



FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

Peter Beule (Hrsg.)

SMART WORK!?

Mitbestimmung im digitalen Zeitalter

geschichte.macht.zukunft

Peter Beule (Hrsg.)

SMART WORK!?

Mitbestimmung im digitalen Zeitalter

geschichte.macht.zukunft

Friedrich-Ebert-Stiftung
Archiv der sozialen Demokratie

IMPRESSUM

geschichte.macht.zukunft
herausgegeben vom
Archiv der sozialen Demokratie
der Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149
53175 Bonn

Online recherchierbar unter:
<https://www.fes.de/bibliothek/fes-publikationen>

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung der Herausgeberin nicht gestattet.

© 2020 by Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Redaktion:

Dr. Peter Beule, Dr. Ursula Bitzegeio,
Jenny Schiemann

Gestaltung und Satz:

PAPYRUS – Lektorat + Textdesign,
Anja Rosenthal, Buxtehude

Umschlag:

Maya Hässig, Köln

Bildnachweis (Umschlag):

Computerproduktion bei Siemens-Nixdorf, 1997. Rechte: photothek.net (Vorderseite)

Ausschnitt aus DGB-Plakat von 1980:
»Die technische Revolution in den Griff kriegen!«. Rechte: DGB (Rückseite)

Zu den Abbildungen in dieser Broschüre: Die Rechteinhaber sind uns trotz eingehender Recherche nicht alle bekannt. Wenn Sie Hinweise auf den Inhaber des Urheberrechts von einem der Bilder oder Plakate haben, bitten wir um Mitteilung.

Druck:

Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Printed in Germany 2020

ISBN 978-3-96250-577-6

Inhalt

Roland Schmidt

Vorwort 3

Karsten Uhl

Mitbestimmung und Digitalisierung. Die Computerisierung der Druckindustrie in den 1970er-Jahren als Geschichte der Gegenwart 5

Kurzkommentare

- **Reiner Hoffmann**
»Mitbestimmung ist für eine humane Gestaltung der Digitalisierung unverzichtbar.« 2
- **Dirk Schulte**
»Bei der Gestaltung der Digitalisierung tragen beide Seiten im sozialpartnerschaftlichen miteinander Verantwortung.« 13
- **Cansel Kiziltepe**
»Die betriebliche Mitbestimmung ist kein altmodisches Relikt, sondern Zukunftsmotor.« ... 17

Hubert Woltering

Gewerkschaftsbestände im Archiv der sozialen Demokratie 19

Roland Schmidt

Vorwort

Am 4. Februar 2020 jährte sich die Unterzeichnung des Betriebsrätegesetzes durch den Sozialdemokraten und Reichspräsidenten der Weimarer Republik Friedrich Ebert zum 100. Mal. Ebert schaffte damit die Voraussetzungen für dessen Inkrafttreten wenige Tage später. Das Gesetz war zum Zeitpunkt seiner Entstehung höchst umstritten. Nach der Revolution von 1918 hatte die radikale politische Linke um USPD und KPD für die Einsetzung von Arbeiterräten als betriebliche Kontroll- und Verwaltungsorgane gekämpft. Heftige Kritik dagegen kam von Seiten der organisierten Arbeitgeberschaft und den rechtsliberalen und konservativen Parteien. Um die Arbeitgeberseite zu befrieden, blieben die Mitwirkungsrechte im Betriebsrätegesetz auf soziale und personelle Belange beschränkt. Zuvor hatte sich der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB) – auch als Kompromissangebot an die Arbeitgeberseite – gegen ein Räte-system ausgesprochen. Dies stieß auf massiven Widerstand bei den linken Oppositionsparteien, da es nicht gelungen war, Räte zur Verwirklichung einer betrieblichen Basisdemokratie durchzusetzen. Vom »Totenschein des Räte-systems« war die Rede. Die Parlamentsdebatte im Januar 1920 war von blutigen Ausschreitungen begleitet, Reichspräsident Ebert musste den Ausnahmezustand ausrufen.

Das Betriebsrätegesetz von 1920 war dennoch ein Meilenstein. Es markiert den Beginn der modernen Mitbestimmung auf der betrieblichen und Unternehmensebene und damit den Beginn der Demokratisierung der Arbeitswelt. Die sozialdemokratisch geführte Regierung hatte das Versprechen der Weimarer Reichsverfassung eingelöst, Arbeiter_innen und Angestellten Mitsprache bei der Verwirklichung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen einzuräumen. Die Traditionslinie der

Sozialpartnerschaft war begründet und die Zeit des kollektiven Arbeitsrechts in Deutschland begann. Wenngleich das Betriebsrätegesetz von den Nationalsozialisten bereits 1933 wieder außer Kraft gesetzt worden war, bildete es nach dem Zweiten Weltkrieg eine wichtige Grundlage, um Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung in der jungen Bundesrepublik weiterzuentwickeln. Dies erfolgte durch das Montanmitbestimmungsgesetz des Jahres 1951 und das Betriebsverfassungsgesetz des Jahres 1952. Eine entscheidende Weiterentwicklung erfuhr die Mitbestimmung durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972, das den Leitgedanken nach einem Mehr an Demokratie der von Bundeskanzler Willy Brandt geführten sozial-liberalen Koalition aufgriff und die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer_innen im Betrieb ausbaute. Die Unternehmensmitbestimmung jenseits von Kohle und Stahl erfuhr 1976 eine Erweiterung, wenngleich diese hinter den von den Gewerkschaften erhobenen Forderungen zurückblieb. Die letzte Etappe zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung bildete die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001, die mit der Quotierungsregelung Geschlechterfragen aufgriff, Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes integrierte und das Wahlverfahren vereinfachte.

Das Betriebsrätegesetz von 1920 und die Weiterentwicklungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik leisteten einen gewichtigen Beitrag zur Zähmung des Kapitalismus des Industriezeitalters und zur Mitwirkung der Arbeitnehmer_innen an der Gestaltung tiefgreifender Transformationsprozesse. Als solcher war die Mitbestimmung im Betrieb und die Demokratisierung der Wirtschaft immer ein zentrales Anliegen der Sozialen Demokratie.

Gegenwärtig erreichen wir eine neue Stufe der Transformation. Die Digitalisierung revolutioniert unser Leben und verändert die Struktur des modernen Kapitalismus. Technologische Innovationschübe und ökonomischer Wandel durch globale Vernetzung stellen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer_innen und die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Im digitalen Kapitalismus konzentriert sich die wirtschaftliche Macht bei ganz wenigen großen Unternehmen der Technologiebranche. Durch »Plattformökonomie« wird das institutionell verankerte und sozial geregelte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis infrage gestellt. Da Plattformbetreiber bisher kaum Regeln einhalten müssen und sich leicht Arbeitgeberpflichten entziehen können, sind Tor und Tür für billige, unsichere und oft auch ungesunde Arbeit geöffnet. Die Auslagerung von Arbeit aus gewachsenen betrieblichen Strukturen sowie die Tatsache, dass Arbeitnehmer_innen heute nicht selten mehreren Jobs nachgehen (müssen), schwächen Betriebsräte und Gewerkschaften.

Der 100. Geburtstag des Betriebsrätegesetzes von 1920 gab uns Anlass, um mit einem Blick auf dessen Geschichte über zukünftige Wege der Mitbestimmung zu diskutieren. Der in dieser Broschüre abgedruckte Beitrag Karsten Uhls geht auf seinen auf unserer Veranstaltung »SMART WORK!? Mitbestimmung im digitalen Zeitalter« am 4. Februar 2020 in Berlin gehaltenen Vortrag zurück. Es diskutierten

Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Dirk Schulte, Vorstand Personal/Soziales der Berliner Verkehrsbetriebe, und die Sozialdemokratin Cansel Kiziltepe, MdB. Ihre Positionen und Gestaltungsimpulse sind in Form von Kurzkomentaren ebenfalls in dieser Broschüre wiedergegeben. Hubert Wolterings Beitrag über die Gewerkschaftsbestände im Archiv der sozialen Demokratie rundet das Bild ab.

Die Veranstaltung »SMART WORK!? Mitbestimmung im digitalen Zeitalter« bildete den Auftakt unserer neuen Veranstaltungsreihe »geschichte.macht.zukunft«. Mit »geschichte.macht.zukunft« wenden wir uns ab 2020 Schlüsselthemen und Herausforderungen der Gegenwart zu und diskutieren vor dem Hintergrund ihrer historischen Entwicklung Lösungsansätze. Durch historisch-kritische Tiefenschärfungen begleiten und unterstützen wir die Suche nach einer Demokratie der Zukunft, die weiterhin soziale Gerechtigkeit, Teilhabe und Interessenvertretung aller Menschen gewährleistet. Denn erst der Blick auf die Geschichte schärft das Verständnis der Gegenwart als Zeit möglicher Veränderungen und als Ort von Neuanfängen.



