht nur auf eine vorhandene Technologie reagieren, sondern agieren, indem wir Technik selbst in unsere Vorstellungen und Forderungen einbeziehen und die Technik als aktives Instrument menschengerechter Arbeitsgestaltung verwenden ... Wir müssen uns in den Entwicklungsgang integrieren, um ihn zu beeinflussen. Nicht als Maschinenstürmer, nicht als Verhinderer der technologischen Entwicklung, aber als Mahner und Wahrer der Menschenwürde der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben. Jetzt haben wir es noch in der Hand, die Entwicklung in bestimmte Richtungen zu lenken" (DALLINGER 1983, S.4).

Und ebenfalls in diesem Sinne mit einem konkreten Durchführungsvorschlag meint der Leiter der Abteilung Arbeitswissenschaft und Bildung im ÖGB zum Einsatz der

¹ Artikel in der ASG-Dokumentation 4/1983, der Zeitschrift des Arbeitskreises für Sozialpsychologie und Gruppendynamik. Die Zielgruppe dieser Zeitschrift und damit auch dieses Artikels sind gewerkschaftlich engagierte Sozialwissenschaftler und sozialwissenschaftlich interessierte Gewerkschafter und Betriebsräte.

neuen EDV-Technologien, "dass wir Gewerkschafter mit diesen Technologien nicht nur leben müssen, sondern, so paradox es auch klingen mag, wir werden sie für die Erhaltung unseres materiellen und sozialen Lebensstandards verstärkt fördern und einführen müssen. ... Im Betriebsrat oder in Personalvertretungskörperschaften sollte es in Zukunft einen Datenbetriebsrat/-personalvertreter geben, der sich hauptsächlich und speziell mit der Einführung neuer Technologien, insbesondere der Elektronik in Produktion und Dienstleistung, im Betrieb beschäftigt" (PROKOP, 1983, S. 43).

Zur Strategie und Taktik der Technikkritik

Nehmen wir einmal an, wir wären so ein Datenbetriebsrat oder sollten als Trainer solche Betriebsräte schulen bzw. beraten - was würden wir vorschlagen? Wir könnten uns mit Orwells "1984" auseinandersetzen, aber was ist dann mit den positiven Aspekten? Die Gewerkschaft der Privatangestellten schreibt in ihrem einstimmig beschlossenen Aktionsprogramm: "Um die großen Chancen zu nützen, die mit der modernen Technik verbunden sind, und andererseits die großen Gefahren zu vermeiden, die sich daraus ergeben können, ist die volle Mitbestimmung der Angestellten und ihrer Interessensvertreter bei allen technischen und organisatorischen Entscheidungen unerlässlich" (GPA, 1983, S.29). Also Chancen und Gefahren, beide gleichermaßen groß, über beide müssen Interessensvertreter wohl Bescheid wissen, wenn sie die Chancen nutzen und die Gefahren vermeiden wollen.

Lesen wir also den Beitrag eines kritischen Informatikers in der ASG-Dokumentation 2/83 "Über die Technisierung geistiger Arbeit". Aber dort kann man keine einzige Chance finden, nur eine sehr detaillierte und sachkundige Beschreibung einer ganzen Reihe von großen Gefahren. Aber der Autor will warnen, es ist also legitim, sich mit einigen Hinweisen auf alternative Möglichkeiten zu begnügen; wenn er z.B. auf die rhetorische Frage "Befreit der Computer zur Kreativität?" feststellt, das Gegenteil sei eingetreten, "und keineswegs aus Sachnotwendigkeit! Auch hier wäre

die 'Informationsmaschine' höchst elastisch gewesen. Es war aber billiger und bequemer, den Menschen der Maschine anzupassen Natürlich ließe sich all das auch anders machen; die Informationstechnik stünde nicht im Wege" (STEINMÜLLER, 1983, S.14). Man wartet jedoch vergeblich auf wenigstens ein anschauliches Beispiel, sondern erfährt nur, es "müsste eine Voraussetzung außer Kraft gesetzt werden: das Kriterium maximaler Effizienz/Rationalisierung, also das Prinzip optimalen und kurzfristigen (?) individuellen (?) Ertrags" (ebenda). Eine eigenwillige Definition dieses Kriteriums (durch Fragezeichen von mir angemerkt), aber abgesehen davon, bedeutet das nicht wieder einmal das Vertrösten auf die große Gesellschaftsveränderung. Und vorher - was soll ein Datenbetriebsrat nun fordern?

