



EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSINSTITUT

65.

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (EGI) ist ein Instrument der europäischen Gewerkschaftsbewegung für Forschung, Information/Dokumentation und Bildungsarbeit.

Es wurde auf Initiative des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) im Jahr 1978 gegründet, um sich mit den europäischen Aspekten der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Entwicklungen zu befassen, die von besonderer Bedeutung für die Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften sind.

Der EGB besteht aus den folgenden Gewerkschaftsbünden, die zugleich auch Mitglieder des EGI sind und seine Beschlussorgane bilden:

BELGIEN	CSC/ACV FGTB/ABVV
BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND	DGB
DÄNEMARK	LO FTF
FINNLAND	SAK TVK
FRANKREICH	CFDT CGT-FO
GRIECHENLAND	CGCL
GROSS-BRITANNIEN	TUC
IRLAND	ICTU
ISLAND	ASI BSRB
ITALIEN	CGIL CISL UIL
LUXEMBURG	CGT-Lux LCGB
MALTA	GWU CMTU
NIEDERLANDE	NVV NKV CNV
NORWEGEN	LO
ÖSTERREICH	ÖGB
SPANIEN	UGT STV - ELA
SCHWEDEN	LO TCO
SCHWEIZ	SGB CNG SVEA

**TARIFVERHANDLUNGEN
ÜBER NEUE TECHNOLOGIEN**

TARIFVERHANDLUNGEN ÜBER NEUE TECHNOLOGIEN
- EIN ÜBERBLICK ÜBER GEWERKSCHAFTLICHE ANSÄTZE
FÜR DIE EINFÜHRUNG NEUER TECHNOLOGIEN
IN WESTEUROPA

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

	Seite
Vorwort	
 <u>KAPITEL I</u>	
Einleitung	1
 <u>KAPITEL II</u>	
<u>Gegenstand der Verhandlungen</u>	6
Sicherung der Arbeitsplätze und Beschäftigung	8
- Veränderungen bei Produkten	9
- Veränderungen bei Verfahren	10
- Veränderungen bei Dienstleistungen	13
Qualifikationsniveau	14
Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation	32
- Arbeitsintensität	32
- Isolierung	36
- Kontrolle und Beaufsichtigung	37
Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung	39
Polarisierung der fachlichen Qualifikationen	40
 <u>KAPITEL III</u>	
<u>Ansätze für paritätisch ausgehandelte Regelungen</u>	47
Mittel der Regelung technologischen Wandels	47

	Seite
Verfahren paritätisch ausgehandelter Regelungen in der Praxis	52
Bundesrepublik Deutschland	53
- Branchenabkommen über Rationalisierungsschutz	54
- Unternehmens- und Betriebsvereinbarungen	58
- Zukünftige Ausweitung paritätisch ausgehandelter Regelungen	63
Grossbritannien	66
- Die Struktur des britischen Tarifwesens	66
- Der TUC und gewerkschaftliche Beratungsdienste für Rationalisierungsschutzabkommen	68
- Abgeschlossene Rationalisierungsschutzabkommen	70
- Die Behandlung von Aspekten des Gesundheits- schutzes und der Unfallverhütung	75
Italien	79
- Einschlägige Gesetzgebung	79
- Die Behandlung neuer Technologien durch Tarif- verträge	80
Die skandinavischen Länder	84
Norwegen	84
- Allgemeines Abkommen über die Einführung computer- gesteuerter Systeme	
- Regelungen durch das norwegische Gesetz über die Arbeitsumgebung	88
Schweden	89
- Das Mitbestimmungsgesetz und damit verbundene Abkommen	90
- Hinzuziehung von betriebsfremden Sachverständigen	92
- Regelung bezüglich der Arbeitsumgebung	93
- Rationalisierungsschutzabkommen in der Druck- industrie	94

III

Dänemark	97
Regelungen über neue Technologie in anderen europäischen Ländern	100
<u>KAPITEL IV</u>	
Schlussfolgerungen	103
<u>KAPITEL V</u>	
Zusammenfassung der Hauptpunkte	111
<u>ANLAGE</u>	
Forderungen des EGB zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Falle der Anwendung neuer Technologien	119
ANMERKUNGEN	125

V O R W O R T

Seit Mitte der 70er Jahre sind die sozialen Auswirkungen der Einführung neuer Technologien in den Mittelpunkt der Besorgnis der Gewerkschaften westeuropäischer Länder gerückt. Bedeutende Veränderungen haben sich im Hinblick auf das Niveau und die Struktur der Beschäftigung vollzogen. Frühere EGI-Berichte, insbesondere der Bericht über die Auswirkungen der Mikroelektronik auf die Beschäftigung von 1979, haben einige dieser Auswirkungen untersucht. Als ein Leitmotiv, das sich in einer Vielzahl organisatorischer, sozialer und wirtschaftlicher Veränderungen findet, haben die neuen Technologien sowohl zu Problemen als auch zu Chancen geführt. Das Ziel der Gewerkschaften lag darin, Strategien zu entwickeln, um die Interessen der Arbeitnehmer, die durch den Wandel betroffen werden, wirksam zu schützen.

Im Mittelpunkt dieser Strategien standen Verhandlungen zwischen Unternehmensleitungen und Gewerkschaften über die Einführung und die Anwendung neuer Technologien. Die neuen Technologien sind zu einem Schwerpunkt der Bemühungen der Gewerkschaften geworden, ihren Einfluss auf Kernbereiche der Willensbildung des Managements auszuweiten. Sie haben auch die Aufmerksamkeit auf zahlreiche Stärken und Schwächen des Systems der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen gelenkt. Dieser Bericht, der von JOHN EVANS, Forschungsreferent im EGI, ausgearbeitet wurde, stellt einige der Erfahrungen mit Verhandlungen über technologischen Wandel in verschiedenen europäischen Ländern dar. Er konzentriert sich auf Entwicklungen während der letzten fünf Jahre und vervollständigt den EGI-Tarifbericht von 1979-1980, der zu diesem Zeitpunkt bestehende Rationalisierungsschutzabkommen untersuchte. Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen werden in zukünftigen EGI-Tarifberichten vervollständigt und auf den neuen Stand gebracht werden.

Brüssel
August 1982

Günter Köpke
Direktor

KAPITEL IEINLEITUNG

Die Einführung neuer Technologien ist in den Industrieländern eine wesentliche Quelle wirtschaftlichen und sozialen Wandels. Sie führt sowohl zu sozialen als auch wirtschaftlichen Kosten und Nutzen, wobei die Auswirkungen wahrscheinlich zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedlich sind. Darüber hinaus sind es verschiedene Bevölkerungsgruppen in der Gesellschaft, die von diesem Wandel profitieren oder unter ihm leiden. Im Falle der Informatik zum Beispiel wird das Management wahrscheinlich von der grösseren Flexibilität, höheren Produktivität und den verstärkten Möglichkeiten für eine zentralisierte Kontrolle, die durch die neuen Technologien möglich werden, profitieren. Die Arbeitnehmer werden wahrscheinlich kurzfristig durch den Verlust von Arbeitsplätzen, durch Beschäftigungsunsicherheit, den Verlust von Fachkenntnissen, eine stärker kontrollierte Arbeitsumgebung und einen Rückgang an Gelegenheiten für menschliche Kontakte am Arbeitsplatz hierunter leiden. Langfristig jedoch ist es offenbar, dass die Möglichkeiten für eine Verbesserung des Lebensstandards und eine Ausdehnung der Freizeit davon abhängen, dass die technologische Entwicklung für die Produktion nutzbar gemacht wird.

Neue Technologien werden nicht in einem sozialen oder wirtschaftlichen Vakuum entwickelt oder eingeführt, sondern sie dienen dazu, ein bestimmtes Ziel zu verwirklichen. Wenn das einzige Ziel in der Rationalisierung und in der Erhöhung der gemessenen Produktivität besteht, dann werden die sozialen Auswirkungen zwangsläufig negativ sein. Einige Erfahrungen, auf die in diesem Bericht eingegangen wird, zeigen jedoch, dass durch technologischen Wandel auch positive Möglichkeiten für die Optimierung von anderen Faktoren als der Produktivität bestehen. Die Verbesserung der qualitativen

Aspekte der Arbeit braucht in der Tat nicht notwendigerweise in Widerspruch zu der Erreichung von durch das Management angestrebten Zielen, wie niedrigere Kosten und höhere Produktivität, zu stehen. In einigen Fällen ermöglichen neue Technologien, dass sowohl soziale als auch wirtschaftliche Veränderungen in den Arbeitsabläufen eingeführt werden, in anderen Fällen erfordert das Ziel der Optimierung einen Ausgleich zwischen verschiedenen Zielen und verschiedenen Kosten und Nutzen.

Die Erreichung dieses Optimums erfordert das Vorhandensein von Systemen für die Vertretung der Interessen der verschiedenen betroffenen Gruppen und auf Machtgleichheit beruhende Möglichkeiten für Verhandlungen.

In den europäischen Gesellschaften sind in der Tat zwischen den Unternehmensleitungen und den Vertretern der Arbeitnehmer, den Gewerkschaften, Systeme für paritätisch ausgehandelte Regelungen und gemeinsame Verhandlungen in bezug auf den technologischen Wandel entwickelt worden. Genau hierin liegt das Wesen der Arbeitgeber- Arbeitnehmerbeziehungen, nämlich Mittel und Wege zu finden, um verschiedene wirtschaftliche und soziale Ziele zu optimieren und einen Ausgleich zwischen Gruppen mit verschiedenen Interessen zu finden. Die einseitige Oktroyierung von Veränderungen durch das Management, entweder durch Manipulation, durch Verheimlichung oder durch die Anwendung von Einschüchterung ist in den Ländern Westeuropas nicht nur in sozialer Hinsicht unannehmbar, sondern sie wird auch nicht zu der langfristigen Verwirklichung der sozialen und wirtschaftlichen Ziele führen, die durch die neuen Technologien verfolgt werden sollten.

In Zeiten raschen Wandels in der Industrie Europas im 19. und zu Anfang des 20. Jahrhunderts fanden Veränderungen in einer Art und Weise statt, die den sozialen Kosten, die von den freigesetzten Gruppen getragen wurden, wenig Berücksichtigung schenken. Ausbrüche von Gewalttätigkeit, wie

dies in Grossbritannien der Fall war, stellten Versuche solcher Gruppen dar, ihre Positionen zu verteidigen und ihre Macht über den Arbeitsmarkt durch die Zerstörung von Maschinen wiederherzustellen.

Während der 50er und 60er Jahre gelang es in Europa, einen noch schnelleren Wandel in einem Klima raschen Wachstums und geringer Arbeitslosigkeit ziemlich erfolgreich in den Griff zu bekommen. Im Gegensatz zu den Vereinigten Staaten, in denen zu dieser Zeit eine hitzige Diskussion darüber geführt wurde, ob Automatisierung zu Arbeitslosigkeit führe, nahmen die Gewerkschaften in Europa im allgemeinen dem technologischen Wandel gegenüber eine positive Haltung ein, vorausgesetzt, dass dieser in einem Klima des Wachstums stattfand und dass durch höhere Löhne Vorteile erzielt werden konnten. In vielen Ländern wurden mit den Unternehmensleitungen Produktivitätsabkommen abgeschlossen, deren erklärtes Ziel es war, den technologischen Wandel zu fördern. In einem dem schwedischen Gewerkschaftsbund (LO) 1966 unterbreiteten Forschungsbericht wurde festgestellt, "dass die schwedische Gewerkschaftsbewegung seit langer Zeit dem technologischen Wandel gegenüber positiv eingestellt ist. In der Vergangenheit sind die Bemühungen der Gewerkschaften auf zwei Ziele ausgerichtet gewesen, einerseits den Entwurf einer Strukturpolitik, die darauf abzielt, für die schwedische Wirtschaft das Wachstum sicherzustellen, zu fördern, und andererseits grundsätzliche Forderungen in bezug auf die Sicherheit für das Individuum in einer sich wandelnden Gesellschaft zu formulieren" (1).

Während der 70er Jahre begannen jedoch in Westeuropa gewerkschaftliche Besorgnisse in bezug auf einige der möglicherweise negativen Auswirkungen des technologischen Wandels zuzunehmen. Dies wurde durch zwei Faktoren ausgelöst, erstens durch die Zunahme der Arbeitslosigkeit und die Verlangsamung des Wachstums und zweitens durch die wachsende Besorgnis in Bezug auf die Qualität des Arbeitslebens und die möglicherweise negativen Auswirkungen der Technologie auf die Arbeitsbedingungen.

Mit der Wirtschaftskrise Mitte der 70er Jahre wurde es offensichtlich, dass in einigen europäischen Ländern Rationalisierungsinvestitionen Vorrang vor Investitionen eingeräumt wurde, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, woraus sich in einem Klima schleppenden Wachstums Verluste von Arbeitsplätzen ergaben. Die Informatik, die auf den Fortschritten der Mikroelektronik beruhte, wurde ganz besonders als mögliche Ursache für die Vernichtung von Arbeitsplätzen in zuvor rasch wachsenden Beschäftigungsbereichen des Dienstleistungssektors angesehen. Dies bildete den Hintergrund für Diskussionen, die zum Beispiel 1975 in Deutschland über die neuen Technologien als "Jobkiller" geführt wurden. Diese Debatte löste zahlreiche Beschäftigungsschutzabkommen aus, auf die später in diesem Bericht eingegangen wird, und führte zu der Befürwortung einer gewerkschaftlichen Politik, die die Verkürzung der Arbeitszeit, die Ausweitung des öffentlichen Sektors, eine aktive Industriepolitik und dergleichen verfolgte.

Es ist bezeichnend, dass im Gegensatz zu den 60er Jahren während der 70er Jahre in den Vereinigten Staaten die Besorgnis in bezug auf die Beschäftigungseffekte der neuen Technologien weniger ausgeprägt war. Auch in Japan war die Besorgnis geringer. Zum Teil kann dies durch die Tatsache erklärt werden, dass in beiden Regionen die Mitte der 70er Jahre ein Zeitraum relativ rascher Zunahme der Beschäftigung war. Sowohl Japan als auch die Vereinigten Staaten profitierten von einigen der Verschiebungen in der Struktur der Weltwirtschaft in Bezug auf Produktion und Beschäftigung, die in der Folge des technologischen Wandels eintraten, und in einem Klima relativ raschen Wachstums wurden die Bereiche, die herkömmlicherweise stark gewerkschaftlich organisiert sind, durch den Verlust von Arbeitsplätzen aufgrund der neuen Technologien weniger stark getroffen. Die Randgruppen des Arbeitsmarktes, die sich weniger gut Gehör verschaffen konnten, waren jedoch sowohl in Japan als auch in den Vereinigten Staaten in einer weniger günstigen Lage. Das gewerkschaftliche Interesse und die Besorgnis über diese

möglichen Arbeitsplatzverluste aufgrund der neuen Technologien sind jedoch auch in den Vereinigten Staaten gewachsen, als in den 80er Jahren die Arbeitslosigkeit zunahm und sich die Rezession verschärfte.

Um die den europäischen Gewerkschaften zur Verfügung stehenden Informationen in bezug auf die Erarbeitung ihrer Reaktionen auf den technologischen Wandel zu vervollständigen, veröffentlichte das EGI im Herbst 1979 einen Bericht über die Auswirkungen der Mikroelektronik auf die Beschäftigung in Westeuropa während der 80er Jahre (2). Der Bericht stellte die Elemente der Technik der Mikroelektronik, die Bereiche möglicher Anwendung und die wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung dar und beschrieb die Reaktionen der Gewerkschaften in einigen europäischen Ländern. Er stellte auch die gewerkschaftlichen Grundsatzserklärungen zu der Einführung neuer Technologien zusammen, die zu diesem Zeitpunkt veröffentlicht worden waren.

Seither ist die Einführung neuer Technologien in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der Gewerkschaften in ganz Westeuropa gerückt. Dieser Zeitraum war dadurch gekennzeichnet, dass die Gewerkschaften einige der Ziele, die sie zuvor in Grundsatzserklärungen formuliert hatten, in die Praxis umzusetzen versuchten, und sich bemühten, Einfluss und Kontrolle über den technologischen Wandel auszuüben. Im allgemeinen sind die Ergebnisse positiv gewesen, obwohl sie in einigen Bereichen begrenzt waren, aber es kann kein Zweifel darüber bestehen, dass die neuen Technologien einen Höhepunkt für die Bemühungen der Gewerkschaften darstellten, ihre Möglichkeiten, Schlüsselgebiete der Willensbildung des Managements im Planungsstadium zu beeinflussen und zu steuern, auszudehnen. Sie haben viele der Stärken und Schwächen der Systeme der Arbeitgeber - Arbeitnehmerbeziehungen stärker hervortreten lassen. Bei der Beurteilung dieser Entwicklungen muss auch daran erinnert werden, dass in den meisten Ländern die Gewerkschaften in dem ungünstigsten Wirtschaftsklima seit dem

zweiten Weltkrieg, das durch wachsende Arbeitslosigkeit und sinkende Realeinkommen gekennzeichnet ist, tätig waren.

Dieser Bericht fasst die praktischen Ergebnisse dieser Bemühungen in der Form von abgeschlossenen Abkommen, eingeführten Regelungen und erzielten Rechten in der Gesetzgebung zusammen. Die verschiedenen Bereiche, über die verhandelt wurde, werden in Kapitel II dargestellt. Dies erfolgt im Anschluss an vorangegangene EGI-Berichte sowohl über die Auswirkungen der Mikroelektronik auf die Beschäftigung als auch über die Neugestaltung von Arbeitsplätzen (3), die auf die Auswirkungen der neuen Technologien auf die Arbeitsorganisation hinwiesen.

Kapitel III stellt die Ansätze für paritätisch ausgehandelte Regelungen über technologischen Wandel in verschiedenen europäischen Ländern dar. Es fährt damit fort, einige der wichtigsten Entwicklungen in den einzelnen Ländern aufzuzeigen. Es vervollständigt die Informationen, die im Tarifbericht für 1979-80 des EGI in bezug auf Rationalisierungsschutzabkommen enthalten sind (4). Dieser Bericht beabsichtigt nicht, erschöpfend zu sein, sondern er behandelt die Länder, in denen während der letzten fünf Jahre zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in bezug auf technologischen Wandel am intensivsten verhandelt worden ist. Die in ihm enthaltenen Informationen werden in der Zukunft durch das EGI ergänzt und vervollständigt werden.

Kapitel IV stellt einige vorläufige Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Erfahrungen mit Verhandlungen über die Einführung neuer Technologien während der letzten fünf Jahre dar.

Kapitel V fasst die wichtigsten in diesem Bericht behandelten Punkte zusammen. Die Erklärung des europäischen Gewerkschaftsbundes über Arbeitsbedingungen und neue Technologien von 1981 wird als Anhang wiedergegeben.

KAPITEL IIGEGENSTAND DER VERHANDLUNGEN (5)

Während der letzten zehn Jahre sind die Arbeitnehmer in Europa in Branchen wie Feinmechanik, Automobilherstellung, Büromaschinenherstellung, Elektronik, Druckindustrie sowie Teilen des Dienstleistungssektors wie Banken und Versicherungen mit umwälzenden technologischen Veränderungen bei den Erzeugnissen, die sie herstellen, den Dienstleistungen, die sie erbringen, sowie bei den Verfahren, mit denen sie diese produzieren, konfrontiert worden.

Diese Veränderungen hatten verschiedenartige Auswirkungen auf die Beschäftigung. Einige Arbeitsplätze sind verlorengegangen, bei anderen ist die Qualifikation abgesunken und wieder andere sind aufgewertet worden. In einigen Fällen haben die neuen Technologien zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt, während sie in anderen Fällen Probleme verschärfter Isolierung der Arbeitnehmer, strengerer Überwachung der Arbeit und eine Veränderung des Arbeitsrhythmus nach sich gezogen haben.

Diese widersprüchlichen Veränderungen spiegeln die Tatsache wider, dass eine gegebene Technologie nicht in einer bestimmten Form der Arbeitsorganisation, einer Gesamtheit von Arbeitsbedingungen oder sogar einem bestimmten Beschäftigungsniveau resultiert. Eher bestimmen die wirtschaftlichen, technischen oder sozialen Ziele, die durch die Technologie verwirklicht werden sollen, die Auswirkungen einer neuen Technologie auf die Beschäftigung im allgemeinen und die Arbeitsbedingungen im besonderen. Wenn eine rationale Beurteilung der längerfristigen wirtschaftlichen und sozialen Möglichkeiten, die durch die neuen Technologien hervorgebracht werden, vorgenommen werden soll, dann lässt sich feststellen, dass bestimmte positive Möglichkeiten zur Verbesserung des Lebensstandards und der Qualität des Arbeits-

lebens bestehen. Wenn jedoch die Antriebskraft des technologischen Wandels in Rationalisierung, einer erhöhten gemessenen Produktivität und kurzfristigem Gewinn besteht, dann wird dies zu einer allgemeinen Verschlechterung der Qualität des Arbeitslebens führen und in einem Klima der Rezession die Beschäftigungsaussichten beeinträchtigen.

In dem Bemühen, den Wandel im Interesse der Arbeitnehmer zu beeinflussen, haben sich die Gewerkschaften auf vier Faktoren konzentriert, auf die sich die neuen Technologien am direktesten auswirken: Beschäftigungssicherheit und Beschäftigungsniveau, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sowie besondere Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsprobleme. Einige unter diese Themen fallende wesentliche Probleme werden in diesem Kapitel behandelt. Wie am Ende des Kapitels betont wird, können die Auswirkungen auf diese verschiedenen Aspekte der Arbeit oft eng miteinander verbunden sein und verschiedene Auswirkungen des gleichen Prozesses widerspiegeln.

SICHERUNG DER ARBEITSPLÄTZE UND BESCHÄFTIGUNG

Die Auswirkungen der neuen Technologien und im besonderen der Mikroelektronik auf die Sicherung der Arbeitsplätze und die Beschäftigung war, wie bereits bemerkt, das Thema des EGI-Berichts von 1979 über die Auswirkungen der Mikroelektronik. Die Schlussfolgerungen dieses Berichts werden an dieser Stelle nur kurz zusammengefasst. Der Bericht betonte, dass im Hinblick auf das Beschäftigungsniveau die neuen Technologien zu der Vernichtung einiger Arbeitsplätze und zur Schaffung anderer führen, aber dass sie auch eng mit anderen wirtschaftlichen Faktoren wie Veränderungen in der Struktur des Welthandels, der Struktur der Verbrauchernachfrage und dem Gesamtausmass des Wirtschaftswachstums zusammenwirken. Er stellt Bereiche heraus, in denen es aufgrund des raschen technologischen Wandels während der 70er Jahre in Europa zu einem deutlichen Verlust von Arbeitsplätzen gekommen ist.

Veränderungen bei Produkten

Das erste Gebiet, in dem es zu Verlusten von Arbeitsplätzen kam, lag in den Industrien, die Produkte herstellen, in denen mechanische oder elektromechanische Bestandteile durch Mikroelektronikbauteile ersetzt wurden. In einigen Fällen führte dies zu einer tiefgreifenden Veränderung bestimmter Erzeugnisse. Die untersuchten Industriezweige umfassten weite Bereiche der Elektroindustrie wie Ausrüstungen für das Nachrichtenwesen, Registrierkasten, Rechenmaschinen, Büroausrüstungen, und schlossen auch Präzisionswerkzeuge und Uhren ein. In diesen Bereichen führte die Einführung der Mikroelektronik zu einer Verringerung der Anzahl von Bauteilen in dem Endprodukt und folglich zu der Verringerung des Ausmasses der Montagearbeiten bei seiner Herstellung.

Selbst wenn man eine Ausweitung der Produktion in einigen dieser Sektoren zubilligt, wäre dies immer noch nicht ausreichend, um den Verlust der Arbeitsplätze zu vermeiden. Eine der betroffenen Firmen, das italienische Unternehmen Olivetti, führte eine Untersuchung über eine Anzahl von Unternehmen durch, die mechanische und elektronische Büroausrüstung herstellen. Die untersuchten acht Unternehmen reduzierten die Beschäftigung zwischen 1969 und 1978, während sie die Umstellung ihrer Produktionssysteme von mechanischen auf elektronische Erzeugnisse vornahmen, um 20 Prozent. Ein anderes in dem EGI-Bericht zitiertes Unternehmen war der schwedische Hersteller für Fernmeldeanlagen Ericsson. Dieses Unternehmen verminderte zwischen 1975 und 1978 als Ergebnis der Umstellung der Herstellung von elektromechanischen auf elektronische und halbelektronische Telefonvermittlungsanlagen seine Belegschaft in der Produktion von 15.000 auf 10.000.

Veränderungen bei den Verfahren

Der zweite Bereich, in dem der EGI-Bereich Verluste von Arbeitsplätzen, die mit der Technologie zusammenhängen, feststellte, lag in den Industrien, in denen die Mikroelektronik einen tiefgreifenden Wandel der Produktionsverfahren ermöglicht hat. Das eindrucksvollste Beispiel in dieser Hinsicht war die Druckindustrie, in der die Mikroelektronik eine Umstellung von Bleisatz auf computergesteuerten Lichtsatz ermöglichte, was bedeutende Auswirkungen auf die Beschäftigung nach sich zog. In der Bundesrepublik Deutschland ging die Anzahl der Beschäftigten im Druckgewerbe zwischen 1972 und 1979 um etwa 35.000 zurück. In der Druckindustrie der Bundesrepublik kam es im Winter 1977/78 zu einem ausgedehnten Arbeitskampf.

Seit der Veröffentlichung des EGI-Berichts sind eine Anzahl anderer Studien über die Auswirkungen der Verfahrensinnovation, die aus der Mikroelektronik herrührt, auf die Beschäftigung erschienen. Diese haben gezeigt, dass sich die Mikroelektronik besonders gut für die Automatisierung industrieller Verfahren eignet, bei denen auf den bestehenden Arbeitsplätzen Tätigkeiten ausgeführt werden, die repetitiv sind oder sich periodisch wiederholen.

Die Entwicklung der Industriegesellschaften hat die Entstehung solcher wenig qualifizierter Tätigkeiten durch die Arbeitsteilung, die Spezialisierung der Aufgaben und durch die Mechanisierung des Produktionsprozesses stark begünstigt. Dies war nicht nur das Ergebnis der Mechanisierung aufgrund des technologischen Wandels, sondern vielmehr der Anwendung wissenschaftlicher oder tayloristischer Theorien der Betriebsführung. Die auf diesen Theorien beruhenden Produktionssysteme waren gekennzeichnet durch die Trennung von Planung und Durchführung der Arbeit, durch die Zerlegung der Arbeit in kleinste und einfachste Verrichtungen und eine rigide

Überwachung der Produktion durch das Management. In weiten Bereichen der Massenproduktion ist das Fließbandsystem die Regel, auch wenn die Einführung von Alternativen zum Fließbandsystem immer häufiger wird.

Eine in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführte Untersuchung (6) gelangte zu der Schätzung, dass im Jahre 1977 etwa 33 Prozent der männlichen und 46 Prozent der weiblichen Arbeitnehmer repetitive Arbeiten von geringem Verantwortungsgrad ausführten, während 11 Prozent der Männer und 40 Prozent der Frauen einfache Hilfsarbeiten verrichteten. Die Möglichkeit der völligen Automatisierung solcher Tätigkeiten wird durch die Mikroelektronik sehr gesteigert.

Ein Beispiel für eine solche Anwendung ist die Entwicklung der Robotik, in der die menschliche Tätigkeit direkt durch mechanische ersetzt wird. Während Roboter bisher hauptsächlich in Industrien mit Massenfertigung eingesetzt wurden, wie bei Automobilen (wo die meisten amerikanischen, europäischen und japanischen Hersteller bereits Roboter eingeführt haben), in der metallverarbeitenden Industrie, der chemischen Industrie, im Tiefbau und in der Elektro- und Elektronikindustrie, werden sie in den nächsten zehn Jahren noch eine Fülle anderer Bereiche erobern. In den drei Jahren, die seit dem Erscheinen des EGI-Berichts vergangen sind, ist es in der Tat zu einer fühlbaren Ausweitung des Einsatzes von Robotern gekommen.

Die wichtigsten von Robotern ausgeführten Verrichtungen sind Montage, Zusammensetzarbeiten und Beförderung von Teilen. Ein führender amerikanischer Hersteller von Robotern schätzt, dass 50 Prozent der von ihm installierten Geräte für das Punktschweißen benutzt werden, etwa 11 Prozent für den Spritzguss und weitere 5 Prozent für das Speisen von Maschinen. Mit den Fortschritten bei der Anwendung der Mikroelektronik, vor allem im wissenschaftlichen oder technischen Bereich, entwickelte man Universalgeräte, die komplexere Montageaufgaben ausführen können.

Eine Studie über die Einführung von Robotern in der Bundesrepublik Deutschland (7) prüfte, welche Folgen die Einführung von zehn Robotern in fünf Unternehmen verschiedener Branchen hatte. Bei den betroffenen Tätigkeitsbereichen handelte es sich um Bogenschweissen, Farbaufsprühen und Bearbeitung von Einzelteilen. Wie sich das auf den Personalbedarf auswirkte, wird aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich. Insgesamt 46 Arbeitnehmer auf nichtqualifizierten Arbeitsplätzen waren betroffen; davon wurden sieben überflüssig, 28 wurden aus dem Arbeitsbereich abgezogen, 10 wechselten den Arbeitsplatz innerhalb des Arbeitsbereichs und einer wurde neu hinzugenommen. Die Einführung von Robotern bedeutete also eine wesentliche Veränderung der von den Arbeitern ausgeführten Tätigkeiten.

TABELLE I

PERSONALVERÄNDERUNGEN NACH EINFÜHRUNG VON INDUSTRIEROBOTERN:
EINE UNTERSUCHUNG ÜBER DIE EINFÜHRUNG VON ZEHN ROBOTERN IN
FÜNF DEUTSCHEN UNTERNEHMEN

Personal- kategorie	Veränderungen in den Arbeitsbereichen					
	Personal aus Be- reich ab- gezogen	Personal in Be- reich ein- geführt	Personal- um- schichtung im Bereich	Per- sonal- ab- gang	Neu- ein- stel- lungen	Ins- ge- samt
Qualifizierte Mitarbeiter	4	6	2	-	-	12
Nicht- qualifizierte Mitarbeiter	28	1	10	7	-	46
Insgesamt	32	7	12	7	-	58

Quelle: (7)

Eine andere Untersuchung in der Bundesrepublik über den Einsatz von 40 Robotern bei einem führenden Automobilproduzenten gelangte zu der Feststellung, dass jeder Roboter durchschnittlich vier Arbeitnehmer verdrängte, aber einen neuen Arbeitsplatz schuf. Ein Drittel dieser neuen Arbeitsplätze waren weniger qualifiziert als diejenigen, die sie verdrängt hatten, weil sie einen geringeren Arbeitsinhalt aufwiesen.

Veränderungen bei Dienstleistungen

Der dritte Bereich von Auswirkungen der Einführung der Mikroelektronik auf das Beschäftigungsniveau, der von dem EGI-Bericht behandelt wurde, lag in dem Dienstleistungssektor. Die Mikroelektronik ermöglicht eine verstärkte Anwendung elektronischer Datenverarbeitung im Dienstleistungsbereich, was zu der Automatisierung zahlreicher Tätigkeiten in der Verwaltung und im Verteilungssektor führt. Dies hat bereits eine Verlangsamung des Beschäftigungswachstums in Dienstleistungsbereichen wie Banken und Versicherungen verursacht, die während der letzten zehn Jahre zu bedeutenden Benutzern von Computern geworden sind. Während der 60er Jahre wuchs die Beschäftigung bei Banken und Versicherungen in Deutschland und in Grossbritannien jährlich um mehr als 3 Prozent und in Frankreich sogar um mehr als 6 Prozent. Seit 1974 hat sich die Wachstumsrate auf 0,6 Prozent in Grossbritannien und 3 Prozent in Frankreich verlangsamt, und in Deutschland ist die Beschäftigung sogar zurückgegangen. Dies ging in einer Zeit des Wachstums der Nachfrage nach Bankdienstleistungen vorstatten.

Was jedoch wirklich zu Sorge Anlass gibt, ist die Tatsache, dass diese fühlbaren Verluste von Arbeitsplätzen in bestimmten Bereichen nicht durch ein Wachstum der Beschäftigung in anderen Bereichen der Wirtschaft ausgeglichen werden konnten. Dies hat für die Aushandlung von Rationalisierungs-

schutzabkommen ein sehr ungünstiges Klima geschaffen. Arbeitsplatzsicherung und Erhaltung des Beschäftigungsniveaus sind daher von den Gewerkschaften in fast allen der im nächsten Kapitel untersuchten Länder als wichtigstes Anliegen betrachtet worden. Wie jedoch bereits betont wurde, haben die meisten Reaktionen der Gewerkschaften die Beschäftigung mit den bestehenden Arbeitsplätzen, die es zu verteidigen galt, gleichgesetzt. Vor diesem wirtschaftlichen Hintergrund, der während der letzten fünf Jahre vorherrschte, war es wesentlich schwieriger, auf Unternehmens- oder Branchenebene eine Politik zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze zu verfolgen, um diejenigen Arbeitsplätze, die durch natürlichen Abgang vernichtet worden waren, zu ersetzen.