Dr. Roland Schmidt

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Karsten Uhl

Mitbestimmung und Digitalisierung. Die Computerisierung der Druckindustrie in den 1970er-Jahren als Geschichte der Gegenwart

Der Computerisierungsschock der 1970er-Jahre

Infolge der Einführung des Computerschriftsatzes – der »rechnergesteuerten Textsysteme« (RTS), wie es zeitgenössisch hieß – kam es zu monatelangen Tarifaueinandersetzungen in der Druckindustrie. Im März 1978 ging der Arbeitskampf der Industriegewerkschaft Druck und Papier in seine entscheidende Phase. Während Streiks an einigen Tagen den Druck vieler Tageszeitungen verhinderten, wurden einige Ausgaben eines anderen Genres publiziert: »Streikzeitungen« oder »Notzeitungen«. Eine solche von der IG Druck und Papier herausgegebene »Notzeitung« berichtete am 6. März 1978 von einer Straßenszene während der Streikkundgebungen in Wuppertal. Unabhängig davon, inwieweit diese Darstellung fiktive Glättungen enthält, gibt sie doch Zeugnis von der Selbstdarstellung und der Selbstwahrnehmung der Streikenden: Ein Arbeiter aus einer anderen Branche, ein Modellschreiner, habe den Streikposten verwundert gefragt, was die streikenden Druckarbeiter denn gegen die neue Technik hätten. Diese Frage wurde zu dieser Zeit im Kontext der angespannten industriellen Beziehungen in der Druckbranche häufig gestellt; sie drängte sich auf den ersten Blick durchaus auf, da die deutsche Gewerkschaftsbewegung eine lange Tradition der Technikfreundlichkeit und Fort-

schrittsgläubigkeit besaß. Nun schien die IG Druck und Papier einen Arbeitskampf gegen die neue Technologie zu führen, was ihr nicht selten den Vorwurf der Maschinenstürmerei einbrachte.¹

Der in der »Notzeitung« geschilderte Dialog wird fortgeführt, indem der Streikposten, ein Vertrauensmann der Gewerkschaft, dem skeptischen Schreiner entgegnet: »Stellen Sie sich vor, ein neues Werkstück wird gebraucht und die frechen rechnergesteuerten Systeme sind auch in Ihrem Bereich vorhanden. Sie nehmen dann nur noch das Holz, den Leim und die Zeichnung des Modellstücks, geben das in den Computer, das fertige Stück kommt heraus. Den entsprechenden Knopfdruck brauchen Sie auch nicht mehr zu machen, das macht ein anderer für Sie. Wie gefällt Ihnen das?« Der Schreiner habe geschockt reagiert – »Um Gottes Willen, so geht das doch nicht« – und fünf Mark für die Streikkasse gespendet.²

¹ Vgl. Karsten Uhl, Maschinenstürmer gegen die Automatisierung? Der Vorwurf der Technikfeindlichkeit in den Arbeitskämpfen der Druckindustrie in den 1970er und 1980er Jahren, in: Technikgeschichte 82, 2015, S. 157–179.

Der vorliegende Beitrag ist Teil eines Forschungsvorhabens zur Computerisierung als Herausforderung der Gewerkschaftsbewegung. Das Forschungsprojekt wird gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – UH 229/2-1.

² IG Druck und Papier, Notzeitung, 6.3.1978. Archiv im Haus der Geschichte des Ruhrgebiets, Bochum (AHGR), Sign. MÜje 140.



Karsten Uhl bei seinem Vortrag auf der Veranstaltung »SMART WORK!?! Mitbestimmung im digitalen Zeitalter« des Archivs der sozialen Demokratie am 4. Februar 2020 in Berlin.

Diese Schilderung verdeutlicht, dass der technologische Wandel in der Druckindustrie, der in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre in der Bundesrepublik angekommen war, als etwas Einschneidendes wahrgenommen wurde. Der Streikposten beschrieb dem fragenden Schreiner einen technologischen Transformationsprozess, der bei weitem mehr als nur die nächste Phase der Rationalisierung darstellte. Durch die anschaulichen Erläuterungen des Streikpostens wurde auch dem Schreiner klar, dass es sich nicht um eine graduelle technologische Weiterentwicklung handelte – deren Ablehnung aus der Tradition der deutschen Arbeiterbewegung nur schwer zu begründen gewesen wäre –, sondern um eine Technik von neuer Qualität, die androhte, die Arbeitswelt vollständig zu verändern. Aus der heutigen Perspektive des frühen 21. Jahrhunderts entwarf der Streikposten die Skizze eines 3D-Druckers *avant la lettre*; eines 3D-Druckers freilich, der anders als die tatsächlichen Exemplare unserer Gegenwart sogar geeignet für den breiten industriellen Einsatz zu sein schien.

Die heutige Herausforderung durch die Digitalisierung der Arbeit ist also kein neuartiges Phänomen



Plakat des DGB, 1975. Rechte: DGB.

unserer Gegenwart. Vielmehr lassen sich sowohl in Bezug auf die Problemstellungen als auch auf mögliche Lösungsstrategien Kontinuitätlinien zumindest bis in die 1970er-Jahre zurückverfolgen. Die Techniksoziologin Judy Wajcman hat jüngst darauf hingewiesen, dass auch die aktuelle Debatte um die Digitalisierung der Arbeit eine gewisse Schiefelage aufweist: Die meisten Autorinnen und Autoren fokussieren sich auf den Aspekt des möglichen Verlusts von Arbeitsplätzen. Hingegen werde oftmals übersehen, dass digitale Technologien nicht unbedingt zu weniger, sondern vielmehr zu »mehr mieseren Jobs« führten.³ Diese Beobachtung lässt sich am eingeführten Beispiel der Druckindustrie bestätigen. In sehr kurzer Zeit erlebte diese Branche einen rapiden technologischen Wandel: Ab der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre wurde der traditionelle Bleisatz zunächst nach und nach vom computergestützten Fotosatz verdrängt, bis sich dann ab 1985 die Technik des Desktop-Publishing durchsetzte, die noch heute in ähnlicher Form vorherrschend ist (Abb. 1–3).

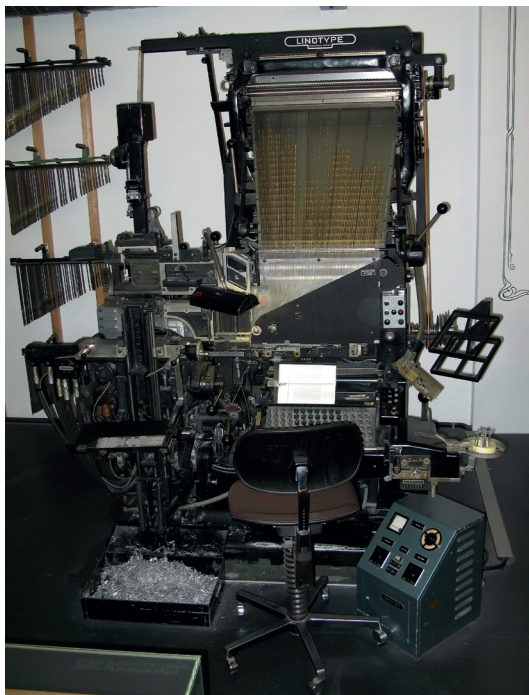


Abb. 1: Bleisetzmaschine Linotype »6 c S Quick«, Baujahr 1965, im Deutschen Museum München.
Foto: Clemens Pfeiffer (<https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Linotype-vorne-deutsches-museum.jpg>, abgerufen am 07.05.2020).



Abb. 2: Fotosetzmaschine Linotype »CRTronic 360«. Foto: Marcin Wichary (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Linotype_CRTronic_360.jpg, abgerufen am 07.05.2020).

Die Zahl der in der Druckbranche der Bundesrepublik Beschäftigten sank allerdings vor der Umstellung auf die neue Computertechnik aus konjunkturellen Gründen, nämlich von 280.000 auf 230.000 Beschäftigte von 1970 bis 1976. Danach blieben bis Mitte der 1980er-Jahre mit einigen Schwankungen 225.000 Menschen in der Branche beschäftigt, und auch in der Folge blieb diese Zahl zunächst recht konstant. Erst seit der Jahrhundertwende ist die Beschäftigung in der Druckbranche stark rückläufig.⁴

Allerdings ging auch zuvor bereits qualifizierte Beschäftigung verloren: Von der Mitte der 1970er bis in die Mitte der 1980er-Jahre gab es innerhalb der scheinbaren Konstanz starke Verschiebungen, in erster Linie auf Kosten der Setzer_innen bei gleichzeitiger Zunahme von Hilfstätigkeiten und weiblichen Beschäftigten.⁵ Nach diesen tiefen Einschnitten wurde in den 1990er-Jahren keinesfalls die gesamte Branche dequalifiziert; ein gewisser Bedarf an (neuen) Qualifikationen blieb bestehen.⁶ Die traditionellen Berufe in den Bereichen Druck und Satz waren jedoch verschwunden.⁷ Die neuen

⁴ Werner Dostal, Beschäftigungswandel in der Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie vor dem Hintergrund technischer Änderungen, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 21, 1988, S. 97–114, hier S. 102f.; zu den jüngeren Zahlen vgl. die Jahresberichte des Bundesverbandes Druck und Medien, www.bvdm-online.de/bvdm/jahresberichte (abgerufen am 21.07.2020).

⁵ Vgl. Dostal, Beschäftigungswandel, S. 110.

⁶ Vgl. Christian Kerst, *Unter Druck – Organisatorischer Wandel und Organisationsdomänen. Der Fall der Druckindustrie*, Opladen 1997, S. 15.

⁷ Vgl. Charlotte Schönbeck, *Kulturgeschichtliche und soziale Veränderungen durch den Wandel in der Drucktechnik*, in: *NTM* 6, 1998, S. 193–216, hier S. 214.