Übrigens entfernt sich Steinmüller damit auch von den gewerkschaftlichen Positionen. Die GPA fordert z.B. "betriebs- und volkswirtschaftliche Entscheidungen, die sich vorrangig an den Interessen der Angestellten und Arbeiter orientieren" (GPA, 1983, S. 9) - vorrangig, nicht ausschließlich! Und in Zusammenhang mit der Forderung nach strenger Kontrolle strukturpolitischer Förderungsmaßnahmen heißt es: "Beschäftigungspolitische Kriterien, Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie

der Umwelt und ein hohes technisches Niveau haben Vorrang" (a.a.O., S.7).

Der letzte Punkt klingt doch eher nach Effizienz und Rationalisierung als nach deren Abschaffung. Und noch deutlicher wird ÖGB-Präsident Benya in einem Interview, wenn er in Zusammenhang mit Reallohnsteigerungen etc. darauf hinweist, "dass man in all den Fragen immer wieder darauf Rücksicht zu nehmen hat, dass Österreich ein exportorientiertes Land ist, dass wir konkurrenzfähig bleiben müssen, denn wenn wir die Konkurrenzfähigkeit verlieren, verlieren wir auch die Absatzgebiete" (BENYA, 1983, S.6). Das alles wird wohl ohne hohe Effizienz nicht machbar sein!

Dieser Hinweis auf eine Schwäche der Argumentation Steinmüllers widerlegt natürlich nicht seine Aussagen über die möglichen Gefahren des EDV-Einsatzes. Es soll nur deutlich werden, dass er den möglichen positiven Aspekten weit weniger Sorgfalt widmet als den negativen.

Damit sind wir bei einer Schlüsselfrage. Ist es überhaupt wünschenswert und sinnvoll, als Interessensvertreter der Arbeitnehmer positive Potentiale der neuen Informationstechnologien aufzuzeigen? Schwächt man dadurch nicht die Kraft der Kritik? Manche Argumentation kann ich mir nur durch die Annahme erklären, dass eine derartige Überzeugung dahintersteckt. Letztlich handelt es sich dabei um eine moderne Variante des Gebrauchs der Verelendungstheorie als Theorie von der Erzeugung antikapitalistischen Bewusstseins, wie sie WAGNER (1976) aus meiner Sicht überzeugend dargestellt und kritisiert hat. In Übereinstimmung mit dieser Kritik behaupte ich, dass das Erzeugen eines Gefühls der Ausweglosigkeit, der Unabwendbarkeit des "Übels" genau das Gegenteil dessen bewirkt, was von den "Verelendungs-Strategen" angestrebt wird. Man erzeugt Lähmung, Apathie oder gar reaktionäres Denken und Handeln. Die Folgen der Arbeitslosigkeit, die Grundlagen der Entstehung des Faschismus und die tragende Rolle der höher qualifizierten und relativ "privilegierten" Arbeiter für den Aufbau der Arbeiterbewegung sind einige - nur kurz genannte - Indizien dafür. Immer war und ist die Fähigkeit und Möglichkeit, Erfolgchancen erkennen und mit einer wenigstens minimalen Wahrscheinlichkeit auch durchsetzen zu können, notwendige Grundlage jeder erfolgreichen gesellschaftlichen Emanzipationsbewegung.

Soll man also den bekannten Zweckoptimismus verbreiten, im dunklen Wald laut pfeifen, wie Kinder, wenn sie ihre Angst verbergen wollen, die "Kraft des positiven Denkens" mobilisieren, rosa Brillen aufsetzen, Kritiker als Defaitisten anprangern? Nein! Aber wir brauchen immer beide Seiten der Medaille, die positive und die negative. Und da unter Gewerkschaftern und Betriebsräten die Sensibilität für die Gefahren bereits ein beträchtliches Maß erreicht hat, ist es an der Zeit, einen Teil unserer Energie (nicht die ganze!) der Erarbeitung "positiver" Gegenentwürfe zu widmen. Diese Gegenentwürfe können unter Umständen den zeitweisen, branchenweisen oder auch endgültigen Verzicht auf gewisse Technologien einschließen (so meiner Meinung nach z.B. auf die Energiegewinnung durch Kernspaltung oder -fusion), sie beschränken sich aber nicht darauf. Ein konkretes Beispiel für diese Art von Ablehnungs-Forderungs-Dialektik zum Thema Energiepolitik gibt SCHLEICHER (1983). Ein gewisses Übermaß an Optimismus schadet nicht (siehe den unerwarteten Erfolg der Anti-Zwentendorf-Kampagne), aber es ist auch wichtig, Teilerfolge einzukalkulieren und sich auf Misserfolge

