

machten, blieben vom Loewe-Umsatz in Höhe von 245 Millionen Mark rund sieben Millionen als Gewinn übrig.

Die Konkurrenz hatte den technischen Alleingang des Winzlings zunächst mitteilidig belächelt. Die finanziell angeschlagenen Firmen Telefunken, Nordmende und ITT waren die ersten, die sich auf die neue Technik umstellten. Grundig und Philips hielten zunächst an ihren alten Konzepten fest. „Es gibt keine überzeugende Alternative zur Modulbauweise“, behauptete ein Grundig-Manager. Der Marktführer werde die bewährte Technik auch in den 80er Jahren beibehalten.

Die Unbeweglichkeit trug mit dazu bei, daß Grundig im März 1981 das Geschäftsjahr mit einem Verlust von 187 Millionen Mark schloß.

Am langsamsten reagierte der schwerfällige Philips-Konzern. Während Grundig inzwischen keine Modulchassis mehr baut, ist es den Niederländern bis heute noch nicht gelungen, sämtliche Produkte auf die neue Technik umzurüsten. Einige der neuesten Philips-Modelle arbeiten immer noch nach dem Modulprinzip.

Die Zwerge aus Kronach sind inzwischen schon wieder einen Schritt weiter. Für ihre jüngsten Modelle, die im Herbst herauskommen, haben sie das Innenleben erneut verkleinert. Statt zwei Platinen gibt es nur noch eine; die Zahl der Bauelemente verringerten sie noch einmal um 20 Prozent. Allein die Bildröhre bestimmt nun noch die Größe des Fernsehers. Und im Vergleich mit dem neuesten Loewe-Modell wirkt das Innenleben anderer Fernseher wie ein unaufgeräumter Kleiderschrank.

Die Pfliffigkeit des mehr als 100köpfigen Entwicklungsteams in Kronach hat sich inzwischen auch bis Holland herumgesprochen. Inzwischen ist es im Hause Philips durchaus üblich, eilige Projekte bei Loewe in Auftrag zu geben.

Die Stereo-Elektronik für die Videorecorder des niederländischen Riesen stammt denn auch aus den Kronacher Entwicklungslabors.

## DATENSCHUTZ

### Gläserner Mensch

**Die totale Erfassung von Belegschaften in Personal-Informationssystemen macht gewaltige Fortschritte. Die Gewerkschaften profitieren von der totalen Computerisierung des Personalwesens.**

Die Maschinenfabrik Hermann Traub in Reichenbach an der Fils zählt zu den kleineren Unternehmen im Lande. Etwa 1200 Leute sind bei Traub beschäftigt. Sie können sicher sein, daß die Firmenleitung sie ständig im Auge hat.

Ein Personalcomputer hilft dem Management, seine Führungsaufgabe zu er-

füllen. Das Gerät erfaßt mehrere tausend Daten, nicht nur die aus der Personaldatei, sondern auch die von den einzelnen Arbeitsplätzen. Ein Blick auf den Bildschirm genügt dem Meister. Er kann dort ablesen, wie flott ein Dreher gerade arbeitet.

Die Maschinenfabrik IBM mit Hauptsitz in Stuttgart gehört zu den Großunternehmen der Bundesrepublik. 27 000 Menschen sind bei der größten Auslands-tochter des US-Unternehmens beschäftigt. Und alle sind sie, wie bei einem so fortschrittlichen Computerhersteller nicht anders zu erwarten, elektronisch verarbeitet.

Allein der Sektor Personalbewertung speichert bei IBM etwa 1000 Daten eines jeden Beschäftigten. Die schlaue Ma-

neue Technik auch zunehmend in Mittel- und Kleinbetriebe vor. Die Tricks aus dem Personalmanagement der Großen werden gleich mitgeliefert.

Findig setzte zum Beispiel ein Unternehmen in Nordbayern seinen Personalcomputer ein, um die Belegschaft abzubauen. Die Mitarbeiter waren der Geschäftsleitung zu alt, der Frauenanteil im Betrieb zu hoch geworden.

Die meisten älteren Frauen, das ergab die Analyse des Computers, kamen von außerhalb mit dem Werkbus zur Arbeit. Die Geschäftsleitung schaffte den Bus ab; er sei unrentabel, hieß die offizielle Begründung. Danach mußten die Frauen von sich aus kündigen.