³ Judy Wajcman, *Automatisierung: Ist es diesmal wirklich anders?*, in: Florian Butollo/Sabine Nuss (Hrsg.), *Marx und die Roboter. Vernetzte Produktion, Künstliche Intelligenz und lebendige Arbeit*, Berlin 2019, S. 22–35, hier S. 31.

qualifizierten Tätigkeiten waren zudem einem permanenten Wandel unterworfen; die Textgestaltung für Print, Internet und mobile Endgeräte erforderten jeweils neue Kenntnisse. Vermutlich ist es nicht zuletzt der Volatilität der neuen Qualifikationen – im Gegensatz zur Jahrzehnte überdauernden Kontinuität der Qualifikation von Schriftsetzern – geschuldet, dass diese zusätzlichen Kenntnisse kaum zu Lohnsteigerungen führten. Inflationsbereinigt verdiente der/die durchschnittliche (Median) Grafiker_in in den USA nur einen Dollar pro Arbeitsstunde mehr als der Schriftsetzer im Jahr 1976.⁸



Abb. 3: Desktop Publishing mit Apple Macintosh Plus. Computermagazin »Page«, Hamburg, 1987. Foto: Thomas Henning, Quelle: PAGE, fontblog.de

Der Tarifabschluss in der bundesdeutschen Druckindustrie von 1978 lässt sich gerade im internationalen Vergleich durchaus als Erfolg der IG Druck und Papier verstehen.⁹ Im Sinne eines Rationalisierungsschutzabkommens konzentrierte sich die Gewerkschaft auf die Arbeitsplatzsicherung. Der Tarifvertrag hielt fest, dass auch im rechnergesteuerten Textsystem »geeignete Fachkräfte der Druckindustrie, insbesondere Schriftsetzer« weiterhin für die Textgestaltung zuständig waren. Allerdings ließ sich keine unbefristete Regelung durchsetzen; es galt eine Frist von acht Jahren nach der Einführung des Computerschriftsatzes im jeweiligen Betrieb.¹⁰ Neben der zeitlichen Befristung mussten die Gewerkschaften den Unternehmerverbänden zugestehen,

dass von dieser Besetzungsregelung abgewichen werden dürfe, sofern »geeignete Fachkräfte der Druckindustrie am Arbeitsmarkt nicht verfügbar« seien.¹¹ Außerdem durfte von Redakteur_innen zwar nicht die Eingabe fremder Texte verlangt werden, es wurde allerdings nicht verhindert, dass Redakteur_innen diese eigentlich den Schriftsetzer_innen zugeordnete Tätigkeit freiwillig ausführten.¹² Auf diese Weise wurde letztlich durch die neuen Techniken und den RTS-Tarifvertrag die betriebliche Ebene gestärkt.

Nun kam den Betriebsräten zunächst die wichtige Rolle zu, die betriebliche Umsetzung des Tarifvertrags zu kontrollieren. In einem Kommentar zum Tarifvertrag schärfte die IG Druck und Papier den Betriebsräten ein, auf keinen Fall die Einstellung von Schreibkräften zu akzeptieren, falls im Unternehmen parallel mit der alten Technik weiterproduziert werde – was häufig vorkam – und folglich keine Facharbeiter_innen für eine Tätigkeit an den Bildschirmterminals zur Verfügung standen. Andernfalls seien die entsprechenden Arbeitsplätze endgültig »für die Fachkräfte der Druckindustrie verloren«.¹³ Um zu verhindern, dass Redakteur_innen freiwillig fremde Texte in das System eingäben, wurde den Betriebsräten »Aufklärungsarbeit« empfohlen.¹⁴ Über solche defensiven Aufgaben hinausgehend ermöglichte der § 20 des Tarifvertrags explizit »ergänzende oder weitergehende Betriebsvereinbarungen«, wirkte also als Öffnungsklausel.¹⁵ Die IG Druck und Papier sah hier eine Möglichkeit, die betriebliche Mitbestimmung auf die Einführung neuer Techniken auszudehnen. Gesetzlich war lediglich fixiert, dass der Betriebsrat über neue Techniken informiert werden musste. Die Betriebsräte sollten nun versuchen, auf die »Auswahl und Planung« des neuen Systems Einfluss zu nehmen.¹⁶

⁸ Carl Benedikt Frey, *The Technology Trap. Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*, Princeton/Oxford 2019, S. 247f.

⁹ Vgl. Kim Christian Priemel, *Multiple Innovationen. Computer und die industriellen Arbeitsbeziehungen in den Druckindustrien Großbritanniens, der USA und Westdeutschlands*, in: Frank Bösch (Hrsg.), *Wege in die digitale Gesellschaft. Computernutzung in der Bundesrepublik*, Göttingen 2018, S. 198–224, hier S. 222.

¹⁰ IG Druck und Papier u.a., *Tarifvertrag »Neue Technik« in der Druckindustrie 1978*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 29, 1978, S. 310–316, hier S. 311.

¹¹ Ebd.

¹² Ebd., S. 315 (§ 15).

¹³ IG Druck und Papier, Hauptvorstand/Deutsche Journalisten-Union (Hg.), *Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme. Handlungsanleitungen und Erläuterungen für die Praxis*, Stuttgart 1979, S. 9.

¹⁴ Ebd., S. 75.

¹⁵ IG Druck und Papier u.a., *Tarifvertrag »Neue Technik«*, S. 316.

¹⁶ IG Druck und Papier, Hauptvorstand/Deutsche Journalisten-Union, *Tarifvertrag über Einführung*, S. 69.



DGB-Plakat zur Mitbestimmungsinitiative, 1983. Rechte: DGB.



Plakat des DGB zum 1. Mai 1971. Rechte: DGB.

Dabei war der IG Druck und Papier schon frühzeitig bewusst, wie groß die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung gerade im Kontext der

Computerisierung war. In einem Leitfaden zur Rationalisierungsdiskussion hielt der Hauptvorstand der Branchengewerkschaft mitten in den Tarifaussinandersetzungen am Ende des Jahres 1977 fest, dass es darauf ankäme, die Mitbestimmung auf Investitionsentscheidungen, also auf die Anschaffung neuer Technik, auszudehnen. Da die gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht so weit gingen, müsse dies folglich nach Möglichkeit tarifvertraglich geregelt werden. Ganz explizit wurde eine Ausdehnung des Rechts auf Mitbestimmung darüber gefordert, »wann, mit welcher Geschwindigkeit und mit welchen Folgen rationalisiert« werde.¹⁷ Diese grundsätzliche Zielsetzung hatte die deutsche Gewerkschaftsbewegung bereits in der ersten Phase der Automatisierungsdiskussion in den 1950er-Jahren formuliert. Der DGB beschäftigte sich frühzeitig mit der Herausforderung durch den technologischen Wandel und organisierte mehrere international hochrangig besetzte Konferenzen zum Thema Automatisierung. Auf der ersten dieser Konferenzen mit dem Titel »Automation – Gewinn oder Gefahr?« im Jahr 1958 forderte der damalige Leiter der Abteilung Wirtschaft und spätere DGB-Vorsitzende Ludwig Rosenberg in seinem Schlussplädoyer die volle Mitbestimmung der Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften bei allen Automationsvorhaben.¹⁸ Allerdings ließen sich diese Ziele nicht politisch durchsetzen. Trotz aller reformerischen Erfolge in den 1970er-Jahren mit der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes waren dies doch sozial-liberale Kompromisse, die den gewerkschaftlichen Forderungen nur zum Teil entgegen kamen. Spätestens nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom März 1979 waren dann die Grenzen der Mitbestimmung so eng definiert, dass betrieblichen Regelungen eine erhöhte Bedeutung zukam. Zu Recht spricht der Historiker Klaus Schönhoven von einer »Verbetrieblichung der Mitbestimmung«.¹⁹

¹⁷ IG Druck und Papier (Hauptvorstand), Rationalisierung, Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen. Gewerkschaftliche Antworten. Ein Diskussionsleitfaden, unveröffentl. Ms., o.O. [Stuttgart], o.J. [1977], Bl. 17, 44. AHGR, Sign. Mü]e 7.

¹⁸ Hans-Peter Müller, Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB. Geschichte der DAG 1947–2001, Baden-Baden 2011, S. 654f.

¹⁹ Klaus Schönhoven, Geschichte der deutschen Gewerkschaften. Phasen und Probleme, in: Wolfgang Schroeder/Bernhard Weßels (Hrsg.), Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden 2003, S. 40–64, hier S. 55.



Plakat herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, 1976. Rechteinhaber nicht ermittelbar.



Plakat des DGB, 1968. Rechte: DGB.