QUALIFIKATIONSNIVEAU

Die Aufmerksamkeit der Gewerkschaften hat sich jedoch nicht nur auf das Beschäftigungsniveau gerichtet, sondern auch auf die Faktoren, die sich auf die Qualität der Arbeit auswirken. Die Bestimmung oder das Messen der qualitativen Aspekte der Arbeit ist ein in starkem Masse subjektiver Prozess, jedoch nehmen in der Praxis Arbeitnehmer Beurteilungen zufriedenstellender und unbefriedigender Aspekte der Arbeit vor, und eine beträchtliche Anzahl von Erfahrungen ist für die Untersuchung dessen, was die Qualität einer Tätigkeit bestimmt, gesammelt worden. Daraus geht hervor, dass die Qualität des Arbeitsplatzes vor allem nach folgenden Hauptmerkmalen beurteilt wird: Inhalt der Arbeit; der Sinn der Arbeit; der damit verbundene Lernprozess; das Arbeitsmilieu; die Sicherheit des Arbeitsplatzes; soziale Kontakte; Prämien und Auswirkungen auf die Freizeit. Zu den wesentlichen Faktoren, die mit dem Inhalt der Arbeit zu tun haben, zählen die erforderlichen Fachkenntnisse, die Verantwortung, die Freiheit von Überwachung, das eigene Bestimmen des Arbeitstempos. Bei der Beurteilung, ob eine Arbeit sinnvoll ist, ist es für den Arbeiter wichtig, dass

er erkennt, welche Rolle seine Arbeit im Rahmen des gesamten Produktionsprozesses und hinsichtlich des Endproduktes spielt.

Die Einführung neuer Technologien berührt all diese Aspekte der Arbeit, unabhängig davon, ob sie sich als Veränderung des Produktionsprozesses oder als Erstellung einer Dienstleistung auswirkt oder in einer Änderung des Endproduktes. Wenn, wie bereits betont wurde, die Einführung neuer Technologien darin liegt, die Produktivität zu steigern, dann kann die Mikroelektronik dazu verwendet werden, zahlreiche unqualifizierte und repetitive Tätigkeiten zu beseitigen, aber sie kann auch dazu eingesetzt werden, qualifizierte Arbeiten zu normen und sie ihrer Qualifikation zu berauben. Die Normung führt zu einer Konzentration der erforderlichen Fachkenntnisse in einer begrenzten Anzahl neuer Berufe, die im wesentlichen in den Dienstleistungsbereichen der Planung und der Produktion geschaffen werden. Diese neuen qualifizierten Tätigkeiten hängen oft mit Computern zusammen.

Die Informatik, die auf der Mikroelektronik aufbaut, ermöglicht die automatische Steuerung von Prozessen dadurch, dass bedingte Logik elektronisch ausgeführt wird. Bei einer Anwendung auf Herstellungsprozesse besteht das Wesen bedingter Logik vor allem in den Fachkenntnissen. Der Dequalifizierungsprozess kann an der Rolle eines Computerspezialisten, wie zum Beispiel eines Systemanalytikers, beobachtet werden, dessen Tätigkeit darin besteht, zu bestimmen, welche Aufgaben automatisiert werden und welche in einem computer-gesteuerten System von Menschen ausgeführt werden sollen. Die Tätigkeit des Systemanalytikers besteht darin, den Bereich der Entscheidungen, die von einem qualifizierten Arbeitnehmer bei der Ausführung einer Tätigkeit getroffen werden, in ihre wesentlichen logischen "Ja-Nein"-Elemente zu zerlegen. Normalerweise sind die Aufgaben so kompliziert, dass sie in Modelle gebracht werden müssen. Sobald das "Verhalten" eines Facharbeiters auf dem Papier steht, kann

ein Programm entworfen werden, um das Verfahren zu automatisieren, und die Fähigkeiten können elektronisch ausgeführt und wiederholt werden.

Bis zu der Entwicklung der Mikroelektronik waren die Kosten für den Computeraufwand zu hoch, um selbst die einfachsten Fähigkeiten zu automatisieren, aber dies ist nun anders geworden. Es ist dennoch immer noch schwierig, frühere komplexe manuelle Tätigkeiten vollständig zu automatisieren, und daher wird der Mensch immer noch häufig benötigt, um mit einem automatischen System zusammenzuwirken, um entweder einen Ablauf zu überwachen oder um als Lieferer von Information für das System zu dienen, was jedoch im Grunde eine entqualifizierte Tätigkeit ist.

Dieser Prozess des Abnehmens von Fachkenntnissen führt auch zu einem veränderten Verständnis in bezug auf die Fachkenntnisse selbst. Bei den manuellen oder mechanischen Techniken beruht die Fachkenntnis oft auf Erfahrung, für die lange Lehr- oder Ausbildungszeiten erforderlich sind. Mit dem Aufkommen einer neuen Technologie kommt es zu einer Verlagerung: die Fachkenntnis beruht nun nicht mehr so sehr auf Erfahrung als vielmehr auf analytischen beziehungsweise logischen Fähigkeiten.

Ein Beispiel dafür findet man in Industriezweigen, die Werkzeugmaschinen verwenden. Die ersten numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen wurden in den 50er Jahren entwickelt. Diese Maschinen wurden mit Hilfe von Bit-Programmen betrieben, die auf Papier- oder Magnetbändern in die Maschine eingeführt wurden. Die Mikroelektronik senkte nun die Rechenkosten, und dadurch konnte die numerische Computersteuerung (CNC) eingeführt werden, bei der ein Minicomputer eine Maschine oder eine Gruppe von Maschinen steuert und den Aufgaben entsprechend programmiert ist. Im Durchschnitt macht gegenwärtig die Computersteuereinheit einer CNC-Maschine etwa 10 Prozent der Gesamtkosten der Maschine aus, wobei die Kostensenkungen

bei der Steuereinheit aufgrund der Fortschritte der Mikroelektronik wirksam die inflationsbedingten Kostensteigerungen für die übrige Maschine ausgeglichen und so die Preisdifferenz zwischen CNC-Maschinen und herkömmlichen Maschinen verringert haben. CNC-Maschinen werden in der Tat nunmehr als preisgünstige Maschinen angesehen.

In den meisten Industriestaaten geniessen die Facharbeiter, die an konventionellen Werkzeugmaschinen in der Kleinserienproduktion tätig sind, innerhalb der Hierarchie der manuellen Berufe traditionsgemäss ein hohes Ansehen. Ihre Tätigkeit erfordert umfangreiche Fachkenntnisse und eine lange Ausbildungszeit. Zu den Aufgaben dieses Facharbeiters gehören die Mitwirkung bei der Planung der Herstellung eines Werkstücks, die Einstellung der Maschine sowie die Überwachung der Arbeitsweise und der Arbeitsgeschwindigkeit der Maschine, entsprechend den jeweils sich verändernden Faktoren, zum Beispiel der Qualität des Metalls. Obwohl diese Arbeit die Kommunikation mit dem Management und dem Konstrukteur eines Werkstücks einschliesst, behält der Facharbeiter dabei ein hohes Mass an Entscheidungsfreiheit und eigenem Spielraum bei seiner Tätigkeit.

Allerdings kann die Einführung numerisch computergesteuerter Werkzeugmaschinen (CNC) auch als eine Innovation der Herstellungsverfahren betrachtet werden, die zur Verdrängung von Facharbeit führt. Die Fachkenntnis des Mannes an der Maschine werden durch den Analytiker oder Programmierer in ihre logischen Bestandteile zerlegt, und der Computer wird dann so programmiert, dass er die Arbeit der Maschine auf ähnliche Weise steuert, wie es der Arbeiter getan hat. Die Überwachung der Werkzeugmaschine geht vom Facharbeiter auf den Systemspezialisten über, der dessen Fachkenntnisse analysiert. Die Tätigkeit des Facharbeiters an der Werkzeugmaschine wird umgewandelt in die Überwachung der computergesteuerten Anlage - eine Aufgabe, die mit zunehmender Zuverlässigkeit der numerischen Computersteuerung ebenfalls weitgehend eliminiert werden wird.

CNC-Maschinen werden daher oft mit dem Argument, dass sie Facharbeiter einsparen helfen auf den Markt gebracht, in Anzeigen dargestellt und verkauft.

Eine wichtige künftige Entwicklung wird die Kombination von computergesteuerten Werkzeugmaschinen mit computerisierten Planzeichnungsverfahren sein (CAD). Dies wird auch die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeiter an der Maschine und dem Konstrukteur während des Planungs- und Entwurfsstadiums überflüssig machen. Das Werkzeug kann bereits im Entwurfsstadium vorbereitet werden, indem der Computer die Einstelldaten für die Werkzeugmaschine festlegt. In einer automatisierten Werkzeugmaschinenhalle wird folglich die Tätigkeit des Facharbeiters nach einiger Zeit überflüssig werden.

Manche Kommentatoren sind der Auffassung, dass die durch die Standardisierung der Facharbeit hervorgerufene Abnahme der Qualifikation die nächste Phase der Automation vorbereitet, in der auch diese Arbeitsplätze eliminiert werden. In Japan gibt es Forschungsprogramme mit dem Ziel, die unbemannte Fabrik zur Herstellung von Maschinenteilen Wirklichkeit werden zu lassen. Solche Forschung wird auch in einer Anzahl westeuropäischer Länder betrieben.

Die Auswirkungen der Einführung von numerischen computergesteuerten Maschinen (CNC) auf die Facharbeit können jedoch je nach den Umständen und Zielen der Einführung variieren. Dort, wo die numerische Computersteuerung eingeführt wird, um grössere Flexibilität und eine verbesserte Konstruktion des Produkts zu gewährleisten, ist eine ausgesprochen zentralisierte Form der Arbeitsorganisation wohl nicht wünschenswert. Durch die Einführung der CNC-Maschinen ergeben sich unterschiedliche organisatorische Optionen. Da die Rechenkosten durch die Mikroelektronik gesenkt wurden, ist die Datenverarbeitung bereits bis in den Bereich der Werkzeug-

maschinen vorgedrungen. Das bedeutet, dass Arbeitsprogramme an den einzelnen Maschinen zusammengestellt und geändert werden können, indem von Hand Daten eingefüttert werden. Bei zentralisierten Systemen numerisch computergesteuerter Werkzeugmaschinen, wie sie am Anfang dieses Kapitels erwähnt wurden, müsste jede Änderung des Programms von einem Computerprogrammierer in einer Datenverarbeitungsabteilung durchgeführt werden. In der Praxis ist es jedoch möglich, dass der Arbeiter an der Werkzeugmaschine Programmänderungen vornimmt, sofern er eine Grundausbildung im Computerprogrammieren hat. Im Fall von Kleinserienproduktion oder verhältnismässig problemlosen Produktionserfordernissen ist es durchaus möglich, dass numerisch computergesteuerte Maschinen in der Werkshalle programmiert werden. Solche Alternativmöglichkeiten führen nicht nur zu einem flexibleren Produktionssystem und einem besseren Endprodukt, sondern auch zu einer Steigerung der Qualifikation des Facharbeiters durch hinzugewonnene Kenntnisse im Computerwesen.

In Norwegen und Schweden konnten die Gewerkschaften durch Verhandlungen in bestimmten Unternehmen erreichen, dass dem Maschinenschlosser zusätzlich die Aufgabe der Programmierung von CNC-Werkzeugmaschinen übertragen wurde. Dies erforderte die Umschulung des CNC-Bedienungspersonals, um ihm zusätzliche Computerkenntnisse zu vermitteln, sowie die Umstrukturierung der Organisation, um dem Werkstattpersonal Zugang zum computerisierten Produktions- und Lagerhaltungssystem zu geben. In einer norwegischen Fabrik erhielten fünf Maschinenschlosser eine einjährige Ausbildung im Programmieren von Computern, wodurch sie auf die Arbeit in einer CNC-Werkshalle vorbereitet wurden.

Aus Grossbritannien berichten die Gewerkschaften, dass in einigen Fällen Maschinenschlosser aufgrund ihrer Tätigkeit an CNC-Maschinen und durch Gespräche mit den Ingenieuren, die die Anlage eingerichtet hatten, Kenntnisse im Vorbereiten von Computerstreifen erworben haben. Dies geschah ohne jegliche formale Computerausbildung, führte aber dazu, dass die Arbeitnehmer eine erweiterte Ausbildung und die Übertragung der Programmierungstätigkeit auf die Maschinenschlosser forderten.

Ein weiteres Beispiel für eine im wesentlichen substitutive Form der Innovation in der Verarbeitung, die zu einer Abnahme der fachlichen Qualifikation führt, zeigt sich bei der Umstellung vom maschinellen Bleisatz auf den computer-gesteuerten Lichtsatz in der Druckindustrie. Diese Umstellung wurde erst wirtschaftlich durch die Senkung der Computerkosten, was wiederum eine Folge der Mikroelektronik war. Mikroprozessoren werden auch für verschiedene untergeordnete Steuerungsfunktionen beim Druckverfahren, wie Druck- und Farbstärke, herangezogen.

Angesichts der schweren wirtschaftlichen Probleme, vor denen die Zeitungsindustrie in den meisten europäischen Ländern steht, rückt die neue Technologie immer mehr in den Mittelpunkt des Interesses. Der Computersatz ermöglicht Vorbereitung, Korrektur und Umbruch des Textes mit Hilfe eines Bildschirmgeräts (VDU).

Bei einem Beispiel (8) der Umstrukturierung der Beschäftigung infolge der Umstellung auf Computersatz sank die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Spätschicht einer Zeitungsdruckerei in einem Fall von 52 auf 29. Zwölf Setzer wurden durch fünf Bildschirmtextbearbeiter ersetzt, zehn Korrektoren durch weitere fünf Bildschirmbearbeiter, und fünfzehn Arbeitsplätze beim Umbruch wurden auf sieben Arbeitsplätze reduziert. Bei allen Tätigkeiten, die mit Satz, Korrektur und Umbruch zu tun hatten, handelte es sich im wesentlichen um hochqualifizierte Berufe mit hohem Lohnniveau und einem hohen Mass an persönlicher Gruppendisziplin sowie einer langen Lehr- oder Ausbildungszeit. Sie sind durch die wesentlich niedriger einzustufende Bildschirmarbeit ersetzt worden, die lediglich Grundkenntnisse im Maschinenschreiben erfordert. In einigen Bereichen sind Fachkräfte gänzlich eliminiert worden, da die Journalisten ihre Texte direkt in das Computersystem einfüttern. Allerdings werden im Bereich der Datenverarbeitung auch neue Arbeitsplätze für Fachkräfte geschaffen. Die Reaktionen auf diese Probleme im Rahmen von Tarifverhandlungen werden im nächsten Kapitel behandelt.

Wie schon aufgezeigt wurde, wird die Mikroelektronik zu einem noch grösseren Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung auf dem Dienstleistungssektor führen und eine Reihe von Dienstleistungen erfassen, in denen die Automatisierung bisher nicht möglich war. Besondere Aufmerksamkeit gilt heute den Auswirkungen der Mikroelektronik auf die Büroarbeit. In diesem Bereich wird der Verdrängungseffekt vorherrschen, da die Mikroelektronik eine Reduzierung der Computerkosten sowie die automatische Verarbeitung von Textinformation, die bisher manuell erfolgte, ermöglicht. Textverarbeitungsgeräte werden in den meisten Industriestaaten bereits in grosser Zahl verkauft, und sie werden in den 80er Jahren spürbare Auswirkungen auf die Büroarbeitsplätze haben.

Einer der wichtigsten Büroberufe ist der der Sekretärin. Die Sekretariatsarbeit umfasst vor allem zwei Tätigkeiten: die Erledigung der Korrespondenz, die viel Arbeit an der Schreibmaschine mit sich bringt, und Verwaltungsarbeiten. Die genaue Beschreibung des Arbeitsplatzes richtet sich danach, wieviel Zeit auf Korrespondenz beziehungsweise Verwaltungsarbeit verwendet wird. Im allgemeinen werden Verwaltungsarbeiten höher bewertet als die reine Schreibmaschinentätigkeit, obwohl auch das Maschinenschreiben Geschicklichkeit im Hinblick auf Layout und Sorgfalt der Arbeit erfordert.

Die Einführung von Textverarbeitungssystemen wirkt sich auf das Qualifikationsniveau der Sekretariatsarbeit in zweifacher Weise aus. Einmal kann sie zu einer Änderung der Arbeitseinteilung führen, nämlich zur Aufspaltung in Schreibarbeit und Verwaltungsarbeit. Zum anderen macht sie bei der Schreibkraft andere Fachkenntnisse erforderlich.

Die Einführung von Textverarbeitungsgeräten erfolgt oft in Form von eigens eingerichteten Textverarbeitungsabteilungen, die dann den Grossteil der innerhalb einer Organisation anfallenden Schreibarbeit zu bewältigen haben. Diese Geräte

können intensiver arbeiten als das herkömmliche Sekretariat. Damit ist eine maximale Nutzung der Kapitalinvestitionen gewährleistet. Die andere Arbeitseinteilung führt zu einer fachlich geringeren Qualifikation des Textverarbeiters verglichen mit der der herkömmlichen Sekretärin, denn die neue Tätigkeit besteht hauptsächlich im Bedienen einer Tastatur und umfasst nicht mehr die verschiedenartigen Aufgaben der Sachbearbeitung. Der Kontakt zwischen Schreibkräften und Autoren nimmt ebenfalls ab, weil das Material nur noch über den Leiter der Textverarbeitungsabteilung läuft, der auch für etwaige Rückfragen zuständig ist.

Die hier beschriebene Organisationsstruktur stellt nur eine unter vielen Möglichkeiten für die Einführung eines Textverarbeitungssystems in einer Organisation dar. Eine amerikanische Untersuchung (9) über die Einführung von Textverarbeitungssystemen beschreibt vier verschiedene Organisationsformen. Die erste wäre das zentralverwaltete System innerhalb eines Unternehmens, bei dem sämtliche Korrespondenzsekretärinnen in einem Textverarbeitungszentrum zusammengefasst sind, wo alle innerhalb des Unternehmens anfallenden Schreibarbeiten durchgeführt werden. Eine Alternative wären Nebenzentren mit Schreibkräften, die über spezielle Schreibkenntnisse verfügen, und in denen sowohl Sachbearbeiter als auch Korrespondenten untergebracht sind.

Eine dritte Form wäre ein Reservezentrum, auf das herkömmliche Sekretärinnen bei Arbeitsüberlastung zurückgreifen können. Die vierte Organisationsform wäre ein dezentralisiertes System, bei dem die Textverarbeitungsgeräte in den normalen Abteilungen stehen und bei dem es weniger Trennung zwischen Sachbearbeitungs- und Korrespondenztaetigkeit gibt. Je weniger zentralisiert ein System ist, desto geringer ist die eingetretene Polarisierung der Fachkenntnisse.

Die Textverarbeitung führt auch zu einer veränderten fachlichen Ausrichtung der Schreibkraft. In bezug auf Layout, Genauigkeit, Ausführung und Korrektur der Arbeit sind weniger Kenntnisse erforderlich, da die Maschine all diese Tätigkeiten übernimmt. Allerdings sind für den Betrieb des Geräts ausser Maschinenschreiben noch zusätzliche Fertigkeiten erforderlich. Normalerweise muss eine Schreibkraft ein bis zwei Wochen geschult werden, um die Textverarbeitung zu erlernen. Dort, wo die Arbeit auch das Schreiben von Standardtexten beinhaltet, kann sie zu einem grossen Teil automatisiert werden, und die Arbeit der Schreibkraft verliert weiter an Wert. So bedarf es beim Schreiben von Standardbriefen möglicherweise bloss einer einfachen Codierungsarbeit.

Fallstudien haben gezeigt, dass gute und erfahrene Schreibkräfte in der Einführung von Textverarbeitungsgeräten eine Abwertung ihrer Arbeit sehen, während jüngere Schreibkräfte dies als Aufwertung empfinden, weil es ihnen die Möglichkeit gibt, ein komplexeres Gerät zu bedienen. Eine britische Angestelltengewerkschaft (10) will jedoch herausgefunden haben, dass die Textverarbeiter, nachdem der Neuheitseffekt des Textverarbeitungsgeräts abgeflaut ist, desillusioniert sind und die Nachteile einer verstärkten Spezialisierung deutlicher empfinden. Dies wird auch durch gewerkschaftliche Erfahrungen in anderen Ländern bestätigt.

Bei der Einführung der Bürotechnik gibt es in bezug auf die Arbeitseinteilung durchaus verschiedene Möglichkeiten. Die Entscheidung, ob man eine streng zentralisierte Textverarbeitungsabteilung schaffen soll, die nur für die Korrespondenz zuständig ist, während die einzelnen Abteilungen über eigene Sachbearbeiter verfügen, ist keine technische, sondern eine soziale Entscheidung. Eine gleichermassen brauchbare Organisationsform wäre die, dass die Textverarbeitungsgeräte auf Gemeinschaftsbasis benutzt werden, so dass der Umfang der Korrespondenzarbeit mehrerer Sekretärinnen verringert werden könnte und ihnen damit mehr Zeit für die Verwaltungsarbeit bliebe.

Angesichts der sinkenden Kosten für Textverarbeitungsgeräte wird das ökonomische Ziel der ständigen maximalen Ausnutzung dieser Geräte in der Zukunft wohl weniger vorrangig sein. Solange jedoch keine besonderen Anstrengungen unternommen werden, einzelne Arbeitsaufgaben zu verbessern und Verwaltungs- und Schreibtätigkeiten gleichmässig zu verteilen, wird die Qualität der Arbeitsplätze wohl kaum verbessert. Die Einführung von turnmässigem Wechsel in einer Schreibzentrale, in der die wahrgenommenen Aufgaben zwischen verschiedenen monotonen Tätigkeiten abwechseln, erhöht nicht die Arbeitszufriedenheit. Darüberhinaus gibt es Anzeichen dafür, dass der Stress zunimmt, wenn es zu oft zu Wechseln kommt.

Beispiele für die fachliche Abwertung zeigen sich auch dort, wo die Mikroelektronik in Produkte eingebaut wird. Eine der wichtigsten Auswirkungen auf die Beschäftigung infolge der neuen Technologie zeigte sich in den Industriezweigen, die Produkte herstellen, bei denen mechanische oder elektromechanische Bauteile ersetzt wurden.

Die deutschen Gewerkschaften haben eine Anzahl von Beispielen der Auswirkungen der fachlichen Abwertung von Berufen auf die Arbeitgeber- Arbeitnehmerbeziehungen im Maschinenbau geliefert. In einigen Fällen kam es zu Herabstufungen von Fließbandarbeitern um bis zu vier Stufen in einem System von insgesamt zwölf Stufen. In anderen Fällen gelang es der Gewerkschaft, die Herabstufung auf zwei Stufen zu begrenzen, und in einem Fall kam es zu einem Streik gegen Herabstufungen, woran sich eine Aussperrung von mehreren hunderttausend Arbeitnehmern anschloss.

Bei einer 1977 im Auftrag der OECD durchgeführten internationalen Untersuchung von Elektrounternehmen (11) wurde festgestellt, dass die fachlichen Erfordernisse in Unternehmen, die Halbleiter herstellen, schnell zurückgingen und dass die Herstellung von Chips mit grosser Integrationsdichte (LSI) einem chemischen

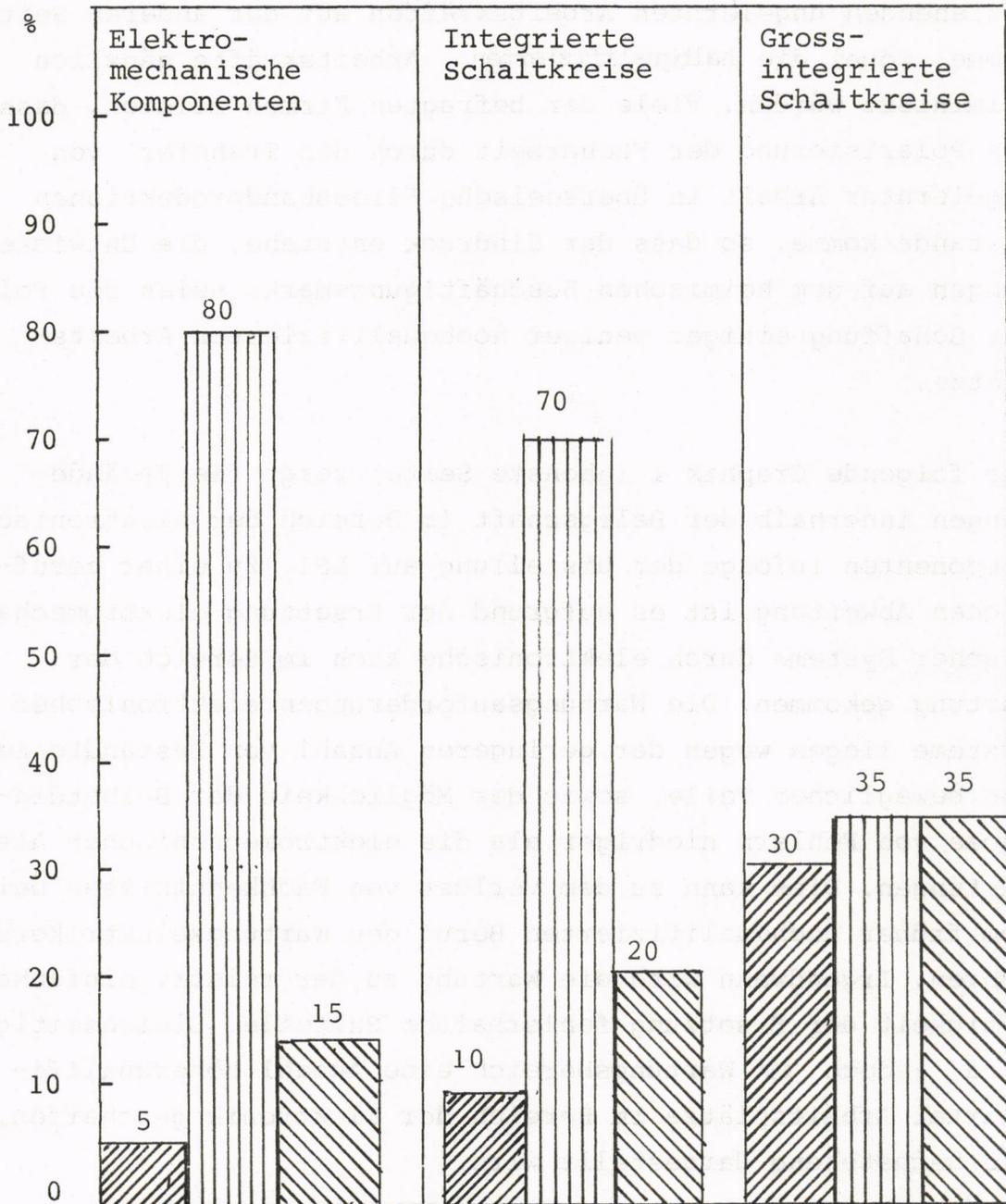
Verfahren immer ähnlicher wurde. Der Bericht stellte abschliessend fest, dass es zu einer Polarisierung zwischen dem hochqualifizierten Konstruktions-, Erprobungs- und Kontrollpersonal auf der einen Seite und den die Maschinen bedienenden ungelernten Arbeitskräften auf der anderen Seite komme, wobei die halbqualifizierten Arbeitskräfte gänzlich eliminiert würden. Viele der befragten Firmen meinten, dass die Polarisierung der Facharbeit durch den Transfer von ungelernter Arbeit in überseeische Fließbandproduktionen zustande komme, so dass der Eindruck entstehe, die Entwicklungen auf dem heimischen Beschäftigungsmarkt seien die Folge der Schaffung einiger weniger hochqualifizierter Arbeitsplätze.

Die folgende Graphik I (nächste Seite) zeigt die Veränderungen innerhalb der Belegschaft im Bereich der elektronischen Komponenten infolge der Umstellung auf LSI. Zu einer beruflichen Abwertung ist es aufgrund der Ersetzung elektromechanischer Systeme durch elektronische auch im Bereich der Wartung gekommen. Die Wartungsanforderungen elektronischer Systeme liegen wegen der geringeren Anzahl von Bestandteilen und beweglicher Teile, sowie der Möglichkeit der Selbstdiagnose von Fehlern niedriger als die elektromechanischer Ausrüstungen. Dies kann zu dem Verlust von Fachkenntnissen bei dem früher hochqualifizierten Beruf des Wartungselektrikers führen. Irgendwann wird die Wartung zu der relativ einfachen Tätigkeit der Ersetzung fehlerhafter Bauteile. Gleichzeitig wird jedoch im Wartungsbereich eine Anzahl höherqualifizierter Arbeitsplätze im Bereich der Elektronik geschaffen, wie nachstehend dargestellt wird.

Wie bereits obenstehend in diesem Kapitel festgestellt, kann die Anwendung von Mikroelektronik zu einer Konzentration der erforderlichen Fachkenntnisse innerhalb einer begrenzten Zahl neuer Arbeitsplätze führen, die überwiegend computerbezogen sind. Die Fachkenntnisse, die im Bereich der Mikroelektronik in zunehmendem Masse gefragt sind, können in

ABBILDUNG I ELEKTRONISCHE KOMPONENTEN

VERÄNDERUNGEN IN DER ZUSAMMENSETZUNG DER BELEGSCHAFT
INFOLGE TECHNISCHER VERÄNDERUNGEN



Quelle: (12)



Ingenieure und Techniker



Facharbeiter



Ungelernte Arbeiter

drei Hauptgruppen eingeteilt werden. Erstens besteht wachsende Nachfrage nach Kenntnissen im Maschinenbau, vor allem im Bereich der Elektronik, wozu auch Kenntnisse im Bereich von Steuerung, Produktion und mechanischen Systemen gehören. Zweitens besteht ein zunehmender Bedarf an Fachkenntnissen in den Bereichen Logik, Systeme und Software. Drittens herrscht Bedarf an allgemeinen Kenntnissen hinsichtlich der nicht spezialisierten Datenverarbeitung.

In den Anfangszeiten der Computerisierung, den Zeiten der Grossrahmencomputer, entstanden in den Bereichen der Datenaufbereitung und Dateneingabe zahlreiche halbqualifizierte, überwiegend repetitive Berufe. Die Ein- und Ausgabe von Daten mittels Tastatur und Bildschirm haben die Arbeitsplätze in diesem Bereich weitgehend eliminiert, da die direkte Eingabe und Abrufung von Informationen durch den Computerbenutzer selbst erfolgt. Die reine Dateneingabetätigkeit, die keine anderen Arbeitsvorgänge umfasst, wird allgemein immer noch gering bewertet.

Die neuen fachlich qualifizierten Arbeitsplätze entstehen vielleicht nicht in denselben Unternehmen oder Sektoren, in denen Arbeitsplätze aufgelassen oder herabgestuft werden. Computerfachleute werden vor allem in drei Bereichen beschäftigt: erstens in Organisationen, die bei ihren Produktionsverfahren Computer oder Mikroelektronik einsetzen; zweitens auf dem Sektor der Computer- oder Mikroelektronikherstellung; drittens in dem schnell expandierenden Sektor der Computerdienstleistungsunternehmen, die Beratung, Zeitmultiplexverfahren, Wartung und so weiter einschliessen.

Eine japanische Untersuchung (13) befasst sich mit der Beschäftigungslage in Unternehmen, die mikroelektronische Ausrüstungen herstellen oder verwenden. Daraus geht hervor, dass neue, hochqualifizierte Arbeitsplätze im Entwicklungs- und Konstruktionsbereich derjenigen Unternehmen geschaffen wurden, die automatisierte Ausrüstung und Betriebsmittel

herstellen, während in den Unternehmen, die diese Ausrüstungen nur verwenden, Arbeitsplätze von Facharbeitern wie von ungelernten Arbeitskräften verlorengegangen sind. Dieselbe Untersuchung schätzt, dass es zwischen 1972 und 1985 zu einer Zunahme von jährlich 12 Prozent bei der Nachfrage nach Softwarespezialisten kommen wird.

Die in diesem Kapitel bereits erwähnte Untersuchung in der Bundesrepublik Deutschland hat gezeigt, dass die Einführung von Industrierobotern einen Nettoanstieg an qualifiziertem Personal in den betroffenen Bereichen zur Folge hatte, während es gleichzeitig zu einem wesentlich grösseren Abgang beim nichtqualifizierten Personal kam. In ähnlicher Weise zeigten Falluntersuchungen im Druckereigewerbe, dass es nach Einführung des Computersatzes zu einer vermehrten Einstellung qualifizierter Datenverarbeiter, gleichzeitig aber zur Verdrängung gelernter Schriftsetzer und Metteure gekommen ist.