vorzubereiten (am Beispiel der Ostermarschbewegung zeigt dies BREUER, 1981). Der Verzicht auf die Kleinarbeit unter Hinweis auf den Charakter der Gesellschaft mag soziologisch fundiert erscheinen, letztlich erfüllt er die Funktion einer Ausrede, sich vor Praxis zu drücken. Diese Möglichkeit, nicht zu handeln, sondern nur über das (falsche) Handeln anderer nachzudenken, hätte ein Datenbetriebsrat nicht, höchstens bis zu einer Nicht-Wiederwahl.

Chancen neuer Technologien - Einige Ansatzpunkte

Man kann und darf nicht leugnen, dass der Einsatz neuer Technologien keineswegs nur oder auch nur überwiegend negative Folgen gehabt hat. Die durch Automatisierung ermöglichte Entfernung des Menschen aus dem Nahbereich von Hochöfen, Walzstraßen und chemischen Anlagen hat unbestreitbare Vorteile hinsichtlich Gesundheitsgefährdung und Unfallrisiko gebracht. Und dass die Arbeiter in Messwarten keine unqualifizierten Knöpfchendrücker sind, sondern höhere Qualifikationen besitzen müssen als ihre Vorgänger an den alten Anlagen, lässt sich auch nicht mehr bestreiten.

Auch wenn wir alle neuen Belastungsformen abziehen, also auch jene, die gar nicht neu sind, sondern früher vielleicht unbemerkt blieben, bleibt per Saldo immer noch eine wesentliche Verbesserung über. Es war ja auch die Arbeiterbewegung in ihrer Geschichte keineswegs erfolglos!

Die folgenden Überlegungen stützen sich auf einen systemtheoretisch orientierten Ansatz, der in anderem Zusammenhang bereits publiziert wurde (vgl. WOJDA, 1982 und WOJDA/FRIEDRICH, 1982). Das Feld des Einsatzes neuer Technologien in der Arbeitswelt betrachten wir als "Arbeitssystem", gekennzeichnet durch gewisse Aufgabenstellungen mit deren Erfüllung sich Menschen im Rahmen bestimmter technischer und organisatorischer Rahmenbedingungen auseinandersetzen. Insbesondere sind Arbeitssysteme sozio-technische Systeme. Damit wird deutlich gemacht, dass sie sowohl ein soziales Teilsystem (Verteilung von Arbeitsaufgaben auf Menschen, Beziehungen zwischen Menschen, einschließlich emotionaler Aspekte) als auch ein technisches Teilsystem (Verteilung von Funktionen auf Betriebsmittel, Beziehungen zwischen Betriebsmitteln) enthalten.

Der Einsatz neuer Technologien verändert primär das technische Teilsystem, doch existieren intensive Wechselwirkungen zwischen beiden Teilsystemen. Es kann nun festgestellt werden, dass bei der Gestaltung von technologieintensiven Arbeitssystemen der Optimierung des technischen Teilsystems ungleich mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als der optimalen Gestaltung des sozialen Teilsystems.