Neue Technik und betriebliche Mitbestimmung

Aus der Perspektive des fortgesetzten technologischen Wandels nach dem vollzogenen Umbruch in der Druckindustrie stellte der Sozialwissenschaftler Rainer Weinert 1987 über diese Branche hinausgehend für die gesamte Gewerkschaftspolitik fest, dass die Betriebsräte zur »zentrale[n] Instanz« für

die »gewerkschaftliche Forderung nach der sozialen Beherrschbarkeit des technologischen Wandels« geworden seien.²⁰ Zu Beginn der Computerisierungsphase in der Druckindustrie war dieser lokale Fokus auf den jeweiligen Betrieb noch stärker ausgeprägt, weil der technologische Wandel in sehr unterschiedlichen Tempi stattfand. Mit der lokal sehr unterschiedlichen Geschwindigkeit der technologischen Veränderung ging eine Kompetenzverlagerung zugunsten derjenigen Betriebsräte einher, die bereits Erfahrungen mit der neuen Technik in ihrem Betrieb sammeln konnten und mithin einen gewissen Wissensvorsprung gegenüber dem Hauptvorstand der IG Druck und Papier hatten. Der Vorstand verschloss sich indes dieser Entwicklung keineswegs und sah die Notwendigkeit ein, dass im jeweiligen Betrieb »schon vor der Installation neuer Textverarbeitungs- und Satzsysteme« auf die konkrete Gestaltung dieser Technik Einfluss genommen werden musste. Andernfalls hätte das neue Computersystem ganz konkrete Sachzwänge erzeugt, gegen die sich dann nur noch wenig ausrichten ließe.²¹

Zu den frühen Anwendern der neuen Technik in der Bundesrepublik gehörte M. DuMont Schauberg in Köln. Bereits im Herbst 1973 setzte die Geschäftsführung eine Planungskommission für die neue Technik ein, die einen Fünf-Jahres-Plan für den Umstieg entwickelte. Technisch erschien der Unternehmensleitung die Umstellung auf computerisierten Fotosatz durchaus schneller möglich zu sein; sie wollte jedoch etwaige betriebliche Auseinandersetzungen weitgehend vermeiden und ein Betriebsklima des Vertrauens schaffen. Folglich wurde der Betriebsrat über die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte hinausgehend in die Planungen einbezogen und die Belegschaft regelmäßig über den Stand der Planung informiert. Weiterhin wurde ein zusätzliches Betriebsratsmitglied von der Arbeit freigestellt, um sich ausschließlich mit Fragen der neuen Technik beschäftigen zu können. Der Betriebsratsvorsitzende betonte dabei, dass die Interessensunterschiede zwischen dem Unternehmen

²⁰ Rainer Weinert, Kooperative Konfliktverarbeitung in der Krise?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 38, 1987, S. 298–305, hier S. 304.

²¹ Ulf Kadritzke/Dieter Ostendorp, Beweglich sein fürs Kapital. Das »Stuttgarter Modell« der Rationalisierung und Arbeitsplatzvernichtung in der Zeitungsproduktion, in: Otto Jacobi/Walter Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt (Hrsg.), Gewerkschaftspolitik in der Krise (Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1977/78), Berlin 1978, S. 22–39, hier S. 28.

und dem Betriebsrat keinesfalls ausgeblendet worden seien. Vielmehr sei die Zusammenarbeit von harten Auseinandersetzungen geprägt gewesen.²²

Der Betriebsrat bei M. DuMont Schauberg war durchaus der Gewerkschaftsspitze verbunden und betonte im März 1977 in einer Broschüre, dass Betriebsvereinbarungen generell vor Abschluss dem Hauptvorstand der IG Druck und Papier vorgelegt werden sollten.²³ Gleichzeitig stellte der Betriebsrat aber auch eine »Kompetenzverlagerung in tarifpolitischen Fragen« fest. Der je nach Betrieb sehr unterschiedliche Stand bei der Einführung der neuen Technik mache vor einer bundesweiten tariflichen Lösung zunächst Betriebsvereinbarungen notwendig. Hierin bestehe vorerst die einzige Möglichkeit, »gezielt in die Gesamtproblematik einzusteigen und sie zu beeinflussen«.²⁴ In diesem Sinne positionierte sich der Betriebsrat also nicht in Konkurrenz zur Gewerkschaftsspitze, sondern sah Betriebsvereinbarungen als notwendige Vorarbeit an, um auf die konkrete soziale Gestaltung der neuen Technologien einwirken zu können. Ohne diese lokale Beeinflussung erschien in dieser Perspektive ein späterer Tarifabschluss wenig erfolgversprechend, weil dann die Unternehmen unter Umständen bereits vollendete Tatsachen hätten schaffen können. Die im März 1977 geschlossene Betriebsvereinbarung, die am 1.4.1977 in Kraft trat, hielt dann auch eine weitgehende Mitwirkung des Betriebsrats bei der Einführung neuer Technologien mit dem Recht auf »rechtzeitige und umfassende Information« fest. Im Sinne der Vereinbarung war der Betriebsrat ein »mit gleichem Wissensstand ausgestatteter Partner der Unternehmensleitung«.²⁵ Es gelang der IG Druck und Papier nicht, dermaßen weitgehende Bestimmungen in den RTS-Tarifvertrag einzubauen, der ein Jahr später in Kraft trat. Der Öffnungsklausel für weitergehende betriebliche Regelungen kam also tatsächlich entscheidende Bedeutung zu.

²² Vgl. Heinz Michaels, »Besser geht's nicht«. Wie sich der Kölner Stadt-Anzeiger auf die neue Technik einstellt, in: Die Zeit, 24.3.1978.

²³ Vgl. Betriebsrat M. DuMont Schauberg/Manfred Dullin, Neue Technik in der Druckindustrie. Ihre Entwicklung. Was bleibt? Was tun?, Broschüre, Köln, März 1977, S. 19. AHGR, Sign. MüJe 11.

²⁴ Ebd., S. 18.

²⁵ Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines neuen Zeitungssystems (GPA) zwischen der Firma M. DuMont Schauberg, Köln, und dem Betriebsrat der Firma M. DuMont Schauberg, Köln, 17.3.1977, Bl. 5. AHGR, Sign. MüJe 11.

»Mitbestimmung ist für eine humane Gestaltung der Digitalisierung unverzichtbar.«

»2020 ist für Arbeitnehmer_innen ein bedeutendes Jahr. Denn vor 100 Jahren, am 4. Februar 1920, trat, nach zähem Ringen, das Betriebsrätegesetz in Kraft. Es war die Geburtsstunde für die betriebliche Mitbestimmung und eine gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer_innen. Diese gesetzlich verankerten Rechte sind auch gegenwärtig für eine humane Gestaltung der Digitalisierung unverzichtbar und müssen offensiv ausgebaut und gestärkt werden.

Besprechungsräume mit Werkstatteinrichtungen, Büros ohne feste Schreibtische, eine »Smart Work Community« für agiles Arbeiten: Das digitale Zeitalter verändert die Arbeitswelt rasant. Aktuell profitieren jedoch fast ausschließlich die Unternehmen von dieser »digitalen Dividende«, also den Flexibilitäts- und Effektivitätsgewinnen, die durch die Digitalisierung erzielt werden können. Immer mehr Beschäftigte können immer und von überall aus arbeiten. Hier müssen dringend sichere Leitplanken für sogenannte »Smart Work« eingezogen werden – über gesetzliche Mindeststandards, gute Tarifverträge und schließlich ausgewogene Betriebsvereinbarungen. Eine erste Auswertung von neuen Betriebsvereinbarungen durch die Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass es hier bereits eine Reihe von guten Praxis-Beispielen mit Unternehmen gibt, die die Rechte von Betriebsräten mit Blick auf die Personalplanung, Weiterbildungsmöglichkeiten, die Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI) oder beim Datenschutz ausbauen. Diese Leuchttürme der Mitbestimmung müssen Schule machen. Durchweg belegten Studien, dass mitbestimmte Unternehmen stabiler und erfolgreicher sind, Schwächephasen besser meistern können. In Betrieben mit Betriebsrat sind die Arbeitsplätze sicherer, die Entgelte höher, die Arbeitsbedingungen besser und die Zufriedenheit im Job ist größer. Und es gibt mehr Gerechtigkeit, auch bei der Bezahlung von Männern und Frauen. Das nennen wir als Gewerkschaften dann gerne »smartes Arbeiten.«



Reiner Hoffmann
ist Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.



Diskussionsrunde während der Veranstaltung »SMART WORK!?! Mitbestimmung im digitalen Zeitalter« am 4. Februar 2020 in Berlin. V.l.n.r.: Karsten Uhl, Reiner Hoffmann, Alice Greschkow (Moderation), Cansel Kiziltepe, Dirk Schulte.

Die angesprochene Kompetenzverlagerung hin zur betrieblichen Ebene zeigte sich auch bei Gruner + Jahr in Hamburg. Ähnlich wie in Köln wurde auch in Hamburg die neue Technik behutsam eingeführt: Zunächst erzeugten 14 Bildschirmgeräte Lochstreifen zur Steuerung von Bleisatzmaschinen, auf elektronischen Lichtsatz wurde erst Ende 1979 umgestellt. Trotzdem waren die Auseinandersetzungen in Hamburg ungleich härter als beim Kölner Unternehmen; sie wurden sogar von arbeitsgerichtlichen Prozessen geprägt.²⁶ Erst eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg verpflichtete Gruner + Jahr im Dezember 1976 dazu, den Betriebsrat über die geplante Einführung eines rechnergestützten Textsystems zu informieren.²⁷ In der Folge wurde auch in diesem Betrieb eine Betriebsvereinbarung im Jahr 1977 geschlossen. Hierbei handelte es sich um ein klassisches Rationalisierungsschutzabkommen, das den Schriftsetzer_innen eine Versetzung in die Schlussredaktion zusicherte.²⁸ Weitergehend war eine zweite Betriebsvereinbarung über die rechnergestützten Textsysteme im Jahr 1980. Deutlich über den Tarifvertrag von 1978 hinaus ging vor allem die Einführung eines Rotationsprinzips: Da in Hamburg parallel zu den Bildschirmterminals auch noch mit Bleisatz gearbeitet wurde, hielt diese Regelung fest, dass alle Beschäf-

tigten in den neuen Technologien ausgebildet werden sollten, nach Beendigung dieser Schulung aber »ins Blei zurück« mussten, um damit die Spaltung der Belegschaft zu verhindern und eine allgemeine Qualifizierung auch in den neuen Methoden zu sichern. Im Rückblick zeigte sich 1988 jedoch, dass eine Ausnahmeregelung in der Betriebsvereinbarung als Pferdefuß wirkte: Nach acht Jahren bestand die Belegschaft jeweils zur Hälfte aus Rotierer_innen und Nichtrotierer_innen.²⁹



Plakat des DGB, 1980. Rechte: DGB.

