

## Literatur

- Altmann, N., Deiß, M., Döhl, V., Sauer, D., 1986: Ein "Neuer Rationalisierungstyp" - neue Anforderungen an die Industriosozio-  
logie, in: Soziale Welt, 37. Jg., S. 191-207
- Blackburn, Ph., Coombs, R., Green, K., 1985: Technology, Economic  
Growth and the Labour Process. London
- Child, J., 1985: Managerial Strategies, New Technology and the  
Labour Process, in: Knights, D., Willmott, H., Collinson, D. (Hg.),  
Job Redesign. Critical Perspectives on the Labour Process, Aldershot,  
S. 107-141
- Coombs, R., 1984: Die Verbreitung von Mechanisierungstechniken und  
Theorien der langen Wellen, in: Prokla, 14. Jg., Heft 57, S. 79-98
- Coombs, R., Saviotti, P., Walsh, V., 1987: Technological Innovation,  
Economics and Public Policy, London (im Erscheinen)
- Hirsch, J., Roth, R., 1986: Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom  
Fordismus zum Post-Fordismus, Hamburg
- Karpik, L., 1977: Technological Capitalism, in: Clegg, St., Dunker-  
ley, D., (Hg.), Critical Issues in Organizations. London,  
S. 41-71 (zuerst 1972)
- Karpik, L., 1986: Technologische Lücke und technologischer Kapitalis-  
mus, in: Erd, R., Jacobi, O., Schumm, W., (Hg.), Strukturwandel in  
der Industriegesellschaft, Frankfurt/New York, S. 123-142
- Kern, H., Schumann, M., 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationa-  
lisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trend-  
bestimmung, München
- Kubicek, H., Rolf, A., 1985: Mikropolis. Mit Computernetzen in die  
"Informationsgesellschaft". Hamburg
- Lipietz, A., 1985: Akkumulation, Krisen und Auswege aus der Krise.  
Einige methodische Überlegungen zum Begriff der "Regulation", in:  
Prokla, 19. Jg., Heft 58, S. 109-137
- Piore, M.J., Sabel, Ch.F., 1985: Das Ende der Massenproduktion.  
Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der  
Ökonomie in die Gesellschaft, Berlin (zuerst 1984)
- Riesman, D., Denney, R., Glazer, N., 1958: Die einsame Masse.  
Eine Untersuchung des amerikanischen Charakters, Hamburg (zuerst  
1950)
- Sorge, A., Hartmann, G., Warner, M., Nicholas, I., 1982: Mikro-  
elektronik und Arbeit in der Industrie. Erfahrungen beim Einsatz von  
CNC-Maschinen in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland,  
Frankfurt/New York
- Staudt, E., (Hg.) 1986: Das Management von Innovationen, Frankfurt

## Anpassungen im Arbeits- und Sozialrecht

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler

### I. Informationstechnologien im Betrieb

#### 1. Erscheinungsformen

Die zweite industrielle Revolution ist in vollem Gange. So wie die Maschine im letzten Jahrhundert die körperliche Arbeit reduzierte und oft ersetzte, so "denkt" heute der Computer an der Stelle des Menschen<sup>1</sup>. Buchhalter und Personalsachbearbeiter werden überflüssig, die Tätigkeit des Setzers kann von einer angelernten Bürokräft erledigt werden. Werkzeugmaschinen sind elektronisch gesteuert, CAD erledigt viele Routinearbeiten technischer Zeichner, Roboter dringen in die Produktion ein, Waren können per Knopfdruck aus dem Lager abgerufen werden. Die Liste der Beispiele ließe sich fast beliebig verlängern - Textautomaten treten etwa an die Stelle von Schreibmaschinen, der Pförtner wird durch einen kleinen schwarzen Kasten ersetzt, in den man seinen Werksausweis stecken muß, wenn man die Eingangstüre passieren will. Und die "elektronische Personalakte" vermerkt alles, was dem Arbeitgeber wissenswert erscheint.

Die Informationstechnologien kommen nicht von heute auf morgen ins Haus; es handelt sich um einen Prozeß, der sich in den letzten Jahren immer mehr beschleunigt hat. Die quantitative Dimension wird daran deutlich, daß schon im Jahre 1983 in der Bundesrepublik beinahe 8 % aller Arbeitnehmer "hauptsächlich" mit dem "Kollegen Computer" (wie man sagt) zu tun hatten und 23,5% waren "gelegentlich" in dieser Situation<sup>2</sup>. Bildschirmgeräte sind im Begriff, zu einem alltäglichen Arbeitsmittel zu werden. Zwischen 1978 und 1983 sollen sie sich mehr als vervierfacht haben<sup>3</sup>; mit ihnen arbeiteten nach einer Ennid-Umfrage

bereits im Jahre 1982 rund 1 Mio Arbeitnehmer<sup>4</sup>.

Die Einführung neuer Technologien ist ein in vieler Hinsicht bewußt gestalteter Prozeß. Mehr als 52 Mrd DM wurden 1985 für Forschung und Entwicklung ausgegeben<sup>5</sup>. Dies entspricht 2,8 % des Bruttosozialprodukts, eine Zahl, die nur von den USA und Japan übertroffen wird. Knapp 40% dieser Finanzmittel werden von der öffentlichen Hand aufgebracht, davon mehr als die Hälfte von den Bundesministerien. Was wann gefördert wird, entscheidet sich so auf der Ebene der Direktionsetagen und der Ministerialbürokratie. Ein "Technologiegesetz" existiert nicht; wer als Unternehmer neue Technologien entwickeln will, kann dies im Rahmen seiner allgemeinen Handlungsfreiheit tun, wer zusätzlich öffentliche Förderung benötigt oder wünscht, muß sich den verwaltungsinternen Richtlinien fügen<sup>6</sup>. Dies wird derzeit am ehesten noch am Beispiel biotechnischer Verfahren, insbes. der Gentechnologie am Menschen in Frage gestellt<sup>7</sup>; bei den sich schon heute massenweise in den Betrieben niederschlagenden Informationstechnologien wird dieser Zustand als selbstverständlich hingenommen<sup>8</sup>.

## 2. Konsequenzen des technischen Wandels für die Beschäftigten

Die Ersetzung geistiger Arbeit durch die Datenverarbeitungsanlage und den Mikroprozessor verringert bei sonst gleichbleibenden Bedingungen das insgesamt nötige Arbeitsvolumen und damit die Zahl der Arbeitsplätze<sup>9</sup>. Eine Kompensation durch entsprechend schnelles quantitatives Wachstum oder einen Ausbau anderer Wirtschaftssektoren wie insbes. der sog. Humandienstleistungen (Bildung, Krankenversorgung, Altenpflege usw.) scheiterte bislang an den politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen. Die Arbeitszeitverkürzung

stieß auf vergleichbare Hindernisse, obwohl sie in einzelnen Wirtschaftssektoren sichtbare Fortschritte brachte<sup>10</sup>. Arbeitslosigkeit ist unter diesen Bedingungen eine zwangsläufige Folge der neuen Technologien. Wenn sie sich in den vergangenen Jahren in etwa konstant bei 2 Mio bewegt hat, so spricht dies nicht gegen diese These: Wir erleben derzeit (November 1986) noch immer eine konjunkturelle Erholung, die eine Vergrößerung der Arbeitslosigkeit im Augenblick verhindert. Auch vergißt man bei uns sehr schnell, daß infolge verschiedener Maßnahmen die Zahl ausländischer Arbeitnehmer von 2 Mio im Jahre 1980 auf 1,6 Mio im Jahre 1984 zurückging<sup>11</sup> - wir haben ohne Zweifel Arbeitslosigkeit exportiert.

Für die im Betrieb Verbleibenden ergeben sich oft drastische Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Die Leistungsanforderungen und die Belastungen können sich erhöhen - wobei insbes. die gesundheitlichen Gefahren der Bildschirmarbeit<sup>12</sup> und veränderte psychische Belastungen im Vordergrund stehen<sup>13</sup>. Bisherige Qualifikationen verlieren an Bedeutung oder werden gegenstandslos - nach den bisherigen Erfahrungen kommen viele Beschäftigte in die Situation, nur noch weniger qualifizierte Arbeit verrichten zu können<sup>14</sup>.

Die größte Aufmerksamkeit haben freilich die erweiterten Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers gefunden. An die Stelle der traditionellen Personalakte ist das elektronische "Personalinformationssystem" getreten: Alle dem Arbeitgeber bekannten Angaben über den einzelnen Beschäftigten werden im Computer gespeichert und können untereinander verknüpft werden. Erfäßt wird sehr viel mehr als früher - das Zugangssystem meldet, wann der Inhaber des Werksausweises Nr. 1583 den Betrieb betreten und wann er ihn verlassen hat,

die Telefonanlage zeichnet auf, von welchem Apparat aus wann welcher Teilnehmer angerufen wurde. Sind die Produktionsvorgänge selbst computerisiert, wird etwa die Auslastung von Maschinen oder die fortschreitende Erfüllung eines bestimmten Auftrags laufend überwacht<sup>15</sup>, so wird das gesamte Arbeitsverhalten einschließlich gelegentlicher "Verschnaufpausen" transparent. Dasselbe gilt, wenn bei der Bedienung einer elektronischen Schreibmaschine jedes Betätigen der Rücktaste (back-space-Taste) gespeichert und auf diese Weise festgehalten wird, wie oft sich die betreffende Schreibkraft pro Zeiteinheit vertippt hat<sup>16</sup>. Diese sog. Betriebsdatenerfassung ist nicht weniger bedeutsam als die Personalinformationssysteme: Die "gläserne Arbeit" führt zur Totalkontrolle über den Arbeitnehmer.

### 3. Reaktionen der Gewerkschaften und Betriebsräte

Wie hat die Arbeitnehmerseite auf diese Veränderungen reagiert? Auch wenn es auf den ersten Blick überraschen mag: In den Verhandlungssystemen selbst ist kein grundsätzlicher Wandel eingetreten. Tarifverträge werden weiterhin in den einzelnen Branchen abgeschlossen - dort entweder bundesweit wie in der Druckindustrie oder regional aufgeteilt wie in der ungleich wichtigeren Metallindustrie. Firmentarife bleiben die Ausnahme.

Auf betrieblicher Ebene dominiert der Betriebsrat, der von allen zum Betrieb gehörenden Arbeitnehmern gewählt wird und rechtlich von der Gewerkschaft getrennt ist, faktisch jedoch in aller Regel aufs engste mit ihr kooperiert. Seine Mitbestimmungsrechte folgen dem Enumerationsprinzip - er kann nur dort bestimmte Maßnahmen des Arbeitgebers verhindern, wo die Voraussetzungen eines bestimmten gesetzlichen Tatbestands erfüllt sind. Liegen sie nicht vor,

ist er auf "Anregungen" und ähnliches beschränkt, die Organisation von Streiks ist ihm verboten (und auch in der Praxis die Ausnahme).

Im folgenden soll zunächst beschrieben werden, inwieweit neue Techniken Gegenstand von Tarifverhandlungen (unten II) oder von Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung (unten III) geworden sind. Es folgt dann ein Versuch, die Defizite zu erklären (unten IV) und Überlegungen für alternatives Vorgehen zu skizzieren (unten V).

## II. Tarifverträge und der Einsatz neuer Technologien

### 1. Der Normalfall

Tarifverträge regeln in der weit überwiegenden Anzahl der Fälle bis heute nur Rahmenbedingungen des technischen Wandels. Im Vordergrund steht die Festlegung von Löhnen - wobei bemerkenswert ist, daß sich die Netto-Reallöhne seit 1979 um durchschnittlich 1 % pro Jahr verringert haben, während 1986 ein Zuwachs von rund 3 % erzielt werden konnte<sup>17</sup>. Zweiter Schwerpunkt ist seit 1984 die Arbeitszeitverkürzung: Für 45 % aller von Tarifverträgen der DGB-Gewerkschaften erfaßten Beschäftigten gilt derzeit eine Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden<sup>18</sup>. Dazu kommen 17 % mit zusätzlichen bezahlten freien Tagen pro Jahr, so daß die "Schallmauer" der 40 Stunden für insgesamt 62% der erfaßten Arbeitnehmer durchbrochen wurde<sup>19</sup>.

Den Charakter von Rahmenbedingungen haben auch die sog. Rationalisierungsschutzabkommen, die seit der ersten Wirtschaftskrise in den Jahren 1966/67 verstärkt abgeschlossen wurden und die heute weit mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer erfassen<sup>20</sup>. Sie enthalten insbes. die

Verpflichtung des Arbeitgebers, die mit der Veränderung von Arbeitsbedingungen verbundenen Lohneinbußen in gewissem Umfang auszugleichen. Auch ist der Arbeitgeber ggfs. verpflichtet, im Rahmen seiner Möglichkeiten einen gleichwertigen anderen Arbeitsplatz anzubieten und die erforderliche Umschulung zu bezahlen. Scheidet dies aus, so kann nur mit längerer Frist gekündigt werden; auch muß der Arbeitgeber eine im Gesetz ja nicht vorgesehene Abfindung bezahlen<sup>21</sup>. Unbestrittenermaßen geht es um die Folgen der vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen, nicht aber um diese selbst<sup>22</sup>.

## 2. Schritte auf dem Weg zur Reglementierung der Techniken

Der durch Tarifverträge gezogene Rahmen kann - wie dies bei Lohn, Arbeitszeit und Rationalisierungsschutz der Fall ist - ein sehr weiter sein, der die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers nur von der Kostenseite her beeinflußt. Er kann aber auch sehr viel näher an die Technik heranrücken bis hin zu Abmachungen, die die Einführung verzögern oder gar die Gestalt der Technik verändern.

Einen ersten wichtigen Schritt stellte der 1973 erkämpfte Lohnrahmentarif 2 für die Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbadens dar<sup>23</sup>. Hervorzuheben sind folgende Bestimmungen:

- Garantie einer bezahlten Erholungszeit von 5 Minuten und einer persönlichen Bedürfniszeit von 3 Minuten je Stunde für alle im Leistungslohn Beschäftigten;
- Mindesteinkommen in Höhe von 130 % des Akkordrichtsatzes für alle Akkordlöhner, was die Anreizfunktion des Akkordlohnes entscheidend relativiert;

- Die Datenermittlung bei der Bewertung von Arbeitsplätzen hat so zu erfolgen, daß alle Umstände schriftlich festgehalten werden und reproduzierbar sind;

- Ältere Arbeitnehmer brauchen keine Angst um den Arbeitsplatz mehr zu haben. Ihr bisheriger Durchschnittsverdienst wird garantiert, eine Kündigung kann nur noch aus wichtigem Grund erfolgen;

- Bestehende Arbeitstakte dürfen nicht weiter aufgeteilt werden; statt dessen ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Gestaltung von Fließband- und Taktarbeit für Aufgabenerweiterung und Aufgabenbereicherung zu sorgen, eine Vorschrift, deren Realisierung außerordentliche Schwierigkeiten bereitet<sup>24</sup>.

Eine Übertragung dieser Regelungen auf andere Tarifbereiche hat bislang kaum stattgefunden<sup>25</sup>.

Wichtige Ergebnisse sind auch aus der Druckindustrie zu vermelden. Die dort seit Jahren bestehenden quantitativen Besetzungsregeln schreiben für die Durchführung bestimmter Arbeitsgänge, etwa für die Bedienung einer bestimmten Maschine, eine Mindestzahl von Arbeitskräften bindend vor.<sup>26</sup> Die 1978 erkämpften sog. qualitativen Besetzungsregeln sehen vor, daß bestimmte Arbeitsplätze vorrangig mit Fachkräften der Druckindustrie zu besetzen sind<sup>27</sup>. Im Ergebnis wurden damit die Setzer jedenfalls insoweit geschützt, als sie nunmehr an dem neuen Eingabegeräten für das Lichtsatzverfahren tätig sein konnten - ihre bisherige Qualifikation war gleichwohl unwiderbringlich verloren. Im selben Tarifvertrag findet sich die wichtige Vorschrift, daß Bildschirmarbeit durch bezahlte Pausen unterbrochen wird und nicht länger als 4 Stunden pro Tag dauern darf. Entsprechende Regelungen sind in anderen Bereichen selten<sup>28</sup>, was auch damit zusammen-

hängt, daß diese Frage häufig von Betriebsräten in die Hand genommen wurde.

Eine sehr fühlbare Rahmenbedingung bei der Einführung neuer Technologien ist die Erweiterung des Kündigungsschutzes. Weit über die Hälfte aller Arbeitnehmer fällt in den Geltungsbereich von Tarifverträgen, die die ordentliche Kündigung vom 40., 50., oder 55. Lebensjahr an ausschließen und die eine Verdienstsicherung vom 50. oder 55. Lebensjahr an vorsehen<sup>29</sup>. Ein generelles Kündigungsverbot für alle Beschäftigten existiert nur ausnahmsweise, so bei der Deutschen Bundespost, der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Presseagentur<sup>30</sup>.

Der "gläserne Mensch" und die "gläserne Arbeit" sind bislang kein Gegenstand der Tarifpolitik. Dasselbe gilt für die Technik selbst; ob mit einem neuen Verfahren gearbeitet, ein neuer, numerisch gesteuerter Maschinenpark angeschafft oder die Datenverarbeitung auf ein fremdes Unternehmen ausgelagert wird, steht als "Investitionsentscheidung" außerhalb der Tarifautonomie<sup>31</sup>. Auch sollte man unter keinen Umständen vergessen, daß es sich bei den hier skizzierten Tarifverträgen um Ausnahmerecheinungen handelt; die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten genießt in der Bundesrepublik keinen vergleichbaren Schutz.

### III. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Die Aktivitäten der Betriebsräte haben sich sehr stark auf die Frage der Kontrolle mittels technischer Einrichtungen konzentriert; bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen waren nur ausnahmsweise erfolgreiche Initiativen zu verzeichnen.

### 1. Die Mitbestimmung über technische Kontrolle

Nach § 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG kann der Betriebsrat über die "Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen" mitbestimmen, "die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen." "Mitbestimmen" bedeutet, daß der Arbeitgeber auf diesem Sektor nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats handeln kann; einseitig vorgenommene Maßnahmen berechtigen die Arbeitnehmer zur Arbeitsverweigerung<sup>32</sup>. Lassen sich die Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht überbrücken, entscheidet eine paritätisch besetzte Einigungsstelle mit neutralem Vorsitzendem. Dieser ist meist, jedoch nicht immer ein Arbeitsrichter.

Die Rechtsprechung hat die Vorschrift des § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG in einer Weise ausgelegt, die die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte eher erweitert als eingeschränkt hat. Wichtig ist die bald nach Inkrafttreten des Gesetzes getroffene Feststellung, daß schon die "objektive Möglichkeit" einer Kontrolle ausreicht. Eine (schwer beweisbare) Überwachungsabsicht muß nicht vorliegen<sup>33</sup>. Mitbestimmungsfrei sind allein Einrichtungen, die wie etwa Warnlampen u.ä. ausschließlich das Funktionieren von Maschinen überwachen.

Der Mitbestimmung unterliegt einmal die Erhebung von personenbezogenen Daten durch technische Einrichtungen. Dies erfaßt die schon erwähnte Zugangskontrolle, aber auch die Bildschirmarbeit, sofern aufgrund der anfallenden Daten Rückschlüsse auf das Verhalten des Arbeitnehmers möglich sind<sup>34</sup>. Dies ist etwa der Fall, wenn sich der an einem Terminal sitzende Arbeitnehmer durch einen persönlichen Code ausweisen muß und auf diese Weise die Dauer der Bedienung des Geräts festgehalten wird. Nicht notwendig ist, daß die in den Computer gelangenden Daten für sich allein schon eine sinnvolle Aussage über den einzelnen Beschäftigten ermöglichen;

es reicht, wenn dies dem Arbeitgeber oder seiner Personalabteilung mit Hilfe von "Zusatzwissen" möglich ist<sup>35</sup>. Auch muß kein Auswertungsprogramm vorliegen; das schlichte Vorhandensein der Daten reicht mit Rücksicht auf die "objektive Eignung zur Kontrolle" aus. Werden Daten über eine Gruppe von Arbeitnehmern erhoben, so fällt auch dies unter das Mitbestimmungsrecht, sofern - wie das BAG sagt - "der von der technischen Einrichtung ausgehende Überwachungsdruck auch auf den einzelnen Arbeitnehmer durchschlägt." Dies sei etwa dann der Fall, wenn die Arbeitnehmer in einer überschaubaren Gruppe im Gruppenakkord tätig sind<sup>36</sup>.

Werden manuell erhobene Daten in einen Computer eingespeist, so erfüllt auch dies die Voraussetzungen des § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG<sup>37</sup>. Im konkreten Fall hatten im Außendienst tätige Techniker der Firma RANK XEROX jeden Tag "Berichtsbogen" auszufüllen, die dann maschinell ausgewertet wurden.

Schließlich hat sich eine jüngst ergangene Entscheidung mit der Frage auseinandergesetzt, ob auch die Auswertung gespeicherter Daten und die damit ggfs. verbundene Verknüpfung mit Daten anderer Arbeitnehmer der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Das BAG bejahte auch diese Frage und erklärte einzelne "Datenläufe" bei der Auswertung von Fehlzeiten für mitbestimmungspflichtig<sup>38</sup>. Es komme allein darauf an,

"ob die Daten durch die technische Einrichtung zu Aussagen über Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer verarbeitet werden, gleichgültig, welche Daten dafür benutzt werden."<sup>39</sup> Dies ist deshalb besonders wichtig, weil die neuere Entwicklung sog. Abfragesprachen hervorgebracht hat, die es auch einem "Laien" ohne EDV-Kenntnisse ermöglichen, den vorhandenen Datenbestand in (fast) beliebiger Weise zu kombinieren<sup>40</sup>.

So läßt sich beispielsweise aus dem regelmäßigen Verzehr des Diätmenüs (der eigentlich nur zu Abrechnungszwecken gespeichert wurde) auf die gesundheitliche Belastbarkeit rückschließen. Die Geburtstage der Kinder (die im Hinblick auf Sozialleistungen erfaßt wurden) können mit Fehlzeiten verknüpft werden, um so auffallende Überschneidungen festzustellen. Man kann bei Fehlzeiten Durchschnittswerte für den ganzen Betrieb oder bestimmte Abteilungen errechnen, die denjenigen in Schwierigkeiten bringen, der überdurchschnittlich viel abwesend war. Der Realität entnommen ist der Fall, daß ein Arbeitnehmer in der Kantine seinen 6 Arbeitskollegen ein Bier spendierte, was als "Kauf von 7 Flaschen Bier" zu Lasten seines Kontos gespeichert wurde. Als er am nächsten Tag wegen einer Erkältung fehlte, wird er mit dem Verdacht konfrontiert, er habe wohl erst seinen Rausch auskurieren müssen<sup>41</sup>.

Betriebsrat und Arbeitgeber haben es ebenso wie die ggfs. angerufene Einigungsstelle in der Hand, die Vornahme bestimmter Auswertungen dem Arbeitgeber zu überlassen. Der dadurch geschaffene "Überwachungsdruck" muß allerdings kompensiert werden. So entspricht nach Auffassung des BAG ein Einigungsstellenspruch nur dann dem geltenden Recht, wenn durch sog. Protokollierung sichergestellt ist, daß der Arbeitgeber nur zu den vorgesehenen Zwecken von seinen Möglichkeiten Gebrauch macht und wenn etwaige personelle Maßnahmen erst nach erfolgreicher Einschaltung des Betriebsrats zulässig sind<sup>42</sup>.

Die Praxis darf nicht mit den rechtlichen Möglichkeiten gleichgesetzt werden<sup>43</sup>. Nicht jeder Betriebsrat ist in der Lage, die vom Gesetz eröffneten Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Dies ist nicht nur ein Problem der Macht von Betriebsrat und Arbeitgeber, sondern auch eine Frage der Sachkunde: Betriebsvereinbarungen über "Datenkatalog und Schlüsselverzeichnis", "Abfragesprachen einschließlich matchcode", "Schnittstellen" und "Protokollierung" zu verhandeln und abzuschließen, setzt

ein außergewöhnliches Maß an Sachverstand voraus<sup>44</sup>. Immerhin ist bemerkenswert, daß zumindest in einer Reihe von Einzelfällen hier die konkrete Gestalt des Technikeinsatzes geregelt wurde: Sind etwa nur ganz bestimmte Auswertungsmöglichkeiten gestattet, so wird ganz gegen alle frühere Tradition nicht nur eine Rahmenbedingung geschaffen, sondern die Gestalt der Technik selbst verändert. Dies wird schlaglichtartig daran deutlich, daß das System PAISY, das am weitesten verbreitete Personalinformationssystem, heute auf Wunsch des Bestellers mit automatischer Protokollierung geliefert wird<sup>45</sup>. Ähnliche, wenn auch weniger klar nachweisbare Ursachen dürfte die Tatsache haben, daß für Bildschirmgeräte seit einigen Jahren DIN-Normen gelten und von den Herstellern befolgt werden, die die Qualität der Geräte für den Benutzer entscheidend verbessern<sup>46</sup>.

## 2. Sonstige Beteiligungsrechte

Der Betriebsrat besitzt kein allgemeines Mitbestimmungsrecht bei der Änderung der Arbeitsbedingungen. Insofern kann er grundsätzlich nichts unternehmen, wenn die Buchhaltung oder die Lagerhaltung auf EDV umgestellt werden. Nach § 91 BetrVG kann er lediglich eine angemessene Abhilfe verlangen, wenn den "gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen" "offensichtlich" nicht Rechnung getragen wurde und dadurch einzelne Arbeitnehmer "in besonderer Weise" belastet wurden. Das Vorliegen dieser Bestimmung läßt sich erfahrungsgemäß so gut wie nie belegen<sup>47</sup>.

Nicht viel weiter führt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG über den Gesundheitsschutz. In der Rechtsprechung herrscht hier die genau die gegenteilige Tendenz wie bei Ziff. 6 vor. Mitbestimmung soll auf ein Minimum reduziert werden. Ohne daß dies durch den Wortlaut zwingend geboten wäre, wird Mitbestimmung nur dann angenommen, wenn eine konkrete

Vorschrift des Arbeitsschutzrechts noch Spielräume offenläßt<sup>48</sup>. Gerade dann, wenn es um neue Techniken und dadurch geschaffene neue Gesundheitsgefahren geht, sind dem Betriebsrat die Hände gebunden<sup>49</sup>.

Mehr rechtliche Möglichkeiten bieten die Regeln über Interessenausgleich und Sozialplan. Die Einführung "grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren" sowie eine "grundlegende Änderung der Betriebsorganisation" stellen gem. § 111 Satz 2 eine sog. Betriebsänderung dar, die Gegenstand eines Interessenausgleichs und eines Sozialplans sein kann<sup>50</sup>. Hier reproduziert sich freilich die in der Tarifpraxis bestehende Situation: Der Interessenausgleich, der die unternehmerische Entscheidung als solche zum Verhandlungsobjekt hat, kann nicht erzwungen werden; der Sozialplan ist zwar notfalls über die Einigungsstelle erzwingbar, doch hat er nur den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile zum Gegenstand. Auch von diesen beschränkteren Möglichkeiten scheint in der Praxis nicht sehr viel Gebrauch gemacht zu werden.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, daß der Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht gegenüber dem Arbeitgeber besitzt, das sich auch auf Bereiche bezieht, in denen er kein Mitbestimmungsrecht hat. Dies klingt schön, kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß Auskünfte und Gespräche wenig Sinn haben, wenn der einen Seite für den Fall des Dissenses keinerlei Sanktionen zur Verfügung stehen. Insofern ist das Auskunftsrecht des deutschen Betriebsrats nicht mit den Rechten vergleichbar, die etwa in dem IRI-Protokoll festgelegt wurden<sup>51</sup>.

#### IV. Versuch einer Erklärung der Erfolge wie der Defizite

Die Beschreibung der Situation mag lange und ermüdend sein, dennoch läßt sich nur auf dieser Grundlage eine einigermaßen fundierte Einschätzung geben. Auch die Ausflüge in die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts waren unvermeidlich, werden doch in der Bundesrepublik die Handlungsspielräume der Betriebsräte faktisch in weitem Umfang durch die Gerichte abgesteckt.

Beginnen wir mit den Erfolgen. Die größte "Techniknähe" weisen jene Betriebsvereinbarungen auf, die die Kontrolle durch den Computer betreffen. Die sehr weitgehende Gegenmacht des Betriebsrats auf diesem Sektor entspricht einer bestimmten gesamtgesellschaftlichen Konstellation. Die Angst vor dem "großen Bruder" ist auch in solchen Gesellschaftsschichten vorhanden, die der Arbeiterbewegung traditionellerweise fernstehen. Dies wird nicht zuletzt an der Bewegung gegen die Volkszählung deutlich, die es immerhin zuwege brachte, daß ein einstimmig vom Bundestag angenommenes Gesetz vom Bundesverfassungsgericht für unwirksam erklärt wurde<sup>52</sup>. Die verbreitete Abwehrhaltung mag damit zusammenhängen, daß auch solche Individuen betroffen sind, die ansonsten in der Gesellschaft vorwiegend Privilegien genießen. Auch gibt es eine konservative Technikkritik, die sich im Massenbewußtsein als Skepsis gegenüber dem undurchschaubaren Neuen niederschlägt. Soweit neue Techniken mit Kontrolle verbunden sind, stellen sich somit besondere Akzeptanzprobleme.

Auch in der betrieblichen Sphäre ist mit Widerstand zu rechnen. Bei Daimler-Benz<sup>53</sup> wie bei Opel<sup>54</sup> kam es zu Massenaktionen - was unter unseren Bedingungen bedeutet, daß sich 9 000 bzw. 24 000 Arbeitnehmer innerhalb eines Tages durch ihre Unterschrift gegen die Einrichtung eines Personalinformationssystems aussprachen. Dies läßt sich sicherlich nicht verallgemeinern, doch haben weitblickende Unternehmervertreter darauf hingewiesen, permanente Überwachung des persönlichen Verhal-

tens führe zum "Ende jeder Kreativität", zu einer Art "innerer Kündigung"<sup>55</sup>. In der Tat kann die neue Technik nicht ohne grundsätzliche Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmer genutzt werden. Selbst im Verhältnis von Unternehmen und Kunden ist mittlerweile von einer "Logistik der menschlichen Zuwendung" die Rede, die es verbietet, die menschliche Kommunikation völlig durch automatisierte Belieferung zu ersetzen<sup>56</sup>. Zuviel an Kontrolle oder Maßnahmen, die von den Betroffenen entschieden abgelehnt werden, widersprechen daher wohlverstandenen Unternehmerinteressen.

Nun zu den Defiziten. Wenn die Rahmenbedingungen für die Einführung neuer Technologien im Grunde recht "sanft" ausfallen, so hängt dies einmal mit der Massenarbeitslosigkeit zusammen: Die Kampfkraft der Gewerkschaften ist geringer, wenn viele Mitglieder Angst um ihren Arbeitsplatz haben und jederzeit durch einen Arbeitslosen ersetzt werden könnten. Dies allein erklärt freilich nicht alles, kann insbes. nicht plausibel machen, weshalb einerseits beträchtliche Erfolge im Bereich Lohn und Arbeitszeitverkürzung erreicht wurden, während andererseits die "Technikgestaltung" kaum ernsthaft angegangen wurde. Die Gründe scheinen mir in der Tradition wie in konzeptionellen Problemen zu liegen.

Nach deutscher Tradition verstehen sich die Gewerkschaften nicht als Gegenspieler des Staatsapparats, den sie - etwa durch Streiks - unter Druck setzen könnten. Politik ist vielmehr grundsätzlich Sache der Parteien, an Parlament und Regierung wird nur appelliert<sup>57</sup>. Dies hat zur Folge, daß die in der staatlichen Bürokratie getroffenen Entscheidungen über die Förderung bestimmter Technologien außerhalb des gewerkschaftlichen Interessenhorizonts bleiben. Dazu kommt, daß auch Unternehmerentscheidungen herkömmlicherweise nicht in Tarifverträge einbezogen werden; der Weg zu den Direktions-etagen soll über die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten laufen. Beides ist kein Dogma, aber es ist im Bewußtsein

auch vieler Mitglieder tief verankert.

Die konzeptionelle Schwierigkeit liegt darin, sich einen besseren, sozial verträglicheren Einsatz der Technik nicht nur abstrakt, sondern konkret vorzustellen. Man müßte im Grunde eine Art "Gegenforschung" installieren, einen "brain-trust" der Arbeitnehmer, der humane Formen der Technik entwickelt. Die für Forschung und Entwicklung aufgewandten 52 Milliarden<sup>58</sup> müßten völlig anders verteilt werden - ein geradezu gigantisches Vorhaben, wobei noch völlig ungeklärt ist, woher eigentlich innerhalb weniger Jahre eine zureichende Zahl von arbeitnehmerorientierten Forschern kommen sollte. Solange sich jedoch hier nichts ändert, ist das Nachdenken über Alternativen wie der Kampf eines Amateurveins gegen Internazionale Milano oder gegen AS Roma. Wissenschaftlicher ausgedrückt: Ohne grundsätzliche Änderung der politischen Machtverhältnisse läßt sich die Richtung der Technologieentwicklung nicht verändern, läßt sich profitorientierte Technologie nicht durch humane Technologie ersetzen<sup>59</sup>. Solange diese Bedingung nicht erfüllt ist, geht es im Grunde immer nur um ein Stück mehr Anpassung der Technik an elementare menschliche Bedürfnisse. Was erreichbar ist, sind einzelne negatorische Erfolge, ist das Verbot bestimmter als besonders sozialschädlich erkannter Technikanwendungen. Das Beispiel der Gestaltung von Personalinformationssystemen ist hier signifikant: Es geht nicht um Alternativen zur technischen Überwachung, sondern nur um das Verbot besonders lästiger oder unsozialer Formen.

Eine auf soziale Korrekturen beschränkte Technikgestaltung läßt sich eher mit deutschen Traditionen wie mit den vorhandenen Machtverhältnissen vereinbaren. Auch sie steht freilich vor dem großen Problem, daß sich soziale Auswirkungen mit Sicherheit immer erst dann feststellen lassen, wenn eine

Technik bereits realisiert ist und so Millionen, wenn nicht Milliarden ausgegeben wurden. Nachträgliche Korrekturen haben es unter solchen Umständen schwer. Auch das Recht hat so gut wie nie eine Chance, den Wettlauf mit der Technik zu gewinnen<sup>60</sup>. Das heißt nicht, daß es für Gewerkschaften und Betriebsräte unmöglich wäre, mehr als bisher zu erreichen - nur fällt es eben sehr viel schwerer, etwa die Qualifikation gegen "Enteignung" zu schützen<sup>61</sup> als eine "Totalüberwachung" des Arbeitnehmers abzuwehren. Hier sind die Organisationen der abhängig Beschäftigten ganz auf sich selbst gestellt, die allgemeine Furcht vor dem "Überwachungsstaat" greift nicht.

#### V. Mögliche Perspektiven

Lassen Sie mich zum Abschluß kurz auf einige Vorstellungen eingehen, die in den Gewerkschaften diskutiert werden und die auch bereits zu Tarifforderungen erhoben wurden.

Das Aktionsprogramm der IG Metall "Arbeit und Technik" nennt eine ganze Reihe von Punkten, um bestimmte Auswirkungen der Technik zu verhindern oder zu neutralisieren. Genannt werden etwa:<sup>62</sup>

- Erweiterung des Arbeitsinhalts mit dem Ziel qualifizierter Tätigkeit
- Festlegung einer ausreichenden Anzahl von Arbeitskräften für bestimmte Arbeitsaufgaben
- Abbau und Verminderung von Belastungen und gesundheitlichen Gefährdungen einschließlich Streß
- Möglichkeiten zur Kommunikation und Kooperation,

- nur eingeschränkte Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten,
- eine angemessene Entlohnung.

Als Beispiel wird von einem aus der IG Metall kommenden Autor der Fall genannt, Industrieroboter nur dort einzusetzen, wo inhumane Arbeitsbedingungen bestehen<sup>63</sup>.

Sehr viel konkreter und zur praktischen Umsetzung geeigneter sind Vorschläge der IG Metall für einen Rahmentarifvertrag in den Bezirken Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden<sup>64</sup>. Hervorzuheben sind spezifische Anforderungen an die Arbeitsorganisation wie etwa die Verpflichtung, Arbeits-takte nicht weiter zu unterteilen oder mögliche technisch-organisatorische Alternativen zur Fließbandarbeit zu verwirklichen. Von Interesse ist weiter die "Entkoppelung" von Maschine und Mensch, indem etwa Puffer eingerichtet oder eine entsprechend große Anzahl von Springern bereitgestellt wird. Sog. Mehrstellenarbeit (ein Arbeitnehmer bedient mehrere Maschinen) ist nach Möglichkeit abzubauen, notfalls ist eine zusätzliche bezahlte Erholungszeit zu gewähren. Interessant ist das dem einzelnen Arbeitnehmer eingeräumte "Reklamationsrecht": Er kann dem Betriebsrat Vorschläge zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit unterbreiten. Über diesen Vorschlag entscheidet eine paritätische Kommission, die ihn nur einstimmig zurückweisen kann. Ist die Beseitigung des reklamierten Sachverhalts durch technische Einrichtungen oder organisatorische Maßnahmen möglich, so ist dies von der Geschäftsleitung unverzüglich zu veranlassen<sup>65</sup>. Man mag die Realisierungschancen eines so weitgehenden Vorschlags skeptisch beurteilen - richtig daran ist jedenfalls der Gedanke, im Tarifvertrag nur ein Verfahren bereitzustellen, und überdies den Einzelnen zu aktivieren.

Ein ähnlicher Gedanke liegt einem Vorschlag der IG Druck und Papier zugrunde, die Gestaltung von Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf und Arbeitsbedingungen in vollem Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrats zu unterwerfen<sup>66</sup>. Auch hier liegt der Gedanke zugrunde, daß die Technikanwendung in den einzelnen Betrieben so unterschiedlich sein kann, daß sich kaum inhaltliche Vorgaben in einem Tarifvertrag formulieren lassen. Bemerkenswert ist weiter der aus der IG Metall kommende Vorschlag, betriebliche Arbeitskreise für alternative Produktion einzurichten<sup>67</sup> - Ansätze dazu existieren bereits in Rüstungsunternehmen. Auch wenn die "alternative Produktion" nicht eben "alternativ" sondern nur "sozial abgefedert" sein wird, wäre die Realisierung dieser Art "Quality Circles"<sup>68</sup> ein großer Fortschritt. Nicht unerwähnt bleiben soll auch der Vorschlag, dem Betriebsrat bei der Einführung neuer Technologien ein Moratoriumsrecht einzuräumen, um sich während einiger Monate sachkundig zu machen und Ansätze für Alternativen entwickeln zu können<sup>69</sup>. Sich nicht profitgesteuerter Technik zu unterwerfen, ist eine große Aufgabe. Wenn Kritik und eigene Konzeptionen wirksam werden sollen, müssen sie konkret werden.

Anmerkungen

- <sup>1</sup> Dazu etwa Steinmüller Kursbuch 66 (Dezember 1981), S. 152 ff.
- <sup>2</sup> Mitgeteilt bei Roland Schneider, Technologie, in: Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1986, Köln 1986, S. 240. 1979 hatten nur 14,4 % "gelegentlich" und 6 % "überwiegend" mit programmgesteuerten Arbeitsabläufen zu tun.
- <sup>3</sup> Mitgeteilt bei Gaul, Die rechtliche Ordnung der Bildschirm-Arbeitsplätze, 2.Aufl., Stuttgart 1984, Abschnitt A Rn 11
- <sup>4</sup> Mitget. bei Kilian NJW 1983, 2803
- <sup>5</sup> Roland Schneider, a.a.O. (oben Fn 2, S. 220 f., auch zum folgenden)
- <sup>6</sup> Zur mangelnden rechtlichen Kontrolle der Technik s. Däubler ZRP 1986, 42 ff.
- <sup>7</sup> Dazu Däubler, in: Däubler-Gmelin/Adlerstein (Hrsg.), Menschen-gerecht. Rechtspolitischer Kongreß der SPD 1986, Heidelberg 1986, S. 274 ff.
- <sup>8</sup> Zur Entwicklung biotechnischer Verfahren und ihrer Anwen-dung in der Produktion s. Bimboes-Brückner-Uth-Zwingmann, WSI-Mitt. 1986, 612 ff.
- <sup>9</sup> Dazu etwa die Beiträge von Briefs und Zinn, in: Briefs-Fehrmann-Hickel, Technologische Arbeitslosigkeit. Ursa-chen - Folgen - Alternativen, Hamburg 1984
- <sup>10</sup> Nach Angaben von "Gesamtmetall" (dem zuständigen Arbeit-geberverband) hat es seit der "Beschäftigungswende" zur Jahresmitte 1984 insgesamt 181 000 Neueinstellungen allein im Metallsektor gegeben (Handelsblatt vom 23.10.1985, S.1), doch ist natürlich umstritten, was davon auf Konto "Arbeits-zeitverkürzung" und was auf Konto "Konjunkturaufschwung" ging. Zu Grundproblemen der Arbeitszeitverkürzung s. Däubler KJ 1985, 362 ff.
- <sup>11</sup> Angaben nach Bosch, Arbeitsmarkt, in: Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1985, Köln 1985, S. 293
- <sup>12</sup> Dazu Ulrike Wagner, Mitbestimmung bei Bildschirmtechnolo-gien, Frankfurt-Bern-New-York 1985

- <sup>13</sup> Dazu zuletzt Kuhn-Schreiber, Arbeitsschutz und neue Technologien, Studie der Bundesanstalt für Arbeits-schutz, 2.Aufl., Dortmund 1986, S. 82 ff.
- <sup>14</sup> Zur Frage einer Umkehrung dieses Trends s. Kern-Schumann, Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der in-dustriellen Produktion, 2.Aufl., München 1985
- <sup>15</sup> Dazu Schmitz, in: Klotz/Meyer-Degenhardt (Hrsg.), Perso-nalinformationssysteme. Auf dem Weg zum arbeitsplatz-gerechten Menschen, Reinbek 1984, S. 159 ff.
- <sup>16</sup> Vgl. Apitzsch-Schmitz DB 1984, 986
- <sup>17</sup> Angaben nach Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt.1986, 585, 587
- <sup>18</sup> Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt. 1986, 587
- <sup>19</sup> Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt. 1986, 587
- <sup>20</sup> Bis 1975 war schon etwa die Hälfte erfaßt (RdA 1976, 255). Inzwischen ist insbes. das Abkommen für das private Versicherungsgewerbe (abgedr. RdA 1985, 181) und das ent-sprechende Abkommen für das Bankgewerbe (dazu Hummel Mitb 1984, 142) hinzugekommen. Dabei ist allerdings zu berück-sichtigen, daß in aller Regel eine langjährige Betriebs-zugehörigkeit vorausgesetzt wird, so daß die Zahl der nicht nur potentiell, sondern effektiv erfaßten Arbeitnehmer sehr viel geringer ist.
- <sup>21</sup> Zum Inhalt s. weiter Böhle-Lutz, Rationalisierungsschutz-abkommen, Kronberg 1974; Mückenberger-Lühr KJ 1980, 91 ff.; Hagemeier-Kempfen-Zachert-Zilius, Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis, Köln 1984, § 1 Rn 121
- <sup>22</sup> Richtig Osterland-Deppe u.a., Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt/Main 1973, S. 107
- <sup>23</sup> Abgedr. in RdA 1974, 177 f. Über die praktischen Schwierig-keiten bei der Umsetzung berichtet Steinkühler GMH 1977, 390 f.
- <sup>24</sup> Steinkühler GMH 1977, 394. Vgl. auch Dabrowski-Neumann u.a., Der Lohnrahmentarifvertrag II in der betrieblichen Praxis, Göttingen 1977

- <sup>25</sup>Vgl. die Übersicht über vergleichbare andere Abmachungen bei Hagemeier-Kempen-Zachert-Zilius, a.a.O., § 1 Rn 152
- <sup>26</sup>Dazu Berg/Wendeling-Schröder/Wolter RdA 1980, 311
- <sup>27</sup>Der Tarifvertrag ist abgedr. in RdA 1978, 116. Für Zulässigkeit dieser Abmachung BAG DB 1984, 1099
- <sup>28</sup>Nachweise bei Ulrike Wagner, a.a.O., S. 260 ff.
- <sup>29</sup>Nachweise bei Dohse-Jürgens-Russig (Hrsg.), Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik, Frankfurt/Main-New York 1982, S. 308
- <sup>30</sup>Kurz-Scherf in; Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1986, S. 109
- <sup>31</sup>Zur Frage der Zulässigkeit solcher Abmachungen s. insbes. Runggaldier, Kollektivvertragliche Mitbestimmung bei Arbeitsorganisation und Rationalisierung, Frankfurt/Main 1983, S. 126 und Passim. Weitere Nachweise zum Diskussionsstand bei Däubler, Arbeitsrecht 1, 8.Aufl., Reinbek 1986, S. 171 Fn 453
- <sup>32</sup>Dietz-Richardi, BetrVG, 6.Aufl., München 1982, § 87 Rn 340
- <sup>33</sup>BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, ständige Rechtsprechung
- <sup>34</sup>BAG NJW 1984, 1476, 1484
- <sup>35</sup>S. Fn 34
- <sup>36</sup>BAG DB 1986, 1178
- <sup>37</sup>BAG NZA 1985, 28
- <sup>38</sup>BAG DB 1986, 1469
- <sup>39</sup>BAG DB 1986, 1471
- <sup>40</sup>Dazu Hexel, Mensch im Computer, 2.Aufl., Hamburg 1986, S. 68 f.
- <sup>41</sup>Mitget. bei Klotz, in: Klotz/Meyer-Degenhardt, a.a.O., S. 13, 15

- <sup>42</sup>BAG DB 1986, 1472; vgl. dazu auch Hinrichs AuR 1986, 286
- <sup>43</sup>Wolter, in: Apitzsch u.a., Im Schatten des großen Bruders, Frankfurt/Main 1985, S. 41
- <sup>44</sup>S. den Gliederungsvorschlag bei Hexel, a.a.O., S. 83 sowie praktische Beispiele für abgeschlossene Betriebsvereinbarungen (S. 163-192).
- <sup>45</sup>Mitget. bei Wohlgemuth, Stellungnahme bei der Anhörung des Bundestagsinnenausschusses 1986, Ausschußdrucksache 110, S. 189
- <sup>46</sup>Dazu Ulrike Wagner, a.a.O.
- <sup>47</sup>Näher dazu Däubler, Arbeitsrecht 1, a.a.O., unter 6.10. (S. 448 ff.).
- <sup>48</sup>BAG NJW 1984, 1476
- <sup>49</sup>Kritisch Kohte AuR 1984, 263 ff.
- <sup>50</sup>Zum Interessenausgleich und Sozialplan bei der Einführung von Bildschirmgeräten s. Däubler DB 1985, 2297
- <sup>51</sup>Dazu aus der deutschen Literatur Kreile WSI-Mitt. 1986, 604
- <sup>52</sup>BVerfGE 65, 1 ff. Zur Bewegung gegen die Volkszählung und ihre Rahmenbedingungen s. insbes. Mückenberger KJ 1984, 1 ff.
- <sup>53</sup>Dazu Klotz, in: Klotz/Meyer-Degenhardt (Hrsg.), S. 19; Drinkuth, in: Apitzsch u.a., a.a.O., S. 49
- <sup>54</sup>Dazu Heller, in: Apitzsch u.a., S. 167 ff.
- <sup>55</sup>So eine bei Klotz/Meyer-Degenhardt (Hrsg.), S. 11 und bei Wolter, a.a.O., S. 44 zitierte Aussage von Reinhard Höhn, dem Leiter der Akademie für Führungskräfte in Bad Harzburg

- <sup>56</sup>Altendorf BB 1986, 1721, 1723
- <sup>57</sup>Ob die Aktionen gegen die Neufassung des § 116 AFG hier einen Wandel einleiten, läßt sich derzeit noch nicht beurteilen.
- <sup>58</sup>S. oben Fn
- <sup>59</sup>Näher dazu Däubler ZRP 1986, 42 ff.
- <sup>60</sup>Richtig BVerfGE 49, 89, 135: Die Rechtsordnung hinkt stets hinter einer weiterstrebenden technischen Entwicklung her
- <sup>61</sup>Ansätze jedoch in einer Betriebsvereinbarung bei Opel - abgedr. in: Mitb 1984, 224
- <sup>62</sup>Zitiert nach Drinkuth, in: Briefs-Fehrmann-Hickel u.a., a.a.O., S. 134 f.
- <sup>63</sup>Drinkuth S. 135
- <sup>64</sup>Dazu und zum folgenden Bispinck, in: Briefs-Fehrmann-Hickel u.a., a.a.O., S. 158 ff. mwN
- <sup>65</sup>Der Vorschlag ist im Wortlaut abgedr. bei Bispinck, a.a.O., S. 163
- <sup>66</sup>Bispinck, a.a.O., S. 157
- <sup>67</sup>Mitget. bei Kurz-Scherf, in: Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1986, S. 111
- <sup>68</sup>Zu dieser aus Japan kommenden, der Steigerung der Produktivität dienenden Einrichtung s. Bobke AiB 1984, 36; Pusch u.a. GMH 1983, 74o; Schütt Mitb 1984, 97
- <sup>69</sup>Zachert WSI-Mitt. 1985, 549

von Prof. Dr. Max Kaase

Ich beginne mein Statement mit einem Zitat aus dem Vortrag von Prof. Böhme, das nach meiner Auffassung die Problemlage, die ich als Politikwissenschaftler behandeln will, ausgezeichnet verdeutlicht. Er schreibt: "Eine die Lebensqualität erhaltende Umwelt geht nur mit mehr Technik, aber auch nur mit einem mehr an Bewußtsein von Gefahren, von Wirkungen der Technik. Selbstbestimmung heißt, das jeweilige Risiko mitzubestimmen, das ist eine politische Frage."

In Paraphrasierung des Symposium-Themas möchte ich mich in den folgenden Überlegungen auf zwei Aspekte im Zusammenhang mit politischen Konsequenzen des technischen Wandels konzentrieren. Zum einen will ich fragen, inwieweit der unzweifelhaft auch technisch induzierte Wertewandel politische Folgen gehabt hat und in der Zukunft weiter haben wird, und zum zweiten geht es mir darum, mit Ihnen zu überlegen, inwieweit Prozesse des gesellschaftlichen Wandels die Fähigkeit der Bürger beeinflußt haben, Politik verantwortlich mitzubestimmen.

Bevor man nach den politischen Folgen des Wertwandels fragt, muß man sich zunächst einmal vergewissern, ob ein solcher Wertewandel überhaupt stattgefunden hat. Es ist keinesfalls übertrieben zu formulieren, daß kaum ein zweites Thema die Politische Soziologie in den letzten zwei Jahrzehnten so sehr beschäftigt hat wie die These eines umfassenden Wertwandels, wie sie insbesondere von dem amerikanischen Politikwissenschaftler Ronald Inglehart erstmals 1971 vertreten worden ist. Diese Diskussion ist viel zu reichhaltig und komplex, als daß sie hier auch nur annähernd sachgerecht nachgezeichnet werden könnte. Im Kern geht es um die Behauptung, die anhaltende (auch