Dazu ein Beispiel: Die Klimatisierung von Computerzentralen erfolgt entsprechend den technischen Erfordernissen der Maschine; die daraus resultierende niedrige Temperatur und die Zugluft sind für die Operatoren äußerst belastend. Durch eine räumliche Trennung jener Computer-Systeme, die eine Klimatisierung, aber nicht die ständige Nähe von Menschen erfordern (Zentraleinheit) von der "Konsole" (jenem Bildschirm, von dem aus alle Abläufe überwacht und gesteuert werden) und den Bandstationen konnte man sowohl dem Computer als auch dem Menschen optimale

Klimabedingungen bieten. Aber nur, wenn dies schon bei der Planung berücksichtigt wird, kostet es wenig. Auf keinen Fall führt eine solche Lösung zu einer Beeinträchtigung der Effizienz; sie wirkt sogar kostenmindernd, weil es weniger Krankenstände infolge von Verkühlungen und rheumatischen Beschwerden geben würde. Es ist auch keineswegs im Interesse des Managements oder der Aktionäre, den Angestellten ein derart ungünstiges Raumklima zuzumuten (für eine solche Annahme braucht man schon ein großes Maß an paranoider Phantasie), die Ursache ist die einseitige Ausrichtung der Planung an technischen und an Kostenkriterien. Aber auch hier meine ich, dass zehn Untersuchungen über die gesundheitlichen Folgen des Aufenthalts in klimatisierten Computerzentralen weniger bewirken als eine einzige Beschreibung eines Rechenzentrums, das gemäß eines solchen Entflechtungskonzeptes gestaltet worden ist. Diese gibt nämlich den Betriebsräten Argumente in die Hand, dass es eben nicht "notwendig" ist, Rechenzentren so zu gestalten, wie es sich gemäß technischen Standards eingebürgert hat. Oft genug haben ja Betriebsräte bei der Planung solcher für Menschen inadäquater Arbeitssysteme mitbestimmt, sie wussten es eben auch nicht besser; ihr Hinweis auf gesundheitliche Beschwerden konnte vielleicht eine großzügigere Pausenregelung bewirken, das eigentliche Problem wurde damit nicht gelöst.

Aus diesem Beispiel ziehe ich den Schluss, dass eine offensive Auseinandersetzung mit den neuen Technologien (vgl. dazu die oben zitierten Aussagen von DALLINGER) vor allem aufzählen muss, was alles nicht notwendigerweise mit dem Einsatz dieser Technologie verbunden ist. Dies ist die Umkehrung des vorherrschenden Argumentationsmusters der Technikkritik, die von den tatsächlich beobachteten Folgen einer Technologie ausgeht und dadurch unwillkürlich dazu neigt, diese als unvermeidlich hinzustellen.

Was ist nun alles nicht notwendigerweise mit dem Einsatz von neuen Informationstechnologien verbunden:

- 1) **Arbeitslosigkeit:** Diese ist die Folge einer inadäquaten Wirtschaftspolitik, der es nicht gelingt, einen Gleichgewichtszustand des Arbeitsmarktes zu wahren. Dies ist wiederum Folge weltweiter Ungleichgewichte (Stichwort: Nord-Süd-Gefälle). Protektionismus oder als verfeinerte Form die sogenannte Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit sind panische und egozentrische Reaktionen auf diese Probleme. Gäbe es keine weltweite Unterkonsumptionskrise klassischen Marx'schen Zuschnittes, wäre - wie die Geschichte der Nachkriegszeit lehrt - Arbeitslosigkeit in Zusammenhang mit dem Einsatz der neuen Technologien kein Problem. Leider ist es realistischer, anzunehmen, dass eine Beseitigung dieser belastenden Randbedingungen des Technikeinsatzes auf kurze Sicht nicht gelingen wird, als deren Bewältigung zu unterstellen². Von dort drohen meinem

² Gerade zu diesem Problem wird die Notwendigkeit einer konkreten Alternative in der Linken und bei den Grünen bereits deutlich gesehen. So war beim Kongress "ZUKUNFT DER ARBEIT" (siehe Kongressbericht, herausgegeben von BERGER/ MÜLLER/PFRIEM, 1982) das Verhältnis von analytisch-kritischen und umsetzungsorientierten Beiträgen annähernd ausgewogen; als Beispiel für ersteres zitiere ich aus dem Inhaltsverzeichnis einen Beitrag "Die Strukturkrise in der Stahlindustrie", für letzteres "Alternatives Wirtschaftsmodell" oder "Konzepte einer ökologischen Wirtschafts- und Sozialpolitik - Beispiel: Ökologische Buchführung und Ressourcenbesteuerung". In die breitere Öffentlichkeit vorgedrungen ist bereits die von Kreisky propagierte Idee eines weltweiten Marshall-Plans, eher auf die österreichische Politik bezogen meint MATZNER: "Die Entwicklung einer überzeugenden Strategie der demokratischen Linken ist von größter Dringlichkeit. Ohne

Eindruck nach die größten Gefahren, vor denen wir allen Grund haben, uns zu fürchten.