Die Fähigkeiten der elektronischen Helfer hält Spiros Simitis, der hessische



Opel-Arbeiter in Bochum: „Jagd auf kranke Kollegen“?

schine „antizipiert sämtliche relevanten Einschätzungen, Änderungen und Erweiterungen des Persönlichkeitsbildes“, wie der Hannoveraner Informatik-Professor Wolfgang Kilian festgestellt hat.

Das Computerzeitalter ist inzwischen auch in den Personalabteilungen bundesdeutscher Unternehmen ausgebrochen. Die schlaun elektronischen Apparate registrieren und vergleichen, sie zählen, berechnen und bewerten. Sekundenschnell setzen die Denk-Apparate unzählige Daten wie ein Mosaik zusammen, um von den einzelnen Mitarbeitern ein exaktes Bild zu schaffen.

Personalcomputer speichern Fähigkeiten und Fehler, Leistungen und Laster. Die Aufbereitung all der vielen Erkenntnisse schafft der Betriebsleitung den elektronisch erfaßten und durchleuchteten Arbeitnehmer.

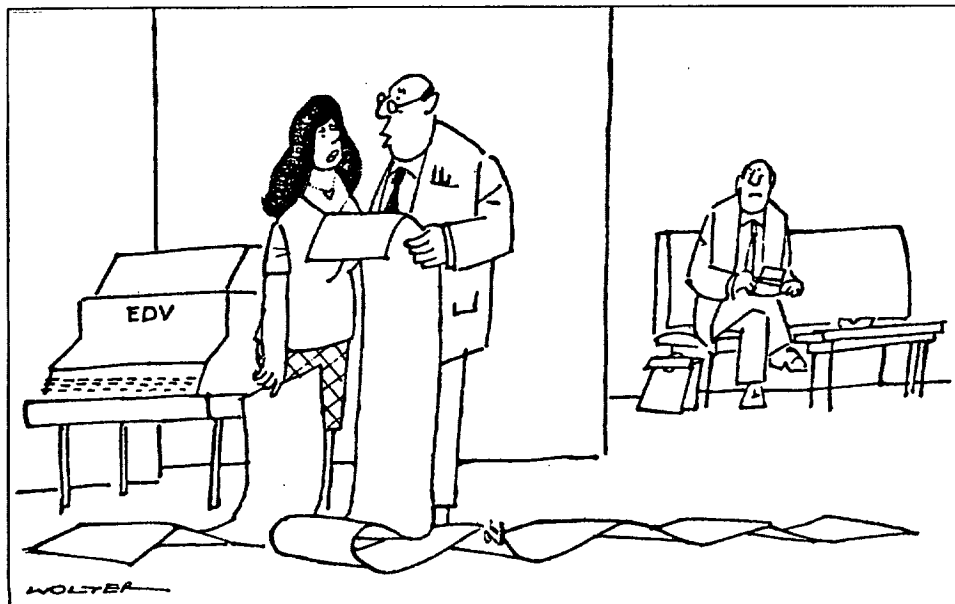
Da Computer und Computerprogramme immer preiswerter werden, dringt die

Datenschutzbeauftragte, für „praktisch unbegrenzt“.

Pedatis zum Beispiel, das Personaldaten-Informationssystem von VW, speichert alles, was der Autokonzern über seine 120 000 Mitarbeiter weiß. Einschließlich Familienangehörige, Ehemalige und Rentner macht das rund 530 000 Namen.

Was über sie früher in Akten und Ablagen, Dateien und Karteien verstreut in den Zweigwerken und Abteilungen gesammelt wurde – Pedatis bringt auf Knopfdruck alles auf den Bildschirm. Im Schnitt, so hat Johannes Bleil, zuständig für Personal- und Sozialwesen bei VW, ausgerechnet, wird der Knopf 50 000mal am Tag gedrückt.

Vor etlichen Jahren, als es VW sehr schlecht ging, hat die Führung des Automobilunternehmens schon mal gezeigt, was sich mit einem Personalcomputer alles machen läßt.



„Einen unehrlichen Mitarbeiter können wir nicht gebrauchen; in seiner Bewerbung fehlt jeder Hinweis darauf, daß sein Großvater 1927 der KPD nahegestanden hat!“

Damals ließen sich die Personalmanager von der Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) die Namen aller nicht eingezogenen Wehrpflichtigen bei VW ausdrucken. Die Liste ging ans Kreiswehersatzamt; das sorgte dafür, daß die Betroffenen einer anderen Beschäftigung zugeführt wurden. VW mußte einige Leute weniger entlassen.