Der gleichzeitige Rückgang des Bedarfs an herkömmlichen Fachkenntnissen und der zunehmende Bedarf an neuen Fachkenntnissen zeigt sich auch im Wartungs- und Reparaturbereich. Wie bereits aufgezeigt, geht der Bedarf an Wartungs- und Reparaturolektrikern in dem Masse zurück, in dem elektromechanische Anlagen durch mikroelektronische ersetzt werden. Obwohl der Wartungs- und Reparaturgrad bei elektronischen Anlagen geringer ist als bei elektromechanischen Geräten, wird es angesichts der automatisierten Fabrik dennoch zu einem wachsenden Bedarf an Wartungsingenieuren mit elektronischen Fachkenntnissen, insbesondere aber mit Fachkenntnissen in der Pneumatik und Hydraulik, kommen.

Ob die Mikroelektronik nun eine Aufwertung des Arbeitsplatzes oder aber dessen Herabstufung mit sich bringt, hängt zum Teil davon ab, welche Möglichkeiten zur Umschulung auf Elektronik und Computerwesen den überflüssig gewordenen Mitarbeitern geboten werden. Es liegt jedoch auf der Hand, dass die mit

Umschulungsprogrammen verbundenen Probleme bei älteren Mitarbeitern grösser sind. Die Frühpensionierung unter Beibehaltung des Einkommenniveaus mag in manchen Fällen die beste Lösung zur Milderung der sozialen Auswirkungen der neuen Technologie auf ältere Arbeitnehmer sein. Zudem existieren möglicherweise strukturelle Barrieren zwischen den verschiedenen Sektoren des Arbeitsmarkts, und die Tatsache, dass es sich bei den eliminierten Arbeitsplätzen um manuelle Facharbeit handelt, bei den neugeschaffenen hingegen um Angestelltenplätze mit technischen Qualifikationen, mag zu weiterer Immobilität führen. Auch Unterschiede zwischen den verschiedenen Technologien spielen eine Rolle, denn Maschinenbauingenieure müssen nicht unbedingt die besten Elektronikingenieure sein.

Ältere Arbeitskräfte sind durch die Einführung der neuen mikroelektronischen Technik besonders hart betroffen. Für sie wird es problematisch, wenn sie sich von Mechanik- auf Elektronikkenntnisse umstellen müssen. Zwar gibt es verschiedene Möglichkeiten hinsichtlich der Auswirkungen der Qualifikationsänderungen, aber auch dann liegt die Gefahr hoher Dauerarbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmern besonders nahe. Die Gewerkschaften haben sich daher bemüht, für ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit einer flexiblen und frühzeitigen Pensionierung mit zufriedenstellendem Einkommen auszuhandeln.

Der schnell wachsende Bedarf an computerorientierten Fachkenntnissen hat trotz schnell zunehmender Arbeitslosenzahlen zu einem allgemeinen Mangel an einschlägigen Fachkräften geführt. Eine amtliche Untersuchung in Grossbritannien (14) stellte fest, dass 1980 bei insgesamt 275.000 Arbeitnehmern mit computerorientierten Fachkenntnissen ein dringender Sofortbedarf von weiteren 25.000 existierte. Der Computerzulieferindustrie fehlten 16.000 Computerprogrammierer und Systemanalytiker (ein Fehlbestand von 15 Prozent) sowie 6 Prozent der benötigten Elektronikingenieure. Schätzungen

zufolge ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Computerpersonal in Frankreich und in der Bundesrepublik Deutschland ähnlich.

Die Zunahme der akademischen und technischen Berufe in den Industrieländern ist nicht neu und nicht ausschliesslich auf die Entwicklung der Mikroelektronik zurückzuführen. Während der 60er Jahre wuchs die Zahl der Beschäftigten in akademischen und technischen Berufen in Grossbritannien von 2.1 auf 2.5 Mio, in Frankreich von 1.5 auf 2.1 Mio und in der Bundesrepublik Deutschland von 1.8 auf 2.3 Mio. Dennoch argumentieren einige Kommentatoren, dass während der 80er Jahre die Mikroelektronik dieser Entwicklung zusätzliche Anstösse verleihen wird. Der berufliche Strukturwandel der Beschäftigung hat einen Beobachter, Herbert Simon, zu dem Argument veranlasst, dass technologischer Wandel im allgemeinen und die Computertechnik im besonderen auf die Qualität des Arbeitslebens positive Auswirkungen gehabt haben (15). Er behauptete, dass, wenn der Anteil der Maschinenarbeiter und Bürokräfte an der Erwerbsbevölkerung zurückgeht und derjenige der akademischen und technischen Berufe wächst, es zu einer Nettozunahme der Berufszufriedenheit kommen müsse, wenn sich die Berufswünsche nicht änderten, da die letztere Gruppe normalerweise ihre Tätigkeiten höher einschätzt. Auf diese Weise, behauptet er, könnten die neuen Technologien Auswirkungen auf eine Humanisierung der Arbeit haben.

Dieses Argument berücksichtigt jedoch nicht die Auswirkungen, die der technologische Wandel auf die Veränderung der Qualität von Tätigkeiten innerhalb der gleichen Berufsgruppen haben kann. Es gibt in der Tat Hinweise darauf, dass die Entwicklungen bei der Software in zunehmendem Masse zu der Abwertung von Fachkenntnissen im Bereich der Datenverarbeitung führen. Ein anderer von der britischen Regierung in Auftrag gegebener Bericht (16) deutete darauf hin, dass in Zukunft computerbezogene Beschäftigung in drei konzentrischen Kreisen

angesiedelt werden kann. Der innerste Kreis wird aus den Spezialisten bestehen, die die Software für die Programmierung von Subsystemen entwickeln. Der mittlere Kreis wird aus den Ingenieuren und denjenigen bestehen, die die Subsysteme zu Gesamtinformationssystemen verarbeiten. Der äussere Kreis wird aus den Benutzern bestehen, die keinerlei Kenntnisse über das Verfahren der Systemplanung haben. Dieser Spezialisierungsprozess wird als "black-box"-System bezeichnet, bei dem keinerlei ins einzelne gehende Kenntnisse über den Inhalt eines Moduls erforderlich sind, sondern nur Kenntnisse über dessen Anwendung. Dieser Prozess des Verlustes von Fachkenntnissen wird zum Teil durch die technischen Entwicklungen bei der Software, die durch die Entwicklung der Mikroelektronik ermöglicht werden, und den wirtschaftlichen Druck, der aus der Knappheit von Computerfachkräften herührt, verursacht. Dies könnte in der Zukunft zu einer noch stärkeren Polarisierung führen.

Neben der Möglichkeit, Arbeitsplätze für hochqualifizierte Kräfte mit computerbezogenen Fachkenntnissen zu schaffen, kann die Mikroelektronik auch dazu führen, bestimmte Tätigkeiten aufzuwerten, indem sie die repetitiven Aspekte dieser Arbeiten beseitigt und damit Zeit für die Ausübung breiterer beruflicher oder organisatorischer Fachkenntnisse schafft. Es wurde in diesem Kapitel bereits erwähnt, dass die Einführung von Textverarbeitungssystemen wahrscheinlich zu der Trennung der Tätigkeiten der Korrespondenz, des Maschinenschreibens und der Verwaltungstätigkeit bei der Sekretariatsarbeit führen wird. Durch die Schaffung einer neuen Gruppe von Verwaltungssekretärinnen, die relativ wenig Schreibarbeit verrichten, könnte es dazu kommen, dass die Barriere zwischen Manager- und Sekretariatstätigkeiten überwunden werden kann. In der Praxis werden jedoch die sozialen Schranken dem beruflichen Aufstieg von Sekretärinnen wahrscheinlich bedeutende Hindernisse in den Weg legen. Darüber hinaus spiegelt diese Entwicklung auch die zunehmende Polarisierung innerhalb

der Sekretariatstätigkeiten wider, so dass es einer mit Textverarbeitung betrauten Kraft schwerer fallen könnte, Verwaltungssekretärin zu werden, als einer herkömmlichen Schreibkraft, Chefsekretärin zu werden.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITSORGANISATION

Am Anfang dieses Kapitels wurde darauf hingewiesen, dass es ausser den erlernten Fertigkeiten und Qualifikationen noch weitere Faktoren gibt, die die Qualität des Arbeitsplatzes bestimmen. Dazu gehören die Möglichkeit, das eigene Arbeitstempo zu bestimmen, die Möglichkeiten von Kontakten mit anderen Menschen, die Freiheit von Überwachung, die Umgebung des Arbeitsplatzes und die Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit. Diese Faktoren lassen sich von den beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen nicht völlig trennen, denn erfahrungsgemäss bringen hochqualifizierte Arbeitsplätze seit jeher bessere Arbeitsbedingungen mit sich als ungelernete Tätigkeiten. Jedenfalls hat die Einführung der Mikroelektronik, unabhängig von ihren Auswirkungen auf die fachliche Qualifikation, auch Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Wie im Fall der Fachqualifikation kann es auch hier eine Anzahl widersprüchlicher Effekte geben. Die Verminderung schwieriger und unangenehmer Arbeiten unter schlechten Arbeitsbedingungen muss in Relation zu dem vermehrten Stress und Arbeitsdruck bei Tätigkeiten gesehen werden, bei denen es früher kein Zusammenwirken zwischen Mensch und Maschine gegeben hat.

Arbeitsintensität

Der technologische Wandel kann zu einer zunehmenden Kapitalintensität in ehemals arbeitsintensiven Industrien und Dienstleistungsbereichen führen. Das wiederum kann zu ökonomischem Druck in Richtung auf eine intensivere Nutzung der Ausrüstung führen und eine entsprechende Gefährdung der Arbeitsbedingungen mit sich bringen.

Wie gesagt, mit der Einführung der Textverarbeitung kann es zu einer Aufteilung der Sekretariatsarbeit in Schreibarbeit und Verwaltungsfunktionen kommen. Neben einer Polarisierung der Fachqualifikation kann das auch zu einer Steigerung der Arbeitsintensität in den Schreibberufen führen. Erstens verringert die zunehmende Spezialisierung an sich bereits die Vielfalt der Arbeit und räumt dem Management mehr Möglichkeiten ein, das Arbeitstempo zu kontrollieren. Zweitens geht mit der Benutzung eines Textverarbeitungsgeräts, verglichen mit der Benutzung herkömmlicher Schreibmaschinen, eine Intensivierung des eigentlichen Schreibvorgangs einher. Das Textverarbeitungsgerät kann die quantitative Produktivität einer Schreibkraft erhöhen, weil weniger Zeit für Korrekturarbeiten und Papierkram aufgewendet werden muss. Bei gleichen Arbeitsbedingungen kann ein Arbeiter auf dem Textverarbeitungsgerät doppelt so viel neues Material tippen wie eine Schreibkraft auf einer herkömmlichen Schreibmaschine. Das heisst, dass die Möglichkeit zu menschlichen Kontakten vermindert, die Gefahr einer sozialen Isolierung am Arbeitsplatz und die Arbeitsintensität aber vergrössert werden. Es muss hier jedoch noch einmal betont werden, dass unter bestimmten Voraussetzungen in weniger zentralisierten Systemen die Einführung der Textverarbeitung dazu dienen kann, den Zeitaufwand für Schreibarbeiten zu verringern und dadurch mehr Zeit für administrative Aufgaben zu gewinnen. Eine solche Veränderung könnte sowohl zu einer qualitativen Aufwertung der Sekretariatsarbeit als auch zu einer Verringerung der Arbeitsintensität führen. Die Möglichkeit weiterer organisatorischer Optionen wird an anderer Stelle in diesem Kapitel behandelt.

Die Gefahr einer Verschärfung der Arbeitsintensität zeigt sich unter anderem auch in Bereichen des Tertiärsektors, die vormals für Automation oder Mechanisierung nicht geeignet schienen. Die möglichen Folgen computergesteuerter Konstruktionsmethoden auf die Facharbeiter nach der Einrichtung von

Produktionsstätten, in denen alles, vom Entwurf bis zur Produktion, weitgehend automatisiert ist, sind bereits aufgezeigt worden. Die Einführung von CAD wirkt sich auch auf die Tätigkeit der technischen Zeichner und Konstrukteure aus. Einerseits kann der Computer eingesetzt werden, um die routinemässigen, nicht kreativen Bestandteile der Konstruktions-tätigkeit wie Zeichnen, Auflisten von Bauteilen, Beschreiben der Produktionsmethoden und Produktionsanweisungen zu übernehmen. Dies beschleunigt den Konstruktionsprozess und eliminiert den repetitiven Teil des technischen Zeichnens. Gleichzeitig kann aber der Computer so direkt mit dem Konstrukteur zusammenwirken, dass dieser die Konstruktion laufend ändern kann, wenn er dem Computer neue Richtlinien eingibt.

Dieses Zusammenwirken zwischen Mensch und Maschine kann zur Beschleunigung des Arbeitstempos, zur Verringerung der Flexibilität und zur Zunahme der Belastung führen. Manche Kommentatoren sind der Auffassung, dass eine Ausweitung von CAD eine Unterordnung des Menschen, in diesem Fall des Bedienungs-personals (bzw. des Konstrukteurs) unter die Maschine (bzw. den Computer) bedeutet und damit für den technischen Zeichner zu wachsender Entfremdung und schwindender Arbeitsbefriedigung führen wird.

Die sich aus dem Zusammenwirken von Mensch und Gerät ergebenden Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen müssen nicht aus einer Beschleunigung des Arbeitstempos resultieren, sondern können sogar von einer Verlangsamung des Arbeitstempos herrühren. So muss zum Beispiel ein Lagerverwalter, der ein On-Line-Informationssystem benutzt, häufig ein Computersystem befragen, um eine bestimmte Information zu erhalten, die eine Entscheidung in bezug auf eine Anfrage zulässt. Wenn aufgrund der Überlastung des Computersystems die Antwort nicht sofort kommt, kann diese Tätigkeit äusserst frustrierend werden. Hier geht es im Grunde also darum, dafür zu sorgen, dass die Arbeitsgeschwindigkeit des Computersystems mit dem Arbeitstempo des mit dem Computer zusammenarbeitenden Menschen

im Einklang steht. Diese Entscheidung muss bereits in der Konstruktionsphase getroffen werden; freilich handelt es sich dabei nicht um eine technische, sondern um eine ökonomische beziehungsweise organisatorische Entscheidung.

Der Wunsch nach einer intensiveren Ausnutzung der Anlagen kann dazu führen, dass Druck ausgeübt wird, nicht nur um das Arbeitstempo zu beschleunigen, sondern auch um intensivere Arbeitsweisen wie Schichtarbeit einzuführen oder auszuweiten. In dem Werk eines europäischen Elektronikunternehmens, in dem Geldausgabeautomaten hergestellt werden, hat man ziemlich umfangreiche Gruppenarbeit eingeführt, aber der einzige Teil des Werks, in dem in Schichten gearbeitet wird, ist auch derjenige, in dem Roboter eingesetzt werden, um Chips mit integrierten Schaltkreisen auf ein Schaltbrett zu montieren. Die Kosten der Investitionsgüter haben das Management dazu veranlasst, diese ständig in Betrieb zu halten. Die Einführung umfangreicher Grossrahmencomputersysteme bringt häufig die Einführung eines Schichtsystems und ein gewisses Mass an Nachtarbeit mit sich.

Von allen westlichen Industrieländern weist Japan, wo 37 Prozent aller in der Industrie Beschäftigten Schichtarbeit jeglicher Art leisten, den höchsten Anteil von Schichtarbeit auf. In Grossbritannien wird der Anteil auf 18.3 Prozent geschätzt, in Italien auf 22.3 Prozent, in der Bundesrepublik Deutschland auf 20.2 Prozent und in Frankreich auf 19.5 Prozent.

Die Schichtarbeit hat eindeutig soziale und häusliche Nachteile, und vor allem die Nachtarbeit kann sich schädigend auf Gesundheit und Sicherheit auswirken. Die beiden beobachteten Hauptfolgen sind Schlaflosigkeit und Verdauungsschwierigkeiten. In einigen Ländern wurden Untersuchungen über die Einstellung zur Nachtarbeit durchgeführt, die ergaben, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer eine Abneigung gegen Nachtarbeit hat und sie nach Möglichkeit zu vermeiden sucht.

Isolierung

Die durch die Mikroelektronik bewirkte zunehmende Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine und die Ausweitung der Schichtarbeit bringen die Gefahr einer zunehmenden Isolierung des einzelnen Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz mit sich. Die oben erwähnten Fälle haben gezeigt, dass die Einführung von Textverarbeitungsgeräten in einem Schreibbüro infolge der verschärften Arbeitsintensität und des ansteigenden Lärms zu wachsender Isolierung führen kann. Ähnlich erfährt der Arbeiter an einer numerisch computergesteuerten Werkzeugmaschine möglicherweise nicht nur eine Herabstufung seiner fachlichen Qualifikation, sondern auch eine Beschneidung der Möglichkeiten, mit anderen Arbeitern, Konstrukteuren und Ingenieuren in Kontakt zu treten. Der schwindende Personalbedarf in halb- oder vollautomatisierten Fabriken lässt auch die sozialen Kontaktmöglichkeiten am Arbeitsplatz schrumpfen. Dies trifft besonders auf die Nachtschicht in einer automatisierten Fabrik zu, bei der die Bemannung noch geringer ist, weil die Wartungsarbeiten tagsüber durchgeführt werden.

Da der Arbeitsplatz eine der Hauptquellen des sozialen Kontakts ist, kann die zunehmende Isolierung am Arbeitsplatz zu erhöhtem Stress und zu Gesundheitsproblemen bei den Arbeitnehmern führen. Ausserdem schmälert sie das Ausmass des kollektiven Handelns auf Gewerkschaftsebene, da auch der horizontale Kontakt geringer wird. Untersuchungen über die Einführung von Computersystemen haben gezeigt, dass sie die Möglichkeiten horizontaler Kontakte verringern und im wesentlichen nur Kontakte mit Vorgesetzten oder Untergebenen zulassen.

Ein weiterer Grund für eine Zunahme der Isolierung könnte die Zunahme der Heimarbeit sein, zu der es infolge der neuen Technologien kommen könnte. Die Heimarbeit war traditionsgemäss in bestimmten Gewerbebranchen wie Bekleidung und Textilien von besonderer Bedeutung. Für den Unternehmer ist die

Heimarbeit in erster Linie aus finanziellen Erwägungen interessant: er braucht keine Fabrikanlagen zur Verfügung zu stellen, und in den meisten Fällen können niedrigere Löhne bezahlt werden, denn Heimarbeiter können sich weniger leicht gewerkschaftlich organisieren. Zudem können diese Arbeitskräfte wesentlich leichter abgebaut werden als Fabrikarbeiter. Technisch gesehen, ermöglicht die Mikroelektronik die Ausweitung der Heimarbeit auch auf andere Bereiche wie den der Büroarbeit. So könnten Computerterminals daheim aufgestellt und über das Fernmeldenetz mit einem Zentralcomputer verbunden werden. Damit könnte die Arbeit, von einem Zentralbüro überwacht und geleitet, zu Hause verrichtet werden.

In der Vergangenheit waren Frauen mit familiären Verpflichtungen, die sie davon abhielten, die Wohnung zu verlassen, die Hauptgruppe der Heimarbeiter. Diese Verpflichtungen bilden normalerweise Zwänge, die der Arbeit ausser Hause infolge des Fehlens ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen oder Heime für ältere Menschen und Behinderte entgegenstehen. Wenn die Mikroelektronik dazu verwendet wird, die Heimarbeit auszudehnen und es für Frauen zu einem Rückgang der Möglichkeiten kommt, berufstätig zu werden, dann könnte dies sehr wohl die soziale Isolierung der Frauen verschärfen und den Fortschritt in Richtung auf die Gleichheit von Frau und Mann verlangsamen.

Kontrolle und Beaufsichtigung

Wie bereits erwähnt, kann die Computerisierung in einigen Berufszweigen, die früher nicht von der Problematik des Zusammenwirkens von Mensch und Maschine betroffen waren, zu Änderungen des Arbeitstempos führen. Bereits der Vorgang der Einführung von Maschinen in bis dahin arbeitsintensiven Bereichen kann den Freiheitsspielraum des einzelnen bei der Arbeit einengen. Das zeigen die Beispiele über die Veränderungen in den Berufen des Maschinenschlossers und der Stenotypistin, bei denen der Spielraum für Eigenentscheidungen durch die Computerisierung eingeschränkt werden kann.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Mikroelektronik die Möglichkeit bietet, mehr Informationen über den einzelnen Arbeitnehmer zu speichern. Das könnte auf verschiedenen Wegen geschehen. Erstens ist es möglich, an "intelligenten" Terminals Daten über die Leistung eines Arbeitnehmers zu sammeln, wie die tatsächlich an der Maschine verbrachte Zeit, das Arbeitstempo, Fehlerquoten und so weiter. Bei Angestellten, die ununterbrochen an einem Gerät arbeiten, wie Kassiererinnen in Supermärkten, Personal an Textverarbeitungsgeräten oder an CNC-Werkzeugmaschinen, kann dies zu vermehrtem Stress und zur Kontrolle des Arbeitstempos durch die Betriebsleitung führen. 1978 kam es in Dänemark im Einzelhandelssektor zu Auseinandersetzungen, als die Gewerkschaft der Handelsangestellten entdeckte, dass die neu eingeführten elektronischen Registrierkassen mit einer Einrichtung zur Aufnahme von Daten über die Arbeitsleistung des Bedienungspersonals ausgestattet waren. Aus Belgien berichten Verkäufer von Textverarbeitungsgeräten, dass es ihnen gewerkschaftlicher Druck nicht gestatten würde, Systeme und Vorrichtungen für die Überwachung der Leistung des Bedienungspersonals zu verkaufen.

Zweitens besteht zunehmend die Möglichkeit einer zentralisierten Datensammlung in Form computerisierter Personalakten. Dass Daten über Arbeitsleistung, Disziplin und Pünktlichkeit mit weiterreichenden Fragen wie etwa gewerkschaftliche Betätigung zusammengefasst werden können, wirft in der Tat Probleme im Bereich des Persönlichkeitsschutzes auf. Das nächste Kapitel beschreibt die Reaktionen der Gewerkschaften hierauf; die Veränderungen in bezug auf Eigenleben, Intimsphäre und Freiheit am Arbeitsplatz hängen jedoch auch mit dem umfassenden Problem des Persönlichkeitsrechts und der Handlungsfreiheit in einer computerisierten Gesellschaft zusammen.

ASPEKTE DES GESUNDHEITSSCHUTZES UND DER UNFALLVERHÜTUNG

Das Bildschirmgerät (VDU), das auch Kathodenröhre genannt wird (CRT), mit der dazugehörigen Tastatur ist das heute gebräuchlichste Mittel der Kommunikation zwischen Mensch und computerisierten Geräten und hat frühere technische Kommunikationsmittel wie Lochkarten und Lochstreifen ersetzt. Damit sind eine Anzahl von Arbeitsplätzen, die mit der computer-mässigen Datenaufbereitung zu tun hatten, entfallen. Die Bildschirmgeräte haben für das Bedienungspersonal auch Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsprobleme mit sich gebracht.

Die Arbeit an Bildschirmgeräten kann zu spezifischen Beschwerden wie Augenschmerzen, Stress, Erschöpfung, Rückenschmerzen, Kopfschmerzen und Hautentzündungen führen. Eine von gewerkschaftlicher Seite in zehn Ländern durchgeführte internationale Umfrage in bezug auf Bildschirmgeräte ergab, dass diese Probleme fast überall auftreten. Einige Gewerkschaften erklärten ferner, dass die Verwendung von Bildschirmgeräten zu zunehmender Monotonie und sozialer Isolierung führe und Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden hätte. Die genauen Auswirkungen sind von mehreren Faktoren abhängig, sowohl in bezug auf die Geräte als auch auf den Arbeitsbereich. Hinsichtlich der Geräte handelt es sich um folgende Faktoren: Bildschirmhelligkeit, Farbe der Anzeige, Klarheit der Zeichen, Grösse und Abstände der Zeichen, Flimmerfrequenz, Implosion oder Explosion der Bildröhre, Strahlung, Wärmeerzeugung, Lärm, Aussehen des Geräts, Wartung und Tastaturdesign. In bezug auf den Arbeitsbereich sind folgende Faktoren relevant: Beleuchtung, Blendeffekte, Papiermanipulation, Position des Bildschirms, Tastatur, Bewegungsspielraum und Beengtheit sowie Körperhaltung. Weitere wichtige ergonomische Faktoren sind regelmässige Pausen abseits des Bildschirmgeräts, um menschlichen Kontakt und Erholung zu ermöglichen. Andernfalls könnte der Mensch am Bildschirmgerät sein ganzes Arbeitsleben damit zubringen, nur ein Abbild der Wirklichkeit zu betrachten und sich mit

ihm auseinanderzusetzen und nicht mit der Wirklichkeit selbst. Das könnte zu sehr realen sozialen und psychologischen Problemen führen.

Die Bedeutung der neuen ergonomischen Probleme, die durch die Arbeit an Bildschirmgeräten aufgeworfen wurden, hat überall in Westeuropa die Gewerkschaften veranlasst, einschlägige Untersuchungen durchzuführen und Richtlinien für die Arbeit an Bildschirmgeräten herauszugeben. Die Einzelheiten sowie die auf nationaler Ebene eingeführten Regelungen werden im nächsten Kapitel dargestellt. Es gibt jedoch eine Anzahl von Optionen in bezug auf die allgemeinen Auswirkungen einer Technologie; die ergonomischen Probleme eines bestimmten Verfahrens könnten minimiert und die positiven Möglichkeiten maximiert werden, wenn das Ziel eine gesunde Arbeitsumgebung ist und nicht bloss die Steigerung der Produktivität um jeden Preis.

Die allgemeinen Voraussetzungen für die ungefährdete Arbeit am Bildschirm sind: der Bildschirm sollte weder natürliches noch künstliches Licht widerspiegeln; die Zeichen auf dem Bildschirm sollten gut leserlich sein; die Geräusche sollten auf ein Minimum beschränkt sein; die Form von Tastatur, Tischen und Stühlen sollte ergonomischen Normen entsprechen, um Erschöpfung zu vermeiden; die Bildschirmgeräte sollten so aufgestellt sein, dass soziale Kontakte möglich sind, aber keine Beengtheit auftritt; das Bildschirmpersonal sollte regelmässigen Augenuntersuchungen unterzogen werden und regelmässige Erholungspausen erhalten. In einigen Ländern bemüht sich die Forschung um die Herstellung von ergonomisch besseren Bildschirmgeräten, insbesondere durch die Veränderung der Flimmerfrequenz und die Entwicklung neuer Anzeigeflächen.

POLARISIERUNG DER FACHLICHEN QUALIFIKATIONEN UND TECHNOLOGISCHE ALTERNATIVEN

Die widersprüchlichen Auswirkungen der Mikroelektronik, wie sie in der Ab- und Aufwertung der fachlichen Qualifikationen

und Fertigkeiten zum Ausdruck kommen, verstärken den Eindruck, sie könnten dazu benutzt werden, die verschiedenen Gruppen innerhalb des Arbeitsmarkts der Industriestaaten noch mehr zu polarisieren und voneinander zu trennen. Ein derartiger Prozess der Aufsplitterung und Polarisierung der Berufe auf den Arbeitsmärkten ist weder ein neues Phänomen noch allein eine Folge der Einführung der Mikroelektronik oder auch nur technologischer Faktoren im allgemeinen.

Analysen des Arbeitsmarktes in mehreren Industrieländern (17) zeigen, dass der Arbeitsmarkt in Segmente zerfällt, die zusammengenommen eine Hierarchie von Qualifikation, Entlohnung, Sicherheit, Status und Macht bilden. Die Segmente an der Spitze der Hierarchie umfassen Berufe mit höherer Bildung sowie Managerberufe und gehen dann über in die höher qualifizierten industriellen Facharbeiterberufe. All diese Tätigkeiten erfordern ein höheres Mass an Ausbildung, sei es in der Schule oder durch die Praxis am Arbeitsplatz. Dazu gehören beispielsweise der Entscheidungsspielraum bei der Arbeit, Aufstiegmöglichkeiten und, zumindest bis zum Beginn der gegenwärtigen Rezession, eine weitgehende Arbeitsplatzsicherheit. Etwas weiter unten in der Hierarchie stehen jene Berufe, die man als angelernte Berufe bezeichnen könnte. Zu ihnen gehört die Mehrzahl der unteren Sachbearbeiter und Verwaltungsangestellten. Fast alle dieser angelernten Tätigkeiten setzen eine gewisse Grundausbildung voraus; ferner ist dieser Sektor durch ein ziemlich hohes Mass an interner Mobilität gekennzeichnet. Der Grad der Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist allgemein gering, doch schwankt er zwischen den verschiedenen angelernten Berufen erheblich.

An der Basis der Hierarchie befinden sich die ungelerten und nichtqualifizierten Berufe, für die nur wenig Schulbildung oder Ausbildung erforderlich ist. Solche Tätigkeiten sind im allgemeinen gekennzeichnet durch geringes Prestige, niedrige Löhne, weniger Aufstiegmöglichkeiten und ein geringes Mass an Arbeitszufriedenheit. Diese Tätigkeiten werden im allgemeinen stärker kontrolliert und überwacht, auch gibt

es in diesem Bereich eine starke Personalfluktuation. Untersuchungen über die Einstellung dieser Arbeitnehmer zeigen, dass die ungelernten Arbeiter bei ihrer Berufsausübung das grösste Gewicht auf Sicherheit, die physischen Arbeitsbedingungen und das Einkommen legen.

Die Diskussion über die Aufsplitterung des Arbeitsmarkts geht in Westeuropa bis in die Zeit der industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts zurück. Industrialisierung und Massenproduktion wurden durch Arbeitsteilung, die Vereinfachung vieler Arbeitsvorgänge und die Mechanisierung mit Hilfe der Dampfmaschine ermöglicht. Die technischen Neuerungen gehörten zweifellos zu den Triebkräften der industriellen Revolution und standen gleichzeitig in engem Zusammenhang mit organisatorischen und ökonomischen Entwicklungen.

Die ökonomische Begründung der Arbeitsteilung wurde vielleicht zum ersten Mal in dem 1776 erschienenen Werk von Adam Smith *The Wealth of Nations* vorgelegt. Weiterentwickelt wurde sie in dem 1832 herausgegebenen Werk von Charles Babbage *On the Economy of Machinery and Manufactures* und 1911 mit Frederick Taylors *Scientific Management* zum logischen Abschluss geführt.

Die ökonomischen Vorzüge der durch Spezialisierung und technische Neuerungen möglich gewordenen Entwicklung der Industriegesellschaft bestanden im Aufkommen des Massenkonsums und einer allgemeinen Hebung des Lebensstandards. In manchen Ländern hat sich die Arbeiterschaft in bestimmten Phasen um des erhöhten Einkommens willen mit dem Taylorismus einverstanden gezeigt. Der Preis, der im sozialen Bereich dafür gezahlt werden musste, bestand in zunehmender Arbeitsteilung und einer wachsenden Anzahl standardisierter, vereinfachter und repetitiver Arbeiten. Wenn die Mikroelektronik zu einer weiteren Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt

führt, so ist dies weder ein neues noch ein unumgängliches Phänomen. Vielmehr spiegeln sich darin die Ziele, für die diese Technologie eingesetzt wird. Der amerikanische Computerwissenschaftler J. Weizenbaum hat dies folgendermassen formuliert: "Der Computer, wie er heute von der technologischen Elite eingesetzt wird, verursacht an sich gar nichts. Er ist vielmehr ein Instrument, dessen sich die konservativsten, ja reaktionären ideologischen Kräfte des Zeitgeistes zum Zwecke der Rationalisierung und der Selbstverwaltung bedienen."

Es gibt also durchaus Wahlmöglichkeiten im Hinblick darauf, wie die Mikroelektronik verwendet wird. Und diese Entscheidungen werden letztlich die Auswirkung dieser Technologie auf die arbeitenden Menschen bestimmen.