- 2) **Sinnentleerung der Arbeit:** Wenn bestimmte Arbeitsgänge durch technische Mittel verkürzt werden oder ganz wegfallen, hat das zunächst eher positive Folgen für die Arbeitenden. Wer trauert etwa der einst sehr bedeutenden und angesehenen Tätigkeit des Abschreibens von Schriftstücken nach und empfindet den Einsatz von Fotokopierern als entfremdend? Hat die Tätigkeit von Bauarbeitern an Sinn verloren oder gewonnen, seit sie den Keller nicht mehr mit Krampen und Schaufel ausheben, sondern es einem Bagger überlassen "müssen". Ob eine Arbeit als sinnvoll empfunden werden kann, hängt nur sehr entfernt mit der eingesetzten Technik zusammen, wenn es einen Zusammenhang gibt, so eher einen positiven: Tätigkeiten die von einem Automaten übernommen werden können, sind nur selten förderliche Bestandteile menschlicher Aktivität.
- 3) **Zerstückelung der Tätigkeiten (Taylorisierung):** Die Erfindung des Fließbandes und anderer Formen der Fließfertigung hat zweifellos eine radikale Veränderung der Arbeitsbedingungen in weiten Teilen der Industrie mit sich gebracht. Wirtschaftlich waren diese Arbeitsplätze zwar attraktiv, sie boten höhere Verdienstmöglichkeiten; nicht zu übersehen ist auch die damit verbundene Möglichkeit der Befreiung aus feudalen Abhängigkeiten. Was die erforderlichen Qualifikationen anbelangt, so waren diese allerdings weit geringer als jene unter handwerklichen Produktionsbedingungen. Es wäre historisch interessant, nach realistischen Alternativen zur damaligen Arbeitsgestaltung zu suchen, für heutige Verhältnisse kann jedoch gesagt werden, dass die neuere Entwicklung der Automatisierung ein Maß an Aufgabenintegration ermöglichen, das handwerklichen Produktionsbedingungen nahe kommt oder diese sogar übertrifft. Die immer weiter abnehmenden "Resttätigkeiten" (Werkstückzuführung und -entnahme, Überwachung, Dateneingabe und Schreibarbeit etc.) können auch unter Berücksichtigung der Kosten in größere, sinnvolle Tätigkeitszusammenhänge integriert werden.

Der Sachbearbeiter (hoffentlich häufiger als heute eine Frau), der seine Daten mit Hilfe von Bildschirmmasken selbst eingibt, seine Briefe mit Unterstützung eines automatischen Textverarbeitungssystems selbst zusammenstellt, ein Team von Facharbeitern und Ingenieuren, das Programme für CNC-Werkzeugmaschinen gemeinsam entwickelt, testet, optimiert und sozusagen nebenbei auch laufen lässt - alle diese utopisch anmutenden Modelle scheitern an allem, nur nicht an der Technik; sie stoßen an die Grenzen hierarchischen Denkens, nicht nur der Manager und Organisatoren, sondern auch der Betroffenen und ihrer Interessensvertreter, die ihre relativen Privilegien gegen die relativ weniger Privilegierten verteidigen. Technische Sachzwänge werden dann vorgeschoben, um zu gewährleisten, dass ein Sachbearbeiter weiterhin "eine Schreibkraft zur Verfügung hat" und ein Ingenieur nicht durch typische Facharbeitertätigkeiten eine

eine solche Strategie muss die Politik der Linken orientierungslos sein; sie wird letztlich von neokonservativen Vorstellungen durchdrungen. Ohne Strategie ist die Mobilisierung der Massen zur Transformation nicht möglich. Eine Fortsetzung neokonservativer Politik bedeutet Massenelend. Dieses gefährdet, ohne die Hoffnung auf eine demokratische Perspektive (!), die Demokratie und den Frieden" (1982, S. 18).

Entwertung seines betrieblichen Status erleiden muss.

Dass Manager im Sinne eines "teile und herrsche" solche Ressentiments nutzen oder sogar fördern, ist unbestritten, nur kann dafür die Technologie nichts.