Die Beschäftigten als (Mit-)Gestalter_innen der Innovation: Das skandinavische Projekt *Utopia*

Die gleiche technologische Herausforderung durch den Computerschriftsatz hat ein skandinavisches Gewerkschaftsprojekt hervorgebracht, das eine völlig andere Strategie im Umgang mit dieser Herausforderung wählte: Computerisierung erschien hier

²⁶ Vgl. ebd.

²⁷ Vgl. Rainer Duhm/Ulrich Mückenberger, Unsere Utopie: daß alle alles machen, in: Otto Jacobi/Eberhard Schmidt/Walther Müller-Jentsch (Hrsg.), Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1981/82, Berlin 1981, S. 66–83, hier S. 68.

²⁸ Vgl. Heike Issaias, Unsere Idee. Alle machen alles. Rotation in der Gruppe bei Gruner und Jahr, in: Siegfried Roth/Heribert Kohl (Hrsg.), Perspektive. Gruppenarbeit, Köln 1988, S. 115–122, hier S. 115.

²⁹ Vgl. ebd., S. 117f.

»Bei der Gestaltung der Digitalisierung tragen beide Seiten im sozialpartnerschaftlichen Miteinander Verantwortung.«

»Die Mitbestimmung hat einen hohen Stellenwert in Deutschland. Und das ist auch gut so. Mitbestimmung wird umso mehr auch im digitalen Zeitalter gebraucht. Gemeinsam sollten sich die Akteure betrieblicher Mitbestimmung auf den Weg machen und Leitplanken der jetzigen und zukünftigen Zusammenarbeit ziehen. Dabei braucht es ein Update der vorhandenen betrieblichen Regelungen. Ein Update in Bezug auf den gemeinsamen Umgang mit all den Themen, die die Digitalisierung betreffen. So muss beispielsweise miteinander verhandelt werden, wie und wo wir zusammenarbeiten. Auch braucht es immer wieder die Verständigung auf eine gemeinsame Vision des Unternehmens. Sind wir möglicherweise innerhalb eines disruptiven Geschäftsumfeldes tätig und wie kommen wir daraus? Hier tragen beide Seiten im sozialpartnerschaftlichen Miteinander Verantwortung. Diese Verantwortung muss gemeinsam wahrgenommen und gelebt werden. Es hilft keinem etwas, die Augen vor den Veränderungen zu verschließen, denn ob man diese Veränderungen nun will oder nicht – sie passieren einfach. Entweder man gestaltet sie gemeinsam mit oder andere entscheiden darüber.«



Dirk Schulte
ist Vorstand für Personal/Soziales bei den Berliner Verkehrsbetrieben.
Rechte: BVG, Oliver Lang.

in erster Linie als eine Chance und nicht ausschließlich als Bedrohung der Beschäftigten. Auch die skandinavischen Protagonisten sahen auf betrieblicher Ebene die größten Gestaltungsmöglichkeiten. Sie wollten allerdings über die Verteidigung des Status Quo hinausgehen und stattdessen offensiv in die Technikgestaltung eingreifen und damit gleichzeitig die Qualität der Arbeit und des Produkts verbessern. Im Ergebnis sollte dies dazu führen, dass die Beschäftigten ihre Qualifikation weiter entwickeln könnten.³⁰

³⁰ Pelle Ehn, *Work-Oriented Design of Computer Artifacts*, Stockholm 1988, S. 330.

Zwischen 1981 und 1985 arbeiteten in diesem Projekt mit dem Namen UTOPIA Schriftsetzer_innen und Wissenschaftler_innen aus der Soziologie und IT von den Universitäten Stockholm und Aarhus zusammen. UTOPIA ist ein Akronym, das in allen skandinavischen Sprachen funktioniert (im Schwedischen: Utbildning, teknik och produkt i arbets kvalitetsperspektiv) und für »Ausbildung, Technik und Produkt aus der Perspektive der Arbeitsqualität« steht. Das Projekt wurde von den Nordischen Gewerkschaften der Druckindustrie, dem staatseigenen schwedischen Softwarehersteller Liber sowie der schwedischen Zeitung Aftonbladet und der dänischen Zeitung Information unterstützt. Das übergeordnete Ziel der Teilnehmer_innen bestand darin, die Software für den Computerschriftsatz so zu gestalten, dass die Qualifikation der Facharbeiter_innen nicht überflüssig werden würde. Vielmehr sollten die Computer zu Werkzeugen in der Hand der Setzer_innen werden, die auf die vorhandene Qualifikation abgestimmt waren und den Arbeiter_innen erlaubten, diese weiter auszubauen.³¹

Es ging den Teilnehmer_innen des Projekts vor allem darum, die weit verbreitete Denkfigur des Technikdeterminismus praktisch zu negieren: Die Auswirkungen der Computerisierung auf die Arbeitsgestaltung und das Qualifikationsniveau der Beschäftigten war eben keineswegs technisch vorgegeben, sondern konnte – sofern die politischen Umstände es zuließen – sozial ausgehandelt werden.³² Die politischen Bedingungen für derartige Reformvorhaben erreichten in Skandinavien zwischen den 1960er- und den 1980er-Jahren einen Höhepunkt: Stabile sozialdemokratische Regierungen unterstützen Bemühungen zur Humanisierung der Arbeit und den sehr einflussreichen Gewerkschaften gelang es, die Mitbestimmungsregelungen auszuweiten. Nach 1990 verloren die Reformkräfte allerdings angesichts der Rezession und der Herausforderung durch die forcierte Globalisierung

³¹ Susanne Bodker u.a., *A Utopian Experience. On Design of Powerful Computer-Based Tools for Skilled Graphic Workers*, in: Gro Bjerknes u.a. (Hrsg.) *Computers and Democracy: A Scandinavian Challenge*, Ipswich 1989, S. 251–278, hier S. 254; allgemein zu UTOPIA, vgl. Laura Popplow, *co.making – design participation in transformation?*, unveröffentl. Ms. (PhD-Thesis, Universität für künstlerischer und industrielle Gestaltung Linz, 2020).

³² Vgl. Morten Kyng, *Report from the Working Group on Design of Alternatives/Alternative Design*, in: Ulrich Briefs/Claudio Ciborra/Leslie Schneider (Hrsg.), *Systems Design for, with and by the Users. Proceedings of the IFIP WG 9.1. Working Conference, Amsterdam/New York/Oxford 1983*, S. 391–394, hier S. 391.

deutlich an Einfluss.³³ Im Projekt UTOPIA erlaubte es der gewählte Weg des low-tech prototyping den Facharbeiter_innen, bereits sehr frühzeitig in den Gestaltungsprozess der neuen Technik bzw. der Software eingebunden zu sein. Sehr einfache Modelle ermöglichten eine Simulation des computerbasierten Ganzseitenumbruchs. Mit Hilfe von Papier, Streichholzkisten und Sperrholz konnte das Szenario eines Arbeitsplatzes samt Attrappen einer Computermaus und eines Bildschirms entworfen werden (Abb. 4).



Abb. 4: Arbeit mit Modellen in der Projektgruppe UTOPIA, ca. 1983. Rechte: Pelle Ehn.