Die EGI-Studie über die Neugestaltung von Arbeitsplätzen in Westeuropa lieferte konkrete Beispiele dafür, dass Arbeitsbedingungen durch Umstrukturierung verbessert wurden. So kann beispielsweise eine bessere Ausrüstung des Arbeitsplatzes eine vernünftige Relation von Sachbearbeitung und Schreiarbeit herbeiführen und positive ergonomische Ergebnisse erzielen. Wie gesagt, sind regelmässige Unterbrechungen der Arbeit am Bildschirm schon aus gesundheitlichen Gründen notwendig, und ein turnusmässiger Tätigkeitswechsel könnte gewährleisten, dass die Sekretärin nur eine begrenzte Zeit am Textverarbeitungsgerät arbeitet. In den meisten westeuropäischen Ländern haben die Gewerkschaften mit Nachdruck gefordert, die Sekretariatstätigkeit müsse so beschaffen sein, dass sie nur begrenzte Arbeitszeiten an Textverarbeitungsgeräten beinhalte. Diese Bestimmungen sind in eine Anzahl von Abkommen aufgenommen worden, die im nächsten Kapitel behandelt werden. Einige Abkommen sehen ferner stündlich Ruhepausen von einer bestimmten Dauer und regelmässige ärztliche Untersuchungen vor. In Verbindung mit den oben erläuterten ergonomischen Normen kann der regelmässige Wechsel des Tätigkeitsbereichs die Gefahren der Arbeit am Bildschirmgerät wesentlich verringern.

Die Einführung der Mikroelektronik bei Produkten und Verfahren hat sich auch als Anstoss zur Dezentralisierung der Arbeitsorganisation in Richtung auf kleine, selbständige Produktionseinheiten erwiesen, die zentral koordiniert werden. Was das Verfahren angeht, kann eine solche Organisation der Arbeit durch die Einführung von Computersystemen, die eine Aufteilung der Datenverarbeitungsgeräte ermöglichen, aber mit einem Zentralcomputer verbunden sind, erleichtert werden. Die neue Technologie kann also zu einer Aufteilung der Fließbandarbeit in kleine, selbständige Produktionseinheiten führen.

Die Einführung der Mikroelektronik bei Produkten kann auch den Anstoss zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation mit sich bringen. In dem italienischen Büromaschinenunternehmen Olivetti wurden in den 70er Jahren eine Reihe von Reformen in der Arbeitsorganisation durchgeführt. Dies war auf den Druck der Gewerkschaft zurückzuführen, die Monotonie bestimmter Arbeitsgänge zu verringern, entsprach aber auch dem Wunsch der Firmenleitung, angesichts der Umstellung von mechanischen auf elektronische Produkten ein flexibleres Produktionssystem zu schaffen. Folglich wurde die Fließbandproduktion durch integrierte Assemblingeinheiten ersetzt, wobei jede Einheit für den Zusammenbau eines bestimmten Produktes verantwortlich war. Diese Umstrukturierung wurde durch die Modultechnik bei elektronischen Produkten erheblich erleichtert.

Die durch die neuen Technologien möglich gewordene Dezentralisierung der Produktionssysteme kann die Arbeitsbedingungen sowohl verbessern als auch verschlechtern. Wie bereits erwähnt, kann verstärkte Heimarbeit zu wachsender sozialer Isolierung des Arbeitnehmers führen. Die Schaffung selbständiger Arbeitsgruppen kann allerdings zur Untergrabung der gewerkschaftlichen Organisation und zur Aufspaltung der Belegschaft führen, wenn nicht gleichzeitig Einrichtungen geschaffen wer-

den, die die sozialen Kontakte und Begegnungen der Arbeitsgruppen möglich machen. Auch in diesem Fall wird die Technologie in ihren Auswirkungen nicht so sehr technische Sachzwänge als vielmehr soziale Entscheidungen widerspiegeln.

Eines der Probleme im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien besteht darin, dass sie dazu dienen kann, fundamentale soziale und ökonomische Entscheidungen zu verschleiern, weil die Komplexität dieser Technologien die von ihr betroffenen Nichtspezialisten verwirrt. Hinzu kommt, dass die Einführung von mikroelektronischen computerisierten Anlagen stufenweise erfolgt, so dass zum Zeitpunkt der Aufstellung eines bestimmten Gerätes die Gesamtauswirkung auf die Arbeitsplätze nicht abzusehen ist, denn durch die Verbindung der einzelnen Geräte kann das Gesamtsystem gravierende Auswirkungen haben als seine einzelnen Teile. Zum Beispiel kann die Einführung von elektronischen Registrierkassenterminals in Einzelhandelsgeschäften Teil eines allgemeinen Computerisierungsprogramms sein, das Lagerhaltung, Sortiment- und Warenkontrolle umfasst und wesentlich grössere Auswirkungen auf die Beschäftigung hat, als bei der Einführung abzusehen war.

Die Erfahrung hat also gezeigt, dass die neuen Technologien dafür eingesetzt werden können, eine stärker egalitäre Struktur der Industriegesellschaft zu schaffen, dass sie aber natürlich auch einer wachsenden Zentralisierung und Polarisierung dienen können. Die Entscheidung, die es hier zu treffen gilt, ist keine technologische, sondern eine soziale und politische.

KAPITEL IIIANSÄTZE FÜR PARITÄTISCH AUSGEHANDELTE REGELUNGEN (18)MITTEL DER REGELUNG TECHNOLOGISCHEN WANDELS

Die jeweils angewandten Mittel für die Regelung der Einführung neuer Technologien sind aufgrund der Verschiedenheit der Systeme der Arbeitgeber- Arbeitnehmerbeziehungen unterschiedlich. Diese werden nachstehend in diesem Kapitel in den Länderberichten behandelt und in der umseitigen Aufstellung zusammengefasst. Unterschiedliche Ansätze bestehen zwischen den Ländern, die für das Tarifwesen einen Rahmen der Gesetzgebung entwickelt haben, wie zum Beispiel die Bundesrepublik Deutschland oder Schweden, und denjenigen mit einem im wesentlichen auf Freiwilligkeit beruhenden Ansatz wie Italien oder Grossbritannien. Unterschiede bestehen auch im Hinblick auf die zentralisierte oder dezentralisierte Struktur des Systems der Arbeitgeber- Arbeitnehmerbeziehungen und, was nicht weiter überraschend ist, in Beziehung auf die Grösse des Landes. Das norwegische nationale Rahmenabkommen von 1975 zwischen den zentralen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaftsorganisationen war ein Ansatz, der in anderen Ländern stark beachtet wurde. Ein ähnliches Abkommen wurde 1981 in Dänemark abgeschlossen. In Grossbritannien kam es 1980 zu dem Versuch, ein gemeinsames Abkommen zwischen dem nationalen Arbeitgeberverband (CBI) und der Gewerkschaftszentrale (TUC) abzuschliessen, das jedoch am Ende von dem Rat der Arbeitgeber nicht ratifiziert wurde. In einer Anzahl von Ländern sind Rationalisierungsschutzabkommen auf Unternehmensebene abgeschlossen worden, wie zum Beispiel in Grossbritannien und im Falle von Betriebsvereinbarungen in der Bundesrepublik Deutschland. In den Bereichen, die von der Einführung neuer Technologien am stärksten betroffen wurden, ist es zu Branchenabkommen gekommen. So sind zum Beispiel in den meisten Ländern, auf die in diesem Bericht eingegangen wird, spezifische Rationalisierungsschutzabkommen in der Druckindustrie, im Zeitungswesen und im graphischen Gewerbe abgeschlossen worden.

TABELLE II

VERFAHREN FÜR PARITÄTISCH AUSGEHANDELTE REGELUNGEN FÜR TECHNOLOGISCHEN WANDEL

T a r i f v e r t r ä g e

Land	Angewandte Gesetze	Nationale Rahmenabkommen	Branchenabkommen	Unternehmens- oder Betriebsvereinbarungen
BRD	1) Betriebsverfassungsgesetz, 1972 2) Arbeitssicherheitsgesetz, 1973 + Regelung über Arbeit mit Bildschirmgeräten, 1981	keine	Beschäftigungsschutzabkommen in der Metallverarbeitung, Textil, Schuhe und Leder, Druck und Papier	Mehr als 100 Abkommen
Grossbritannien	Arbeitssicherheitsgesetz, 1975	keine	Teile des öffentlichen Sektors	Mehr als 100 Abkommen
Norwegen	Gesetz über Arbeitsumgebung, 1977 + Regelung über Arbeit mit Bildschirmgeräten, 1982	Abkommen zwischen NAF und LO über computergesteuerte Systeme, 1975	Banken	Örtliche Abkommen für den grössten Teil von Industrie und Dienstleistungssektor
Dänemark		Abkommen zwischen LO und DA für den Privatsektor, 1981	Banken, öffentlicher Sektor	

Land	Angewandte Gesetze	Nationale Rahmenabkommen	Branchenabkommen	Unternehmens- oder Betriebsvereinbarungen
Schweden	1) Gesetz über Arbeits- umgebung, 1978 + Regelung über Arbeit mit Bildschirmgeräten, 1981 2) Mitbestimmungsgesetz, 1977	Abkommen über Arbeits- umgebung SAF-LO-PTK, 1976	Branchenabkommen über Ra- tionalisierungsschutz in der Druckindustrie Mitbestimmungsabkommen für: . Zentralverwaltung . Gemeinden . Privatwirtschaft	Anwendung gesetzlicher Rechte
Italien	1) Statut über Rechte der Arbeitnehmer, 1970 2) Arbeitssicherheits- gesetz, 1978	keine	Aufnahme von Klauseln in Branchenabkommen der Metallindustrie	Aufnahme von Klauseln in Betriebsvereinbarungen u.a. Fiat, Olivetti, Alfa Romeo
Andere Länder	Gesetzgebung über Gesund- heitsschutz und Unfall- verhütung (z.B. Frankreich) Gesetzgebung über Mit- bestimmung (z.B. Österreich)	keine	Druckindustrie in den Niederlanden, Österreich, Griechenland	

In einigen Ländern ist die Einführung neuer Technologien durch die Aufnahme von Klauseln in bestehende Abkommen geregelt worden. Ein Beispiel hierfür bietet Italien, wo sich während des Berichtsraums eine Anzahl von Abkommen auf Unternehmens- und Branchenebene auf die Einführung neuer Technologien erstreckte. Auch in Schweden wurden Probleme, die sich auf die Einführung neuer Technologien beziehen, sowohl innerhalb des bestehenden Tarifwesens als auch durch die Gesetzgebung bezüglich der Mitbestimmung behandelt.

Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind jedoch weniger bedeutungsvoll als die unterschiedlichen Ansätze für Regelungen, die oft im gleichen Lande beobachtet werden können. Ein Mitarbeiter des norwegischen Computerzentrums, Fjalestad, hat auf drei Ansätze, die bei der Regelung technologischen Wandels festgestellt werden können, hingewiesen: die Anwendung zentraler Normen und Regelungen (Vorschriften); die Durchführung von Tarifverhandlungen, um Abkommen abzuschliessen (Verhandlungen) und die Förderung örtlicher Mitwirkung (örtliche Initiativen). Diese Ansätze sollten sich jedoch gegenseitig ergänzen und nicht als konkurrierend angesehen werden.

Viele europäische Länder haben als ein Beispiel für Vorschriften eine Gesetzgebung, die sich auf die Arbeitsumgebung sowie auf Gesundheitsschutz und Unfallverhütung am Arbeitsplatz erstreckt. Diese sind normalerweise Ermächtigungsgesetze, die bestimmte Verfahren festlegen und amtlichen Gremien das Recht verleihen, Richtlinien und Normen zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsumgebung zu erlassen, die praktisch Gesetzeskraft haben. In einigen Ländern sind Vorschriften erlassen worden, die sich auf die Einführung und die Benutzung von Bildschirmgeräten (VDU) beziehen. Diese werden nachstehend in diesem Kapitel zusammengefasst.

Vorschriften sind nützlich, wenn sie Verfahren festlegen, die bei der Einführung neuer Technologien befolgt werden müssen, wenn sie Mindestnormen aufstellen oder wenn sie regelmässig befolgte Lösungen für die Probleme liefern.

Dieser Ansatz ist herkömmlicherweise in Beziehung auf Normen für Gesundheitsschutz und Unfallverhütung bei Maschinenausrüstung angewandt worden. Es ist jedoch wesentlich schwieriger, Normen zu entwickeln, die detailliert genug sind, um bei der Beeinflussung des Prozesses der Systemplanung, die den Schlüssel zur Informationstechnologie darstellt, nützlich zu sein.

In ähnlicher Weise kann der Abschluss zentraler Abkommen für die Aufstellung von Verfahren bezüglich der Behandlung des technologischen Wandels und für Verfahren der Konfliktschlichtung hilfreich sein. Diese können in nützlicher Weise die von den Gewerkschaften und den Unternehmensleitungen auf dezentralisierter Ebene auszuhandelnden Themen festlegen und die Einrichtungen und Hilfsdienste, die den Verhandlungsführern auf dieser Ebene zur Verfügung gestellt werden müssen, bestimmen. Sie können auch gewisse Garantien und Schutzklauseln für Arbeitnehmer, die von technologischem Wandel betroffen werden, aufstellen. Das Aufstellen von Normen, sowohl durch nationale Regelungen, als auch durch zentral abgeschlossene Abkommen u. ä. haben in verschiedenen Ländern zweifellos den Schwerpunkt der Überlegungen zugunsten der Ergonomie, Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsaspekte der neuen Technologien verschoben. Dies hat zu Verbesserungen bei der Konstruktion und wahrscheinlich auch zu Veränderungen bei den Prioritäten der Unternehmen geführt und ist daher von unschätzbarem Wert. Es ist jedoch für Normen oder in der Praxis für die Verhandlungsführer der Gewerkschaften viel schwerer, die nicht-quantifizierbaren aber möglicherweise noch bedeutenderen Fragen der Systemplanung, der Arbeitsorganisation und der Qualität der Arbeitsplätze in den Griff zu bekommen.

Zu diesen Fragen liegen die Kenntnisse in Wirklichkeit bei örtlichen Arbeitsgruppen, und die Förderung dieses Sachverstandes, um den technologischen Wandel in wirksamer Weise zum besseren hin zu beeinflussen, stellt eines der brennendsten

Probleme dar, mit denen die Gewerkschaften konfrontiert sind, wenn sie über nur defensive Reaktionen auf den technologischen Wandel hinausgehen wollen. Die Entwicklung der Mitwirkung auf örtlicher Ebene bei dem Prozess der Systemplanung und der Einfluss auf die Arbeitsorganisation sind daher ein wichtiger Schwerpunkt für die Bemühungen geworden, paritätisch ausgehandelte Regelungen über die Einführung neuer Technologien auszuweiten. Der Rahmen gewerkschaftlicher Rechte ist in einer Anzahl von europäischen Ländern sowohl durch Gesetze als auch durch Abkommen festgelegt worden. In Schweden und in der Bundesrepublik erfolgte dies durch die Gesetzgebung bezüglich der Mitbestimmung oder durch das Arbeitsrecht, in Norwegen durch Tarifverträge. Es ist offensichtlich, dass, so wichtig Information und Beratung auch sind, diese direkt in einen Rahmen eingeordnet werden müssen, in dem Verhandlungsteams auf örtlicher Ebene Einfluss haben. Dies beruht in einigen Fällen auf der Grundlage von Macht bei örtlichen Verhandlungen und in anderen Fällen auf der Möglichkeit, sich bezüglich der aus der Gesetzgebung erwachsenden Rechte an ein zentrales Gremium wenden zu können.

VERFAHREN PARITÄTISCH AUSGEHANDELTER REGELUNGEN IN DER PRAXIS

Die folgenden Abschnitte dieses Kapitels fassen die praktischen Ergebnisse, die in verschiedenen Ländern erzielt worden sind, zusammen. Dieser Überblick erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit und erschöpfende Behandlung, sondern konzentriert sich auf die Länder, in denen während der letzten Jahre die Entwicklung am ausgeprägtesten war.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Das System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in Deutschland weist eine dualistische Struktur auf. Auf nationaler oder regionaler Ebene finden zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Tarifverhandlungen über Löhne, Arbeitsbedingungen und dergleichen statt. Auf Unternehmens- oder Betriebsebene stehen dem Betriebsrat aufgrund der Mitbestimmungsgesetzgebung bestimmte Rechte in bezug auf Information, Mitwirkung und paritätisch ausgehandelte Regelungen zu.

Während des Zeitraums seit Mitte der 70er Jahre war die Einführung neuer Technologien in Deutschland Gegenstand ausgedehnter Verhandlungen. Diese haben sich sowohl in dem Abschluss von Abkommen mit Arbeitgeberverbänden auf nationaler oder regionaler Ebene als auch durch Betriebsräte auf Unternehmens- oder Betriebsebene niedergeschlagen.

Auf Bundesebene wurden in einer Anzahl wichtiger Branchen Abkommen abgeschlossen, die sich auf die neuen Technologien beziehen. Im allgemeinen waren diese ihrem Wesen nach defensiver Natur. Sie strebten an, die Arbeitnehmer vor den negativen Auswirkungen von Rationalisierung und technologischem Wandel, insbesondere jedoch vor Entlassungen und Herabstufungen zu schützen. Bereits 1973 wurde jedoch in der Metallindustrie von Nordbaden-Württemberg ein Abkommen abgeschlossen, das sich auf Fragen der Arbeitsplatzgestaltung bezog und das Mindestzeiten für die Arbeitsrhythmen von an halbautomatisierten Fließbändern beschäftigten Arbeitnehmern vorsah.

Auf Betriebsratsebene haben die Gewerkschaften angestrebt, aus der Gesetzgebung erwachsende Rechte auf Information, Beratung und Mitwirkung zu nutzen, um die neuen Technologien vor ihrer Einführung zu beeinflussen. Auch sind zahlreiche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden, die sich auf einzelne Aspekte der neuen Technologien beziehen. Die meisten dieser Abkommen erstrecken sich auf die Einführung und die Verwendung von

Bildschirmgeräten (VDU), da diese den wesentlichsten Bereich der Interaktion zwischen den Arbeitnehmern und den neuen Technologien darstellen. Ein zweites Thema, auf das sich Betriebsvereinbarungen erstrecken, ist die Erhebung und Speicherung von persönlichen Daten der Arbeitnehmer. Trotz der Tatsache, dass die Betriebsräte kein Vetorecht in bezug auf die Einführung neuer Technologien besitzen, sind in diesen beiden Bereichen einige wesentliche Fortschritte erzielt worden. Zahlreiche Vereinbarungen über Bildschirmgeräte beziehen sich auf Themen, die über ergonomische Normen hinausgehen, und erstrecken sich auf Arbeitszeit, Qualifikationsanforderungen und die Arbeitsorganisation im allgemeinen.

Weitere Rechte, die für die Einführung neuer Technologien bedeutend sind, ergeben sich aus der Gesetzgebung bezüglich des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Diese sind durch den sich hieran anschliessenden Erlass von Vorschriften ergänzt worden.

Diese Ansätze für die Aushandlung technologischen Wandels werden in der Aufstellung der nächsten Seite zusammengefasst. Der Text geht im einzelnen auf einige der wichtigsten Abkommen auf Branchen- und Betriebsebene ein. Anschliessend daran beschreibt er einige Versuche, die Mittel gewerkschaftlicher Unterstützung zu verstärken.

Branchenabkommen über Rationalisierungsschutz

Eine der wesentlichsten Erscheinungen im Bereich der deutschen Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen gegen Ende der 70er Jahre lag in dem Einsatz neuer Technologien durch die Unternehmensleitungen, um Produktionsverfahren zu rationalisieren und angesichts einer Situation schleppenden Wachstums die Beschäftigung abzubauen. Dies veranlasste die Gewerkschaften dazu, den Abschluss und die Ausweitung von Tarifabkommen anzustreben, die über die grundsätzlichen Bestimmungen der Gesetzgebung hinaus im Falle von Kündigungen und von Massen-

TABELLE III

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND: Verfahren für Verhandlungen über die Einführung neuer Technologien

Verfahrensebene	Verfahrenstyp	Geltungsbereich	Vorherrschend behandelte Themen
Branchenebene	Tarifverträge	Metallverarbeitung, Textil Schuhe, Leder, Druck und Papier	Rationalisierungsschutz, Kündigungsgesetz, Beschäftigungsschutz, Begrenzung von Herabstufungen, Schutz für ältere Arbeitnehmer
Unternehmens- oder Betriebsebene	Betriebsvereinbarungen	In Industrie und Dienstleistungssektor (z.B. Banken und Versicherungen)	Einführung und Verwendung von Bildschirmgeräten, Datenschutz
Rahmentarifverträge auf Bundesebene	1) Betriebsverfassungsgesetz, 1972 2) Arbeitssicherheitsgesetz, 1973	Allgemein	1) Gesetzliche Rechte für Betriebsräte auf Unterrichtung und Mitwirkung bei neuen Technologien. Grundlage für Betriebsvereinbarungen 2) Von der Zentralstelle für Unfallverhütung erlassene Richtlinien für Bildschirmgeräte, die praktisch Gesetzeskraft haben.

entlassungen Schutz geben sollten. Das Arbeitsministerium schätzte 1979, dass 48 Prozent der deutschen Erwerbsbevölkerung unter Tarifverträge fielen, die einen besonderen Rationalisierungsschutz vorsahen.

Ein Beispiel hierfür ist das grundlegende Abkommen, das sich auf 600.000 Arbeitnehmer in der chemischen Industrie erstreckt und im März 1979 für den Zeitraum bis 1984 abgeschlossen wurde. Dieser weitete den Rationalisierungsschutz auf ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit langjähriger Zugehörigkeit zu einem Unternehmen aus. Das Abkommen erhöhte die Abfindung im Falle von Kündigungen, führte für einen Zeitraum von sechs Monaten einen vollen Lohnausgleich für den Fall von Umschulung sowie eine Verdienstgarantie von neun Monaten für den Fall von Herabstufungen ein und lockerte die in diesem Industriezweig geltenden Bedingungen für den Empfang von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Ähnliche Abkommen, die Arbeitnehmern mit langjähriger Unternehmenszugehörigkeit Schutz gewährten, sind auch in der Schuh- und Lederindustrie, in der papierverarbeitenden Industrie und in einigen Gebieten in der Textilindustrie abgeschlossen worden.

Die intensive Rationalisierung und die immer stärkeren Auswirkungen des technologischen Wandels in der metallverarbeitenden Industrie führten 1979 zu noch weiterreichenden Rationalisierungsschutzabkommen, die zwischen der IG-Metall und einigen regionalen Arbeitgeberverbänden, vor allem in Baden-Württemberg und in Niedersachsen, abgeschlossen worden. In diesen Abkommen wurde der Schutz auf alle Arbeitnehmer und nicht nur auf diejenigen mit langjähriger Betriebszugehörigkeit ausgedehnt; sie führten Begrenzungen für das Ausmass möglicher Herabstufung ein (maximal zwei Lohngruppen); und das Einkommen herabgestufter Arbeitnehmer wurde für einen Zeitraum von 18 Monaten garantiert, um anschliessend durch die Zahlung von Erhöhungen, die unterhalb der jährlichen Erhöhungen liegen, angeglichen zu werden. Es wird geschätzt, dass ein Viertel der Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie unter solche Abkommen fällt.

Wie bereits betont wurde, haben einige Tarifverträge angestrebt, bestimmte Normen für die Arbeitsplatzgestaltung und die Arbeitsorganisation festzulegen. Das Abkommen der metallverarbeitenden Industrie in Nordbaden-Württemberg von 1973 bestimmte eine Mindestzeit von 1.5 Minuten für den Arbeitsrhythmus von an Fließbändern beschäftigten Arbeitnehmern.

In Deutschland war wie in anderen Ländern die Druckindustrie gegen Ende der 70er Jahre, vor allem durch die Einführung des computergesteuerten Lichtsatzes, besonders stark von dem technologischen Wandel betroffen. Im Winter 1977-78 kam es zwischen der IG-Druck und Papier und den Arbeitgebern der Druckindustrie über die Einführung neuer Technologien in der Druckindustrie zu einem ausgedehnten Arbeitskampf. Der Streik wurde durch ein 1978 abgeschlossenes Abkommen beendet, das Schutzmassnahmen für die freigesetzten Setzer vorsah. Das Abkommen sah vor, dass das Setzen und Korrigieren mit Lichtsatz für einen Zeitraum von 8 Jahren nach der Einführung der neuen Technik nur durch ausgebildete Drucker erfolgen sollte. Eine dauerhafte Beschäftigung ausgebildeter Drucker sollte durch ein strenges System der Veröffentlichung freier Stellen und der Einstellung von Arbeitskräften garantiert werden. Diejenigen Drucker, die nicht in der Lage waren, mit der neuen Ausrüstung zu arbeiten, sollten für andere Tätigkeiten umgeschult werden, nach Möglichkeit innerhalb des gleichen Betriebes. Wenn dies nicht möglich sein sollte und Mobilität erforderlich war, sollte finanzielle Unterstützung gewährt werden. Dieses Abkommen verschaffte den ausgebildeten Druckern ebenfalls eine auf sechs Jahre bemessene Lohngarantie, die ihrer früheren Einstufung entsprach und somit eine Herabstufung vermied. Das Abkommen schloss auch Bestimmungen für Abfindungen im Falle von Entlassungen ein. Ferner sah es Normen für Gesundheitsschutz und Unfallverhütung für die Arbeit mit Bildschirmgeräten vor. In dieser Beziehung war das Abkommen in vielerlei Hinsicht ein Vorläufer zahlreicher Vereinbarungen über Bildschirmgeräte, die auf Betriebs- und Unternehmensebene abgeschlossen wurden und auf die in diesem Abschnitt noch eingegangen wird.

Unternehmens- und Betriebsvereinbarungen

Diese Branchenabkommen haben die Verwirklichung eines gewissen Schutzes für Arbeitnehmer, die mit Rationalisierung und technologischem Wandel konfrontiert werden, ermöglicht, aber um die Einführung neuer Technologien im Planungsstadium des Entscheidungsprozesses zu beeinflussen, war es erforderlich, den gewerkschaftlichen Einfluss auf Unternehmensebene auszudehnen. Wie bereits betont wurde, war das Hauptmittel hierfür das System der Betriebsräte. Der deutschen Gesetzgebung gemäss muss jeder Betrieb oder jedes Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten einen Betriebsrat aufweisen, der ausschliesslich aus Arbeitnehmervertretern (Arbeitern und Angestellten) besteht. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 dehnte die Rechte des Betriebsrats auf Information, Beratung und Mitwirkung aus. Dennoch kam es im Oktober 1973 in der Metallindustrie zu einem Arbeitskampf über die Rechte des Betriebsrats, der grössere Mitspracherechte bei der Humanisierung des Arbeitslebens erhalten sollte.

In bezug auf die Information muss der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig über folgende Themen unterrichten: - strukturelle Änderungen der Grösse des Betriebs; technische Ausrüstung; Arbeitsmethoden und -verfahren; verfügbare Arbeitsplätze; Anforderungen in bezug auf Belegschaftsstärke und Schulung; Einstellungen, Einstufung von Arbeitsplätzen und Umsetzung von Personal; die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens; Produktion und Marktlage; Rationalisierungspläne; Einzelheiten über Fusionen und Übernahmen; und andere Fragen, die sich wesentlich auf die Arbeitnehmer auswirken. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat für folgende Probleme hinzuziehen: - strukturelle Veränderungen, Veränderungen der technischen Ausstattung, Veränderungen der Arbeitsabläufe und der verfügbaren Arbeitsplätze. Beratungen sollten auch über Personalplanung, Berufsbildung sowie geplante Entlassungen stattfinden. Der Betriebsrat hat ein Mitwirkungsrecht, d.h. ein Recht auf gemeinsame Entscheidungen mit den

Arbeitgebern, im Hinblick auf eine Anzahl von Bereichen, wie zum Beispiel: - Gestaltung der Arbeitszeit und Pausen; Arbeitsvorschriften; Verfahren der Lohnzahlung; Entlohnungssysteme; Akkordprämien und andere Leistungsanreize; Grundsätze des Jahresurlaubs; die Messung der Arbeitsleistung; Regelungen zu Gesundheitsschutz und Unfallverhütung; betriebliche Sozialleistungen; und in grösseren Unternehmen die Grundsätze für Einstellungen, Versetzungen, Einstufungen und Entlassungen.

Über diese Rechte hinaus können die Betriebsräte mit den Arbeitgebern Vereinbarungen aushandeln, hingegen können sie nicht über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln, wenn dies nicht ausdrücklich in einem Tarifvertrag vorgesehen ist. Eine von Knuth bei I.S.O. Saarbrücken angefertigte Studie untersuchte 4.000 Betriebsvereinbarungen, die bis 1981 abgeschlossen worden waren. Diese kam zu der Schlussforderung, dass die meisten Abkommen nicht über die Rechte, die den Betriebsräten von der Gesetzgebung eingeräumt werden, hinausgingen, sondern eher darauf abzielten, diese Rechte zu konsolidieren.

Dennoch haben die Gewerkschaften Vereinbarungen auf Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsebene dazu verwendet, die Einführung neuer Technologien, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Arbeitsplätze, zu regeln. Eine Anzahl von Gewerkschaften hat Richtlinien und Musterabkommen, vor allem über die Einführung und Verwendung von Bildschirmgeräten (VDU), die den Betriebsräten bei dem Abschluss von Abkommen mit den Arbeitgebern behilflich sein sollten, veröffentlicht. Dies hat in den letzten fünf Jahren in einer Reihe von Branchen zu dem Abschluss einer Vielzahl von Vereinbarungen über die Einführung von Bildschirmgeräten geführt. Diese sind in mehreren Studien untersucht worden: das Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Institut des DGB (WSI) führte eine Untersuchung über

50 zwischen 1978 und 1980 abgeschlossene Abkommen durch, die Bestimmungen bezüglich der Verwendung von Bildschirmgeräten enthielten, und auch die Universität Trier legte eine ähnliche Studie von etwa 60 Betriebsvereinbarungen über die Verwendung von Bildschirmgeräten vor (20).

Aus diesem Überblick geht hervor, dass sich die meisten Abkommen über Bildschirmgeräte auf alle Arbeitnehmer, die Bildschirmgeräte benutzen, erstrecken, unabhängig von der Zeit, die am Bildschirmgerät verbracht wird. Die meisten Abkommen enthalten besondere Bestimmungen bezüglich ergonomischer Grundsätze der Planung und Bedienung von Bildschirmgeräten einschliesslich der Normen für Flimmern und Blendung auf den Bildschirm, Farbkontrast, Anordnung von Schirm und Tastatur, Geräusch, Belüftung, Heizung und Beleuchtung. Sie regeln die Gesamtheit der Zeit, die täglich mit Arbeit am Bildschirm zugebracht werden kann, und sehen in den meisten Fällen ein Maximum von vier Stunden mit zusätzlichen Ruheperioden und Pausen vor. Sie enthalten weiterhin Bestimmungen, die sich auf die Aufrechterhaltung einer gewissen Abwechslung bei der Arbeit beziehen. Die meisten Abkommen sehen für die Arbeit an Bildschirmgeräten auch regelmässige Untersuchungen und in anderen Fällen besondere Bestimmungen für ältere Arbeitnehmer vor und begrenzen die Bedienung der Geräte durch schwangere Frauen. Die meisten Abkommen begrenzen auch die Herabstufungen oder Einkommensverluste, die aus der Arbeit an Bildschirmgeräten resultieren können, und sehen Beschäftigungsschutz für diejenigen vor, die für die Arbeit an Bildschirmgeräten nicht geeignet sind.

Ein Beispiel für eine Betriebsvereinbarung über Bildschirmgeräte ist diejenige zwischen Rank Xerox und dem Gesamtbetriebsrat, die im Juli 1980 in Kraft trat und sich für alle Betriebe des Unternehmens auf die Arbeitsorganisation für Arbeitnehmer, die Bildschirmgeräte, Mikrofilmgeräte und Computerdrucker verwenden, erstreckt. Sie sieht pro Tag eine Be-

grenzung auf vier Stunden Bedienungszeit von Bildschirmgeräten, 15-minütige Pausen, die alle zwei Stunden eingelegt werden müssen, sowie regelmässige Augenuntersuchungen vor. Sie enthält auch Massnahmen für die Umschulung und die Begrenzung von Herabstufungen der bestehenden Belegschaft, die von der neuen Technologie betroffen ist, und Bestimmungen über die Offenlegung von Information durch das Unternehmen an den Betriebsrat über zukünftige technologische Veränderungen.

Ein weiteres Beispiel für eine Betriebsvereinbarung bezüglich der Einführung von Bildschirmgeräten findet sich bei der Versicherungsgesellschaft Volksfürsorge in Hamburg, und wurde 1979 abgeschlossen. Neben der üblichen Regelung der ergonomischen Planung, von Augenuntersuchungen und Arbeitszeit sah die Vereinbarung vor, dass nach Möglichkeit das Bedienungspersonal von Bildschirmgeräten auch andere Aufgaben wahrnehmen sollte, was in praktischer Hinsicht die Ausübung einer gemischten Tätigkeit bedeutet. Die Vereinbarung sah Diskussionen zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaften im Hinblick auf die Beschreibung und Einführung von solcher gemischter Tätigkeit auf Dauer vor.