Zusammengefasst: Erhöhte Arbeitsteiligkeit ist keine zwangsläufige Folge der technologischen Entwicklung, sie ist ein organisatorisches Phänomen. Die Möglichkeiten der neuen Technologien (z. B. der dezentralen Datenverarbeitung) könnten sogar besser genutzt werden, wenn arbeitsteilige Organisationsprinzipien durch Konzepte der Gruppenarbeit ersetzt würden. Indiz dafür sind u. a. Versuche von Computerherstellern, in ihren Büros Sekretärinnen zu Sachbearbeitern zu qualifizieren und allen Angestellten die Bedienung von Textverarbeitungssystemen und anderen Büromaschinen beizubringen. Das Motiv sind primär Kosten- und Effizienzüberlegungen - das Ergebnis auch für die Angestellten positiv (die berufliche Sackgasse der Sekretärin wird geöffnet).

- 4) **Zunehmender Leistungsdruck und mehr Kontrolle:** Die Probleme des Datenschutzes im Bereich der öffentlichen Verwaltung sind aufgrund der Schockwirkungen von Polizeiaktionen gegen unbeteiligte Bürger aufgrund EDV-gestützter Rasterfahndungen und den Diskussionen um die Volkszählung in der BRD in der Öffentlichkeit eingehend diskutiert worden. STEINMÜLLER (1983) bringt eine detaillierte und eindrucksvolle Schilderung nahezu aller damit in Zusammenhang stehender Horrorvisionen. Würde er auf die stillschweigende Unterstellung der Zwangsläufigkeit der angesprochenen Entwicklung verzichten und sich anstatt dessen bemühen, alle nur denkbaren Gegenmaßnahmen und Alternativen zu nennen und ihre Erfolgsaussichten und -bedingungen analysieren, ich hätte daran nichts auszusetzen. Doch abgesehen davon, glaube ich nicht, dass man diese Beispiele umstandslos auf den betrieblichen Bereich übertragen kann. Der "Kontrollbedarf" ist für Polizei und andere Behörden wesentlich höher als für das betriebliche Management. Dieses kann sich nämlich schon immer auf Leistungsdaten stützen, die automatisches Nebenprodukt von Buchhaltung und Kostenrechnung sind und - ein völlig vernachlässigter Aspekt - mit den betrieblichen Vorgesetzten über ein Kontroll- und vor allem Motivationsinstrumentarium verfügen, das hinsichtlich Sensibilität und Wirksamkeit den automatisierten Kontrollsystemen deutlich überlegen ist. Soweit der "objektive" Sachverhalt. Subjektiv sieht die Situation für viele Manager allerdings anders aus. Die wachsenden Kapitalkosten, verschärfte Konkurrenz auf den internationalen Märkten und für sie selbst immer undurchschaubarere Tätigkeiten in Zusammenhang mit Technologien, von denen sie selbst nur wenig verstehen (als sie ihre beruflichen Erfahrungen sammelten, gab es diese Dinge ja noch nicht) schaffen in ihnen das Gefühl, nicht mehr zu wissen, was in ihrem Betrieb los ist. Je nach Stärke von neurotischen Tendenzen - wer hat die nicht - führt das zum Bedürfnis, endlich wieder zu wissen, "wer wann kommt und geht...", endlich überprüfen zu können, ob der "Zeitaufwand einzelner Arbeitsvorgänge oder der Bearbeitung von Dokumenten" wirklich so hoch ist, wie die Betroffenen immer behaupten (Anzeigentexte zitiert aus SGB/ÖGB/CGT, 1983, S. 6 und 8). Gutachten von Instituten wie McKinsey sind eine Methode, einmal auf den Busch zu klopfen, elektronische Überwachungsinstrumente ein anderes (aber sogar noch ein wenig teureres, welches ein Geschäft für die Hersteller solcher Systeme!). Die

Wirksamkeit solcher Maßnahmen ist so hoch wie alle Versuche von Vorgesetzten, endlich einmal Ordnung zu schaffen und einen raueren Wind wehen zu lassen: sie ist kleiner gleich Null, wenn man betriebswirtschaftliche Kriterien anlegt. Allerdings, und deshalb ist es entscheidend, derartige Systeme mit allen Mitteln zu bekämpfen, die Schäden für jene Arbeiter und Angestellte, an denen bei dieser Gelegenheit ein Exempel statuiert wird, und die Schädigung des Betriebsklimas (gegenseitiges Vertrauen, Solidarität etc) sind katastrophal - auch für Aktionäre, nur führen die das meist auf andere Ursachen zurück.

Zusammenfassend: Die Versuche zur Einführung EDV-gestützter Kontrollsysteme sind, sofern sie überhaupt ernsthaft betrieben werden (vieles ist schlicht Bluff), eine nur vordergründig betriebswirtschaftlich motivierte Maßnahme. Sie sind für den Einzelnen bedrohlich und daher strikt abzulehnen, aber aus **gesamtbetrieblicher** Sicht wirkungslos. Angesichts der zur Nutzung der Potentiale der neuen Technologien erforderlichen hohen Motivation und Qualifikation von Arbeitern und Angestellten sind sie sogar kontraproduktiv. Ihr Einsatz ist, wie so vieles wirklich Dumme, gefährlich. Da sie jedoch, noch mehr als alle anderen, die betrieblichen Vorgesetzten entmachten und kontrollieren, sind diese ein natürlicher Bündnispartner. Was den Umgang mit diesen Systemen anbelangt, sind die in der Broschüre von SGB/ÖGB/CGT (1983) angeführten Vorschläge Kern einer guten Gegenstrategie.

Alternative Organisationsprinzipien

Möglicherweise kommen die Alternativen zu den negativen Einsatzformen neuer Technologien deshalb so kurz, weil sie sich nicht so anschaulich und eindringlich darstellen lassen. Dementsprechend unbefriedigend mögen die folgenden konkreten Ansatzpunkte jenem erscheinen, der in der betrieblichen Praxis für sein spezifisches Problem eine Lösung sucht. Trotzdem ein Versuch, einige Konstruktionsprinzipien zu nennen, die mir geeignet erscheinen, aus der Sicht der Arbeitnehmer positive Einsatzformen neuer Technologien zu sichern (detaillierter dazu WÜJDA/FRIEDRICH, 1982 und FRIEDRICH, 1983):

- Möglichst gleichmäßige Verteilung von Aufgaben mit höheren und geringeren Qualifikationserfordernissen auf alle Arbeitenden (Einbezug von Wartungstätigkeiten in Bedienungsaufgaben, von Optimierungs- in Überwachungsaufgaben, von Planungs- in Durchführungsaufgaben etc.)
- Übergang zu Organisationsformen mit hohem Anteil direkter gegenseitiger Information und Abstimmung (z. B. Gruppen-, Projekt- und Matrixorganisation)
- Weitestmöglicher Übergang auf Zeitlöhne bzw. Gehälter bei gleichzeitigem Ausbau tätigkeitsbezogener Motivation
- Flexible Arbeitszeitregelung auf der Grundlage neu durchdachter arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen³

³ Das ist ein heißes Eisen, aber ich kann mir nicht vorstellen, dass es bei Verkürzung der Arbeitszeit und weitest möglichem Lohnausgleich einerseits, steigendem Kapitaleinsatz pro Arbeitsplatz andererseits möglich und volkswirtschaftlich sinnvoll ist, sich - noch dazu gegen die Einzelinteressen eines beträchtlichen Teils der Arbeiter und Angestellten (vgl. dazu POHORYLES/STAGEL, 1982) -

Generalforderung ist es, die Form der Durchführung von betrieblichen Projekten zur Einführung neuer Technologien genauer zu beachten. In großen Unternehmen haben die Betriebsräte durch ihre Mitgliedschaft im Aufsichtsrat durchaus Möglichkeiten, frühzeitig tätig zu werden, sie tun es aber oft nicht (vgl. WOJDA/FRIEDRICH/ADLBRECHT/HOLZHACKER, 1982).

Die Beteiligung der Betriebsräte und auch der direkt betroffenen Angestellten in möglichst frühen Phasen von Planungen ist unabdingbar notwendig - und auch hier sprechen seriöse betriebswirtschaftliche Überlegungen genauso dafür wie das Interesse an einer menschengerechten Arbeitswelt. Was Details dieser Forderung angeht, fehlt hier der Platz, um darauf einzugehen (vgl. dazu WOJDA, 1982 und FRIEDRICH, 1983). Eine partizipative Projektorganisation ist keine Garantie für gute Lösungen, aber notwendige Voraussetzung dafür. Eine andere notwendige Voraussetzung ist die Kenntnis konkreter Organisationsmodelle, die Arbeitnehmerinteressen entsprechen. Dazu gibt es relativ viel Material in Zusammenhang mit aus heutiger Sicht älteren Technologien (z. B. HERTOOG, 1979 und EMERY/THORSRUD, 1982) - was die neuen Informationstechnologien angeht, müssen wir uns noch viel einfallen lassen - und die Zeit drängt!

solchen Regelungen zu widersetzen. Also ist es besser, sich frühzeitig Gedanken zu machen, wie man daraus mehr "Zeitsouveränität" für die Arbeitnehmer machen könnte, anstatt zwangsläufig immer mehr mit dem Rücken zur Wand dagegen zu kämpfen.

Literatur

- Benya, A.*: Ich bin kein Pessimist. Arbeit & Wirtschaft, Heft 10/1983.
- Berger, J./Müller, J./Pfriem, R.*: Kongress Zukunft der Arbeit. Wege aus der Massenarbeitslosigkeit und Umweltzerstörung. Bielefeld, 1982.
- Breuer, G.*: Woran ist die Ostermarschbewegung gescheitert? Die Zukunft, Dezember 1981.
- Dallinger, A.*: Unterwegs zur arbeitslosen Gesellschaft? Die Zukunft, Mai 1983.
- Emery, F./Thorsrud, E.*: Industrielle Demokratie. Bern/Stuttgart/Wien, 1982.
- Friedrich, G.*: Methoden und Instrumente für die partizipative Planung von Arbeitssystemen - Eine Fallstudie. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Heft 4/1983.
Download auf <http://www.gerhard-friedrich.eu/detail.php?topic=2&doc=15>.
- GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten)* : Aktionsprogramm der GPA bis 1986. Wien, o. J. (1983).
- Hertog, F.*: Arbeitsstrukturierung. Bern/ Stuttgart/Wien, 1978.
- Matzner, E.*: Thesen zu einer Strategie zur Transformation der Krise. Die Zukunft, Oktober 1982.
- ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)*: 9. Bundeskongress des ÖGB-Humanisierung der Arbeitswelt. Wien, o. J. (1980).
- Pohoryles, R./Stagel, W.*: Flexible Arbeitszeiten und integrierte Gesellschaftspolitik. Sozialwissenschaftliche Überlegungen zur Arbeitszeitpolitik. Öst. Zeitschrift für Soziologie. Heft 3 und 4/1982.
- Prokop, K.*: Technischer Fortschritt und Gewerkschaften. In: SGB/ÖGB/CGT (1983). SGB/ÖGB/CGT: Neue Kontrollen mit neuen Technologien. Wien, 1983.
- Schleicher, S.*: Energie - Wachstum -Umwelt. In: Symposion "Umwelt und Wirtschaft des Österreichischen Bundesinstituts für Gesundheitswesen und der Europäischen Akademie Wien. Wien, 1983.
- Steinmüller, W.*: Über Technisierung geistiger Arbeit! Die zweite industrielle Revolution hat eben begonnen. ASG-Dokumentation, Heft 2/1983
- Wagner, W.* : Verelendungstheorie - die hilflose Kapitalismuskritik. Frankfurt/Main, 1976.
- Wojda, F.*: Planungsheuristik für eine partizipative Arbeitsgestaltung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Heft 4/1982.
- Wojda F./Friedrich, G.*: Die Zukunft von Technik und Arbeit. In: Kohlmaier, H. u. a. (Hrsg): Idee 2000. Wien, 1982 (Broschüre vergriffen, Sonderdrucke erhältlich).
- Wojda, F./Friedrich, G./Adlbrecht, G./Holzhacker, H.*: Zur Praxis der Arbeitsgestaltung. Explorative Studie zur Partizipation und Methodik der Planung in österreichischen Unternehmen. Schriftenreihe Arbeitswissenschaft des Instituts für Arbeits- und Betriebswissenschaften der TU Wien. Wien, 1983.