Nirgendwo, das hat Datenschützer Simitis festgestellt, werden so konsequent so viele personalbezogene Daten gesammelt wie in den Unternehmen. Ebenso unbeschränkt wie die Speicherkapazitäten sind „die Möglichkeiten, die Daten miteinander zu verknüpfen“ (Simitis).

Vergleichbar dem Fahrtenschreiber in einem Lkw, der Arbeitszeit, Fahrweise und damit letztlich die Leistung des Fahrers mißt, können Personalcomputer ganze Belegschaften auf Schritt und Tritt kontrollieren, vom Werkstor bis zum Arbeitsplatz, vom Pausenraum über die Kantine bis zur Toilette. Es müssen nur genug Meßstationen vorhanden sein.

Für Karl-Heinz Janzen, Vorstandsmitglied in der Frankfurter IG-Metall-Zentrale, ist die lückenlose Kontrolle „ein Rückfall in Zeiten mittelalterlicher Leibeigenschaft“. Betriebsräte, warnt der Gewerkschafter, sollten sich nicht als „Alibi für derartige Schweinereien“ mißbrauchen lassen.

Die Unternehmer, so meint Janzen, hätten ihre Vorstellungen von der Informationstechnologie bisher vor allem deshalb realisieren können, weil die „Unwissenheit bei unseren Funktionären teilweise erschreckend ist“. Mancher Betriebsrat sei verwirrt, seit er erfahren habe, was sein Unternehmen da schon vor Jahren installiert hat.

Über 2000 Personalinformationssysteme sind nach Expertenschätzungen in

der Bundesrepublik bereits in Betrieb. Am weitesten verbreitet ist Paisy, das Personal-Abrechnungs- und Informationssystem der Bremer Unternehmensberatung Lammert.

Auf der Paisy-Kundenliste stehen Großunternehmen wie MAN, Thyssen oder AEG. Paisy weiß alles über das Personal beim Zweiten Deutschen Fernsehen und beim Südwestfunk in Baden-Baden, beim Senat der Hansestadt Lübeck oder bei der Stadtverwaltung in Nürnberg, in der Universität Frankfurt oder beim Porno-Versandhaus Beate Uhse in Flensburg, bei der Deutschen Bundesbank oder der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) in Hamburg.

Auch der Autohersteller Opel möchte gern auf Paisy umschalten. Das soll ohne viel Aufhebens geschehen, denn „eine öffentliche Diskussion“, so ein Opel-Manager, „ist nicht im Sinne unseres Hauses“.

Die wird sich wohl nicht mehr vermeiden lassen. Die Betriebsräte wollen der Neuerung nur zustimmen, wenn die Zahl der Daten, die der Computer verarbeiten soll, begrenzt bleibt; und wenn der Betriebsrat stets kontrollieren kann, wozu die Angaben miteinander verknüpft werden.

Personaldirektor Gerhard Noss jedoch will das System „im vollen Umfang nutzen“. Für die Metall-Gewerkschafter bei Opel heißt das: Statt 193 Daten, wie ursprünglich versprochen, sollen rund 10 000 Angaben je Beschäftigten gesammelt werden. „Das ist dann der gläserne Mensch“, beschreibt Betriebsratsvorsitzender Richard Heller die Folgen für die Opel-Arbeiter.

Völlig durchschaubar, so fürchtet Heller, wäre der einzelne Arbeitnehmer, wenn das Unternehmen mit Paisys Hilfe die Krankenstatistik analysiert. Die Be-

triebsräte wollen daher zumindest verhindern, daß mit dem Computer „Jagd auf kranke Kollegen“ gemacht werde, wie es in einem Flugblatt heißt.

Mit einer Unterschriften-Aktion sicherte Betriebsratsvorsitzender Heller sich die Unterstützung von 40 000 Opel-Arbeitern im Stammwerk Rüsselsheim und in den Zweigwerken Bochum und Kaiserslautern. Heller kämpft jetzt um eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Paisy.

Die Aussichten auf eine gütliche Einigung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber sind schlecht. Zehnmal tagte seit Anfang des Jahres die zur Schlichtung innerbetrieblicher Streitfragen vorgesehene Einigungsstelle. Nähergekommen sind sich die Unterhändler der Belegschaft und der Firmenleitung nicht.

In der letzten Sitzung des Gremiums entschied der Vorsitzende, der Frankfurter Arbeitsrichter Heinz Kamphausen, gegen den Betriebsrat. Jetzt können sich die Opel-Manager von Paisy automatisch die Namen aller Arbeitnehmer ausdrucken lassen, die häufiger krank werden. Der Betriebsrat will jetzt klagen, „notfalls bis zum Bundesarbeitsgericht“ (Beschluß des Gesamtbetriebsrats).

Der Paisy-Konflikt bei Opel hat grundsätzliche Bedeutung. Entschieden werden muß, wie viele Daten aus dem persönlichen Bereich der Mitarbeiter ein Unternehmen sammeln darf. Und: Ob die Firmen den Personalcomputer dazu verwenden dürfen, Persönlichkeitsprofile der einzelnen Mitarbeiter zu erstellen.

„Zu befürchten sind“, so formuliert der Rechtsprofessor Kilian, „Beschränkungen der Freiheitsräume erfaßter Personen, gesteigerte Möglichkeiten zu sozialer Kontrolle, Veränderungen tradierter Entscheidungsprozesse, Verschiebungen in der bisherigen Machtverteilung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat.“

Wie das in der Praxis aussieht, schildert Heinz Schlockermann, Betriebsratsvorsitzender bei der Wacker-Chemie GmbH. 260 Beschäftigte will das Unternehmen im Zweigwerk Köln entlassen. Die Namen habe Paisy, seit anderthalb Jahren bei der Wacker-Chemie im Einsatz, der Geschäftsleitung auf Knopfdruck geliefert. Der für das Unternehmen günstigste Sozialplan sei gleich fix und fertig gewesen, ohne daß der Betriebsrat noch Einfluß darauf gehabt hätte. Als Betriebsratsvorsitzender, so findet Schlockermann, fühle er sich da wie „mit einer Feuerpatsche vor einer Feuersbrunst“.

Schlockermann ist deshalb der Initiative „Nein zu Personalinformationssystemen“ beigetreten, die kürzlich von den beiden Sozialpfarrern Christian Müller und Gustav Rentzing vom Frankfurter evangelischen Amt für Industrie- und Sozialarbeit gegründet wurde. Die totale Verdattung der Arbeitnehmer sei, so begründet Müller sein Engagement, „menschenunwürdig“ und damit auch

unchristlich. Daß sich der Widerstand um die beiden Männer der Kirche sammelt, liegt nach Müllers Ansicht daran, daß „die Gewerkschaften die Sache einfach verpennt haben“ (Müller).

Doch das ist nicht die ganze Wahrheit. Gewiß haben viele Betriebsräte und Gewerkschafter viel zu spät gemerkt, wie die Personalverwaltungen ihrer Unternehmen heimlich revolutioniert wurden. Doch mancher fixe Gewerkschaftsfunktionär hat auch ganz schnell begriffen, daß er die neue Technik auch für die eigenen Zwecke gut einsetzen kann.

Gilt es linke, alternative Zellen im Betrieb zu bekämpfen, bedienen sich auch die etablierten Belegschaftsvertreter ganz gern der Personaldatenbank, vor allem wenn ihnen der Zugang so leicht gemacht wird wie bei VW. Dort steht dem Betriebsrat seit 1975 ein eigener Computerterminal zur Verfügung.

Besonders innig kooperiert die IG Metall mit vielen Unternehmen. Deren 2,6 Millionen Mitglieder müssen laut Satzung ein Prozent vom Bruttolohn an die Gewerkschaft abführen. Über den Datenaustausch erfährt die Gewerkschaft vielerorts die Höhe des Gehalts, Schummeln beim Gewerkschaftsbeitrag ist praktisch unmöglich.

Die Gewerkschaften verstoßen mit diesen Praktiken gegen ihre eigenen Beschlüsse. So verlangten erst vor zwei Monaten die Delegierten des DGB-Kongresses, daß Personalinformationssysteme verboten werden. Die 17 Einzelgewerkschaften sollen außerdem, so war beschlossen worden, ein Konzept zur „solidarischen Abwehr bereits installierter Systeme“ entwickeln.

Seit zwei Jahren will die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), so der Beschluß ihres Gewerkschaftstags, die Datenanlagen „sowohl auf betrieblicher als auch auf überbetrieblicher Ebene verhindern“. Bereits bestehende Systeme oder auch nur Teile solcher Systeme „sind abzuschaffen“.

Doch der ÖTV-Vorstand nimmt das nicht so genau. Seit anderthalb Jahren nutzt die gewerkschaftseigene Gemeinwirtschaftliche Datenverarbeitungsgesellschaft in Frankfurt die Vorteile des Computerprogramms Paisy. Dort lassen zentral auch mehrere Einzelgewerkschaften ihre Personalangelegenheiten erledigen. Angeschlossen sind zum Beispiel die Gewerkschaften Bau-Steine-Erden; Handel, Banken und Versicherungen (HBV); Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG); Druck und Papier; Erziehung und Wissenschaft (GEW) und auch die ÖTV.

„Die nutzen“, meint Henning Stodte, Inhaber der Firma Softmark, die Paisy bundesweit vertreibt und das geächtete System auch an das Gewerkschaftsunternehmen verkauft hat, „Paisy nicht weniger als jedes andere Unternehmen aus der Industrie.“

## HANDEL

### Verschwiegene Brüder

**Mit kargen Billigläden stiegen die Essener Brüder Karl und Theo Albrecht zum größten Lebensmittelhändler in Deutschland auf.**

Im Kreis seiner Kollegen gab sich Karl Albrecht ungewohnt freimütig. Es komme allein darauf an, verriet der Essener Lebensmittelhändler den Konkurrenten sein Geschäftsgeheimnis, „daß der Kunde den Glauben gewinnt, nirgendwo billiger einkaufen zu können“.

Dann, schwärmte Albrecht, ließen sich „Erfolge erzielen wie noch nie bis-

Dem von Karl Albrecht formulierten Glaubenssatz sind die Kaufleute aus dem Revier stets treu geblieben – und der Erfolg ist unübersehbar. Mit rund 1800 Aldi-Läden (Kürzel für Albrecht-Discount) sind sie nicht nur die größten Billiganbieter in Deutschland – ihr Umsatz von schätzungsweise zwölf Milliarden Mark macht sie zugleich zu den bedeutendsten Lebensmittelhändlern der Bundesrepublik.

Zusammen mit ihren Geschäften in Holland und Belgien, in Dänemark und Schweden, in Österreich und Amerika setzten die Kaufleute aus dem Ruhrrevier 1981 mehr als 14 Milliarden Mark um – etwa so viel, wie das bekannteste Essener Unternehmen, der Krupp-Konzern, umsetzt. Die Albrecht-Brüder kassierten sogar mehr als das größte deut-



**Aldi-Laden (in Hamburg):** „Der Kunde nimmt alles in Kauf“

her“. Denn der Kunde „nimmt alles in Kauf“.

So sprach Karl Albrecht vor 29 Jahren. Damals führte er gemeinsam mit seinem Bruder Theo noch eine bescheidene Handelsfirma mit gut einem Dutzend Filialen in den Bergarbeiter-Vororten der Ruhrstadt Essen.

Als dann der Erfolg kam, wurden die Albrecht-Brüder verschwiegener. Erst 1971, als Theo Albrecht von Kidnappern entführt und gegen sieben Millionen Mark Lösegeld wieder freigelassen wurde, erfuhr die erstaunte Öffentlichkeit, welches Vermögen die Brüder mit ihren Billigläden angesammelt hatten.

Nach der Entführung zogen sich die Essener Millionäre noch mehr zurück. Selbst Umfirmierungen ihrer Unternehmen schienen ihnen nun nicht mehr zu aufwendig, um dem Publikum den Einblick in ihre Kontore zu erschweren.

sche Warenhaus-Unternehmen, der Karstadt-Neckermann-Konzern.

Im Monat verkauft Aldi inzwischen mehr Lebensmittel, als die Warenhäuser von Hertie oder Kaufhof in ihren Lebensmittel-Abteilungen während eines ganzen Jahres losschlagen. Von jedem der gut zwei Dutzend Regionalläger kahren die in schlichtem Blau gehaltenen Aldi-Lkw täglich rund 500 Tonnen Lebensmittel in die ihnen angeschlossenen Filialen.

Deutschlands größte Lebensmittelhändler verdanken ihre Riesenumsätze einem simpel anmutenden Konzept: In ihren Läden führen sie nur ein bescheidenes Sortiment von 500 bis 600 gutgehenden Massenartikeln wie Süßwaren und Spirituosen, Konserven und Putzmitteln. Tiefkühlkost, Frischfleisch und Frischgemüse fehlen bei Aldi, weil die Kühlung Geld kostet und die Ware verderben könnte. Supermärkte von Coop