In einem nächsten Schritt wurde das Modell dann unter Verwendung eines echten Computers anspruchsvoller, wodurch es den Teilnehmer_innen möglich war, auf die konkrete Gestaltung der Bildschirmseiten und die Koordination von Mausbewegungen und Bildschirmveränderungen einzuwirken.³⁴ Überhaupt bedeutete der Ansatz der direkten Manipulation in dieser frühen Phase der Computergeschichte einen bedeutenden Umbruch aus Nutzerperspektive: Die Arbeiter_innen an den frühen rechnergesteuerten Textsystemen mussten noch umständliche Befehle per Tastatur zur Umsetzung der gewünschten Textgestaltung eingeben.³⁵ Erst das Desktop Publishing, das sich ab Mitte der 1980er-Jahre durchsetzte, integrierte dann viele der im UTOPIA-Projekt diskutierten Werkzeugelemente.³⁶

Letztlich waren die Folgen von UTOPIA zwiespältig. Auf der einen Seite zeigte das Projekt, dass die Einführung von Computerschriftsatz keinesfalls zwangsläufig zum Verlust von qualifizierten Arbeitsplätzen führen musste. Vielmehr wurde in diesem Projekt der technologische Wandel auf eine kooperative Art und Weise realisiert, bei der die Kenntnisse der Facharbeiter_innen weiterhin von großer Bedeutung für die Gestaltung von Zeitungsseiten blieben. Auf der anderen Seite war der entworfenen Pilotversion eines Programms zur Gestaltung von Zeitungsseiten kein Erfolg beschieden. Dies führten die Projektbeteiligten vor allem darauf zurück, dass sich die Journalist_innengewerkschaft nicht an dem Experiment beteiligte, also keinen Input zur Softwaregestaltung aus journalistischer Perspektive beisteuerte. Darüber hinaus geriet das Softwarehaus in Finanzprobleme und verkaufte das Programm später an ein Konkurrenzunternehmen, das allerdings nur an dem Teilaspekt der Bildgestaltung interessiert war. Hingegen setzte sich der methodische Ansatz der Softwaregestaltung weitgehend durch: Die ersten erfolgreichen Programme für den Ganzseitenumbruch in den 1980er-Jahren wurden ebenfalls in Kooperation mit Facharbeiter_innen entworfen.³⁷ Allerdings waren die professionellen Softwaregestalter_innen sehr selektiv in der Aneignung. Ganz im Sinne ihrer Kunden, der Druckunternehmen, verschwand der partizipatorische, betriebsdemokratische Ansatz. Hingegen war die Einbindung der Beschäftigten – jenseits betrieblicher Mitbestimmung – durchaus im Sinne möglicher Rationalisierungseffekte.³⁸ Daraus wird ersichtlich, dass allein die Kooperation von Beschäftigten bei der Technikgestaltung nicht automatisch – wie von UTOPIA gewünscht – zur Steigerung der Mitbestimmung und der betrieblichen Demokratie führt. Entscheidend sind auch hier die spezifischen politischen Ausgangsbedingungen, also die Stärke der Gewerkschaften und Betriebsräte sowie die staatliche Unterstützung für solche Reformvorhaben.

³³ Vgl. *Maths Isacson*, Humanization of Work in Scandinavia, 1960-1990, in: Nina Kleinöder/Stefan Müller/Karsten Uhl (Hrsg.), »Humanisierung der Arbeit«. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts, Bielefeld 2019, S. 305–327.

³⁴ Ebd., S. 264–265; *Yngve Sundblad*, UTOPIA – Participatory Design from Scandinavia to the World, in: *History of Nordic Computing* 3, 2010, S. 176–186, hier S. 183.

³⁵ *Ehn*, *Work-Oriented Design*, S. 432.

³⁶ Ebd., S. 388.

³⁷ Ebd., S. 356–358, 389.

³⁸ *Clay Spinuzzi*, A Scandinavian Challenge, a US Response: Methodological Assumptions in Scandinavian and US Prototyping Approaches, in: Kathy Haramundanis (Hrsg.), *Proceedings of the 20th Annual International Conference on Computer Documentation*, New York 2002, S. 208–215, hier S. 209, 212–13.



Gut besuchte Diskussionsrunde während der Veranstaltung »SMART WORK!? Mitbestimmung im digitalen Zeitalter« am 4. Februar 2020 in Berlin. V.l.n.r. auf dem Podium: Karsten Uhl, Reiner Hoffmann, Alice Greschkow (Moderation), Cansel Kiziltepe, Dirk Schulte.

Die Persistenz der Problemlagen

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass einige grundsätzliche Fragen bezüglich der Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung im Zeitalter der Digitalisierung bereits eine Vorgeschichte aufweisen, die nahezu eine halbes Jahrhundert zurückreicht. Im Folgenden werde ich kurz versuchen, die Hauptfelder zu benennen, in denen sich eine Fortdauer der Problemlagen bestimmen lässt. Ein grundsätzliches Problem bestand darin, dass sich die erkannte Notwendigkeit zur Ausweitung der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene in Bezug auf die konkrete Gestaltung von Arbeitsabläufen im Zusammenspiel mit neuen Technologien nur bedingt vor Ort umsetzen ließ. Eine sozialwissenschaftliche Studie hielt bereits für die späten 1980er-Jahre fest, dass viele Betriebsräte nicht wussten, wie sie »die Gestaltung von Arbeit und Technik« aktiv beeinflussen sollten; einige sahen dies nicht einmal als ihre Aufgabe an. In der Tat war (und ist) die Umsetzung nicht einfach: Die rechtlichen Instrumente sind nur zum Teil vorhanden, zudem fehlten den Betriebsräten häufig die notwendigen technischen und wirtschaftlichen Kenntnisse. Darüber hinaus stellte es ein größeres Problem dar, die Belegschaften für diese Fragen zu mobilisieren; ganz abgesehen vom Widerstand des Managements gegen eine als Übergriffigkeit verstandene Ausweitung der Mitbestimmung.³⁹ Außerdem lässt sich nur schwer

³⁹ Martin Birke, Betriebliche Technikgestaltung und Interessenvertretung als Mikropolitik. Fallstudien zum arbeitspolitischen Umbruch, Wiesbaden 1992, S. 70.

eine generelle Linie festlegen, da – wie an den angeführten betrieblichen Beispielen gezeigt wurde – sehr unterschiedliche Geschwindigkeiten des technologischen Wandels in den einzelnen Betrieben herrschten und darüber hinaus auch lokale Formen der Technikanwendung gewählt wurden, die zum Teil deutliche Spezifika aufwiesen.



SPD-Plakat, 2016. Rechte: SPD.

Überhaupt ist die Geschichte der industriellen Computerisierung in den 1970er- und 1980er-Jahren keine reine Geschichte des Verlusts von qualifizierten Arbeitskräften. Signifikanter erscheint im Rückblick die Erfahrung einer Ungewissheit auf mehreren Ebenen. Dies gilt auch jenseits der Druckindustrie für andere Branchen. So betont der Historiker Lutz Raphael für die Metallindustrie, dass die neuen Techniken um 1980 von sehr unterschiedlichen Managementstrategien begleitet waren: Sie reichten vom striktesten Taylorismus bis zur Verstärkung der Bedeutung von Facharbeit. Auch verstärkte Formen von Kooperation und die Einführung von Teamarbeit begleiteten diese Phase in einigen Betrieben.⁴⁰

Darüber hinaus ging allerdings auch von der technischen Entwicklung selbst ein Moment der Verunsicherung aus, die auch von Beschäftigten innerhalb eines Betriebs über einen Zeitraum von wenigen Jahren erfahren werden konnte. Insbesondere in der von Raphael betrachteten Metallindustrie führte die Weiterentwicklung von computergesteuerten Werkzeugmaschinen – den sogenannten CNC-Maschinen – zu einer gewissen Wellenbewegung bezüglich der Bedeutung von qualifizierter Arbeit. Während die erste Generation von CNC-Maschinen seit den späten 1970er-Jahren in der Regel von Facharbeiter_innen direkt in der Werkhalle programmiert wurden, verlagerten die meisten Unternehmen seit den frühen 1980er-Jahren die Programmierung in die Büros der Arbeitsvorbereitung, um Stillstandzeiten beim Programmieren zu vermeiden. Die nun bereits vernetzten CNC-Maschinen führten zu einer Einschränkung der Gestaltungsspielräume der Facharbeiter_innen, denen lediglich eine »Programmoptimierungskompetenz« erhalten blieb. Am Ende der 1980er-Jahre schlug das Pendel jedoch wieder in die andere Richtung aus: Die Einführung der sogenannten Werkstattorientierten Programmierung mit grafisch-interaktiver Eingabe ohne Programmiersprache (durchaus vergleichbar mit dem Ansatz von UTOPIA) erhöhte erneut den Stellenwert der Facharbeiter_innen. Insbesondere bei kleinen Losgrößen erschien den Unternehmen der Einsatz des Erfahrungswissens der Maschinenbediener_innen als

eine effiziente Maßnahme, mit deren Hilfe Zeit und Kosten gespart werden konnten⁴¹

Je nach den Auswirkungen der neuen Technik für den eigenen Arbeitsplatz und den eigenen Status konnten die Erfahrungen von Facharbeiter_innen an computerisierten Arbeitsplätzen also durchaus unterschiedlich sein. Statistisch lässt sich mit dem Beginn der Computerisierung der Metallindustrie kein Bedeutungsverlust der Ausbildung feststellen. Vielmehr stieg der Anteil der Beschäftigten, die im erlernten Beruf tätig waren, zwischen 1985 und 2000 sogar noch um zwölf Prozent auf 75 Prozent. Auch qualitativ kommt der Ausbildung nach diesen Daten eine gestiegene Bedeutung zu: 90 Prozent betonten, dass die Ausbildung wichtig für ihre Tätigkeit gewesen sei und über Dreiviertel sahen eine relativ hohe Autonomie bei ihrer Arbeit als gegeben an.⁴² Diese hohen Werte wurden allerdings in erster Linie von männlichen deutschen Facharbeitern getragen, während sich eine große Qualifikationslücke bei Migranten und Frauen ausmachen lässt.⁴³ Damit setzte sich eine längere Tradition des 20. Jahrhunderts fort: Bereits bei den fordistischen Rationalisierungen hatten Frauen – und seit den 1960er-Jahren Migrant_innen – den Kern des Rationalisierungsproletariats ausgemacht.⁴⁴ Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz von 1985 der Glaube an die prinzipielle Neutralität jeder Technik aufgekündigt wurde: Bei den Informations- und Kommunikationstechnologien handele es sich um eine »neue Qualität«; eine »soziale Beherrschbarkeit durch die Gewerkschaften« sei in diesen Fällen nicht mehr möglich.⁴⁵

Es ist kein Zufall, dass der Vorstand der IG Druck und Papier zur gleichen Zeit ebenfalls Grenzen der sozialen Beherrschbarkeit ausmachte. In dieser Branche kamen frühe Formen der Teleheimarbeit auf, die Vorstandsmitglied Detlef Hensche im Gegensatz zu einigen Zeitgenossen nicht als »Gipfel der Humanisierung« ansah. Vielmehr galt es für

⁴⁰ Lutz Raphael, Knowledge, Skills, Craft? The Skilled Worker in West German Industry and the Resilience of Vocational Training, in: German History 37, 2019, S. 359–373, hier S. 367.