Seit Anfang 1981 sind die meisten Betriebsvereinbarungen den von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung veröffentlichten Regelungen über die Verwendung von Bildschirmgeräten gefolgt. Diese ist ein von Gewerkschaften und Arbeitgebern paritätisch verwaltetes Gremium, das aufgrund des Arbeitssicherheitsgesetz von 1973 das Recht besitzt, Vorschriften zu besonderen Aspekten des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung am Arbeitsplatz zu erlassen. Diese haben im Hinblick auf die Gewerbeaufsicht und auf Versicherungsfragen praktisch Gesetzeskraft. Die 1981 erlassenen Regelungen erstrecken sich im wesentlichen auf die ergonomischen Aspekte von Konstruktion und Benutzung von Bildschirmgeräten. Die wichtigsten Bestimmungen der Regelungen werden in dem Kasten der nächsten Seite wiedergegeben.

Richtlinien für Bildschirmgeräte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung - 1981

Bildschirmanordnung:

- Diese sollte übermässige Belastung und Stress vermeiden;
- Vorzugsweise dunkle Buchstaben auf hellem Untergrund;
- Einbau von Filtern, um Blendung auf dem Schirm auszuschalten;
- Ausreichende Helligkeit des Schirms im Verhältnis zur Beleuchtung der Umgebung;
- Zeichen sollten nicht verzerrt sein;
- Orange, gelb und grün werden als Bildschirmfarben empfohlen;
- Angemessene Bildschirmgrösse, um möglichst viele Informationen darstellen zu können.

Aufstellung:

- Bildschirme sollten aus einem Abstand von 50 cm deutlich lesbar sein;
- Bildschirme sollten in der Höhe verstellbar sein;
- Blickwinkel des Benutzers sollte nicht 35° nach oben oder 25° nach unten überschreiten.

Augenuntersuchungen:

- Für Benutzer bei der Einstellung und danach mindestens alle fünf Jahre;
- Von 45 Jahren ab, alle drei Jahre.

Tastaturen:

- Einsatz von Kompakteinheiten sollte auf ein Minimum beschränkt werden;
- Getrennte Tastaturen werden bevorzugt;
- Neigungswinkel der Tastatur sollte unter 15° liegen.

Text und Papierhalter:

- Texte sollten deutlich lesbar sein;
- Wegen Spiegelung sollte glänzendes Papier nicht verwendet werden;
- Papierhalter sollten in einem Winkel von 15-17° von der Waagerechten eingestellt werden.

Tische und Stühle:

- Es ist möglichst viel Platz vorzusehen;
- Tischlänge und -breite mindestens 120 cm;
- Empfohlene Höhe 72 cm mit mindestens 60 cm Beinfreiheit;
- Halbmatte Oberfläche, um Spiegelung zu vermeiden;
- Stühle sollten drehbar und in der Höhe verstellbar sein;
- Benutzung von Füssstützen empfohlen.

Betriebsvereinbarungen, die sich auf andere Aspekte des technologischen Wandels als Arbeit mit Bildschirmgeräten beziehen, sind ebenfalls abgeschlossen worden. Ein solches Beispiel besteht in dem Datenschutzabkommen zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat von Volkswagen in Wolfsburg, das im Juli 1979 abgeschlossen wurde. Dieses erstreckt sich auf alle Beschäftigten des Unternehmens und deren Familien und betrifft die Erhebung, Speicherung, Veränderung, Löschung oder Umformung persönlicher Daten, ob diese sich in Computerdatenbasen befinden oder nicht. Das Abkommen schreibt die Offenlegung von Information an den Betriebsrat über die Art der persönlichen Daten vor, und für eine Weitergabe an Dritte ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Das Abkommen sieht auch die Errichtung eines Datenschutzausschusses vor.

Zukünftige Ausweitung paritätisch ausgehandelter Regelungen

Die dualistische Struktur der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen hat für die deutsche Gewerkschaftsbewegung vor allem im Hinblick auf die Koordinierung der Verhandlungen auf Branchenebene mit der Mitwirkung auf Unternehmensebene zu Problemen geführt. Da sie von Tarifverhandlungen ausgeschlossen sind, kann es für Betriebsratsmitglieder schwierig sein, die ihnen zur Verfügung gestellte Information zu nutzen, um wirksam die Einführung neuer Technologien zu beeinflussen.

Während die Betriebsräte zu Problemen, die mit der Einführung neuer Technologien zusammenhängen, ausgedehnte Beratungsrechte besitzen, gibt es jedoch für den Arbeitgeber keine Verpflichtung bei der Berücksichtigung ihrer Empfehlungen, hierüber hinauszugehen. Da ihnen letztlich Zwangsmittel fehlen, können sie keinen Ersatz für eine wirksame örtliche Gewerkschaftsorganisation bilden. Einige kritische Äusserungen der Gewerkschaften bezüglich des Systems der Betriebsräte sind in dem EGI-Bericht über gewerkschaftliche Grundrechte in west-

europäischen Unternehmen (21) wiedergegeben worden. Trotz dieser Probleme ist es jedoch, wie sich gezeigt hat, auf Betriebsratsebene zu einer gewissen Anzahl von Initiativen in bezug auf die Einführung neuer Technologien gekommen, und Verhaltenregeln, insbesondere im Hinblick auf die Einführung von Bildschirmgeräten, haben sich entwickelt.

Die Zunahme des Einflusses von Betriebsratsmitgliedern bei der Aushandlung der Einführung neuer Technologien auf Unternehmens- und Betriebsebene hat zu verstärkten Anforderungen an die Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen der Gewerkschaften geführt. Die IG-Metall hat in ihrer Automationsabteilung ein aus zehn Fachleuten bestehendes Beratungsteam zusammengestellt. Dies wird zum Teil und für eine Anfangszeit von fünf Jahren von dem Regierungsprogramm der Humanisierung der Arbeitswelt finanziert. Diese Sachverständigen haben die Aufgabe, Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder zu unterstützen, wenn Projekte bezüglich der Humanisierung der Arbeit durchgeführt werden, wenn technologischer Wandel eintritt oder wenn Situationen schlechter Arbeitsbedingungen bestehen. Sie haben sich bemüht, die Erfahrungen mit den Verhaltensregeln für bestimmte Technologien in bezug auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie auf Gesundheitsschutz und Unfallverhütung zu verbreiten.

Die IG-Metall hat auch versuchsweise zwei örtliche Innovationsberatungsstellen, eine in Hamburg und die andere in Westberlin, eröffnet. Auch hier werden die Vorhaben für eine begrenzte Zeit durch öffentliche Mittel finanziert. Aufgabe dieser Beratungsstellen ist es, die örtliche Gewerkschaftsorganisation und Betriebsratsmitglieder im Hinblick auf technologischen Wandel zu unterstützen und Fachkenntnisse und Information für die Verwendung auf örtlicher Ebene zu sammeln. Sie dienen auch dazu, Unternehmen in bezug auf technologischen Wandel zu beraten und besonders bei kleineren Firmen Innovationen zu fördern.

Ein weiteres Beispiel für die Bemühungen der Gewerkschaften, die Unternehmen zu ermutigen, mit neuen Technologien zu innovieren, lag in der gewerkschaftlichen Reaktion auf den Strukturwandel der Uhrenindustrie zu Beginn der 70er Jahre. Diese Branche war lange Zeit ein wichtiger regionaler Arbeitgeber in Baden-Württemberg. Gegen Ende der 60er Jahre und zu Anfang der 70er Jahre wurde sie stark durch eine Kombination von technologischem Wandel bei der Art des Produktes (Umstellung von mechanischen auf Quarzuhren) und von der Untätigkeit eines Teils der deutschen Uhrenhersteller betroffen, was dazu führte, dass es nicht möglich war, mit den Verschiebungen im internationalen Wettbewerb fertig zu werden. Dies zog Anfang der 70er Jahre einen Rückgang der Beschäftigung um fast ein Drittel nach sich und verursachte in den Gebieten, die stark von der Uhrenherstellung abhängig waren, auf örtlicher Ebene ernste Beschäftigungsprobleme.

Die IG-Metall organisierte im Oktober 1975 eine Konferenz für die Branche der Uhrenindustrie. Diese erwies sich als auslösendes Element für die Einführung von Regierungsmassnahmen, durch die den Uhrenherstellern öffentliche Mittel für Umstrukturierung, Forschung und Entwicklung zur Verfügung gestellt wurden, vorausgesetzt, dass dies in Zusammenarbeit mit den öffentlichen Behörden geschah. Den Gewerkschaften war es zu verdanken, dass es in einem Klima konservativer Geschäftspolitik zu Regierungsmassnahmen für Umstrukturierung und technologische Innovation kam, mit dem langfristigen Ziel, die Beschäftigungsbasis in diesem Industriezweig zu bewahren.

GROSSBRITANNIEN

In Grossbritannien sind die Verhandlungen über die Einführung neuer Technologien durch das vielfältige und im wesentlichen auf freiwilliger Basis beruhende System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen gekennzeichnet.

Die Struktur des britischen Tarifwesens

Auf Freiwilligkeit beruhende Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden haben herkömmlicherweise die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestimmt.

Es wird geschätzt, dass in Grossbritannien 17 von 24 Mio Arbeitnehmern unter den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallen. Die am weitesten verbreitete Art von Abkommen sind Branchentarifverträge, aber während diese vor allem im öffentlichen Dienst vorherrschen (6 Mio Arbeitnehmer), werden sie im Privatsektor normalerweise durch Verhandlungen auf Unternehmens- oder Betriebsebene (8 Mio Arbeitnehmer) wesentlich ergänzt. So werden zum Beispiel in der Metallindustrie durch nationale Verhandlungen Grundlöhne, Urlaub und Arbeitszeit vereinbart, aber Effektivlöhne und Arbeitsbedingungen werden in der Praxis im Betrieb ausgehandelt. Dies erklärt die zunehmende Bedeutung der Vertrauensleutebewegung, die bei den Verhandlungen auf Betriebsebene die Gewerkschaftsseite vertritt. Darüber hinaus gehören einige wichtige Unternehmen (3 Mio Arbeitnehmer), wie zum Beispiel Ford, nicht den Arbeitgeberverbänden an und verhandeln deshalb auf Unternehmensebene mit den betroffenen Gewerkschaften. Gesetzliche Regelungen für Löhne und Arbeitsbedingungen bestehen für etwa 3 Mio Arbeitnehmer, die unter die Zuständigkeit von Lohnräten fallen. Diese erstrecken sich auf die Bereiche, in denen die gewerkschaftliche Organisation zu schwach oder die Struktur eines Gewerbes zu unterschiedlich sind, um Tarifverhandlungen zu ermöglichen.

Die Ausweitung von Verhandlungen auf Betriebsebene und die Organisationsstruktur der Vertrauensleute im Privatsektor sind während der Nachkriegszeit zu einer wichtigen Entwicklung für die Organisation von Tarifverhandlungen geworden. Gegenwärtig widmen die Gewerkschaften jedoch der Notwendigkeit der Ausdehnung von Tarifverhandlungen auf umfassendere Fragen der Unternehmenspolitik grosse Aufmerksamkeit, und in diesem Zusammenhang haben sie sich auf die Einführung neuer Technologien als einen wesentlichen Bereich für Tarifverhandlungen konzentriert. Diese Entwicklungen waren auch mit Bemühungen verbunden, die gewerkschaftliche Organisation auf Unternehmensebene zu verstärken. Eine Studie über das produzierende Gewerbe während der 70er Jahre kommt zu dem Schluss, dass der neueste Trend für Arbeitnehmer mit manuellen Tätigkeiten in der Tat auf Verhandlungen mit einzelnen Arbeitgebern hinausläuft, obwohl gegenwärtig nur ein kleiner Teil der grössten britischen Unternehmen offiziell Gesamtvertrauensleuteausschüsse anerkennen, die die Vertreter der Vertrauensleuteausschüsse verschiedener Betriebe des gleichen Unternehmens zusammenbringen.

Gesetzliche Regelungen haben aus diesem Grunde bei der Entwicklung des britischen Systems von Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen im Vergleich zu anderen Ländern nur eine untergeordnete Rolle gespielt. Sie haben auch wenig Einfluss auf die Regelungen bezüglich der Einführung neuer Technologien. Abschnitt 17 des Arbeitsschutzgesetzes vom 1975 verpflichtet die Arbeitgeber dazu, den Vertretern der Gewerkschaft für Tarifverhandlungen notwendige Information offenzulegen, und Abschnitt 99 enthält Bestimmungen über die Offenlegung von Information über Entlassungen. Diese Rechte werden jedoch von anderen Bestimmungen des Gesetzes wesentlich beschnitten. Das gewerkschaftliche Forschungszentrum des Ruskin College in Oxford hat dazu bemerkt, "dass die kombinierten Auswirkungen der Mängel der Bestimmungen bezüglich der Offenlegung von Informationen (in dem Arbeitsschutzgesetz) es den Gewerkschaftsvertretern äusserst schwer machen, Informationen

über geplante technologische Entwicklungen in Unternehmen zu erhalten, in denen es keine Abkommen über Verhandlungen bezüglich der Einführung neuer Technologien gibt" (22). Das einzige andere Gesetz, das in irgendeiner Weise Arbeitgeber zur Offenlegung von Information über die Auswirkungen der Einführung neuer Technologien verpflichtet, ist das Gesetz über Gesundheitsschutz und Unfallverhütung im Arbeitsleben von 1975. Der Gebrauch, der hiervon gemacht wurde, wird nachstehend in diesem Kapitel behandelt.

Der TUC und gewerkschaftliche Beratungsdienste für Rationalisierungsschutzabkommen

Die Bemühungen zur Ausdehnung von paritätisch ausgehandelten Regelungen über die Einführung neuer Technologien in Grossbritannien haben sich daher auf die Ausweitung von Tarifverhandlungen konzentriert. Die Gewerkschaftszentrale des Landes, der TUC, hat diese Entwicklung aktiv gefördert und im Anschluss an Entschliessungen des TUC-Kongresses 1979 einen Bericht über Beschäftigung und Technologie veröffentlicht (23). Dieser betrachtete die Einführung der neuen Technologien vor dem Hintergrund des niedrigen Leistungsvermögens der britischen Industrie, geringer Investitionen, niedriger Produktivität und daher schwachen Wachstums der Realeinkommen als eine potentiell positive Erscheinung. Er machte verschiedene Vorschläge zur Industriepolitik, aber versuchte auch, die Gewerkschaften dazu zu ermuntern, ihren Einfluss auf die Einführung neuer Technologien auszudehnen und für ihre Mitglieder eine Beteiligung an den sich daraus ergebenden Vorteilen zu gewährleisten.

Der TUC sprach sich zugunsten eines Ansatzes aus, bei dem die Ausweitung des Tarifwesens mit der Reaktion auf den technologischen Wandel zu verbinden sei. Zu diesem Zwecke schlug er den Abschluss von Rationalisierungsschutzabkommen (NTA) vor und veröffentlichte 1979 eine Reihe von Richtlinien für die Verhandlungsführer. Angesichts der unterschiedlichen

Verhandlungsstrukturen in Grossbritannien, die bereits beschrieben wurden, versuchten diese nicht, ein Musterabkommen auszuarbeiten, sondern nahmen die Form einer Checkliste für Verhandlungsführer an. Diese Checkliste legte die Grundsätze fest, auf denen Rationalisierungsschutzabkommen beruhen sollten: einvernehmlich ausgehandelter Wandel, Anwendung von Status quo-Bestimmungen, klare Bestimmung der Ziele, deren Verwirklichung die Gewerkschaften wünschten und Einrichtung von gemeinsamen gewerkschaftlichen Gremien, um die Entwicklung zu überprüfen; sie enthielt weiterhin detaillierte Fragen bezüglich der Gewerkschaftsorganisation und der Beziehungen zwischen verschiedenen Gewerkschaften, der Offenlegung von Information, einvernehmlich ausgehandelter Pläne zu Beschäftigung und Produktion, Umschulung, Arbeitszeit, Gesundheitsschutz und Unfallverhütung sowie Verfahren zur Kontrolle inzwischen eingetretener Fortschritte.

Im Anschluss an die Veröffentlichung der Checkliste des TUC gab eine grosse Anzahl von Einzelgewerkschaften ihre eigenen Richtlinien für Verhandlungsführer und für Musterabkommen heraus, welche das Material des TUC ihren eigenen Bedürfnissen anpassten und deutlich mehr ins Detail gingen. Insbesondere hat der grösste Teil der Angestelltengewerkschaften Musterabkommen entworfen.

Um die Dynamik zugunsten von Rationalisierungsschutzabkommen auf Landesebene aufrechtzuerhalten, hat der TUC auch eine gemeinsame Erklärung über neue Technologien mit dem nationalen Arbeitgeberverband (CBI) angestrebt. Im Anschluss an Diskussionen, die im Juli 1980 in dem drittelparitätischen Nationalen Rat für wirtschaftliche Entwicklung stattfanden, wurde auf Sekretariatsebene zwischen Vertretern von TUC und CBI eine gemeinsame Erklärung zu einem "Rahmenabkommen für technologische Anpassung" entworfen. Diese wurde anschliessend, in September 1980, vom Kongress des TUC gebilligt, aber vom Rat der CBI verworfen. Diese Erfahrung spiegelt die Tatsache wider, dass, während in der Praxis eine Beteiligung der Gewerkschaften an der Einführung neuer Technologien in einigen

wenigen Unternehmen akzeptiert wird, dies keineswegs für die Gesamtheit der britischen Industrie gilt. In einigen Bereichen der Industrie haben sich Arbeitgeber allen Versuchen der Gewerkschaften, Rationalisierungsschutzabkommen auszuhandeln, widersetzt.

Abgeschlossene Rationalisierungsschutzabkommen

Die unterschiedliche Haltung der Arbeitgeber erklärt zum Teil die Tatsache, dass das Ausmass, in dem solche Abkommen abgeschlossen worden sind, innerhalb verschiedener Sektoren und Branchen unterschiedlich ist. Eine Studie der Universität Aston (24) hat 1981 mehr als hundert Rationalisierungsschutzabkommen aufgelistet und untersucht, von denen das erste 1971 abgeschlossen, jedoch der grösste Teil erst im Anschluss an die Veröffentlichung der TUC-Richtlinien zwischen 1979 und 1981 unterzeichnet wurde. Weitere Abkommen sind nach Abschluss dieser Studie unterzeichnet worden, obwohl sich der zahlenmässige Zuwachs dieser Abkommen wahrscheinlich abgeschwächt hat.

Der grösste Teil dieser Abkommen ist auf Unternehmensebene abgeschlossen worden, obwohl vor allem im öffentlichen Sektor eine beschränkte Anzahl sektoraler oder branchenweiter Abkommen ausgehandelt wurde. Beispiele für Abkommen im öffentlichen Dienst umfassen ein Beschäftigungsschutzabkommen zwischen der Gewerkschaft der Posttechniker (POEU) und der Postverwaltung (1979), ein Abkommen zwischen den Elektrikern (NALGO) und den Elektrizitätswerken über die Einführung von Büroausrüstung mit Mikrotechnologie (1979) sowie ein Abkommen über die Verwendung von Textverarbeitungsmaschinen zwischen der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (CPSA) und der Postverwaltung (1979).

Zwei Jahre hindurch fanden Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und der Regierung über die Einführung neuer Technologien im öffentlichen Dienst statt.

Das Ergebnis war eine vorläufige Vereinbarung über neue Technologien, die im März 1982 zwischen der Regierung und dem Rat der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes abgeschlossen wurde. Diese Vereinbarung ist zwei Jahre gültig und bildet den Rahmen für örtliche Vereinbarungen über die Einführung neuer Technologien im öffentlichen Dienst. Die Gewerkschaften vereinbarten darüber hinaus eine Aufklärungskampagne unter ihren Mitgliedern, bevor das Abkommen 1984 neu ausgehandelt wird.

Eine sektorale Vereinbarung ausserhalb des öffentlichen Sektors war diejenige zwischen den unabhängigen Fernsehanstalten (ITV) und der Gewerkschaft der Film- und Fernseh-techniker (ACTT) im Oktober 1979. Diese wurde im Anschluss an einen elfwöchigen Streik abgeschlossen, der nach aussen hin über Lohnfragen geführt wurde, aber sich am Ende auf die Einführung und die Verwendung von elektronischer Ausrüstung zur Sammlung von Nachrichten konzentrierte. Das Abkommen erstreckte sich auf Entlohnung und Arbeitszeit, aber es schlug auch den Abschluss örtlicher Vereinbarungen über die Einführung solcher Ausrüstung im Rahmen eines Verhaltenscodes zwischen der ITV und der ACTT vor.

Wie obenstehend betont wurde, sind jedoch die meisten Rationalisierungsschutzabkommen auf Unternehmensebene abgeschlossen worden und spiegeln in vielen Fällen die Musterabkommen wider, die von den Gewerkschaften auf Landesebene ausgearbeitet wurden. Beispiele von Abkommen, die unter Dach und Fach gebracht wurden, umfassen: Ein Abkommen über die Einführung von Bildschirmgeräten (VDU) und ähnlicher Ausrüstung zwischen der Büroangestelltengewerkschaft APEX und dem Maschinenbauunternehmen NEI Parsons (1979); ein Abkommen zwischen Ford-GB und den Angestelltengewerkschaften AUEW-TASS, ASTMS und TGWU-ACTSS über die Ausweitung des Einsatzes von Computern; ein Abkommen zwischen der Gewerkschaft GMWU und Imperial Tobacco Ltd. über die Begrenzung von Herabstufungen;

ein Abkommen über die Einführung und Verwendung computer-gesteuerter Ausrüstungen zwischen der APEX und International Computers Ltd. (1979); ein Abkommen über Bildschirmgeräte und entfernt aufgestellte Datenstationen für Stapelbetrieb zwischen der APEX und Vickers Ltd. (1979); verschiedene Abkommen zwischen Drucker- und Journalistengewerkschaften und der Druckindustrie (1979-1980); ein Abkommen zwischen der ASTMS und der Royal London Mutual Insurance Society (Versicherung) über gemeinsame Beratungen bezüglich des technologischen Wandels (1980); und ein Abkommen zwischen International Harvester und der APEX (1980).

Abkommen sind auch auf Betriebsebene innerhalb bestimmter Unternehmen abgeschlossen worden. Beispiele umfassen: Ein Abkommen über die Einführung von elektronischer Datenverarbeitungsausrüstung zwischen den Angestelltengewerkschaften TGWU-ACTSS und ASTMS und CPC Ltd., das sich auf den Betrieb von Trafford Park Site (1979) erstreckte; und ein Abkommen über neue Technologien zwischen Rolls Royce (Derby) und der ASTMS (1980).

Die Aufstellung auf der nächsten Seite vermittelt einen Eindruck der Vielfalt der von der Universität Aston untersuchten Gewerkschaften, die solche Abkommen unterzeichnet haben. Es ist bezeichnend, festzustellen, dass mehr als die Hälfte der Abkommen im Maschinenbau abgeschlossen wurde. Die weitaus grösste Zahl der Abkommen bezog sich ausschliesslich auf nicht-manuelle Arbeitnehmer, und mehr als die Hälfte der untersuchten Abkommen wurde von den beiden "allgemeinen" Angestelltengewerkschaften APEX und ASTMS abgeschlossen, denen die Ingenieur- und Technikergewerkschaft AUEW-TASS folgte. Bei drei Vierteln der Abkommen gab es auch nur einen Unterzeichner.

Wenn der Überblick der Universität Aston auch nicht als vollständig betrachtet werden kann, so vermittelt er doch einen

TABELLE IV

GEWERKSCHAFTEN, DIE IN GROSSBRITANNIEN RATIONALISIERUNGS-
SCHUTZABKOMMEN ABGESCHLOSSEN HABEN

	R-abkommen	R-abkommen mit Regelungen über Löhne und Arbeitszeit	Andere Verein- barungen, die Rationalisie- rungsschutz- klauseln ent- halten
APEX (Bürokräfte)	33	1	3
ASTMS (Leitende Angestellte)	28	0	3
TASS (Technische Zeichner)	16	7	0
AUEW (Metallarbeiter)	1	0	2
ACTSS (Angestelltenabteilung der T&GW-Bürokräfte)	8	0	1
TGWU (manuelle Arbeiter)	0	0	3
MATSA (Angestelltenabteilung der GMWU)	3	0	1
GMWU (manuelle Arbeiter)	1	0	1
EETPU (Elektriker)	1	1	1
NUSMW - Personalabteilung	1	0	0
Confederation of Shipbuilding and Engi- neering Unions (kann alle obenstehenden Gewerkschaften umfassen)			
USDAW (Einzelhandel)	1	0	1
NUJ (Journalisten)	3	3	0
NGA (Setzer)	2	2	0
NATSOPA (Angestelltenabteilung) (Druckindustrie)	1	1	1
ACTT (Filmtechniker)	1	1	0
NATTKE (übrige Facharbeiter der Film- industrie)	1	1	0
NALGO (Bedienstete der Gemeinden und Regionen)	6	1	1
CPSA (Beamte - Bürokräfte)	1	0	0
CIVIL SERVICE UNIONS (9 Gewerkschaften einschliesslich der obenstehenden)	1	0	1
NUR (Eisenbahnarbeiter)	1	0	0
TSSA (Eisenbahn - Bürokräfte)	1	0	0
Andere kleinere Gewerkschaften	2	0	0

Anmerkung: Da ein Abkommen von verschiedenen Gewerkschaften unterzeichnet sein kann, stimmen diese Zahlen nicht notwendigerweise mit anderen Aufstellungen überein. Ein Abkommen kann unter verschiedene Kategorien fallen.

Quelle: (24)

ziemlich genauen Eindruck der formal abgeschlossenen Rationalisierungsschutzabkommen. Bezeichnenderweise lässt sich hieraus ableiten, dass zumindest für manuelle Arbeitnehmer ein Rationalisierungsschutzabkommen eher die Ausnahme als die normale Methode darstellt, mit der die Einführung neuer Technologien geregelt wird. Für Angestellte oder nicht-manuelle Arbeitnehmer ist das Rationalisierungsschutzabkommen zu einem bedeutenden Mittel für die Einführung von Regelungen geworden, zum Teil deshalb, weil zahlreiche dieser Gruppen gegenwärtig zum ersten Mal direkt von der Einführung neuer Technologien betroffen werden. Der Geltungsbereich in dieser Hinsicht erstreckt sich jedoch immer noch nicht auf die Gesamtheit der Industrie und des Dienstleistungssektors. Es ist auch offensichtlich, dass seit den ersten Initiativen bezüglich Rationalisierungsschutzmassnahmen gegen Ende der 70er Jahre die Verschärfung der Wirtschaftskrise das Verhandlungsklima belastet und den Abschluss solcher Abkommen erschwert hat.

Der Grossteil der abgeschlossenen Abkommen erstreckte sich auf Verfahren für Beratung und Frühwarnung bei der Einführung neuer Technologien und auf die Beziehungen bestehender gewerkschaftlicher Strukturen und Verfahren mit denjenigen, mit denen die neuen Technologien bewältigt werden sollen. Bei den untersuchten Abkommen war es jedoch in den seltensten Fällen möglich, "Gegenseitigkeitsklauseln" einzuführen aufgrund derer Veränderungen nur im gegenseitigen Einvernehmen stattfinden können, und nur eine ganz kleine Zahl sah gewerkschaftlichen Einfluss im Planungsstadium der Einführung vor. Es ist auch bezeichnend, dass ein Drittel der Abkommen keine Bestimmungen bezüglich der Offenlegung von Information für die Gewerkschaften durch das Management vorsah.

Fast alle diese Abkommen enthielten Klauseln, die sich auf die Auswirkungen neuer Technologien auf die Beschäftigung und auf die Gefahren von Herabstufungen bezogen. In bezug auf die Beschäftigung bestand der am weitesten verbreitete Schutz in der Aufnahme von Entlassungsschutzklauseln, die

einen Abbau der Belegschaft durch natürliche Fluktuation vorsehen. Neun Prozent der Abkommen enthielten eine Verpflichtung, bestehende Belegschaftsstärken aufrechtzuerhalten. Eine weitere von der London School of Economics (25) durchgeführte Studie hat auf die Tatsache hingewiesen, dass die Gewerkschaften zwar Arbeitsplätze verteidigen können, wobei die gegenwärtig Beschäftigten ihre Arbeitsplätze behalten, aber wenig zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen können. Auch hier haben zweifellos das Klima der gegenwärtigen Rezession und die Verwendung neuer Technologien zur Förderung von Rationalisierungsinvestitionen stark die Ergebnisse von Rationalisierungsschutzabkommen in diesem Bereich beeinflusst. Im Hinblick auf Herabstufungen sahen nur wenige Abkommen das Verbot jeglicher Herabstufungen vor, während etwa die Hälfte im Falle von Herabstufungen die Beibehaltung der Löhne vorsah.

Nur eine kleine Anzahl von Abkommen (13) enthielt spezifische Bestimmungen, die die Einführung neuer Technologien mit Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen verbinden. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass Rationalisierungsschutzabkommen parallel zu bestehenden Tarifverträgen über Löhne und Arbeitszeit und nicht so sehr im Zuge der jährlichen Lohnverhandlungen abgeschlossen worden sind. Hierzu kam auch eine der Schlussfolgerungen einer Studie der gewerkschaftlichen Forschungseinheit (TURU), die für die EG über die Auswirkungen der neuen Technologien angefertigt wurde und die auf die Überladung des Terminplans für die jährlichen Lohnverhandlungen und auf die sich daraus ergebenden Schwierigkeiten für die Behandlung der Einführung neuer Technologien hinwies (26).

Die Behandlung von Aspekten des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung

Ein weiterer Bereich, in dem Rationalisierungsschutzabkommen Regelungen angestrebt haben, sind die Aspekte des Gesundheits-

schutzes und der Unfallverhütung bei der Einführung neuer Technologien und insbesondere die ergonomischen Normen, die sich auf die Arbeit mit Computerterminals und Bildschirmgeräten beziehen. Über 40 Prozent der von der Universität Aston untersuchten Abkommen enthielten gegenseitig vereinbarte Normen über Gesundheitsschutz und Unfallverhütung, und ein weiteres Drittel sah die Verpflichtung vor, über Normen zu verhandeln. Ein Drittel der Abkommen bezog sich auf Ruhezeiten und Pausen für das Bedienungspersonal von Bildschirmgeräten, und ein Fünftel begrenzte die Kontrolle der Leistung von Arbeitnehmern.

Der Grossteil der Abkommen enthält detaillierte Normen und ins einzelne gehende Regelungen über die einzuführende Ausrüstung und Hardware, aber nur relativ wenige behandeln die potentiell wichtigeren Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsorganisation und der Systemplanung. Verhandlungsführer haben es in der Praxis schwieriger gefunden, die vergleichsweise weniger quantifizierbaren Aspekte der neuen Technologien in den Griff zu bekommen. Die Verhandlungen über Begrenzungen der Arbeitszeit mit Bildschirmgeräten und über Ruhepausen berühren jedoch die Aspekte des Wandels, die mit der Arbeitsorganisation zusammenhängen.

Bei der Beeinflussung der Gestaltung von Arbeitsabläufen sind jedoch die regelmässigen Bemühungen zur Verbesserung der Kenntnisse einzelner Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter über die Arbeit bezüglich der Beeinflussung geplanter Veränderungen vielleicht wichtiger gewesen als formale Abkommen. In dieser Hinsicht sowie bei der Aufstellung von Normen ist die Gesetzgebung mit Hilfe des Gesetzes über Gesundheitsschutz und Unfallverhütung im Arbeitsleben von 1975 dazu verwendet worden, die gewerkschaftlichen Rechte auszuweiten. Der TUC stellte in seinem Bericht von 1979 fest, dass dieses Gesetz den Gewerkschaften eine Gelegenheit liefert, vor der Einführung neuer Technologien sicherzustellen, dass Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsaspekte voll

berücksichtigt worden sind. Schon jetzt verpflichten einzelne Bestimmungen des Gesetzes Arbeitgeber, Konstrukteure, Hersteller und andere dazu, Forschungen durchzuführen und Informationen zu liefern, aber diese allgemeinen Pflichten müssen näher bestimmt werden. Dem TUC ist es gelungen, die Errichtung von beratenden Gesundheitsschutzausschüssen in der Industrie durchzusetzen, die sich mit den Problemen, die sich in einer Anzahl von Branchen als auch in bestimmten Gewerben ergeben, auseinanderzusetzen haben. Es ist ein Ziel des TUC, alle massgeblichen Gewerkschaften an der Arbeit dieser Ausschüsse teilnehmen zu lassen, insbesondere an den beratenden Industrieausschüssen, so dass technologische Entwicklungen in der Industrie von den Gewerkschaften überprüft werden können. Darüber hinaus wird die Anwendung der Bestimmungen über Unfallschutzbeauftragte und -ausschüsse den Gewerkschaften am Arbeitsplatz zusätzliche Mittel verschaffen, die möglichen Auswirkungen der Einführung neuer Technologien zu untersuchen. Unfallschutzbeauftragte haben ihren Arbeitgebern als auch der Behörde für Gesundheitsschutz- und Unfallverhütung gegenüber ausgedehnte Informationsrechte.