⁴¹ Rainer G. Saurwein, Gruppenorientierte Fertigungsstrukturen im Maschinenbau, Wiesbaden 1996, S. 61f.

⁴² Raphael, Knowledge, S. 367.

⁴³ Ebd., S. 369.

⁴⁴ Vgl. Rüdiger Hachtmann, Gewerkschaften und Rationalisierung: Die 1970er-Jahre – ein Wendepunkt?, in: Knud Andresen/Ursula Bitzgeio/Jürgen Mittag (Hrsg.), »Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen seit den 1970er-Jahren, Bonn 2011, S. 181–209, hier S. 187.

⁴⁵ Antrag Nr. 44, Antragssteller DGB-Landesbezirksfrauenausschuss Rheinland-Pfalz. Neue Technologien und Frauenarbeit. 11. DGB-Bundesfrauenkonferenz, 14.–16.11.1985, Ludwigshafen, Bl. 76. Archiv der sozialen Demokratie, Bonn, Sign. 5/MEDA 423059.

»Die betriebliche Mitbestimmung ist kein altmodisches Relikt, sondern Zukunftsmotor.«

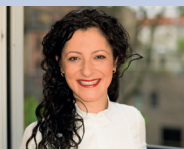
»Die betriebliche Mitbestimmung ist 100 Jahre alt, jedoch noch lange kein alter Hut. In Zeiten von Digitalisierung und Flexibilisierung ist sie wichtiger denn je, um den Wandel gemeinsam mit den Beschäftigten zu gestalten.

Neue Formen der Arbeit in der Gig Economy fordern etablierte Instrumente der Mitbestimmung heraus. So stößt der Betriebsbegriff bei neuen Formen der Arbeitsorganisation an seine Grenzen. Zudem birgt die räumliche Trennung der Beschäftigten die Gefahr, dass die Organisation der Belegschaft abnimmt. Oftmals wird in Zweifel gezogen, ob Crowd-Worker_innen überhaupt Arbeitnehmer_innen seien. Die unterschiedlichen Interessenslagen und das Machtgefälle, das zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen in klassischen Arbeitsverhältnissen besteht, finden sich aber auch im Verhältnis zwischen Crowd-Worker_innen und Plattform-Arbeitgeber_innen wieder.

Damit Mitbestimmungsrechte und Gute Arbeit auch im digitalen Zeitalter gewährleistet sind, braucht der Betriebsbegriff als Schlüssel zu den Rechten des Betriebsverfassungsgesetzes ein Update.

Flexibilität und Zeitsouveränität sind wichtige Anliegen der Beschäftigten. In der Diskussion um ein Recht auf Homeoffice muss jedoch eines klar sein: unabhängig vom Arbeitsort müssen Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet sein. Der Gefahr, dass mobiles Arbeiten zur Zersplitterung der Belegschaften führt, muss vorgebeugt werden. Wenn wir ein digitales Proletariat verhindern wollen, müssen sich auch Beschäftigte im Homeoffice, in der Digitalindustrie und in Start-Ups gewerkschaftlich organisieren können. Damit die Gewerkschaften die Beschäftigten auch im Homeoffice erreichen, brauchen wir ein digitales Zugangsrecht.

Der digitale Kapitalismus braucht eine Neuordnung, damit die Rechte der Arbeitnehmer_innen gewahrt bleiben. Damit vom digitalen Wandel alle gleichermaßen profitieren, muss dieser Wandel mitbestimmt gestaltet werden. Die betriebliche Mitbestimmung ist dabei kein altmodisches Relikt, sondern Zukunftsmotor.«



Cansel Kiziltepe, MdB,

ist seit 2013 Mitglied des Bundestages, Mitglied im Finanz- und Sportausschuss, politische Schwerpunkte im Bereich Arbeit & Soziales mit dem besonderen Fokus auf Gewerkschaften und Stadtentwicklungs-/Mietenpolitik.

Hensche, diese neuen Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern, weil sie nicht sozial beherrschbar seien. Es gehe bei der Telearbeit ausschließlich um die Auslagerung schlecht bezahlter Büroarbeit.⁴⁶ In der Druckindustrie wurde Teleheimarbeit im Zuge der Computerisierung seit den späten 1970er-Jahren eingeführt. Diese Tätigkeit wurde ausschließlich von Frauen ausgeübt, die zumeist Büroerfahrungen hatten und für die aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nur diese Form der Arbeit in der eigenen Wohnung in Frage kam. Ihr Status war in der Regel derjenige freier Mitarbeiterinnen, die auf Basis eines Werkvertrags beschäftigt waren. Die Möglichkeiten, mit Hilfe der Mitbestimmungs-

rechte auf diese Arbeitsplätze Einfluss zu nehmen, waren also außerordentlich gering.⁴⁷

Letztlich stehen die Gewerkschaften auch heute, im digitalen Zeitalter, noch vor der grundsätzlichen Problemstellung, die der Sozialforscher Frieder Nashed bereits 1980 angesichts des Aufkommens der Computer benannt hat: Prinzipiell sei die technologische Entwicklung sozial kontrollierbar, allerdings müsse dafür »die staatliche und gewerkschaftliche Humanisierungspolitik tief genug in den Entstehungszusammenhang neuer Technologien

⁴⁶ Detlef Hensche, Es wird Zeit, auch einmal nein zu sagen. Wo soziale Beherrschbarkeit zur Lebenslüge werden kann, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 36, 1985, S. 554–562, hier S. 60; vgl. Moritz Müller, Die Debatten in den Gewerkschaftlichen Monatsheften zum technisch-sozialen Wandel der Arbeitswelt in den 1970er und 1980er Jahren, Masterarbeit Ruhr-Universität Bochum 2016, S. 46f.

⁴⁷ Monika Goldmann/Gudrun Richter, Frauen an Teleheimarbeitsplätzen, in: Die Mitbestimmung 33, 1987, S. 175–178. Erst in den 1990er-Jahren kamen Formen der Telearbeit auf, die mit einer höheren Qualifikationsstufe verbunden waren; vgl. Mirko Winkelmann, Vom Risiko zur Verheißung? Zukünfte des Arbeitens von zu Hause seit den 1980er-Jahren, in: Franziska Rehlinghaus/Ulf Teichmann (Hrsg.), Vergangene Zukünfte von Arbeit. Aussichten, Ängste und Aneignungen im 20. Jahrhundert, Bonn 2019, S. 127–153, hier S. 145.

gestaltend« eingreifen.⁴⁸ Vermutlich besteht bis heute die größte politische Herausforderung darin, mit der Uneindeutigkeit des digitalen Wandels umzugehen: Weder bedeutet die Digitalisierung zwangsläufig einen Verlust von Arbeitsplätzen noch eine generelle Dequalifizierung. Für das Ziel, qualifizierte Arbeit zu erhalten oder gar ihren Stellenwert auszubauen, empfiehlt sich noch heute ein Blick auf die Ausgangslage der Computerisierung von 1980. Nascholds Überlegungen und die praktischen Bemühungen des Projekts UTOPIA konzentrierten sich zu Recht auf die konkrete Gestaltung neuer Techniken.

⁴⁸ *Frieder Naschold*, Humanisierung der Arbeit zwischen Staat und Gewerkschaften. Problem einer sozial kontrollierten Technologiepolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 31, 1980, S. 221–230, hier S. 226.

Allein die Beteiligung von Beschäftigten und Gewerkschafter_innen an der betrieblichen Implementierung einer neuen Technik garantiert jedoch nicht ihre Mitbestimmung über den technologischen Wandel. Die Einbindung der organisierten Arbeiter_innenschaft kann unter Umständen auch im Sinne des Unternehmens nur zum reibungslosen Ablauf der Rationalisierungsmaßnahme beitragen, ohne zu einer wirklichen Partizipation zu führen. Jedoch ist diese Beteiligung eine notwendige Voraussetzung, um überhaupt über die Realisierung des technologischen Wandels im Sinne des Erhalts qualifizierter Arbeit mitbestimmen zu können. Realistisch erscheint dieses Ziel nur in Betrieben mit starker gewerkschaftlicher Vertretung bei politischem Rückenwind für das Ziel eines humanen Arbeitslebens.