Nach Ansicht eines Gewerkschaftsbeauftragten für Unfallverhütung "muss jedoch jeder gewerkschaftliche Ansatz versuchen, auf nationaler Ebene Mindestnormen einzuführen und anschliessend die Beauftragten auf örtlicher Ebene dazu zu bringen, diese Normen durchzusetzen. Tarifverhandlungen sind das Mittel geworden, durch das Schwierigkeiten bei der Verwirklichung gelöst werden können. Sie sind jedoch kein angemessener Rahmen für die Aufstellung von Normen und werden es auch nie sein, und in vielen Fällen sind sie sogar im Hinblick auf deren Erzwingung machtlos" (27).

Diese Ansicht hat dazu geführt, auf die Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsbehörde einzuwirken, um nationale Normen für die Verwendung von Bildschirmgeräten aufzustellen. Es

sollte jedoch betont werden, dass die Regelungen bezüglich der Bildschirmgeräte in Rationalisierungsschutzabkommen sich zumindest auf das Diskussionsniveau von Lieferanten und Herstellern von Ausrüstung ausgewirkt und diese auf die Notwendigkeit ergonomischer Gestaltung der Ausrüstung aufmerksam gemacht haben.

Als umfassendere Schlussfolgerung sollte auch noch einmal betont werden, dass, wenn auch die meisten Rationalisierungsschutzabkommen in Grossbritannien aus einer im wesentlichen defensiven Grundhaltung abgeschlossen wurden, diese in relativ kurzer Zeit und angesichts einer sich rapide verschlechternden Beschäftigungslage und einer Krisensituation für die Industrie zustandegekommen sind.

ITALIEN

Die Entwicklung paritätisch ausgehandelter Regelungen über die Einführung neuer Technologien in Italien fand vor allem im Rahmen des bestehenden Tarifwesens und nicht so sehr durch Gesetzgebung oder den Abschluss neuer Abkommen statt. Darüber hinaus konzentrierten sich die Bemühungen der Gewerkschaften, über Tarifverhandlungen ihren Einfluss auszuweiten, auf allgemeine Fragen der Unternehmenspolitik. Daher haben die neuen Technologien hiervon nur einen Bestandteil gebildet. Ferner beschränken sich Verfahren zur Einführung der jeweils besten Lösung auf einige wenige Unternehmen, vor allem im Bereich der Spitzentechnologie, mit hochgradig ausgebildeten und motivierten Belegschaften.

Einschlägige Gesetzgebung

Obwohl Tarifverhandlungen das Hauptwerkzeug für gemeinsame Regelungen waren, wurden die durch Verhandlungen erzielten Rechte durch die Gesetzgebung konsolidiert und ausgeweitet. Das Statuto dei Diritti dei Lavoratori (Gesetz über die Rechte der Arbeitnehmer) von 1970 enthält zum Beispiel das allgemeine Recht der Gewerkschaften, sich zu organisieren, zu verhandeln und auf Unternehmensebene Arbeitskämpfe zu führen: Es erstreckt sich nicht auf Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit weniger als 16 Beschäftigten tätig sind, und nicht auf Angehörige des öffentlichen Dienstes. Artikel 9 dieses Gesetzes, der sich auf Arbeitshygiene und Unfallschutz bezieht, räumt Gewerkschaftsvertretern ein Inspektions- und Kontrollrecht der Arbeitsplätze und damit auch das Recht auf einschlägige Information über technologischen Wandel ein.

Auch das Gesetz über Gesundheitsschutz und Unfallverhütung von 1978 (Gesetz 833) enthält eine Anzahl von Rechten für Gewerkschaftsvertreter im Bereich der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Es verpflichtet

den Arbeitgeber, Informationen über den Produktionsprozess zu liefern, d. h. über den Betrieb, die Ausrüstung, die Maschinenausstattung und die verwendeten Werkstoffe. Dies bezieht sich natürlich auch auf neue Technologien. Die Gewerkschaften haben jedoch festgestellt, dass sich die Gesetzgebung über Gesundheitsschutz und Unfallverhütung vor allem auf Ausrüstung und Maschinen bezieht, sie aber wesentlich weniger geeignet ist, Fragen der Systemplanung und die Auswirkungen von Systemen auf die Arbeitsbedingungen in den Griff zu bekommen.

Die Behandlung neuer Technologien durch Tarifverträge

Neue Technologien sind durch die Ausweitung von Tarifverträgen behandelt worden, um die Offenlegung von Information und allgemeine Fragen der Unternehmenspolitik einzubeziehen. In einigen Fällen sind Klauseln, die sich ausdrücklich auf die neuen Technologien beziehen, in Tarifverträge aufgenommen worden. Die Bestrebungen, Tarifverträge auszuweiten, begannen ziemlich zögernd während der 60er Jahre. Eine frühe Entwicklung ist in dem nationalen Metallarbeiterabkommen von 1966 zu sehen, das sich auf die Metallarbeiter im öffentlichen und staatlich gelenkten Sektor erstreckte. Dieses Abkommen verpflichtete die Unternehmen, die Gewerkschaften "in den Fällen, in denen die Einführung technologischer Neuerungen fühlbare Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitszeit hätte", zu unterrichten. Betriebsvereinbarungen und Abkommen auf Unternehmensebene wurden hieran anschliessend abgeschlossen und enthielten ähnliche Bestimmungen.

Die Dynamik wurde gegen Ende der 70er Jahre wiederbelebt, wenn auch vor dem Hintergrund einer wirtschaftlichen Krisensituation, und eine Anzahl von Betriebsvereinbarungen, die sich auf Probleme der neuen Technologien bezogen, wurden im Zeitraum von 1977-1979 abgeschlossen und ergänzten die wesentlichen Branchenabkommen. In einem Abkommen von 1977 zwischen Fiat und dem Nationalen Metallarbeiterbund (FLM) wurden neben

Fragen der Beschäftigung und der Arbeitszeit auch Probleme der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung unter dem Gesichtspunkt des technologischen Wandels behandelt. Das Abkommen billigte die Automatisierung beschwerlicher Tätigkeiten beim Lackspritzen sowie dem Stanzen und Schneiden von Metall.

Ein Abkommen zwischen Olivetti und der FLM von 1977 bezog sich auf Probleme der Investitionen, Beschäftigung und der Umgestaltung manueller Arbeit im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel. Durch dieses Abkommen gelang es, das Prinzip der Information, Beratung und Verhandlung über technologischen Wandel durchzusetzen. Dieser Grundsatz wurde im Anschluss hieran durch die drei Jahre gültigen nationalen Abkommen von Juli 1979 auf die meisten Branchen ausgedehnt. Diese bestimmten, dass ein Arbeitgeber mit der zuständigen Gewerkschaft auf der geeigneten Ebene verhandeln muss, wenn er neue Technologien einzuführen plant.

Alle nachstehenden Abkommen enthielten Klauseln, die die Unternehmen verpflichteten, den Gewerkschaften Informationen über geplante Veränderungen im Betrieb sowie im Hinblick auf Ausrüstung und damit auf technologischen Wandel zur Verfügung zu stellen.

Angesichts der Verschärfung der Wirtschaftskrise seit 1979 haben die Gewerkschaften die Information bei den Verhandlungen in im wesentlichen defensiver Weise verwendet und vor allem versucht, die Vernichtung von Arbeitsplätzen zu verhindern. Es hat jedoch auch einige Beispiele positiverer Ansätze der Beteiligung der Gewerkschaften an der Systemplanung gegeben. Die Erfahrung bei Olivetti war insofern besonders interessant, als die Reformen der Struktur der Arbeitsorganisation während der 70er Jahre sowohl auf gewerkschaftlichem Druck zugunsten einer Verminderung der Monotonie gewisser Tätigkeiten als auch aus der Bemühung des Managements, im Hinblick auf die

TABELLE VOFFENLEGUNG VON INFORMATION IN ITALIENISCHEN TARIFVERTRÄGEN

<u>Branche</u>	<u>Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer</u>	<u>Zeitpunkt der Erneuerung</u>
Metallverarbeitung und Maschinenbau	1.500.000	16/7/79
Baugewerbe	1.000.000	22/7/79
Textil und Bekleidung	700.000	20/7/79
Chemie	550.000	24/7/79
Holz	290.000	8/7/79
Papier	120.000	21/7/79
Schuhe und Leder	150.000	21/7/79
Druck und Verlagswesen	150.000	19/7/79
Landwirtschaft	1.500.000	10/5/79
Banken	200.000	18/12/79

Umstellung von mechanischen auf elektronische Erzeugnisse, ein flexibleres Produktionssystem zu verwirklichen, herrührten. Dies führte zu dem Ergebnis, dass integrierte Montageeinheiten eingeführt wurden, um die Fließbandmontage zu ersetzen, wobei die jeweilige Arbeitsgruppe für ein spezifisches Erzeugnis oder die Montage einer Einheit verantwortlich war. Dies führte zu einer Aufwertung von Fachkenntnissen und zu einer Verbesserung der Arbeitszufriedenheit. Diese Form der Arbeitsorganisation wurde durch den Modulcharakter des Produktionsprozesses von elektronischen Erzeugnissen wesentlich erleichtert.

Eine Anzahl weiterer positiver Ergebnisse entsprangen Verhandlungen auf Unternehmensebene. 1979 kam es zum Abschluss eines Abkommens über die Einführung computergesteuerter Systeme

zwischen dem Betriebsrat (FLM) und der Unternehmensleitung von Italimpianti, einem in Genua ansässigen Unternehmen des Anlagenbaus. Anfang 1981 wurde ein Abkommen mit Alfa Romeo abgeschlossen, das von den Gewerkschaften als positiv angesehen wurde. Dies bildete einen wichtigen Fortschritt bei der Ersetzung traditioneller Arbeitsmethoden am Fließband. Die neuen Arbeitsmethoden zielten auch darauf ab, im Anschluss an ein mit Nissan abgeschlossenes Abkommen voll die technischen Möglichkeiten des Unternehmens auszunutzen.

Wie in den meisten anderen Ländern konzentrierten sich im Zeitungs- und Zeitschriftenverlagswesen die Verhandlungen ganz besonders auf neue Technologien. Hier ist es der Gewerkschaft gelungen, die Zusage der Verleger zu erhalten, das gegenwärtige Beschäftigungsniveau aufrechtzuerhalten und die Fachkenntnisse der Arbeitnehmer durch Schulungskurse über die Verwendung der neuen Technologien zu verbessern. Insbesondere gelang es durch ein Abkommen der Gewerkschaft mit der Gruppe Rizzoli-Corriere della Sera, Italiens grösstem Zeitungs- und Zeitschriftenverlag, eine zeitlich begrenzte Verschiebung der Einführung neuer elektronischer Lichtsatzsysteme, die direkt von den Journalisten bedient werden sollten, sowie die Umschulung von Linotypensetzern zu Bedienungspersonal der neuen elektronischen Lichtsatzausrüstung zu vereinbaren. Ein Abkommen, das 1982 abgeschlossen wurde und 1983 in Kraft treten soll, sieht eine direkte Eingabe durch die Journalisten vor, aber bestimmt, dass freigesetzte Drucker durch die Verminderung von Überstunden, zusätzliche Ruhetage und, als letztes Mittel, vorzeitigem Eintritt in die Rente geschützt werden sollten. Das Abkommen sieht auch Erhöhungen der Grundlöhne der Drucker vor.

DIE SKANDINAVISCHEN LÄNDER

Norwegen und Schweden gehören zu den europäischen Ländern, in denen die Rechte der Gewerkschaften, über technologischen Wandel zu verhandeln, am ausgedehntesten sind. Dies ist zum Teil durch den Abschluss von Tarifverträgen sowie andererseits durch eine Gesetzgebung, die den Gewerkschaften gewisse Rechte überträgt, erreicht worden. Aber darüber hinaus haben die Gewerkschaften wesentliche Anstrengungen für flankierende Ausbildungsprogramme für ihre Mitglieder unternommen, um den Gewerkschaftsvertretern und -mitgliedern auf Betriebsebene zu helfen, diese Rechte zu nutzen und darauf aufzubauen. Die Erfahrungen der letzten zehn Jahre sind nicht problemlos gewesen, aber sie verdienen dennoch in den übrigen europäischen Ländern grosse Aufmerksamkeit. Wie in anderen Teilen Europas sind auch hier die Verhandlungsrechte durch gesetzliche Regelungen von Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsnormen bezüglich der Einführung und Anwendung neuer Technologien verstärkt worden.

NORWEGEN

Eines der ersten Beispiele für Verhandlungen über computergestützte Technologien stammt mit dem 1975 zwischen dem nationalen Arbeitgeberverband, der NAF, und LO über die Einführung computergesteuerter Systeme abgeschlossenen Abkommen aus Norwegen. Zu Regelungen kam es auch aufgrund des Gesetzes zum Schutze der Arbeitnehmer und über die Arbeitsumgebung von 1977.

Allgemeines Abkommen über die Einführung computergesteuerter Systeme

Die norwegischen Gewerkschaften entwickelten zusammen mit dem norwegischen Computerzentrum von 1970 eine Reihe von Forschungsvorhaben. Diese untersuchten die Auswirkungen der Einführung der Informatik und versuchten, verschiedene gewerk-

schaftliche Strategien zu bewerten. Als Ergebnis dieser Arbeiten erhob die norwegische Gewerkschaftszentrale LO während ihrer Verhandlungen mit dem norwegischen Arbeitgeberverband NAF im Jahre 1974 die Forderung nach einer nationalen Vereinbarung über die Einführung von computergesteuerten Systemen. Das Ergebnis war ein 1975 ursprünglich für drei Jahre abgeschlossenes Abkommen, das jedoch mit einigen Veränderungen 1978 und 1981 erneuert wurde.

Das Abkommen erstreckt sich auf die Einführung computergesteuerter Systeme für die Planung und Ausführung von Arbeiten sowie auf die Speicherung und Verarbeitung persönlicher Daten. Es stellt den Grundsatz auf, dass bei der Konstruktion, der Einführung und der Verwendung von computergesteuerten Systemen die sozialen Aspekte als ebenso wichtig angesehen werden sollten wie die technischen und wirtschaftlichen. Das Abkommen geht dann dazu über, die bei der Einführung von Computersystemen einzuhaltenden Verfahren festzulegen, vor allem im Hinblick auf die örtlichen Gewerkschaftsorganisationen. Es sieht vor, dass das Management den Gewerkschaften so früh wie möglich Informationen über die geplanten Veränderungen zur Verfügung stellen müsse, d. h. bevor Entscheidungen getroffen werden, und dass sowohl die Unternehmensleitung als auch die Gewerkschaften die Belegschaft unterrichten und sie soweit wie möglich in die Planung der Veränderungen einbeziehen sollten. Der Belegschaft wird das Recht eingeräumt, besondere Beauftragte zu wählen, die sich mit Fragen der Technologie befassen und umfassende Fachkenntnisse über Computer erwerben sollen. Diese werden "Datenvertrauensleute" genannt. Die Gewerkschaften erhielten auch das Recht, örtliche Vereinbarungen auszuhandeln und an Projektgruppen teilzunehmen, wenn Systeme geplant werden.

Das Abkommen sieht auch strenge Kontrollen bei der Erhebung und der Speicherung persönlicher Daten vor. Es bestimmt, dass alle erhobenen persönlichen Daten deutlich gekennzeichnet werden und dass die Gründe für ihre Erhebung angegeben werden

müssen. Die Richtlinien für die Erhebung und Verwendung dieser Daten sollten nach Möglichkeit auf örtlicher Ebene ausgehandelt werden, obwohl die örtlichen Vertragsparteien auf ein nationales Gremium zurückgreifen können, wenn es nicht zu einer Einigung kommt.

Als das Abkommen 1981 für eine dritte Geltungsdauer erneuert wurde, wurden einige Veränderungen vorgenommen. Der Bezugsrahmen wurde ausgedehnt, um die Einführung neuer Technologien ganz allgemein einzuschliessen. Es gab auch Veränderungen bei der Terminologie, um die Verhandlungen auf örtlicher Ebene als Mittel der Konfliktschlichtung herauszustellen. Den Gewerkschaften wurde auch das Recht eingeräumt, auf örtlicher Ebene betriebsfremde Sachverständige, für die das Unternehmen aufzukommen hat, hinzuzuziehen, um sich von diesen beraten zu lassen.

Seit Abschluss dieses Abkommens im Jahre 1975 sind in weiten Bereichen der Industrie und des Dienstleistungssektors zwischen Arbeitgebern und den massgeblichen Gewerkschaften stärker ins Detail gehende örtliche Vereinbarungen abgeschlossen worden. Ein besonders interessantes Beispiel ist hierbei dasjenige, das mit Televerket - der staatlichen Fernmeldeverwaltung - in Bergen abgeschlossen wurde. Im Anschluss an Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsprobleme mit Bildschirmgeräten wurde eine Höchstgrenze von zwei Stunden Arbeit pro Tag mit Datensichtgeräten festgesetzt. Im Bankwesen wurde dem Kooperationsabkommen zwischen dem Arbeitgeberverband der Banken und dem norwegischen Bankangestelltenbund ein Abschnitt über computergesteuerte Systeme hinzugefügt. Dieses enthält stärker ins einzelne gehende Bestimmungen über die Verpflichtung der Arbeitgeber, Informationen zur Verfügung zu stellen, über die Beratungsverfahren und die Rechte von Arbeitnehmervertretern, an der Planung teilzunehmen, bevor das System eingeführt wird. Zu diesem Zeitpunkt muss die Unternehmensleitung einen schriftlichen Bericht vorlegen, der die Auswirkungen der

vorgeschlagenen neuen Technologien zu folgenden Punkten skizziert:

a) die Organisation der Bank:

- Aufgaben, die aufgelassen werden,
- neue Aufgaben,
- andere organisatorische Veränderungen,

b) Arbeitnehmer der Bank, die direkt betroffen werden:

- Arbeitsplätze, die aufgelassen werden,
- Arbeitsplätze, deren Aufgabenbereich ausgeweitet wird,
- Veränderungen der Befehlsstruktur,
- detaillierte Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen (vgl. Gesetz über Arbeitsumgebung),
- Ausbildung,
- Tätigkeiten, die aufgelassen werden/Versetzungen auf andere Arbeitsplätze und Möglichkeiten für Schulung in diesem Zusammenhang, wobei älteren Arbeitnehmern besondere Beachtung eingeräumt wird,
- die Kosteneinsparung der Bank,
- ein Zeitplan, aus dem hervorgeht, wann das bestehende System durch ein neues ersetzt wird, sowie hiermit verbundene Schulung und Information.

Im Anschluss an die Einführung eines computergesteuerten Systems wurde auch ein Verfahren geschaffen, um die Anwendung des Abkommens sowie jegliche nicht vorhergesehene Auswirkungen der Technologie zu überwachen.

Während des Zeitraums, in dem solche Rationalisierungsschutzabkommen in Norwegen in Kraft waren, ist den Gewerkschaften klar geworden, wie wichtig es ist, enge Beziehungen zwischen den gewählten Vertretern und den Gewerkschaftsmitgliedern herzustellen und für die Masse der Mitglieder ein umfassendes Ausbildungsprogramm über die neuen Technologien zu entwickeln.

Die Zusammenarbeit zwischen dem norwegischen Computerzentrum und der Eisen- und Metallarbeitergewerkschaft zu Anfang der 70er Jahre führte zu der Veröffentlichung zweier Handbücher für Gewerkschaftsmitglieder über Datenverarbeitung, Planung und Kontrolle. Diese Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und den Gewerkschaften wurde anschliessend in anderen Bereichen wiederholt. Eine der wichtigsten Schlussfolgerungen dieser Erfahrung lag in der Notwendigkeit, auf örtlicher Ebene Gewerkschaftsmitglieder dazu zu ermuntern, ihre eigenen Ziele im Hinblick auf den technologischen Wandel gründlich zu analysieren.

Regelungen durch das norwegische Gesetz über die Arbeitsumgebung

In verschiedenen Klauseln bezieht sich das allgemeine Abkommen auf das norwegische Gesetz über den Schutz der Arbeitnehmer und die Arbeitsumgebung, das 1970 erlassen wurde. Dieses Gesetz räumt örtlichen Ausschüssen, die für die Arbeitsumgebung verantwortlich sind, sowie Gesundheitsschutz- oder Unfallverhütungsbeauftragten Informations- und Beratungsrechte über die Einführung neuer Technologien ein. Das Gesetz erstreckt sich ausdrücklich auf Systemplanung und stellt fest, dass "die Arbeitnehmer und ihre gewählten Gewerkschaftsvertreter über die Systeme für Planung und Ausführung der Arbeit sowie über geplante Veränderungen an diesen Systemen informiert werden müssen..." (Abschnitt 12:83).

Das Gesetz ermächtigt auch eine unabhängige Behörde, die Gewerbeaufsicht, Regelungen mit Gesetzeskraft zu erlassen, um sicherzustellen, "dass die Arbeitsumgebung voll befriedigt im Hinblick auf die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen der Arbeitnehmer, und dass Technologie und Arbeitsorganisation so geplant werden, dass Arbeitnehmer nicht unerwünschten körperlichen und geistigen Belastungen ausgesetzt werden".

Die Gewerbeaufsicht veröffentlichte eine Anzahl von Regelungen bezüglich der Einführung und Verwendung von Bildschirmgeräten, obwohl deren Inkrafttreten durch den Regierungswechsel in Norwegen im Herbst 1980 verzögert wurde. Diese erstreckten sich auf die Offenlegung von Information, die Schulung des Bedienungspersonals von Bildschirmgeräten, Arbeitsüberwachung, ergonomische Normen für die Ausrüstung, Arbeitspausen und Untersuchungen des Sehvermögens. Es ist vielleicht bezeichnend, dass sich diese Regelungen stärker als dies in anderen Ländern der Fall ist, in denen Normen aufgestellt wurden, auf die Systemplanung und nicht so sehr auf die Beschreibung von Ausrüstung beziehen. Die Schulungsprogramme müssen zum Beispiel einen bestimmten Inhalt aufweisen, einschliesslich der Bedeutung von Tätigkeiten an Bildschirmgeräten für das Unternehmen insgesamt, der technischen Auslegung der Ausrüstung, der Mittel, die Ausrüstung maximal zu nutzen, alternativer Arbeitsabläufe im Falle von Pannen und der Notwendigkeit, angemessene Pausen einzulegen und die Arbeit abwechslungsreich zu gestalten. Die Regelungen bestimmen auch, dass, wenn regelmässig an Bildschirmgeräten gearbeitet wird, das Bedienungspersonal höchstens 50 Prozent seiner Arbeitszeit an dem Terminal verbringen darf.

SCHWEDEN

Das Tarifwesen in Schweden gründet auf einer Reihe von Gesetzen, die einen Rahmen für nationale Tarifverträge liefern, die zwischen den zentralen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften abgeschlossen wurden. In der Privatindustrie werden landesweite Abkommen, die sich auf 1.3 Mio Arbeitnehmer erstrecken, von dem Arbeitgeberverband SAF sowie der Gewerkschaftszentrale für Arbeiter, LO, und dem Bund PTK, der die Angestelltengewerkschaften im Privatsektor vertritt, abgeschlossen. Landesweite Abkommen bestehen auch für Bedienstete der Gemeinden und des Gesundheitswesens (0.8 Mio), der Zentralregierung (0.5 Mio) sowie der Genossenschaften, Banken und Versicherungen.

Diese landesweiten Abkommen bestimmen die Grundsätze, die dann durch örtliche Abkommen verwirklicht werden. Im Falle eines Fehlschlags für ein Abkommen auf örtlicher Ebene besteht normalerweise der Rückgriff auf Verhandlungen auf Landesebene.

Rahmen für die Verhandlungen über technologischen Wandel war im wesentlichen das Mitbestimmungsgesetz von 1977 und die darauffolgenden landesweiten Tarifverträge sowie das Gesetz über die Arbeitsumgebung von 1978 und damit verbundene Abkommen. Nur in der Druckindustrie ist ein besonderes Rationalisierungsschutzabkommen auf Landesebene abgeschlossen worden.

Das Mitbestimmungsgesetz und damit verbundene Abkommen

Das Gesetz über die Mitbestimmung bei der Arbeit (MBL) von 1977 ist die umfassendste Gesetzgebung der skandinavischen Länder, die die Absicht verfolgt, den Rahmen von Tarifverhandlungen auf allgemeine Fragen der Unternehmenspolitik auszudehnen. Das Gesetz erstreckt sich auf alle wesentlichen Fragen der Unternehmenspolitik, einschliesslich des organisatorischen und technologischen Wandels und verpflichtet den Arbeitgeber, vor der Fassung endgültiger Beschlüsse und vor der Einführung jeglicher Veränderungen mit der Gewerkschaft in Diskussionen und Verhandlungen einzutreten. Die Arbeitgeber können jedoch vorbereitende Untersuchungen ohne Konsultationen führen. Dies hat für die Gewerkschaften, die darauf drängten, dass Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und der örtlichen Gewerkschaftsorganisation stattfinden sollten, sobald ein Plan für ein System entworfen wird, gewisse Probleme mit sich gebracht.

Unter dieser Gesetzgebung ist der Arbeitgeber verpflichtet, von sich aus der Gewerkschaft Informationen über die Entwicklung der Produktion, die finanzielle Lage des Unternehmens sowie über die Beschäftigungspolitik zu liefern. Um die notwendigen Informationen zu diesen Bereichen zu erhalten,

verfügt die Gewerkschaft über das Recht, die Bücher des Unternehmens zu prüfen, und hat Zugang zu weiteren Unterlagen, die sich auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens beziehen. Diese Informationen müssen leicht zugänglich sein und in verständlicher Form geliefert werden.

Das Gesetz sieht den Abschluss von Abkommen (MBA) zwischen zentralen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaftsorganisationen darüber vor, wie die Mitbestimmung in der Praxis verwirklicht wird. Ein Mitbestimmungsabkommen, das sich auf Bedienstete der Zentralverwaltung bezog, trat im Juli 1978 in Kraft, und ein weiteres, das sich auf den Bankensektor erstreckte, im Januar 1979. Abkommen, die sich auf andere Bereiche des öffentlichen Sektors, genossenschaftliche Unternehmen sowie auf Versicherungen bezogen, wurden zwischen 1979 und 1981 abgeschlossen, und im April 1982 kam es zu einem Abkommen für die 1.3 Mio Beschäftigten des Privatsektors der Industrie, das zwischen der SAF einerseits und LO und PTK andererseits abgeschlossen wurde. Diese Abkommen erweitern nicht in fühlbarer Weise die Rechte der Gewerkschaften über diejenigen, die in dem Gesetz niedergelegt sind, hinaus, mit Ausnahme des Rechts der Gewerkschaft, Berater für Arbeitnehmer hinzuzuziehen.

Das Abkommen des Privatsektors erstreckt sich zum Beispiel auf Fragen der Arbeitsorganisation, technologische Entwicklungen und die finanzielle Lage des Unternehmens. Es sichert jedem Arbeitnehmer (und nicht nur gewerkschaftlichen Funktionsträgern) fünf Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr für gewerkschaftliche Betätigung zu, es ermöglicht, dass innerbetriebliche Forschungen über das Arbeitsleben vorgenommen werden und räumt den Gewerkschaften die Möglichkeit ein, Berater für die Arbeitnehmer einzustellen, für die die Kosten von den Unternehmen übernommen werden. Das Abkommen enthält ferner allgemeine Grundsätze über Arbeitsinhalt, Ausbildung und Schulung sowie die Offenlegung von Information.

Wie bereits erwähnt wurde, liefern alle diese landesweiten Abkommen einen grundsätzlichen Rahmen, innerhalb dessen zwi-

schen den örtlichen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen örtliche Unternehmens- oder Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden sollten.

Schweden hat wahrscheinlich mehr als jedes andere Land Westeuropas eine Gesetzgebung entwickelt, die, von einem gewerkschaftlichen Standpunkt aus gesehen, zufriedenstellende Rechte bezüglich von Information, Verhandlungen und Abkommen über die Einführung neuer Technologien sichert. Es sind von den Gewerkschaften Probleme berichtet worden, von Konzernen und Unternehmensgruppen Zugang zur Information zu erhalten, und darüber hinaus ist es zur Äusserung von Unzufriedenheit über den Zeitpunkt der Offenlegung der Information gekommen. Von diesem Aspekt abgesehen liegt jedoch die Hauptfrage für die Zukunft in der Fähigkeit der Gewerkschaften, die erzielten Rechte wirksam zu nutzen.

Hinzuziehung von betriebsfremden Sachverständigen

Als ein Schlüsselfaktor in dieser Hinsicht hat sich die Fähigkeit herausgestellt, auf örtlicher Ebene wirksame Gewerkschaftsarbeit zu leisten. Wie bereits gezeigt, enthielt eine Anzahl von Mitbestimmungsabkommen Bestimmungen über die Hinzuziehung von Arbeitnehmerberatern. In einigen Fällen sind beispielsweise von den Gewerkschaften, die Zugang zu Systemberatern hatten, deren Honorare von den Arbeitgebern übernommen wurden, Projekte entwickelt worden. Im allgemeinen sind die mit diesen gesammelten Erfahrungen positiv gewesen. Den Gewerkschaften ist auch die Wichtigkeit eines von den Arbeitgebern unabhängigen Zugangs zu Forschung und Entwicklung klargeworden, und dies hat sie veranlasst, ihren Einfluss auf die Zuteilung der nationalen Finanzmittel für angewandte Forschung und Entwicklung auszudehnen.

Eine Zusammenarbeit hat sich auch zwischen Forschern der Universitäten und den Gewerkschaften entwickelt, wie zum Beispiel bei dem DEMOS-Projekt (Demokratische Planung und Lenkung in

der Industrie). Dies ist ein praxisbezogenes Projekt, das darauf abzielt, den örtlichen Gewerkschaftsorganisationen bei der Formulierung ihrer Forderungen im Hinblick auf die Einführung von computergesteuerten Systemen Unterstützung zu gewähren und damit ihre Kontrolle über den Prozess sowie das Aufzeigen möglicher Alternativen zu erleichtern.

Zu einer Zusammenarbeit ist es in vier Fällen gekommen: bei einer Zeitung, die auf Lichtsatz umstellte; einem Kaufhaus, das elektronische Registrierkassen einführte; einem Stahlwerk, das ein computergesteuertes Planungs- und Kontrollsystem einführte; sowie einer Werkstatt für Schwerlastkraftfahrzeuge, in der ein computergesteuertes System der Produktionsplanung eingeführt wurde.

Regelungen bezüglich der Arbeitsumgebung

Ein zweiter Bereich der Gesetzgebung, der in Schweden die Einführung neuer Technologien regelte, war der der Arbeitsumgebung. Ein 1976 zwischen der SAF einerseits und LO und PTK andererseits abgeschlossenes Abkommen über die Arbeitsumgebung, das sich auf den Privatsektor erstreckte, übertrug örtlichen Arbeitsumgebungsausschüssen, die mehrheitlich aus Arbeitnehmervertretern bestanden, die Zuständigkeit für die Kontrolle von Gesundheitsbeauftragten und Unfallschutztechnikern. Das Gesetz über die Arbeitsumgebung von 1978 dehnte die Zuständigkeiten örtlicher Ausschüsse und von Unfallschutzbeauftragten aus. Es verlieh ihnen die Befugnis, gefährliche Situationen bei der Arbeit zu unterbinden und räumte ihnen auch das Recht ein, mit jeglichen Veränderungen, die die Arbeitsumgebung beeinträchtigen könnten, befasst zu werden, und verpflichtet sie, hierzu schon im Planungsstadium eine Stellungnahme abzugeben. Die Gesetzgebung ermächtigte auch die nationale Gewerbeaufsicht, Regelungen über Mindestnormen zu erlassen. Die Regelung bezüglich der Arbeit mit Bildschirmgeräten, die 1981 in Kraft trat, wird auf der nächsten Seite wiedergegeben.

Es sollte betont werden, dass die Gewerkschaften die Anwendung des Gesetzes kritisiert haben. Die schwedische Metallarbeitergewerkschaft hat die Langsamkeit dieser Behörde bei dem Erlass von Regelungen sowie die Wirkungslosigkeit von Strafen gegen Unternehmer, die gegen diese Regelungen verstossen, bemängelt.

Rationalisierungsschutzabkommen in der Druckindustrie

Im allgemeinen haben sich daher Gesetzgebung und Abkommen in Schweden nicht spezifisch auf das Problem neuer Technologien konzentriert, sondern haben dieses eher parallel zu anderen Aspekten der Unternehmenspolitik behandelt. Es gibt nur ein einziges landesweites Abkommen, das sich ausschliesslich auf die Einführung neuer Technologien bezieht, und dieses gilt für die Druckindustrie und das graphische Gewerbe. Dieses Abkommen, das sich auf den Zeitungsdruck erstreckt, wurde im Mai 1980 abgeschlossen und ist für den Zeitraum bis April 1986 gültig. Das Abkommen sieht eine Garantie dafür vor, dass die Einführung neuer Technologien nicht zu Entlassungen führt. Journalisten, Druckarbeiter und Büroangestellte werden stattdessen während der Arbeitszeit umgeschult. Es soll von den Arbeitgebern ein besonderer Ausbildungs- und Schulungsfonds eingerichtet werden, und Umschulungspläne sollen von einem paritätischen Rat für diese Branche ausgearbeitet werden. Das Abkommen sieht vor, dass die drei Kategorien von Beschäftigten ihre Arbeit wie bisher ausführen, aber es besteht die Möglichkeit, nach örtlichen Verhandlungen Tätigkeiten von einer Beschäftigtenkategorie und damit Gewerkschaft auf eine andere zu übertragen. Örtliche Vereinbarungen müssen von den nationalen Gewerkschaftsorganisationen gebilligt werden.

SCHWEDISCHE REGELUNGEN ÜBER DIE ARBEIT MIT BILDSCHIRMGERÄTEN

Das schwedische nationale Gewerbeaufsichtsamt hat die Richtlinie Nr. 136 über das "Lesen von Bildschirmgeräten" erlassen, die für den Betrieb folgende Regeln vorsieht:

1. Die umgebende Beleuchtung muss angemessen sein. Besondere Aufmerksamkeit muss den Lichtbedingungen an Arbeitsplätzen eingeräumt werden, an denen das Lesen von Bildschirmen regelmäßig stattfindet. Im allgemeinen ist die erforderliche Lichtintensität geringer als bei normaler Büroarbeit. Bei Arbeitsplätzen, an denen es ständig zu Tätigkeit vor Bildschirmen kommt, erscheint eine Beleuchtungsintensität zwischen 200 und 300 Lux angemessen.

Anmerkung: Ein niedrigeres Beleuchtungsniveau kann bei bestimmten Arbeitsumgebungen besonderer Art (wie z.B. Überwachung und Steuerung von Verkehr) angemessen sein.

2. Wenn die Beleuchtung der Umgebung gemäss Punkt 1. reduziert ist, muss für Arbeitsbereiche in der Nähe des Bildschirms zusätzliche Beleuchtung vorgesehen werden. Diese zusätzliche Beleuchtung muss regelbar und mit Vorkehrungen gegen Blendung ausgestattet sein.
3. Zu starke Differenzen der Beleuchtungsintensität im Blickfeld erzeugen sogenannte Kontrastblendung. Der Arbeitsplatz sollte daher so gestaltet sein, dass der Hintergrund des Bildschirms von angemessener Helligkeit ist und dass sich das Blickfeld des Arbeitnehmers nicht auf ein Fenster oder andere Lichtquellen erstreckt. Helle Lichtreflexe auf dem Bildschirm sind zu vermeiden.
4. Der Betrachtungsabstand zu dem Bildschirm und der Neigungswinkel des Bildschirms sollten individuell verstellbar sein und andere ergonomische Erfordernisse berücksichtigen. Für den Fall, dass Arbeitnehmer Brillen tragen, ist es wichtig, dass die optische Korrektur dem Beobachtungsabstand gut angepasst ist und umgekehrt.

Anmerkung: Normale Brillen für den Privatgebrauch sind oft für den Beobachtungsstand bei der Arbeit an Bildschirmgeräten nicht geeignet. Herkömmliche Zweistärkengläser sind

in vielen Fällen ungeeignet, da sie oft eine anstrengende Arbeitsposition erfordern, wenn sie für das Lesen von Bildschirmen verwendet werden.

5. Wenn ein Arbeitnehmer einen Sehfehler hat und unter Schwierigkeiten in Verbindung mit der Arbeit vor Bildschirmen leidet, wenn er Brillengläser, die für normale Zwecke vorgesehen sind, verwendet, muss der Bildschirm so verschoben werden, dass die Sehbeschwerden vermieden werden. Wenn dies nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Spezialbrille zur Verfügung stellen, die für die Arbeit an Bildschirmen geprüft ist.
6. Wenn es zu Ermüdung der Augen oder Sehbeschwerden kommt, muss die Arbeit so organisiert werden, dass der Arbeitnehmer periodische Ruhepausen einlegen oder Arbeit, die normalere Sehanforderungen beinhaltet, verrichten kann.

DÄNEMARK

Im Anschluss auf den Druck, der während der letzten Jahre von einzelnen Gewerkschaften auf die Arbeitgeber ausgeübt wurde, kam es in Dänemark 1981 zu dem Abschluss eines nationalen Rahmenabkommens über die Einführung neuer Technologien. Die Unterzeichner waren die dänische LO und der dänische Arbeitgeberverband (DA). Dieses Abkommen, das sich auf das Vorbild des norwegischen stützte, erstreckt sich auf den grössten Teil der Privatwirtschaft.

Das Abkommen vervollständigt das "Kooperationsabkommen" zwischen DA und LO von 1970 über Beratungen zur Unternehmenspolitik. Es liefert allgemeine Richtlinien, die durch Verhandlungen auf Unternehmensebene ergänzt werden. Veränderungen bei der Produktionstechnik müssen in "Kooperationsausschüssen" diskutiert werden, die bereits in den meisten Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten bestehen, und wenn sich dies als zweckmässig erweist, müssen besondere Technologieunterausschüsse errichtet werden. Die Unternehmensleitung muss den Ausschuss informieren, bevor Veränderungen eintreten, und Informationen in verständlicher Form liefern, um den Ausschuss in die Lage zu versetzen, die technischen, finanziellen und sozialen Auswirkungen der Veränderungen, ihre Bedeutung für die Personalpolitik und für die Arbeitsumgebung zu diskutieren.

Die Grundsätze für die Ausbildung und Umschulung von Arbeitnehmern, die von den Veränderungen betroffen werden, sollten durch den Ausschuss paritätisch festgelegt werden, und dies gilt auch für die Richtlinien bezüglich der Erhebung, Speicherung und Verwendung von persönlichen Daten. Der Ausschuss ist verpflichtet, alle Beschäftigten über seine Arbeiten zu informieren. Beide Seiten haben das Recht, Sachverständige von innerhalb des Unternehmens hinzuzuziehen, sowie, falls hierüber Einstimmigkeit besteht, von ausserhalb des Unternehmens.

Die Unternehmensleitung sollte sich bemühen, freigesetzte Arbeitnehmer im Unternehmen unterzubringen. Entlassenen Ar-

beitnehmern sollte während ihrer Kündigungsfrist bis zu zwei Wochen Urlaub für Umschulung eingeräumt werden. Für Arbeitnehmer mit mehr als zwei Jahren Betriebszugehörigkeit muss das Unternehmen während der Umschulungszeit den Lohn fortzahlen sowie die Kursgebühren übernehmen.

Im Falle von Streitigkeiten über die Auslegung des Abkommens besteht die Möglichkeit der Schlichtung auf nationaler Ebene, und Strafen können für Zuwiderhandlungen gegen das Abkommen verhängt werden. Eine Kritik der Gewerkschaften zu dem Abkommen lag darin, dass eine Seite die Hinzuziehung von unternehmensfremden Sachverständigen verhindern kann. Dies hat die Möglichkeiten der Gewerkschaften, auf Arbeitnehmerberater zurückzugreifen, eingeschränkt.

Bei den Banken wurden 1981 Abkommen abgeschlossen, die die Kooperationsabkommen ergänzen, und ein Rationalisierungsschutzabkommen ist mit den Sparkassen vereinbart worden. Die Bestimmungen dieser Abkommen gehen über das nationale Rahmenabkommen hinaus. Zuzüglich zu Verfahrensbestimmungen bezüglich der Kooperationsausschüsse haben von technologischem Wandel betroffene Arbeitnehmer das Recht auf einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Sparkasse, auf Umschulung oder bezahlten Bildungsurlaub.

In der Druckindustrie kam es im Frühjahr und Sommer 1981 zu einem elfwöchigen Streik über Löhne, Beschäftigungssicherheit sowie eine gewerkschaftliche Forderung nach einem Vetorecht in bezug auf technologischen Wandel. Nach einer Intervention der LO wurde ein Lohntarifvertrag abgeschlossen, aber es kam innerhalb des nationalen Rahmenabkommens zu keinem befriedigenden Abkommen über technologischen Wandel.

Rationalisierungsschutzabkommen sind ebenfalls für Brauereien und Flughäfen abgeschlossen worden.

Die dänischen Gewerkschaften haben Ausbildungs- und Schulungsprogramme zur Unterstützung ihrer Tarifpolitik entwickelt. Zu diesen Vorhaben gehört das "DUE"-Projekt, das vom Forschungsrat der dänischen Gewerkschaften erstellt worden ist. Dieses Projekt beruht auf einer Zusammenarbeit zwischen Forschern der Universitäten und den Gewerkschaften. Das Projekt ist praxisbezogen und konzentriert sich darauf, örtliche Arbeitsgruppen bei der Analyse von computergesteuerten Systemen und bei Vorschlägen für Veränderungen zu unterstützen. Es dient auch dazu, Arbeitsgruppen dabei zu helfen, eine Reihe von Richtlinien für Verhandlungen über technologischen Wandel zu entwickeln.

Es sollte ferner betont werden, dass das dänische Gesetz über die Arbeitsumgebung eine Bestimmung enthält, die den Unfallschutzbeauftragten das Recht verleiht, im Planungsstadium zu vorgesehenen Veränderungen hinzugezogen zu werden, falls diese die Arbeitsumgebung berühren.

REGELUNGEN ÜBER NEUE TECHNOLOGIEN IN ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

In Österreich bestehen Abkommen auf Branchen- und Unternehmensebene. Es sind ins einzelne gehende Vorschläge über die Ausweitung der Mitbestimmung, über den Schutz von Arbeitnehmern gegen Rationalisierung und über Abkommen in bezug auf den Schutz gegen Entlassungen gemacht worden. Abkommen sollten Bestimmungen für Verhandlungen auf örtlicher Ebene enthalten, um die sozialen Aspekte der Veränderungen voll berücksichtigen zu können.

Einige der Garantien, die in diesem Abkommen angestrebt wurden, bezogen sich auf das Recht aufgrund technologischen oder organisatorischen Wandels freigesetzter Arbeiter auf eine gleichwertige Tätigkeit innerhalb des Unternehmens, das Recht auf Umschulung, für die Zeit vorzusehen ist und deren Kosten vom Arbeitgeber getragen werden müssen sowie auf einen allgemeinen Kündigungsschutz in Zusammenhang mit technologischem Wandel. Bis jetzt ist es nach Ansicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) dank dieser Massnahmen weitgehend gelungen, die negativen Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Beschäftigung zu vermeiden.

In Frankreich haben die Gewerkschaften auf nationaler Ebene Richtlinien für die Einführung neuer Technologien vorgeschlagen, aber im allgemeinen haben sich die Arbeitgeber geweigert, über dieses Problem zu verhandeln, und es wird normalerweise von Tarifverträgen nicht berührt.

Die CFDT veröffentlichte 1980 "Neun Vorschläge" für die Einführung der Informatik. Diese umfassten Richtlinien für die Diskussion und Beratung dieses Themas in Betriebsräten und erstreckten sich auf Informationen über Investitionen, Informationen über die Auswirkungen, frühzeitige Beratung, Pilotprojekte, Hinzuziehung von Sachverständigen, Zeit für die Beurteilung sowie Kontrolle der aufgestellten Systeme.

Die CGT-FO vertrat den Standpunkt, dass es die rasche Zunahme der Arbeitsplätze, bei denen es zu Problemen mit der Informatik kommt, noch schwieriger gemacht hat, sich einen allgemeinen Überblick über die Veränderungen, die die Wirtschaft durchmacht, zu verschaffen. Aus diesem Grunde hat sie vorgeschlagen, ein einziges Gremium zu schaffen, in dem die Sozialpartner sämtliche mit Computertechnik und Automatisierung in der Industrie zusammenhängende Fragen behandeln sollten. Sie hat die Besorgnis geäußert, dass der Computerisierung der Gesellschaft eine sich verschlechternde Beschäftigungslage folgen wird, vor allem, wenn die Industriepolitik unabhängig von der Beschäftigungspolitik verfolgt wird. Die Regierung muss daher der Beschäftigung höheren Vorrang einräumen und ihre Industriepolitik auf folgende Ziele ausrichten:

- der Verwüstung bestimmter Regionen Einhalt zu gebieten und eine Regionalpolitik zu entwickeln, die auf die Interessen der Arbeitnehmer Rücksicht nimmt;
- neue Bereiche der Beschäftigung zu entwickeln, die die kollektiven und sozialen Bedürfnisse berücksichtigen;
- ergonomische Faktoren in Studien über die Einführung neuer Technologien aufzunehmen, um so Arbeitnehmer und Benutzer so weit wie möglich zu schützen.

In einigen wenigen Fällen, wie zum Beispiel in der Druckindustrie, ist es im Anschluss an die Einführung computergesteuerter Systeme zu Verhandlungen gekommen. In dem drittgrößten Versicherungsunternehmen Frankreichs, den Assurances Générales, haben die Gewerkschaften die Aufnahme einer Kündigungsschutzklausel in die Betriebsvereinbarung von 1973 ausgehandelt, sowie ein Abkommen, demzufolge Vorschläge für die Einführung von Computern dem Gesamtbetriebsrat (Comité d'entreprise) zur Begutachtung unterbreitet werden müssen. Jedes Jahr wird eine Sitzung ausschliesslich mit Computern zusammenhängenden Problemen gewidmet.

Die belgischen Gewerkschaften erhoben auf der nationalen Arbeitskonferenz Ende 1980 die Forderung nach einem nationalen Rahmenabkommen über die Bedingungen für die Einführung neuer Technologien während der nächsten Jahre. Dies geschah in der Absicht, während dieser Zeit eine ständige Zunahme der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Bislang haben sich jedoch die Arbeitgeberverbände dieser Forderung widersetzt.

Branchenabkommen, die sich auf die Behandlung der Einführung neuer Technologien beziehen, wurden 1980 in der Druckindustrie abgeschlossen. Im Anschluss hieran wurden 1981 Abkommen auf Unternehmensebene, zum Beispiel bei De Standaard und Agence Belga, unterzeichnet. Diese Abkommen bezogen sich auf die Einführung computergesteuerten Lichtsatzes und begrenzen die direkte Eingabe durch Journalisten. In dem ausgedehnten Bereich des Einzelhandels erhoben die Gewerkschaften die Forderung, zumindest das gegenwärtige Beschäftigungsvolumen aufrechtzuerhalten. Sie forderten darüber hinaus die Einführung von Verfahren zur Erkennung der Risiken für die Arbeitsbedingungen, die aus der Technologie herrühren, um Kontrollmassnahmen einführen zu können.

Die im Nationalen Rat für Arbeit vertretenen Sozialpartner haben auch empfohlen, dass 10 Prozent aller für Forschung in der Mikroelektronik aufgewandte Mittel für Untersuchungen über die sozialen Auswirkungen der neuen Technologien verwendet werden sollten.

Im restlichen Europa hat sich der Abschluss von Rationalisierungsschutzabkommen im wesentlichen auf sektorale Abkommen, die sich auf die Druckindustrie erstrecken, beschränkt, obwohl in Ländern wie den Niederlanden auch das System der Betriebsräte hinzugezogen worden ist, um Regelungen über neue Technologien auszuhandeln. Bis 1982 waren Abkommen in der Druckindustrie Griechenlands und der Niederlande abgeschlossen worden. Darüber hinaus kam es in der Schweizer Druckindustrie 1980 und 1981 zu Arbeitskämpfen über die Einführung neuer Technologien.

KAPITEL IVSCHLUSSFOLGERUNGEN

Die voranstehenden Kapitel zeigten die Vielfalt der Ansätze zu paritätisch ausgehandelten Regelungen für technologischen Wandel in Westeuropa auf. Jegliche Beurteilung der Stärken und Schwächen bestimmter Ansätze muss den verschiedenen Kontext berücksichtigen, in dem sie angewandt worden sind. Zunächst einmal gibt es ganz allgemein Unterschiede zwischen einzelnen Ländern in bezug auf ihre Systeme der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen, die sich auf die Art und Weise, mit der technologischer Wandel geregelt wird, auswirken. Wie gezeigt wurde, unterscheiden sich die europäischen Länder wesentlich in bezug auf das Ausmass, in dem freiwillige oder gesetzlich geregelte Systeme vorherrschen, sowie im Hinblick auf das Ausmass, in dem Systeme zentralisiert oder dezentralisiert sind. Diese Unterschiede sind weniger bedeutend als die Art und Weise, in der Verfahren oder Rechte, ob sie nun gesetzlich oder durch Abkommen geregelt sind, in der Praxis angewandt werden. Erfolg oder Nichterfolg bei der Behandlung des technologischen Wandels liessen im allgemeinen die Stärken oder Schwächen der Systeme der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen offenbar werden. Allgemein lässt sich sagen, dass die Länder, die bei der Steuerung des Wandels am erfolgreichsten waren, diejenigen sind, in denen die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen auf Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen in einem frühen Stadium der Willensbildung, d.h. bevor die Veränderungen eintreten, ausgerichtet sind.

Unterschiede in bezug auf den Kontext bestehen auch zwischen verschiedenartigen Erfahrungen gemeinsamer Regelungen im gleichen Land. Unterschiede gibt es auch zwischen verschiedenen Branchen, vor allem wenn deren wirtschaftliche Lage unterschiedlich ist, und dies gilt auch für die Gründe, die zu der Einführung neuer Technologien führen. Dies wiederum be-

einflusst die Auswirkungen, die diese nach sich ziehen, und den Kontext, innerhalb dessen Verhandlungen stattfinden. Das Umfeld der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in einem bestimmten Sektor wird sich auch auf die gewählten Methoden auswirken, und diese wiederum spiegeln die Geschlossenheit der Verhandlungspartner wider. Ein weiterer Faktor für dieses Umfeld liegt in der Art der eingeführten Technologie und in den Zielen, die erreicht werden sollen.

Aus den Länderberichten geht jedoch klar hervor, dass zwischen den verschiedenen Lösungsansätzen gewisse Ähnlichkeiten bestehen. Vor allem ist der Ansatz der Rationalisierungsschutzabkommen einer Anzahl von Ländern gemeinsam, gleich ob sich dies nun in der Form zentral ausgehandelter Rahmenabkommen, die, wie in Skandinavien, durch örtliche Abkommen ergänzt werden, in Betriebsvereinbarungen, wie in Deutschland, oder in auf Unternehmensebene ausgehandelten Rationalisierungsschutzabkommen, wie in Grossbritannien, niederschlägt. Solche Abkommen bestimmten gewöhnlich die bei der Einführung neuer Technologien anzuwendenden allgemeinen Grundsätze sowie die einzuhaltenden Verfahren während ihrer Einführung und Anwendung.

Im Hinblick auf das Verfahren sehen die Abkommen in der Regel folgendes vor:

- die Verpflichtung beider Parteien, neue Technologien einzuführen und den Wandel in zufriedenstellender Weise zu steuern;
- die rechtzeitige Offenlegung von Informationen für die Gewerkschaften durch die Unternehmensleitung über die Einführung neuer Technologien, bevor Beschlüsse gefasst werden und die endgültigen Entscheidungen noch beeinflusst werden können. Diese Informationen sollten Transparenz im Hinblick auf die Auswirkungen des Wandels und die zu treffenden Entscheidungen ermöglichen;
- die Errichtung von paritätischen, aus Unternehmensleitung und Gewerkschaften zusammengesetzten Gremien, um die Veränderungen zu diskutieren, zu überwachen und darüber zu verhandeln;

- die Möglichkeit der Wahl und Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern mit besonderer Verantwortlichkeit für die Überwachung der Einführung neuer Technologien, aber mit engen Verbindungen zu den Gewerkschaftsmitgliedern;
- für die Gewerkschaften in einem Betrieb Zugang zu ausserbetrieblichen Sachverständigen, die in einigen Fällen, wie zum Beispiel in Schweden, von der Unternehmensleitung bezahlt werden, aber von dieser unabhängig sind;
- die Einführung eines Verfahrens für die Überwachung und Regelung der Erhebung persönlicher Daten über einzelne Arbeitnehmer in einem Betrieb und für die Verwendung dieser Daten (Datenschutz);
- die Aufnahme einer Status quo-Klausel, die die Gewerkschaften ermächtigt, ein Veto gegen Veränderungen einzulegen, wenn über deren Einführung kein gegenseitiges Einvernehmen besteht;

Im Hinblick auf die wesentlichen Probleme, die durch diese Verfahren geregelt werden, umfassen die Abkommen vor allem folgendes:

- Es sollte aufgrund der Einführung neuer Technologien nicht zu Entlassungen kommen. In einigen Fällen ist es den Gewerkschaften sogar gelungen, zu vereinbaren, dass es zu keiner Reduzierung des Beschäftigungsvolumens kommt;
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze durch technologischen Wandel verändert oder überflüssig werden, sollten umgeschult und ihnen im gleichen Betrieb ein Arbeitsplatz mit vergleichbarer Einstufung zugewiesen werden, Herabstufungen sollten begrenzt werden;
- Für ältere Arbeitnehmer sollten auf Freiwilligkeit beruhende Systeme der Herabsetzung des Rentenalters eingeführt werden. Ganz allgemein sollte die Arbeitszeit verkürzt werden, um die Beschäftigungsprobleme zu lindern;
- Die Einführung neuer Technologien sollte nicht dazu verwendet werden, den Arbeitsrhythmus zu beschleunigen, Kontrolle und Überwachung zu verstärken, die menschlichen Be-

ziehungen am Arbeitsplatz zu verringern oder ein höheres Mass an Schichtarbeit einzuführen;

- Die Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsaspekte der Arbeit mit computergesteuerter Ausrüstung und Bildschirmgeräten (VDU) sollten streng geregelt werden, wobei die Konstruktion der Ausrüstung und die Gestaltung des Arbeitsplatzes ergonomische Normen berücksichtigen müssen. Die mit Arbeit an Bildschirmgeräten verbrachte Zeit sollte begrenzt werden, wobei regelmässige Pausen, die von der Maschine entfernt verbracht werden müssen, vorzusehen sind und regelmässige medizinische Untersuchungen durchgeführt werden müssen;
- Persönliche Daten, die über Arbeitnehmer erhoben werden, sollten streng auf den Bereich, der für die Tätigkeit des Unternehmens wesentlich ist, beschränkt werden;
- Das Lohnniveau freigesetzter Arbeitnehmer sollte garantiert werden und neue Einstufungen für diejenigen vorgesehen werden, die die neue Ausrüstung bedienen. Dies sollte jedoch nicht die Unterschiede zwischen Lohngruppen verstärken.

Diese Punkte könnten dazu verwendet werden, um einen Verhaltenscode für die Einführung neuer Technologien zu erstellen. Wie sich in einigen Ländern erwiesen hat, ist der Ansatz, spezielle Abkommen auszuhandeln, auch durch nationale Richtlinien unterstützt worden, vor allem im Hinblick auf die Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsnormen, die mit bestimmten Technologien, wie zum Beispiel der Verwendung von Bildschirmgeräten (VDU), zusammenhängen.

In der Praxis sind jedoch der Abschluss von Abkommen und die Einführung von Richtlinien in der Gesetzgebung nur der erste Schritt bei dem Prozess der Verwirklichung wirksamer gemeinsamer Regelungen über neue Technologien. Die Schlüsselfrage besteht darin, zu sehen, in welchem Ausmass diese in die Praxis umgesetzt werden können, um so die Einführung neuer Technologien auf Betriebs- und Unternehmensebene zu beein-

flussen. Dies hängt von den Beteiligten und ihrem Tun ab, d.h. von den Gewerkschaften, den Arbeitgebern und den öffentlichen Behörden. Ein Überblick über Verhaltensregeln in Europa, der von einem amerikanischen Gewerkschaftsautor stammt, bemerkte, dass "der schwedische Ansatz von mehr als nur dem Rahmen der Gesetzgebung bestimmt wird. Ebenso wichtig ist die weitverbreitete Haltung sowohl bei den schwedischen Arbeitgebern als auch bei den Gewerkschaften, dass Routineentlassungen als ein normaler Bestandteil der Unternehmensplanung nicht hingenommen werden können. Es gibt in der schwedischen Gesellschaft eine weitverbreitete und fortdauernde Anerkennung der Bedeutung der Gewerkschaften für die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer" (28).

Wie obenstehend in diesem Bericht betont wurde, unterstreicht die Informatik die Notwendigkeit für neue Ansätze auf seiten der Gewerkschaften. Bei den herkömmlichen Technologien haben sich die Gegenstände der Verhandlungen auf die physische Ausrüstung oder auf die im Produktionsprozess verwendeten Werkstoffe konzentriert. Bei der Behandlung dieser Fragen sind örtliche Verhandlungsführer in vielen Ländern damit vertraut geworden, auf örtlicher Ebene landesweite Normen, gesetzliche Bestimmungen und Regelungen durchzusetzen oder zu überwachen. Bei der Informatik hängen die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, die Beschäftigung und die Arbeitsorganisation stärker von der Systemplanung als von der physischen Beschaffenheit der Ausrüstung ab. Die Anwendung der Verfahren und Rechte, die in Abkommen über eine wirksame Beeinflussung der Systemplanung festgelegt worden sind, erfordert zusätzliche Bemühungen, um die Kenntnisse über den Arbeitsablauf, der sich in Arbeitsgruppen auswirkt, zu verstärken.

Stärker ins einzelne gehende Fallstudien werden gegenwärtig in einer Anzahl von Ländern durchgeführt, um zu untersuchen, welche Faktoren in der Praxis zur Förderung dieses Ansatzes beitragen können. Die Erfahrungen der skandinavischen Länder (29) deuteten darauf hin, dass die Faktoren, die die Wirksamkeit

der Mitwirkung der Gewerkschaften bestimmen, folgende sind: ihre Machtbasis; ihr Bewusstsein der Möglichkeiten, Veränderungen zu beeinflussen; die Klarheit der Alternativen; die Offenlegung von Information; die Entwicklung von Kenntnissen in der Arbeitsgruppe über die Auswirkung einer Technologie; der Rückgriff auf unternehmensfremde Sachverständige sowie die Organisation gewerkschaftlicher Betätigung, um diese Ziele über einen längeren Zeitraum hinweg zu verfolgen. Ein Grossteil der gewerkschaftlichen Aktivitäten in den skandinavischen Ländern hat sich auf die Vertretung der Gewerkschaften in Projektgruppen von Unternehmen, auf die Schaffung von Hilfsdiensten innerhalb der Gewerkschaften für die entsprechende Unterstützung im Hinblick auf Schulung sowie auf die Einführung eines Verfahrens für die Übertragung von Problemen auf eine höhere Ebene konzentriert.

Ähnliche Untersuchungen (30) britischer Erfahrungen haben gezeigt, dass die Fähigkeit der Gewerkschaften, in wirksamer Weise die durch das Unternehmen in bezug auf technologischen Wandel offengelegten Informationen zu nutzen, auf ähnlichen Faktoren beruht. Der Ehrgeiz der gewerkschaftlichen Strategie, die Organisation der Gewerkschaften auf Unternehmensebene und die Qualität der von den Gewerkschaften gelieferten Beratungs- und Schulungsdienste stellten allesamt wichtige Faktoren dar. Einige Probleme, die sich aus der Haltung des Managements ergaben, lagen darin, dass dessen Strategien für die Einführung oft auf Verheimlichung beruhten, dass die von der Unternehmensleitung gelieferten Informationen nicht auf die Bedürfnisse der Benutzer zugeschnitten waren und dass in dem gegenwärtigen Wirtschaftsklima ein Grossteil der neuen Technologien für Rationalisierungen eingesetzt wurde, was mit einer aggressiven Managementstrategie in bezug auf ihre Einführung einherging.

Wie aus den in diesem Kapitel obenstehend angeführten Länderberichten hervorgeht, ist es den Gewerkschaften und den Unternehmensleitungen in einer Anzahl von Ländern gelungen, die

Veränderungen der Rollen und der Rechte, die notwendig sind, um eine wirksame gemeinsame Regelung der Einführung neuer Technologien zu gewährleisten, zu akzeptieren. Den Regierungen fällt hierbei aufgrund der Tatsache, dass sie selbst Arbeitgeber sind, die Rolle zu, angemessene Verhaltensweisen zu verbreiten. Sie müssen sich auch bemühen, ein gesamtwirtschaftliches Klima zu schaffen, in dem technologischer Wandel wirksam gesteuert werden kann. Durch Tarifverhandlungen wird es nur dann möglich sein, Probleme des technologischen Wandels zu lösen, wenn ein allgemeines Klima wachsender Beschäftigung, steigenden Lebensstandards und der Befriedigung der gesellschaftlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer gewährleistet ist. Solange dies nicht der Fall ist, werden viele Möglichkeiten, die sich aus den neuen Technologien ergeben, ungenutzt bleiben, und der Widerstand gegen Veränderungen wird zunehmen.

KAPITEL VZUSAMMENFASSUNG DER HAUPTPUNKTEKAPITEL I : EINLETTUNG

- Die Einführung neuer Technologien führt sowohl zu sozialen als auch wirtschaftlichen Nutzen und Kosten, und die Verwirklichung eines optimalen Ausgleichs zwischen diesen erfordert das Vorhandensein von Systemen der Vertretung der Interessen der verschiedenen betroffenen Gruppen sowie auf Machtgleichheit beruhende Möglichkeiten für Verhandlungen. (Seite 1-2)
- Während der 70er Jahre begannen gewerkschaftliche Besorgnisse in bezug auf einige der möglicherweise negativen Auswirkungen des technologischen Wandels, insbesondere auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen, zuzunehmen. (Seite 3-4)
- Die neuen Technologien rückten in den Mittelpunkt der Bemühungen der Gewerkschaften, ihren Einfluss und ihre Kontrolle auf Schlüsselgebiete der Willensbildung des Managements im Planungsstadium auszudehnen. (Seite 5)
- Sie haben viele der Stärken und Schwächen der Systeme der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen deutlicher hervortreten lassen. (Seite 5)

KAPITEL II : GEGENSTAND DER VERHANDLUNGEN

- Die wirtschaftlichen, technischen oder sozialen Ziele, die durch eine Technologie verwirklicht werden sollen, bestimmen deren Auswirkungen auf die Beschäftigung im allgemeinen und auf die Arbeitsbedingungen im besonderen. (Seite 7)
- Wenn die Antriebskraft des technologischen Wandels in Rationalisierung, einer erhöhten gemessenen Produktivität und

kurzfristigem Gewinn besteht, dann wird dies zu einer allgemeinen Verschlechterung der Qualität des Arbeitslebens führen und in einem Klima der Rezession die Beschäftigungsaussichten beeinträchtigen. (Seite 8)

- Die Ersetzung der Mechanik durch Mikroelektronik in Produkten hat in verschiedenen Bereichen des produzierenden Gewerbes zur Vernichtung von Arbeitsplätzen geführt. (Seite 9)
- Weitere Verluste von Arbeitsplätzen, die mit der Technologie verbunden sind, fanden in Branchen statt, in denen die Mikroelektronik grundlegende Änderungen des Herstellungsprozesses ermöglichte. (Seite 10-13)
- Die Mikroelektronik führt im Dienstleistungssektor zu einer Ausdehnung des Einsatzes der elektronischen Datenverarbeitung, die die Automatisierung zahlreicher Bürotätigkeiten ermöglicht. (Seite 13-14)
- Die Mikroelektronik kann dafür verwendet werden, qualifizierte Tätigkeiten zu normen und sie ihrer Fachkenntnisse zu entleeren. (Seite 14-27)
- Dies kann auch zu einer Konzentration der erforderlichen Fachkenntnisse auf eine begrenzte Anzahl neuer Tätigkeiten führen. (Seite 27-32)
- Technologischer Wandel kann in Industriezweigen und Dienstleistungssektoren, die zuvor arbeitsintensiv waren, zu erhöhter Kapitalintensität führen und kann wirtschaftlichen Druck dahingehend verursachen, die Ausrüstung intensiver zu nutzen, womit Gefahren für die Arbeitsbedingungen einhergehen. (Seite 32-35)
- Sowohl die grössere Häufigkeit des Zusammenwirkens von Mensch und Maschine als auch die Ausweitung der Schichtarbeit infolge der Mikroelektronik führen zu der Gefahr verstärkter

Isolierung des einzelnen Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz.
(Seite 36-37)

- Die Einführung von Computern kann zu Problemen verschärfter Kontrolle und Überwachung der Arbeit einzelner Arbeitnehmer führen. (Seite 37-38)
- Bildschirmgeräte haben für die Benutzer bestimmte Probleme in bezug auf Gesundheitsschutz und Unfallverhütung mit sich gebracht. (Seite 39)
- Die widersprüchlichen Auswirkungen der neuen Technologien, die sich in der gleichzeitigen Aufwertung und Herabstufung der Qualität von Arbeitsplätzen und von Fachkenntnissen widerspiegeln, bestätigen die Ansicht, dass sie dazu verwendet werden könnten, verschiedene Gruppen auf dem Arbeitsmarkt noch stärker zu polarisieren und voneinander zu trennen. (Seite 40-41)
- Alternativen bestehen im Hinblick auf die Verwendungszwecke von Mikroelektronik. Diese Alternativen werden am Ende die Gesamtauswirkungen der neuen Technologien auf die Arbeitnehmer bestimmen. (Seite 43)
- Ein mit den neuen Technologien verbundenes Problem liegt darin, dass diese dazu verwendet werden können, grundlegende gesellschaftliche und wirtschaftliche Optionen durch technische Sachzwänge zu verschleiern und die betroffenen Nichtfachleute zu verwirren. (Seite 45)

KAPITEL III : ANSÄTZE FÜR PARITÄTISCH AUSGEHANDELTE REGELUNGEN

- Unterschiedliche Ansätze bestehen zwischen einzelnen Ländern im Hinblick auf die Mittel, die im einzelnen für die Regelung der Einführung neuer Technologien zur Verfügung stehen. Die Ansätze sind unterschiedlich, je nachdem ob das System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen auf Gesetzgebung oder Freiwilligkeit beruht oder ob es zentralisiert oder dezentralisiert ist. (Seite 47)

- In den Bereichen, die von der Einführung neuer Technologien am stärksten betroffen wurden (z.B. Druckindustrie), sind Branchenabkommen abgeschlossen worden. (Seite 47)
- Unterschiede zwischen einzelnen Ländern sind weniger bedeutungsvoll als die unterschiedlichen Ansätze im gleichen Land, wie z.B. Vorschriften, Verhandlungen oder örtliche Initiativen. (Seite 50)
- Die Förderung des Sachverstandes örtlicher Arbeitsgruppen ist eines der wichtigsten Probleme, mit denen die Gewerkschaften konfrontiert sind, wenn sie über nur defensive Reaktionen auf den technologischen Wandel hinausgehen wollen. (Seite 51)
- So wichtig Informations- und Beratungsrechte auch sind, müssen diese direkt in einen Rahmen eingeordnet werden, in dem Verhandlungsteams auf örtlicher Ebene Einfluss haben. (Seite 52)
- In der Bundesrepublik Deutschland wurden in einer Anzahl wichtiger Branchen auf nationaler Ebene Abkommen abgeschlossen, die sich auf die Einführung neuer Technologien beziehen. Im allgemeinen waren diese ihrem Wesen nach defensiver Natur. Sie strebten an, die Arbeitnehmer vor den negativen Auswirkungen von Rationalisierung und technologischem Wandel, insbesondere jedoch vor Entlassungen und Herabstufungen zu schützen. (Seite 53)
- Auf Betriebsratsebene haben die Gewerkschaften angestrebt, aus der Gesetzgebung erwachsende Rechte auf Information, Beratung und Mitwirkung zu nutzen, um die neuen Technologien vor ihrer Einführung zu beeinflussen. (Seite 53)
- Weitere Rechte, die für die Einführung neuer Technologien bedeutend sind, ergeben sich aus der Gesetzgebung bezüglich des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Diese sind durch den sich hieran anschliessenden Erlass von Vorschriften ergänzt worden. (Seite 54)

- In Grossbritannien haben sich die Bemühungen um die Ausdehnung von paritätisch ausgehandelten Regelungen über die Einführung neuer Technologien auf die Ausweitung von Tarifverhandlungen (Seite 68) und auf den Abschluss von Rationalisierungsschutzabkommen (NTA) konzentriert (Seite 68)
- Mehr als hundert Abkommen sind untersucht worden, von denen der grösste Teil auf Unternehmensebene abgeschlossen wurde. (Seite 70)
- Zumindest für manuelle Arbeitnehmer bildet das Rationalisierungsschutzabkommen eher die Ausnahme als die normale Methode, mit der die Einführung neuer Technologien geregelt wird. Für Angestellte ist das Rationalisierungsschutzabkommen zu einem bedeutenden Mittel für die Einführung von Regelungen geworden, zum Teil deshalb, weil zahlreiche dieser Gruppen gegenwärtig zum ersten Mal direkt von der Einführung neuer Technologien betroffen werden. (Seite 74)
- Das Gesetz über Gesundheitsschutz und Unfallverhütung im Arbeitsleben lieferte den Gewerkschaften eine Gelegenheit, vor der Einführung neuer Technologien sicherzustellen, dass Gesundheitsschutz- und Unfallverhütungsaspekte voll berücksichtigt worden sind. (Seite 76)
- Wenn auch die meisten Rationalisierungsschutzabkommen in Grossbritannien aus einer im wesentlichen defensiven Grundhaltung abgeschlossen wurden, sind diese doch in relativ kurzer Zeit und angesichts einer sich rapide verschlechternden Beschäftigungslage und einer Krisensituation für die Industrie zustandekommen. (Seite 78)
- Die Entwicklung paritätisch ausgehandelter Regelungen über die Einführung neuer Technologien in Italien fand vor allem im Rahmen des bestehenden Tarifwesens und nicht so sehr durch Gesetzgebung oder durch den Abschluss neuer Abkommen statt. (Seite 79)

- Verfahren für die Einführung der jeweils besten Lösung beschränken sich auf einige wenige Unternehmen, vor allem im Bereich der Spitzentechnologie, mit hochgradig ausgebildeten und motivierten Belegschaften. (Seite 79)
- Norwegen und Schweden gehören zu den europäischen Ländern, in denen die Rechte der Gewerkschaften, über technologischen Wandel zu verhandeln, am ausgedehntesten sind. Dies ist zum Teil durch den Abschluss von Tarifverträgen sowie andererseits durch eine Gesetzgebung, die den Gewerkschaften gewisse Rechte überträgt, erreicht worden. Darüber hinaus haben die Gewerkschaften wesentliche Anstrengungen für flankierende Ausbildungsprogramme für ihre Mitglieder unternommen. (Seite 84)
- Eines der ersten Beispiele für Verhandlungen über computergestützte Technologien stammt mit dem 1975 zwischen dem nationalen Arbeitgeberverband und der LO über die Einführung computergesteuerter Systeme abgeschlossenen Abkommen aus Norwegen. Zu Regelungen kam es auch aufgrund des Gesetzes zum Schutze der Arbeitnehmer und über die Arbeitsumgebung von 1977. (Seite 84)
- Rahmen für die Verhandlungen über technologischen Wandel war in Schweden im wesentlichen das Mitbestimmungsgesetz von 1977 und die darauf folgenden landesweiten Tarifverträge sowie das Gesetz über die Arbeitsumgebung von 1978 und damit verbundene Abkommen. Nur in der Privatwirtschaft ist ein besonderes Rationalisierungsschutzabkommen auf Landesebene abgeschlossen worden. (Seite 90)
- In Frankreich haben die Gewerkschaften auf nationaler Ebene Richtlinien für die Einführung neuer Technologien vorgeschlagen, aber im allgemeinen haben sich die Arbeitgeber geweigert, über dieses Problem zu verhandeln, und es wird normalerweise von Tarifverträgen nicht berührt. (Seite 100)

KAPITEL IV : SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Diejenigen Länder waren bei der Steuerung des Wandels am erfolgreichsten, in denen die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen auf Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen in einem frühen Stadium der Willensbildung, d.h. bevor die Veränderungen eintreten, ausgerichtet sind. (Seite 103)
- Unterschiede in bezug auf den Kontext bestehen zwischen einzelnen Branchen, den Beweggründen für die Einführung neuer Technologien, der Struktur der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen und der Art der Technologie. (Seite 103)
- Zwischen einzelnen Ländern bestehen gewisse Ähnlichkeiten im Hinblick auf den Ansatz des Rationalisierungsschutzabkommens und die hierdurch behandelten Probleme im Hinblick auf Verfahren und Inhalt. (Seite 104)
- In einigen Ländern ist der Ansatz des Rationalisierungsschutzabkommens durch nationale Vorschriften unterstützt worden, wie zum Beispiel für die Verwendung von Bildschirmgeräten. (Seite 106)
- Die Schlüsselfrage besteht darin, zu sehen, in welchem Ausmass Abkommen und Richtlinien in der Praxis verwirklicht werden können, um so die Einführung neuer Technologien auf Betriebs- und örtlicher Ebene zu beeinflussen. (Seite 105)
- Bei der Informatik hängen die Auswirkungen auf die Arbeit stärker von der Systemplanung als von der physischen Beschaffenheit der Ausrüstung ab. (Seite 107)
- Die Faktoren, die die Wirksamkeit der Mitwirkung der Gewerkschaften bestimmen, sind folgende: ihre Machtbasis; ihr Bewusstsein der Möglichkeiten, Veränderungen zu beeinflussen; die Klarheit der Alternativen; die Offenlegung von Information;

Die Entwicklung von Kenntnissen in der Arbeitsgruppe; der Rückgriff auf unternehmensfremde Sachverständige sowie die Verfolgung dieser Ziele über einen längeren Zeitraum hinweg. (Seite 107-108)

- Durch Tarifverträge wird es nur dann möglich sein, Probleme des technologischen Wandels zu lösen, wenn ein allgemeines Klima wachsender Beschäftigung und steigenden Lebensstandards geschaffen wird. (Seite 109).

ANLAGEFORDERUNGEN DES EGB
ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN
IM FALLE DER ANWENDUNG NEUER TECHNOLOGIEN

(April 1981)

1. Auf dem Münchner Kongress (1979) hat der EGB in bezug auf die Einführung neuer Technologien seine grundsätzlichen Stellungnahmen zum Ausdruck gebracht und seine grundlegenden Forderungen gestellt.

Diese Standpunkte sind auf verschiedenen Sitzungen des EGB sowie in einer Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes fortentwickelt worden.

2. Die Auswirkungen der Einführung neuer Technologien dürfen nicht ausschliesslich als negativ bewertet werden, wenn man bedenkt, dass die Gegebenheiten von einem Wirtschaftsbereich zum anderen verschieden sind. In einigen von ihnen hat diese Einführung unter dem Druck der Gewerkschaften zu einer Verbesserung der bestehenden Bedingungen, zu einer Bereicherung des Arbeitsinhaltes und zu positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungslage geführt. In vielen anderen hingegen ist sie von Massenentlassungen, von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und von der Infragestellung der von den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften erworbenen Rechte begleitet gewesen.
3. Der Einfluss der neuen Technologien auf das Gesamtbeschäftigungsvolumen ist derzeit als negativ zu bezeichnen. Darüber hinaus ist eine beträchtliche Qualifikationsminderung bei den Arbeitsaufgaben festzustellen, so dass es zu einer Polarisierung - hier hochqualifiziertes technisches Personal, dort un- oder halbqualifizierte Arbeitskräfte - kommt, in deren Verlauf die Facharbeiter aussterben.
4. Das Ausmass der Auswirkungen jeder neuen Technologie auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation hängt von den

Umständen ab, unter denen die betreffende Technologie eingeführt und angewendet wird.

In einigen bestimmten Fällen ermöglicht es die neue Technologie, die Arbeitsbedingungen durch Verringerung der körperlichen Belastung und Abschaffung der Fließbandarbeit zu verbessern.

Allgemein betrachtet jedoch nimmt die zerstückelte, repetitive und monotone Arbeit zu. Die Kluft zwischen Planung und Ausführung vertieft sich, die hierarchischen Stufen bleiben erhalten. Schichtarbeit wie auch Nachtarbeit greifen auf neue Sektoren über. Die Eröffnung neuer Technologien führt zu höheren physischen Beanspruchungen (Stress).

5. Auch wird die Einführung neuer Technologien von den Arbeitgebern dazu benutzt, verstärkt Arbeitskräfte mit unzureichender sozialer Absicherung einzusetzen, d.h. Sonntagsarbeit, Leiharbeit, Teilzeitarbeit, Zulieferung usw.
6. Dazu kommt, dass die neuen Technologien noch ungenügend gezähmte Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in einigen Industriebranchen und Dienstleistungsberufen in sich bergen.
7. Die neuen Technologien erhöhen das Risiko einer Isolierung der Arbeitnehmer. Ein zusätzlicher Faktor, der nicht akzeptiert werden kann, ist das allzu häufige Fehlen einer rechtzeitigen Unterrichtung und Anhörung der Gewerkschaften bei der Einführung dieser Innovationen.
8. Diese Feststellung veranlasst den EGB zur Annahme der nachstehenden Grundsätze, in denen er die unabdingbaren Voraussetzungen für die Einführung neuer Technologien unter Wahrung der Arbeitnehmerinteressen erblickt.

Der EGB will weder eine x-beliebige Technologie akzeptieren noch die neue Technologie im Prinzip ablehnen. Er wird jedoch nicht zulassen, dass ihre Einführung die legitimen Rechte der Arbeitnehmer gefährdet.

9. Was die Beschäftigung anlangt, so ist es notwendig, das globale Beschäftigungsniveau aufrechtzuerhalten. Anders ausgedrückt, wenn die Einführung neuer Technologien in einem bestimmten Sektor sowohl quantitativ als auch qualitativ die Vernichtung von Arbeitsplätzen zur Folge hat, muss dieser Verlust durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze für die betroffenen Arbeitnehmer in anderen Sektoren ausgeglichen werden.
10. Dieser Kampf um die Erhaltung der Arbeitsplätze ist durch strategische Zusatzmassnahmen zu ergänzen. Hier stellt die Verkürzung der Arbeitszeit ein wichtiges Mittel dar, das dazu beiträgt, die Vernichtung von Arbeitsplätzen zu verhüten und die Arbeitsbedingungen im Zuge der Einführung neuer Technologien zu verbessern.
11. Die mit den neuen Technologien von den Unternehmen erzielten Produktivitätssteigerungen und Mehrgewinne dürfen auf keinen Fall den Arbeitgebern allein zugute kommen. Diese Mehrgewinne müssen vorrangig den Arbeitgebern zugute kommen durch die Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen; das bedeutet insbesondere auch die Frage der Arbeitsinhalte und der Arbeitsorganisation.
12. Nach Auffassung des EGB kann die Einführung neuer Technologien in keinem Fall als Rechtfertigung für die Zunahme der monotonen, zerstückelten und repetitiven Arbeit, der Nachtarbeit und der kontinuierlichen Schichtarbeit dienen. Die Rentabilität darf nicht dazu herhalten, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu begründen. Sind die Gründe jedoch technischer Art, müssen Forschungsarbeiten zu ihrer Beseitigung in die Wege geleitet werden. Dem Rückgriff auf neue Technologien muss die Absicht zugrunde liegen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Arbeitsinhalte anzureichern, die Arbeitsbedingungen den Gesundheits- und Sicherheitsbedürfnissen der Arbeitnehmer anzupassen, die Arbeitsorganisation im Einklang mit diesen Bedürfnissen umzugestalten und die Belastungen durch die Arbeit abzubauen.

13. Desgleichen ist es nicht zulässig, die neuen Technologien als Vorwand für die Ausweitung unsicherer Arbeitformen, die den Arbeitnehmern die tariflich vereinbarten Garantien und Rechte vorenthalten, zu benutzen. Vielmehr hat die Einführung dieser Technologien so zu erfolgen, dass jeder Arbeitnehmer eines Betriebs in den Genuss der für diesen Betrieb gültigen tariflichen Bestimmungen gelangt.

Bei der Arbeitsorganisation im Anschluss an die Einführung neuer Technologien muss der Notwendigkeit Rechnung getragen werden, die Isolierung der Arbeitnehmer und die Zerstörung der zwischenmenschlichen Kommunikation zu verhindern sowie die Arbeitnehmer gegen jede Zunahme der körperlichen und geistigen Arbeitsbelastungen zu schützen. Die Arbeitsorganisation muss stärker als bisher dem Urteil und den Erfahrungen des Arbeitnehmers wie auch seiner Gewerkschaft Beachtung schenken.

14. Diese Arbeitsorganisation muss, nach Verhandlungen mit den Gewerkschaften, die allgemeine Einführung eines auf der Zeit (Woche, halber Monat, Monat) basierenden Lohns erlauben.

15. Die Berufsausbildung und die Grundlagenbildung sind so zu reformieren, dass die Arbeitnehmer ein polyvalentes Wissen erwerben, dank dessen sie eine eventuelle spätere Umschulung infolge einer Änderung der Produktionsmethoden leichter bewerkstelligen können. Diese Bildung muss die Arbeitnehmer instandsetzen, im Falle einer solchen Umstellung in voller Kenntnis der Sachlage zu urteilen und zu entscheiden.

Indessen darf die Bildung nicht nur auf die Einführung neuer Technologien gerichtet sein, sondern muss in erster Linie die tatsächlichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen.

16. Diese Zielsetzungen schliessen die Entwicklung von Alternativstrategien ein, die zahlreiche Arbeitsplätze schaffen und gleichzeitig von grossem gesellschaftlichen Nutzen sind.

17. Jedesmal wenn die Einführung neuer Technologien die Beschäftigung, die Löhne und Gehälter, die Qualifikation, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bedroht, muss durch ein Frühwarnsystem rechtzeitig für die Unterrichtung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften gesorgt werden.
18. Die Einführung neuer Technologien muss Gegenstand einer demokratischen Planung auf allen Ebenen sein, was für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften mindestens das Recht auf Information, Konsultation und Verhandlungen vor jeder Entscheidung beinhaltet, damit sie einen echten Einfluss auf die Wahl der Technologien und die Art der Arbeitsorganisation ausüben können.
19. Auch die öffentliche Hand ist rechtzeitig zu unterrichten und mit den Mitteln auszustatten, die sie braucht, um die Einführung der neuen Technologien wirksam kontrollieren zu können.
20. Das Recht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf Verhandlungen schliesst insbesondere die Möglichkeit der Hinzuziehung aussenstehender Sachverständiger ein.

AKTIONSMITTEL

21. Der EGB wird bestrebt sein, spezifische Forderungen im Hinblick auf bestimmte Arten neuer Technologien (wie z.B. Bildschirmgeräte) zu formulieren.
22. Der EGB wird mit den angeschlossenen Organisationen und Sektorenausschüssen Veranstaltungen mit dem Ziel eines regelmässigen Informationsaustausches über die Auswirkungen der Einführung neuer Technologien auf die Arbeitsbedingungen durchführen.
23. Der EGB wird die internationalen Institutionen auffordern, Massnahmen zu ergreifen, die die Verpflichtung zu Unterrichtung, Mitwirkung und Verhandlungen mit den Arbeitnehmern und ihren

Gewerkschaften vor der Einführung jeglicher neuer Technologien enthalten.

Der EGB fordert alle seine Mitgliedsorganisationen auf, sowohl auf nationaler als auch auf sektoraler Ebene in diesem Sinne tätig zu werden.

A N M E R K U N G E N

- (1) L.O. Schweden "Trade Unions and Technological Change", 1967
- (2) EGI: "Die Auswirkungen der Mikroelektronik auf die Beschäftigung in Westeuropa während der achziger Jahre", 1979
- (3) EGI: "Neugestaltung der Arbeitsplätze - Erfahrungen in westeuropäischen Ländern", 1981
- (4) EGI: "Tarifverhandlungen in Westeuropa 1979-1980 und die Aussichten für 1981", 1981
- (5) Dieses Kapitel stützt sich weitgehend auf Material, das der Autor in einem Bericht für den Club of Rome über Mikroelektronik und Gesellschaft veröffentlicht hat. Dieser Bericht wurde 1982 von Pergamon Press unter dem Titel "Microelectronics and Society: For better, for worse", hrsg. von Friedrichs und Schaff, veröffentlicht. Die deutsche Fassung lautet: "Auf Gedeih und Verderb, Mikroelektronik und Gesellschaft", Europa Verlag, Wien 1982. Weitere Fassungen sind auf Französisch, Spanisch und Italienisch vorgesehen.
- (6) Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen: "Neue Formen der Arbeitsorganisation in Westeuropa", 1979
- (7) Batelle-Institut, Frankfurt
- (8) Druck und Papier 01.77: Industriegewerkschaft Druck und Papier
- (9) John Brennan: zitiert in: J. Burns "The Automated Office": Datamation April 1977, neu abgedruckt in: Tom Forester (Hrsg.): "The Microelectronics Revolution", 1980

- (10) Association of Professional, Executive, Clerical and Computer Staff (APEX) "Automation and the Office Worker", 1980
- (11) Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) "Science and Technology in the New Socio-Economic Context. Electronics Sector Study", 1979
- (12) Haroldo Corêa de Mattos, Technology and Developing Countries in International Telecommunication Union (ITU), 3rd World Telecommunication Forum, Genf 1979
- (13) Special Committee on the Impact of Microelectronics on Employment - Japan "Fact Finding Study on the Impact of Microcomputers on Employment", 1979
- (14) National Economic Development Office: "Computer Manpower in the '80's", 1980
- (15) Herbert Simon: "What Computers Mean for Man and Society" Science, März 1977, neu abgedruckt in: Forester (Hrsg.), The Microelectronics Revolution (op. cit.)
- (16) Advisory Council for Applied Research and Development (ACARD) "Information Technology", 1980
- (17) T. Hanisch: "The impact of information technology on employment from the standpoint of Labour Market Theory". Beitrag für die OECD-Konferenz über Mikroelektronik, November 1979
- (18) Dieses Kapitel stützt sich weitgehend auf Material, das vom Autor für einen demnächst erscheinenden Bericht zusammengestellt wurde, der im Rahmen des INSIS-Projekts der Europäischen Gemeinschaft über menschliche und organisatorische Aspekte der Büroautomatisierung veröffentlicht werden wird.

- (19) Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI): Bericht über Betriebsvereinbarungen, 1981
- (20) Herbert Kubicek et al: "Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Rationalisierung durch Bildschirmgeräte und computergestützte Informationssysteme", Arbeitskammer des Saarlandes, September 1981
- (21) EGI: "Gewerkschaftliche Grundrechte im Unternehmen in westeuropäischen Ländern", 1980
- (22) Trade Union Research Unit (TURU) Ruskin College Oxford: "Disclosure and Use of Company Information in the U.K." - Für ein von TURU in Verbindung mit dem EGI organisiertes Seminar über "Gewerkschaften, neue Technologien und Offenlegung von Information durch das Unternehmen" vorbereiteter Beitrag, April 1982
- (23) Trade Unions Congress (TUC): "Employment and Technology", September 1979
- (24) Robin Williams and Russel Moseley, University of Aston: "Technology Agreements" - Beitrag für die EWG/FAST-Konferenz über den "Übergang zu einer Informationsgesellschaft", Selsden Park, Januar 1982
- (25) Tony Mainwaring: "Trade Unions and New Technology", Industrial Relations Journal, 1981
- (26) Trade Union Research Unit (TURU), Ruskin College Oxford: "The Impact of New Technology on Trade Union Organisation"
- (27) Sheila Mckechnie, Association of Scientific, Technical and Managerial Staff (ASTMS) - Beitrag für das HUSAT-Seminar, Loughborough University, 1981

- (28) Dennis Chamot: "Technology: How European Unions Cope"
AFL-CIO Federationist, November 1981
- (29) Jostein Fjalestad: "Information Technology and Participation
Problems and Experiences", August 1981
- (30) TURU - Ruskin College (op. cit.)

EGI - PUBLIKATIONEN

=====

1. DIE WIRTSCHAFTLICHE LAGE IN WESTEUROPA IM JAHRE 1979
----- - März 1979 -
(verfügbar in sehr begrenzter Anzahl in Deutsch,
Französisch und Schwedisch - englische Ausgabe vergriffen)
2. UBER KEYNES HINAUS - GESTALTUNG DER WIRTSCHAFTSPOLITIK
----- - Mai 1979 -
(verfügbar in Deutsch, Englisch und Französisch)
3. DIE ERWEITERUNG DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT DURCH DEN
BEITRITT GRIECHENLANDS, PORTUGALS UND SPANIENS
-sozio-ökonomische Aspekte - ----- - August 1979 -
(noch verfügbar in begrenzter Anzahl in Deutsch, Fran-
zösisch und Spanisch - englische Ausgabe vergriffen)
4. VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT IN WESTEUROPA
1. TEIL: GEGENWÄRTIGE SITUATION ----- - August 1979 -
(noch verfügbar in Dänisch, Englisch, Französisch und
Niederländisch - deutsche Ausgabe vergriffen)
5. DIE ÜBERSTUNDEN UND DIE GEWERKSCHAFTLICHEN POSITIONEN
GEGENÜBER DEN VORSCHLÄGEN ZUR BEGRENZUNG DER ÜBERSTUNDEN
AUF DER EBENE DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT - August 1979 -
(verfügbar in sehr begrenzter Anzahl in Deutsch - englische
und französische Ausgabe vergriffen)
6. DIE AUSWIRKUNGEN DER MIKROELEKTRONIK AUF DIE BESCHÄFTIGUNG
IN WESTEUROPA WÄHREND DER ACHTZIGER JAHRE ----- - Oktober 1979 -
(verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch
und Norwegisch - niederländische Ausgabe vergriffen)
7. GEWERKSCHAFTLICHE GRUNDRECHTE IM UNTERNEHMEN IN WESTEURO-
PÄISCHEN LÄNDERN ----- - Januar 1980 -
(verfügbar in Deutsch, Englisch, Niederländisch, Schwedisch
und Spanisch - französische und italienische Ausgabe vergriffen)
8. TARIFVERHANDLUNGEN IN WESTEUROPA 1978 - 1979 UND DIE
AUSSICHTEN FÜR 1980 ----- - April 1980 -
(verfügbar in Deutsch, Französisch, Italienisch und Nieder-
ländisch - englische Ausgabe vergriffen)
9. DIE VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT IN WESTEUROPA
2. TEIL: ANALYSE DER WIRTSCHAFTLICHEN UND SOZIALEN AUS-
WIRKUNGEN ----- - Mai 1980 -
(verfügbar in Dänisch, Deutsch, Englisch, Französisch und
Niederländisch - italienische Ausgabe vergriffen)
10. DIE EUROPÄISCHE WIRTSCHAFT 1980 - 1985
Ein Orientierungsplan zur Vollbeschäftigung ----- - September 1980 -
(verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch und Schwedisch -
italienische Ausgabe vergriffen)

11. NEUGESTALTUNG DER ARBEITSPLATZE -
ERFAHRUNGEN IN WESTEUROPÄISCHEN LÄNDERN - Mai 1981 -
(verfügbar in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch
und Norwegisch)
12. TARIFVERHANDLUNGEN IN WESTEUROPA 1979-1980 UND DIE
AUSSICHTEN FÜR 1981 - Juli 1981 -
(verfügbar in Fransösisch - englische und deutsche Ausgaben
vergriffen)
13. PREISKONTROLLE UND ERHALTUNG DER KAUFKRAFT IN DEN LÄNDERN
WESTEUROPAS - Oktober 1981 -
(verfügbar in Deutsch, Englisch und Französisch)
14. INDUSTRIEPOLITIK IN WESTEUROPA - November 1981 -
(verfügbar in Deutsch, Englisch und Französisch)
15. TARIFVERHANDLUNGEN IN WESTEUROPA 1980 - 1981 UND DIE
AUSSICHTEN FÜR 1982 - April 1982 -
(verfügbar in Französisch, Deutsch, Englisch, Dänisch,
Italienisch und Niederländisch)

Stand : August 1982

Für weitere Informationen über den Bezug von EGI-Publikationen
siehe nächste Seite.

Die Publikationen sind erhältlich durch:

EGI
INFORMATIONENABTEILUNG
BOULEVARD DE L'IMPERATRICE, 66
(Boîte 4)
1000 BRUXELLES

Preis pro Exemplar: FB 700

Zahlbar durch Scheck an das Europäische Gewerkschaftsinstitut oder durch Banküberweisung an die Société Générale de Banque, Brüssel, Konto-Nr. 210-0058064-13.

Auf der Grundlage des geltenden Preis- und Bezugssystems bestehen besondere Vereinbarungen für Gewerkschafter und Gewerkschaftsorganisationen auf allen Ebenen.

Das Urheberrecht für alle EGI-Publikationen ist gesch tzt. Zitate aus den EGI-Veröffentlichungen bedürfen keiner vorherigen Genehmigung, sofern die Quelle deutlich angegeben ist. Im Falle der Verwendung von EGI-Studien oder der Bezugnahme auf sie in Veröffentlichungen wären wir für die Zusendung eines Belegexemplars an die Informationsabteilung des EGI dankbar.

1870

1871

1872

1873

1874

1875

1876

1877

1878

1879

1880

1881

1882

1883

1884

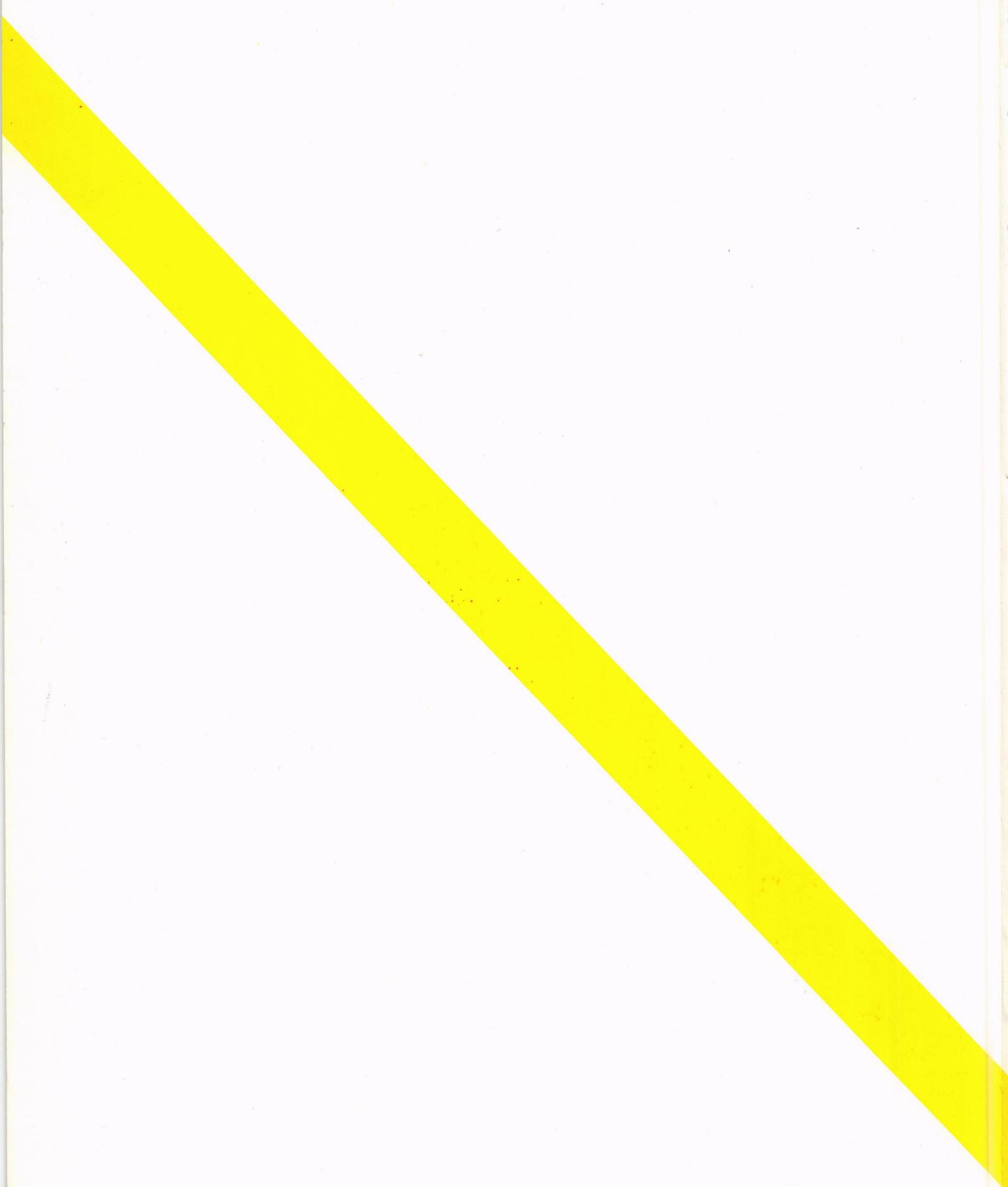
1885

1886

1887

DESIGN : ANN BELLON EN RODZYER CAELS.

PRINTED BY :  **erils** printing BRUSSELS ✍ (02) 731.31.01



EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSINSTITUT

Boulevard de l'Impératrice 66 (Bte 4) 1000 Bruxelles tel. (02) 512.30.70~telegram/cable: Euroinst