PD Dr. Karsten Uhl

Studium der Geschichte, Psychologie und Politischen Wissenschaft an der Universität Hamburg; Promotion an der Ludwig-Maximilians-Universität München 2000; Aufbaustudium »Museum & Ausstellung« an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, anschließend wissenschaftlicher Mitarbeiter an der KZ-Gedenkstätte Mittelbau-Dora (von 2003 bis 2006); ab 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der TU Darmstadt, Habilitation 2012; in der Folge wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und Lehrkraft für besondere Aufgaben an der TU Darmstadt; 2018/2019 Vertretung der Professur für Technikgeschichte an der TU Darmstadt; seit 2016 DFG-geförderte Forschung zur »Computerisierung als Herausforderung der Gewerkschaftsgeschichte« und Lehre als Privatdozent an der TU Darmstadt.

Hubert Woltering

Gewerkschaftsbestände im Archiv der sozialen Demokratie

»Automation und Kernenergie, neue Werkstoffe und andere Erfindungen werden in naher Zukunft zu umwälzenden Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft führen. Als wesentliches Element der neuen Entwicklung wächst in der Wirtschaft aller Länder – und in zunehmendem Maße auch in der Bundesrepublik – die Mechanisierung und Automatisierung der Produktionsstätten, der Büro- und Verwaltungsbetriebe.«

Nur der Bezug auf die Kernenergie und vor allem das Fehlen des Begriffs »Digitalisierung« zeigen, dass sich dieser Text nicht auf den gegenwärtigen Wandel der Arbeitswelt bezieht. Die Sätze sind der »Entschiessung zur Automation« entnommen, die als Ergebnis der vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) am 23./24. Januar 1958 in Essen veranstalteten Arbeitstagung »Automation – Gewinn oder Gefahr?« verfasst wurde.

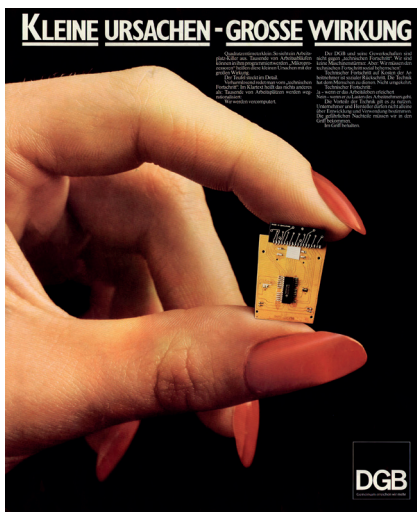


DGB-Tagung »Automation – Gewinn oder Gefahr?« am 23./24. Januar 1958 in Essen; auf dem Podium: Mitglied der DGB-Hauptverwaltung Oskar Wettig, DGB-Vorsitzender Willi Richter und Mitglied im DGB-Bundesvorstand Ludwig Rosenberg, am Rednerpult steht der amerikanische Sozialist Fritz Sternberg. Quelle: DGB-Archiv im AdSD.

Um die Positionen des DGB und der in ihm zusammengeschlossenen Gewerkschaften zu Fragen des Wandels der Arbeitswelt seit 1945/1949 nachvollziehen zu können, bedarf es des Zugriffs auf ihre Überlieferung.

Im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung (AdsD) befinden sich die Bestände des Deutschen Gewerkschaftsbunds und vieler Einzelgewerkschaften. Das DGB-Archiv, das seit 1995 im AdsD betreut wird, sichert vorrangig das Material der DGB-Bundesvorstandsverwaltung (Abteilung Vorsitzender und verschiedene Fachabteilungen), sowie vieler DGB-Bezirke und weiterer regionaler DGB-Gliederungen. Hinzu kommen Archivalien von DGB-Vorläuferorganisationen, von Gewerkschaften vor 1933 und Gewerkschafter-Nachlässe.

Grundlegende Positionen des DGB zu unterschiedlichen Aspekten des Wandels in der Arbeitswelt (z.B. Mitbestimmung, Rationalisierung, Humanisierung der Arbeit) finden sich im Archivmaterial der Abteilung Vorsitzender, wo unter anderem die Protokolle von Geschäftsführendem Bundesvorstand, Bundesvorstand und Bundesausschuss archiviert sind.



Plakat des DGB zum Thema Technisierung, 1979. Rechte: DGB.

Doch auch das Schriftgut unterschiedlicher Fachabteilungen ist für die Thematik einschlägig. So steht das Material der »Abteilung Technologie/ Humanisierung der Arbeitswelt« der Forschung seit geraumer Zeit zur Verfügung. Neben den Arbeiten der DGB-Projektgruppe Arbeitswissenschaft für Arbeitnehmer (AWA) eröffnen sich auch Einblicke in einzelne für die Veränderung der Arbeitswelt geförderte Forschungsvorhaben. Ebenfalls voll er-

schlossen bieten die Unterlagen der »Abteilung Angestellte« Antworten zur Frage, wie seitens des DGB der »Wandel der Bürokommunikation« in den 1970er- und 1980er-Jahren beurteilt wurde. Diese Aufzählung ließe sich mit den Teilbeständen der »Abteilung Gesellschaftspolitik«, die unter anderem das Material zur Grundsatzprogramm-Entwicklung des DGB vorhält, oder der »Abteilung Wirtschaftspolitik«, die Schriftgut zur Arbeit des DGB mit dem »Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft« und Archivalien der ehemaligen »Abteilung Mitbestimmung« enthält, fortsetzen. Derzeit sind mehr als 51.000 Verzeichnungseinheiten des DGB-Archivs im AdsD erschlossen und stehen der Forschung zur Verfügung.

Im Archiv der sozialen Demokratie finden sich auch die Bestände vieler Einzelgewerkschaften, so beispielsweise die der IG Metall oder auch von ver.di-Vorläufergewerkschaften wie ÖTV, DAG oder IG Medien. Die Bestände der Einzelgewerkschaften bilden eine weitere wichtige Quelle zur Erforschung des Wandels der Arbeitswelt, der in den letzten Jahrzehnten mit Begriffen wie »Robotisierung«, »Automatisierung«, »Rationalisierung« und »Digitalisierung« verbunden ist. Das gewerkschaftliche Archivgut im AdsD bildet zudem die Grundlage zur Ergründung der Frage, in welchem Maße und mit welchen Mitteln es den Gewerkschaften seit 1945/1949 gelungen ist, den Wandel der Arbeitswelt im Sinne der Interessen der Arbeitnehmer_innen mitzugestalten. Neben Schriftgut



Mitgliederwerbung der IG Metall, ca. 1975. Rechteinhaber nicht ermittelbar.

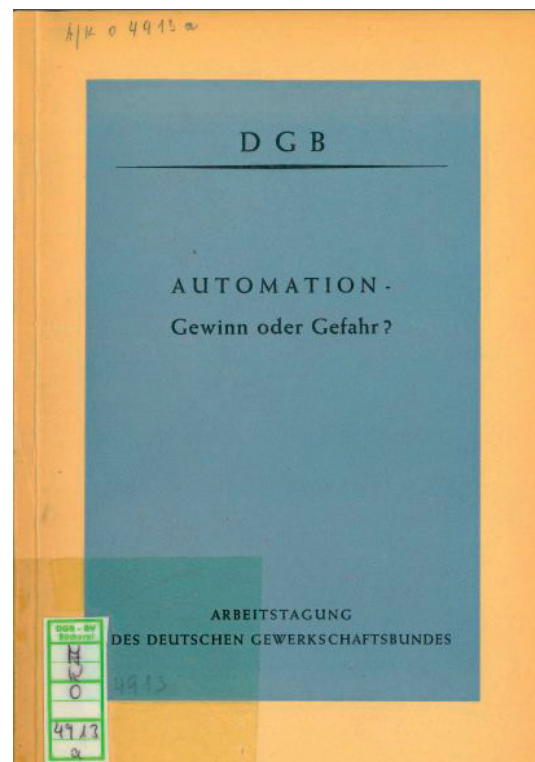
findet sich im Archiv auch eine große Bandbreite audiovisueller Archivalien (z. B. Plakate, Fotos, Gewerkschafter-Interviews), die diese Veränderungen illustrieren. Auch die in dieser Publikation verwendeten historischen Fotos und Plakate stammen aus dem Archiv der sozialen Demokratie.



Plakat der IG Metall, Datum unbekannt. Rechteinhaber nicht ermittelbar.

Verwiesen sei an dieser Stelle auch auf die Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, die mit ihren insgesamt mehr als eine Millionen Medieneinheiten und 1.822 gedruckten sowie 1.023 elektronischen Zeitschriften eine der größten Spezialbibliotheken zur Geschichte und Politik der deutschen und internationalen Arbeiter- und Gewerkschafts-

bewegung darstellt. Die Bibliothek der FES beheimatet seit 1995 auch die DGB-Bibliothek als geschlossenen Corpus. Veröffentlichungen von Gewerkschaften aller weltanschaulichen und politischen Richtungen – neben der sozialdemokratischen auch christliche, liberale, kommunistische und anarchistische Verbände – und Veröffentlichungen von internationalen Berufssekretariaten bilden den Schwerpunkt dieser historischen Sammlung. Auch Arbeitgeberpublikationen und konservative, antisozialistische Broschüren sind in der DGB-Bibliothek enthalten.



Cover der Publikation »AUTOMATION – Gewinn oder Gefahr?«, 1958. Quelle: Bibliothek der FES.



Hubert Woltering

Rechte: FES, Bernd Raschke.

Studium der Neueren und Neuesten Geschichte, Politikwissenschaft und Publizistik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Bibliothekswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin; von 2001 bis 2013 Fachreferent in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung; seit 2014 Archivar der Bestände »DGB-Archiv« im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung.