

# KOLLEKTIVVERTRAGLICHER RATIONALISIERUNGSSCHUTZ AM BEISPIEL DES DRUCKERGEWERBES

## Der Kollektivvertrag über die Einführung von integrierten Texterfassungssystemen bei Tages- und Wochenzeitungen

Brigitte Unger

### Einleitung

Im folgenden soll ein Überblick über Ursachen und Entstehung des ersten umfassenden kollektivvertraglichen Rationalisierungsschutzabkommens in Österreich – dem Kollektivvertrag über die Einführung von integrierten Texterfassungssystemen bei Tages- und Wochenzeitungen – gegeben werden. Die Arbeit stützt sich, sofern nicht anders zitiert, auf Gespräche mit Vertretern des Verbandes der Österreichischen Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger, des Hauptverbandes der graphischen Unternehmungen Österreichs, der Gewerkschaft der Privatangestellten und der Gewerkschaft Druck und Papier, die an den Kollektivvertragsverhandlungen beteiligt waren. Ferner wurde ein Setzer, der Bleisatz und Lichtsatz erlernt hat, Herr Bakalla jun., interviewt und Einsicht in die Verhandlungsprotokolle genommen.

Teil I zeigt die technischen und organisatorischen Veränderungen bei der Herstellung von Zeitungen auf, die vor allem zu einem drohenden Arbeitsplatzverlust der Setzer führten. Teil II gibt den Ablauf der Kollektivvertragsverhandlungen wieder, wobei insbesondere auf Interessenkonflikte innerhalb der kollektivvertrags-verhandelnden Parteien eingegangen wird. Teil III behandelt die Einschätzung des Kollektivvertrags durch die Gesprächspartner und seine Bewährung in der Praxis. Durch einen Vergleich mit den Rationalisierungsschutzabkommen im Druckgewerbe in der BRD und in Großbritannien wird die Beurteilung des österreichischen Kollektivvertrags abgeschlossen.

### I. Technische und organisatorische Veränderungen im Druckgewerbe am Beispiel der Zeitungsherstellung

Beim traditionellen Zeitungsherstellungsverfahren gelangt das Manuskript des Journalisten (bzw. der von der kaufmännischen Angestellten der Annoncenabteilung aufgenommene Anzeigentext) in die Setzerei. Dort wird das Manuskript *ausgezeichnet*, d. h. mit typographisch-gestalterischen Anweisungen für den Setzer versehen.<sup>1)</sup> Die weiteren Vorgänge der Satzherstellung werden von einem Setzer selbst folgendermaßen veranschaulicht:

„Der Schriftsetzer herkömmlicher Art steht in der ‚Gasse‘ wie es in der Fachsprache heißt, und setzt dort aus einem Kasten die einzelnen Bleibuchstaben zu einem Wort zusammen. Dazu benötigt er einen ‚Winkelhaken‘, ein in L-Form gebogenes Eisen, in dem die Buchstaben aneinandergereiht werden. Ist eine Zeile zusammen, nimmt er den fertigen Satz und stellt ihn auf ein dafür bestimmtes Blech, das ‚Schiff‘. Mehrere fertige Sätze hintereinander ergeben eine fertige Druckvorlage. Von dieser Vorlage wird ein Abzug gefertigt und dem Korrektor vorgelegt. Dieser sieht den Satz auf Fehler durch und zeichnet sie auf dem Abzug an. Nun geht der Abzug wieder zurück zum Setzer, dieser korrigiert die angezeichneten Fehler und der Satz ist somit zum Druck frei.“ (WSI-Mitteilungen, 4/1978, S. 241)

Neben dem eben skizzierten Handsatz gab es im Bleisatz auch noch die Monotype (die von Lanston Ende des 19. Jahrhunderts erfundene, bei der Zeitungsherstellung nur selten eingesetzte, Einzelbuchstabensetz- und -gießmaschine) und die Linotype (die von Mergenthaler Ende des 19. Jahrhunderts erfundene Zeilensetz- und -gießmaschine), an denen die Texte bereits mittels Klaviatur gesetzt wurden (siehe Abb. 1,A). Während im Handsatz ca. 1500 Buchstaben pro Stunde gesetzt wurden, konnte durch eine Bleisatzmaschine die Produktionsgeschwindigkeit auf ca. 6.000 Buchstaben pro Stunde gesteigert werden (vgl. Weinert, 1985, S. 242). Gemeinsam war aber diesen traditionellen bei der Zeitungserstellung verwendeten Setzverfahren, daß Textfassung und Satzproduktion im selben Arbeitsschritt erfolgten.

In den 60er Jahren fanden – nicht zuletzt aufgrund von Arbeitskräftemangel – die ersten tiefgreifenden Rationalisierungsprozesse im Satzbereich durch Einführung des Tele-Type-Setting (TTS) statt. Bei diesem System wird der Vorgang von Textfassung und Satzproduktion erstmals getrennt. Der Text wird ausgezeichnet und anschließend – wie beim alten Fernschreiben – auf Lochstreifen gestanzt (= perforiert). Das Zeilenbilden (= Feststellung von Zeilenende und Vornahme von Wortteilungen . . .), das vormals vom Setzer händisch vorgenommen wurde, übernimmt im Laufe der TTS-Erweiterung der Satzrechner. Die eigentliche Satzproduktion besteht im Einspannen des Lochbandes in eine Zellengußmaschine (siehe Abb. 1,B). Durch das TTS gelang es, die Produktionsgeschwindigkeit eines Texterfassers auf ca. 12.000 Buchstaben pro Stunde zu erhöhen. Der eigentliche Setzvorgang war aber durch den mechanischen Ablauf mit 11.000 Zeichen pro Stunde im Vergleich zu heute sehr langsam. Dies war ein Grund, warum sich diese Technologie nur begrenzt durchsetzte.

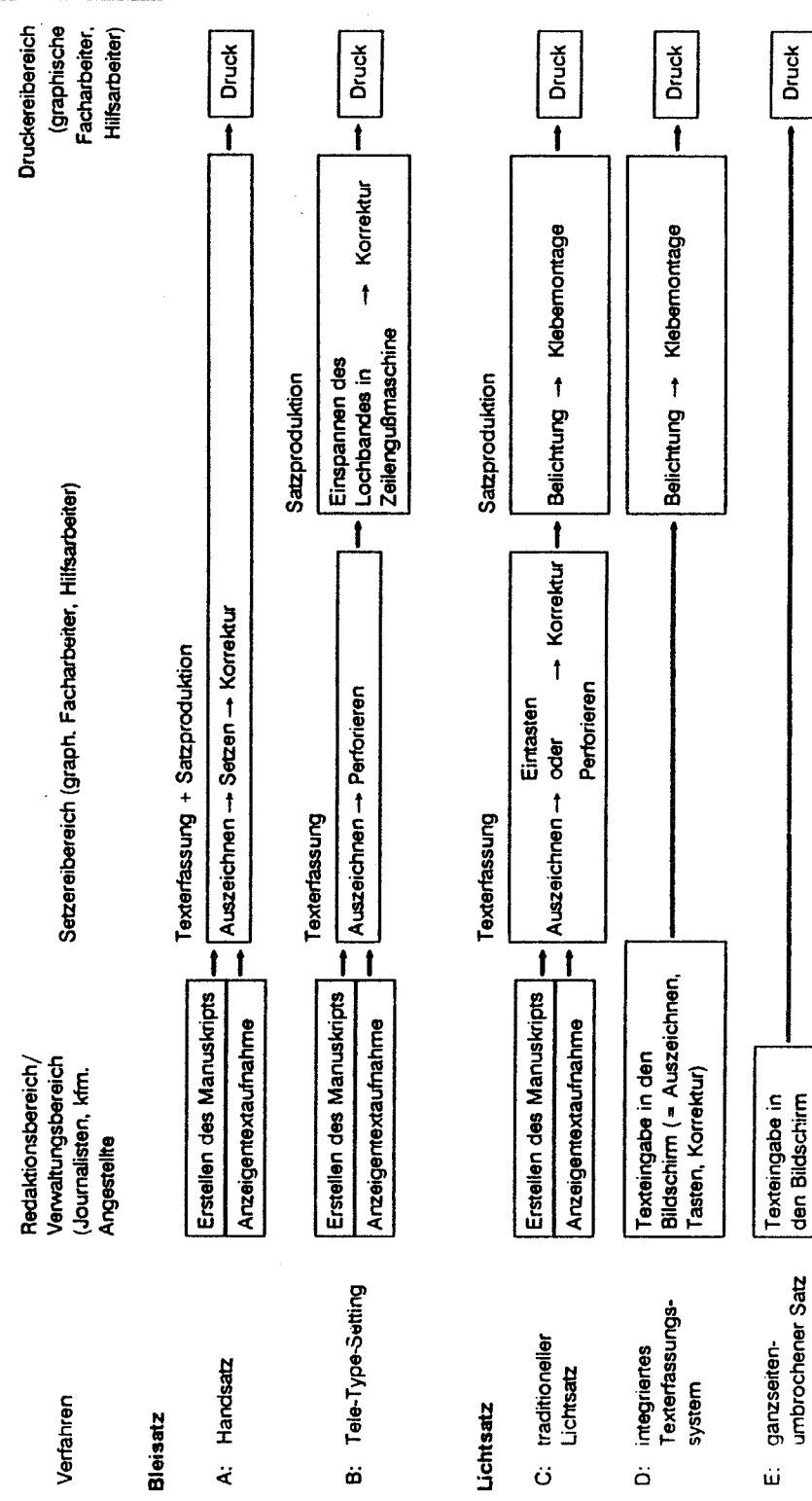
Der günstigen Wirtschaftslage der 60er Jahre zufolge wurden Rationalisierungsinvestitionen durch Erweiterungsinvestitionen kompensiert, sodaß durch Rationalisierung überflüssig gewordene Arbeitskräfte sehr schnell wieder Beschäftigung fanden.

Die zweite tiefgreifende Veränderung im Druckgewerbe erfolgte durch die Einführung des Fotosatzes (bzw. Lichtsatzes) anstelle des Bleisatzes.<sup>2)</sup> Die sich bereits bei TTS abzeichnende Trennung von Textfassung und Satzproduktion wurde verschärft. Das *Auszeichnen* wurde bedeutender, da der Setzer das Resultat nicht mehr unmittelbar in der fertigen typographischen Gestalt sehen kann. Traditionelle Fotosetzmaschinen werden direkt durch Tastatur oder durch Lochstreifen gesteuert. Die eigentliche Satzproduktion besteht in der Belichtung des Films und dem Aufkleben der einzelnen Filme auf eine Folie oder auf Fotopapier (Klebmontage). Hilfsarbeiten – wie das Umschmelzen des Bleis beim Bleisatz – entfallen (siehe Abb. 1,C).

Seinen eigentlichen Durchbruch erzielte der Fotosatz (bzw. Lichtsatz) aber durch die Erfindung *rechnergesteuerter integrierter Textfassungssysteme* (ITS). Mit Hilfe der Elektronik erst war es möglich, massive Veränderungen in der Arbeitsorganisation und Rationalisierungsmaßnahmen durchzuführen. Die Texteingabe erfolgt unmittelbar in den Bildschirm. Absätze, Schriftart usw. werden durch Computerbefehle signalisiert (= codieren). Anschließend wird der Text am Bildschirm korrigiert. Annoncen können von kaufmännischen Angestellten unmittelbar in den Bildschirm eingetippt werden, Zeitungsartikel von Journalisten oder jedenfalls Dienstnehmern aus dem Redaktionsbereich ebenfalls. Das heißt, Textfassung, die bei allen bisherigen Zeitungsherstellverfahren im Setzereibereich angesiedelt war, kann nun sowohl im Redaktionsbereich als auch im Verwaltungs- bzw. Anzeigenbereich erfolgen. Bisher getrennte Produktionsstufen zwischen Redaktion und Verwaltung einerseits und Druckereien andererseits verschmelzen (= werden *integriert*). Ein Teil der ursprünglichen Setzerarbeit entfällt. Als eigentliche Setzertätigkeit verbleibt nur noch die Belichtung und die Klebmontage (siehe Abb. 1, D).

In der letzten Variante der ITS-Umstellung – beim ganzseitenumbrochenen Satz – erfolgt auch die Belichtung durch die elektronische Maschine.

Abbildung 1  
Die Tätigkeit beim Zeitungsherstellverfahren



Es gibt keine Satzproduktion mehr. Die Herstellung von Zeitungen kann nun ohne Setzer erfolgen (siehe Abb. 1,E).

Die Produktionsgeschwindigkeit des Texterfassens kann durch ITS auf ca. 25.000 (KV: 12.000) Zeichen pro Stunde gesteigert werden. Eine einfache Fotosetzmaschine produziert mindestens 100.000 Zeichen pro Stunde, eine Lichtsatzanlage rund 4 Millionen Zeichen pro Stunde (vgl. Weinert, S. 243). Die neue Technik erlaubt Personaleinsparungen bis zu 40 %. Auch die Kontrollmöglichkeiten des Managements wurden durch die neue Technik wesentlich erweitert. Setzer, die nun in den Bildschirm eintasten, können durch ein EDV-Programm auf die Zahl der Anschläge pro Stunde kontrolliert werden. Auch die Journalisten sind durch ITS stärker kontrollierbar. An den neuen und teuren Bildschirmgeräten unterliegen sie erstmals einer Arbeitsplatzkostenrechnung. Der Bildschirm muß für den nächsten frei gemacht werden, wodurch die Leistungsgeschwindigkeit, die bei einer Schreibmaschine unwichtig war, in den Vordergrund rückt. Der Chefredakteur kann sich einschalten, andere Bildschirme können abgefragt werden, auf den Arbeiten steht die Uhrzeit usw.

Durch die neue Technik bestand also die Möglichkeit:

- die Texterfassung von der Überwachung der EDV-gesteuerten Fotosetzmaschinen zu trennen,
- die Texterfassung immer mehr in die Redaktion oder Verwaltung zu verlagern und sie entweder von Journalisten oder billigen Schreibkräften ausüben zu lassen. Dies bedeutet
  - Arbeitsplatzverlust von Setzern,
  - Qualifikationsverlust jener Setzer, die nun als Schreibkräfte eingesetzt werden,
  - neue, billigere Arbeitsplätze als jene der hochdotierten graphischen Facharbeiter,
  - zusätzliche Übernahme minderqualifizierter Tätigkeiten durch Journalisten, die in den Bildschirm eintasten und codieren müssen,
  - stärkere Kontrolle von Dienstnehmern.

## II. Der österreichische Kollektivvertrag über die Einführung von integrierten Texterfassungssystemen bei Tages- und Wochenzeitungen (ITS-KV)

### II.1. Vorbereitung der Kollektivvertrags-Verhandlungen

Um der Unternehmerstrategie einer Personalreduktion, Dequalifizierung und Lohnsenkung rechtzeitig zu begegnen, beschloß die Gewerkschaft Druck und Papier, Kollektivvertrags-Verhandlungen zu fordern, *noch ehe* die neue Technologie in Österreich eingeführt wird. Sie konnte sich hierbei auf breite Erfahrungen in der BRD stützen. Gespräche mit den Betriebsräten im Druckzentrum Möhringen (BRD) hatten ergeben, daß Unternehmer Betriebsräte von Umstellungen auf ITS zu spät informierten, wodurch die Verhandlungsposition der Betriebsräte für *betriebliche Rationalisierungsschutzvereinbarungen* empfindlich geschwächt wurde. Außerdem waren in der BRD *tarifvertragliche Verhandlungen* bereits in vollem Gange, die sich aber als extrem schwierig erwiesen. Streiks, die die Unternehmenseite zur Fortsetzung der Verhandlungen bewegen sollten, wurde mit Aussperrungen begegnet, was die gewerkschaftliche Verhandlungsposition schwächte. Der Tarifvertrag über Einführung rechnergesteuerter Textsysteme (RTS-TV) trat mit 1. 4. 1978 - also drei Jahre vor dem österreichischen ITS-KV - in der BRD in Kraft, enthielt aber wesentliche, von der Unternehmenseite bereits zugesicherte Vereinbarungen (z. B. den Kündigungsschutz) nicht mehr. Er war aber in vielen Teilen Vorbild für den österreichischen ITS-KV.

### Gewerkschaftliche Arbeitsgemeinschaft Publizistik und Medien (GAGPUM)

Die Gewerkschaft Druck und Papier schickte zunächst eine Resolution an die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und an die Gewerkschaft Kunst, Medien, Freie Berufe, die unter anderem folgende Punkte enthielt:

- Die erzielte Produktionssteigerung durch die neue Technologie muß ihren Niederschlag im Arbeits- und Lohnrecht finden.
- Da die graphischen Facharbeiter am bedrohtesten sind, muß vorrangige Arbeitsplatzsicherung für sie erzielt werden.
- Die Information des Personals bei ITS-Umstellung muß gewährleistet sein.
- Bei Umstellung auf ITS muß die Erstellung eines Personalversetzungsplans durch Einbeziehen von Betriebsrat und Gewerkschaft Druck und Papier erfolgen.
- GAGPUM (Gewerkschaftliche Arbeitsgemeinschaft Publizistik und Medien) aus den drei beteiligten Gewerkschaften soll zusammentreten.

Die GAGPUM Gewerkschaften traten daraufhin zusammen und diskutierten ihr gemeinsames Vorgehen. Trotz großer Interessenkonflikte innerhalb der Gewerkschaften (siehe II.2.) einigte man sich zunächst auf ein einheitliches Vorgehen. Für alle Mitglieder der drei Gewerkschaften sollten einheitliche Kündigungsschutzbestimmungen erreicht werden, für alle von ITS betroffenen Dienstnehmer sollten einheitliche Gehaltsforderungen durchgebracht werden. (Aus den unterschiedlichen Ergebnissen des ITS-KV für die drei Gewerkschaften [siehe Abb. 2] ist bereits zu erahnen, daß von diesem ursprünglichen Vorhaben im Laufe der Verhandlungen abgegangen wurde.)

### Die Fünfer-Runde

Nach gewerkschaftsinternen Verhandlungen wurde Kontakt mit jenen beiden kollektivvertragsfähigen Unternehmerverbänden aufgenommen, deren Mitglieder bei der Zeitungsherstellung beteiligt sind: mit dem *Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger* und dem *Hauptverband der graphischen Unternehmungen Österreichs*, dessen Mitglieder Druckereien und Druckformenerzeuger sind. Auch die Unternehmerverbände trafen sich zuerst intern, um ebenfalls geschlossen der GAGPUM gegenüberzutreten. Auch ihre Interessenslage war nicht einheitlich. Die drei Gewerkschaften bildeten zusammen mit den zwei Unternehmerverbänden die Fünfer-Runde.

### II.2. Die Interessenslage der Kollektivvertragsbeteiligten und Interessenkonflikte

#### II.2.1. Die Gewerkschaft Druck und Papier

Die Gewerkschaft Druck und Papier hat ca. 24.000 Mitglieder. Neben graphischen Arbeitern vertritt sie auch Arbeiter der Papierverarbeitung (z. B. Verpackung) und *technische Angestellte* (technische Abteilungsleiter, Kalkulanten). Cirka ein Drittel der von ihr vertretenen Arbeiter sind Facharbeiter, der Rest nicht gelernte Arbeiter. Der Organisationsgrad der Gewerkschaft Druck und Papier liegt bei ca. 80 %, im Zeitungsbereich beträgt er sogar ca. 98 %.

Das Hauptinteresse der Gewerkschaft Druck und Papier galt, wie bereits aus der Resolution ersichtlich, den graphischen Facharbeitern. Die graphischen Facharbeiter, eine traditionell sehr „kampfstarke“ Gruppe, waren durch ITS am meisten gefährdet und solidarisierten sich daher voll mit den Gewerkschaftsforderungen.

Der Forderungskatalog der Gewerkschaft Druck und Papier läßt sich wie folgt zusammenfassen:

- Arbeitsplatzsicherung der Setzer,
- Erhalt des Entlohnungsschemas der Setzer,
- Erhalt des Facharbeiterstatus der Setzer und damit
- Erhalt ihrer Mitgliedschaft. (Durch die neue Technik verschwimmen nämlich Kollektivvertragsbereiche und damit Gewerkschaftszugehörigkeit von Dienstnehmern. Ein graphischer Facharbeiter, der in der neuen Technologie z. B. für das Bildschirmeintasten von Annoncen eingesetzt wird, verrichtet plötzlich die gleiche Arbeit wie eine kaufmännische Angestellte der Anzeigenannahme, die in den Zuständigkeitsbereich der GPA fällt. Für die Gewerkschaft Druck und Papier war es daher wichtig, diese Tätigkeit als Facharbeit zu verankern.)

#### II.2.2. Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)

Die Gewerkschaft der Privatangestellten vertritt die *kaufmännischen* Angestellten der Zeitungsherstellung. Durch ITS bestand die Gefahr, daß – wenn Journalisten selbst den Text eingeben – der Arbeitsplatz der Sekretärin entfällt, andererseits – wenn Setzer zum Texterfassen eingesetzt werden – damit ebenfalls Schreibkräfte entlassen werden. Eine weitere Gefahr war, daß durch das neue System immer billigere Kräfte eingesetzt werden und damit das Entlohnungsschema der kaufmännischen Angestellten, das ohnehin weit unter jenem der Setzer lag, ausgehöhlt wird.

Der Forderungskatalog der GPA läßt sich daher wie folgt zusammenfassen:

- Arbeitsplatzsicherung für kaufmännische Angestellte,
- Erhalt oder Erhöhung ihrer Mitgliederzahl durch Festlegung von Arbeiten in der Redaktion und bei der Anzeigenentgegennahme als Angestellten-tätigkeit im ITS-KV (ein graphischer Facharbeiter, der nach ITS-Umstellung in den Bildschirm eintippt, wäre demnach Angestellter und nicht mehr Facharbeiter),
- Angleichung der Angestelltenlöhne an jene der Facharbeiter.

#### II.2.3. Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Freie Berufe

Die Journalisten fühlten sich durch das neue System weniger betroffen als die Mitglieder der beiden anderen Gewerkschaften. Für sie bedeutete Bildschirmarbeit Schreibarbeit, die sie zuvor auch teilweise auf der Schreibmaschine verrichtet hatten. Die Journalisten befürchteten auch nicht Entlassungen, da durch das neue System nicht weniger Artikel oder geringere Qualität ihrer Artikel erforderlich sind.

Obwohl der Vertreter der Gewerkschaft Kunst, Medien, Freie Berufe bei den Kollektivvertrags-Verhandlungen wortführend gewesen ist, war seine Position geschwächt, da die Journalisten, die sich von ITS wenig betroffen glaubten, die Forderungen nicht stark unterstützten.

Die Forderungen der Gewerkschaft Kunst, Medien, Freie Berufe lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Verhinderung von Kontrolle der Journalisten durch das ITS-System,
- Verhinderung von Dequalifizierung und daher Möglichkeit der Bildschirmarbeitverweigerung,
- Kündigungsschutz der Journalisten,
- Verhinderung der Eingabe von Texten, die an der Redaktion vorbeigehen.

#### II.2.4. Interessenkonflikte innerhalb der Gewerkschaften

Die größten Konflikte bestanden zwischen der Gewerkschaft Druck und Papier und der Gewerkschaft der Privatangestellten.

Erstens bezüglich des *Entlohnungsschemas*. Da ursprünglich einheitliche Gehaltsforderungen angestrebt wurden, kamen die traditionell unterschiedlichen Auffassungen über Entlohnung zum Tragen. Die Gewerkschaft der Privatangestellten ist an steigenden Lebenseinkommen interessiert, die Gewerkschaft Druck und Papier hingegen an einem maximalen Wochenlohn. Zweitens – und dies war der strittigste Punkt – bezüglich der *Definition der Arbeitsplätze*. Ist Texterfassen, wenn es gleichzeitig Satzproduktion ist, Produktion und damit eine graphische Facharbeiter-tätigkeit (die Gewerkschaft Druck und Papier), oder ist es eine dem Produktionsprozeß vorgelagerte und damit kaufmännische Tätigkeit, da die eigentliche Satzproduktion durch die Maschine erfolgt (GPA). Vor allem die Anzeigenentgegennahme, bei der bisher Angestellte beschäftigt waren, stand hiebei zur Diskussion. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil die Umstellung auf ITS zuerst im Anzeigenbereich erfolgt. Vor dem ITS-KV waren dort ca. 300 weibliche Angestellte bei Tageszeitungen beschäftigt. Bei diesem letzten strittigen Punkt ging es also um den *Erhalt der Mitglieder der beiden Gewerkschaften*.

Man einigte sich, Texterfassung als Produktion – also im Sinne der Gewerkschaft Druck und Papier – zu definieren, *es sei denn*, auf den betreffenden Arbeitsplätzen seien vorher Angestellte tätig gewesen (siehe Besetzungsregel, Abb. 2 und II.4).

#### II.2.5. Der Hauptverband der graphischen Unternehmungen Österreichs

Der Hauptverband ist ein freier Unternehmerverband auf Vereinsbasis und hat ca. 800 Mitglieder, wovon ca. 700 Druckereien und ca. 100 Druckformenerzeuger sind.

Durch ITS-Umstellung der Tageszeitungen sind die Druckereien teilweise betroffen: Es gibt Druckereien, die mit dem Zeitungsverlag im selben Betrieb eingerichtet sind (z. B. beim Kurier), und sogenannte Lohndruckereien (z. B. läßt die Presse bei Herold drucken). Vor allem die Interessen der Lohndruckereien galt es zu vertreten. Stellt eine Tageszeitung auf ITS um, ist die entsprechende Lohndruckerei gezwungen, ebenfalls auf ITS umzustellen, da sie von der Tageszeitung nunmehr statt Manuskripten Disketten oder Filme erhält. Der Druckerei fallen damit hohe Investitionskosten der Umstellung an, es entgehen ihr aber auch die Einnahmen aus dem Satz. Ferner findet der ITS-KV dann auf sie Anwendung.

Die Forderungen des Hauptverbands der graphischen Unternehmungen Österreichs lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Minimierung der Kosten der (durch Großkunden erzwingbaren) ITS-Umstellung, das heißt
  - kein Kündigungsschutz der Setzer,
  - geringeres Entgelt für die nunmehr weniger Qualifikation erfordernde Tätigkeit des Texterfassens, sofern es in der Druckerei erfolgt,
- Verzögerung der Einführung von ITS

#### II.2.6. Der Verband der Österreichischen Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger

Der Verband hat ca. 80 Mitglieder, darunter alle 18 Tageszeitungen Österreichs und ca. drei Viertel aller Wochenzeitungen. Verbandsmitglieder können laut Statuten nur solche Zeitungen sein, die mindestens zwölfmal jährlich erscheinen. Trotz oftmaliger Schwierigkeiten innerhalb des Verbands aufgrund unterschiedlicher politischer Auffassungen der Mitglieder, waren die Verbandsmitglieder bei ITS-Einführung einheitlich folgender Auffassung:

- Ermöglichung einer raschen ITS-Umstellung bei Minimierung der sozialen Kosten
    - kein Kündigungsschutz,
    - Einsatz nicht gelernter Hilfskräfte für Schreibarbeiten,
    - geringere Entlohnung für weniger qualifizierte Arbeit,
    - Vermeidung jeglicher Erweiterung von Mitbestimmung;
- ITS soll nicht in einem Kollektivvertrag, sondern in Betriebsvereinbarungen geregelt werden, da die Betriebsräte die Spezifika der Betriebe besser kennen und flexiblere, adäquatere Vereinbarungen treffen können als ein starrer ITS-KV.

Geteilte Auffassung gab es zwischen Tages- und Wochenzeitungen darüber, ob die Umstellung auf die neue Technologie ohne Kündigungsschutz und Gehaltserhöhungen – wie in der BRD – unter allen Umständen erzwungen werden sollte. In der BRD kam es – wie bereits erwähnt – zu Streiks und Aussperrungen. Dadurch konnte zwar der Kündigungsschutz für die Unternehmenseite vermieden werden, doch mußten die Tageszeitungen erhebliche Einbußen durch Produktionsverzögerungen und Stillstand hinnehmen. Insbesondere der Entfall der Annoncen – eine der wichtigsten Einnahmequellen der Tageszeitungen – und die damit verbundene Schadenersatzverpflichtung an die Vertragspartner bedeuten für Tageszeitungen hohe Kosten. Für die Tageszeitungen waren daher die deutschen Vorkommnisse kein nachahmenswertes Beispiel. Sie wollten keine Produktionsverzögerungen und keine Gefährdung der jahrzehntelangen Sozialpartnerschaft riskieren. Bei Wochenzeitungen hingegen wirken sich Produktionsverzögerungen nicht so schnell und nicht so drastisch aus. Sie waren daher zu weniger Konzessionen an die Gewerkschaften bereit.

### II.2.7. Interessenskonflikte innerhalb der Unternehmerverbände

Der Hauptkonflikt bestand darin, die ITS-Umstellung zu verzögern (Hauptverband der Graphischen Unternehmungen Österreichs) bzw. zu beschleunigen (Verband der Österreichischen Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger). Der Hauptverband vertrat die Auffassung, daß Druckereien, die ohnehin Einnahmeverlust durch ITS hinnehmen müssen, nicht auch noch mit sozialen Kosten belastet werden dürfen.

Aus der Tatsache, daß der Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger die Auffassung vertrat, es hätte keine Interessenskonflikte innerhalb der Unternehmerverbände gegeben (der Hauptverband der graphischen Unternehmungen hingegen schon), läßt sich auf das Kräfteverhältnis der beiden Verbände schließen: Da Druckereien Auftragnehmer von Tageszeitungen sind, sind sie von den Kunden (Zeitungen) abhängig und hatten daher auch eine wesentlich schwächere Verhandlungsposition innerhalb der Unternehmerverbände.

### II.3. Ablauf der Kollektivvertrags-Verhandlungen

Die Kollektivvertrags-Verhandlungen der Fünfer-Runde begannen am 22. 2. 1977. Zuerst wurde diskutiert, ob ein Kollektivvertrag überhaupt nötig ist. Die Unternehmenseite plädierte für Betriebsvereinbarungen, die eine flexiblere Lösung zulassen als ein starrer Kollektivvertrag. Die GAGPUM befürchtete Entsolidarisierungsstrategien bei ITS-Umstellung auf betrieblicher Ebene und wollte einheitliche, verbindliche Regelungen. Solange die neue Technologie noch nicht eingeführt war und solange es gelang, die Mitglieder zu mobilisieren, war die Verhandlungsposition der Gewerkschaften auf Kollektivvertrags-Ebene stärker.

Im Sommer 1977 legte die GAGPUM einen 22seitigen Kollektivvertrags-Entwurf vor. Er beinhaltete unter anderem den von der GPA geforderten Vorschlag der *Einrichtung einer Technologiekommission*. Diese sollte aus den Betriebsräten und Vertretern der drei Gewerkschaft-

ten bestehen und volles Mitspracherecht bei betrieblichen Technologieentscheidungen haben. Dieser Vorschlag wurde von der Unternehmenseite wegen „eindeutiger Tendenzen der Enteignung“ und „Entziehung der unternehmerischen Aufgabe“ zurückgewiesen. Die größte Widerstandsneigung der Unternehmer hat sich bei den Verhandlungen immer wieder bei Fragen der Mitbestimmung gezeigt.

### II.3.1. Moratorium

Da die Gewerkschaften befürchteten, daß die Unternehmenseite die Verhandlungen verzögert und inzwischen ITS einführt, schlugen sie vor, ein Moratorium zu beschließen, wonach ITS während der Kollektivvertrags-Verhandlungen nur mit *Zustimmung der Fünfer-Runde* eingeführt werden darf. Dieser erste Vorschlag eines Moratoriums, der im November 1977 gemacht wurde, wurde von der Unternehmenseite zurückgewiesen, die befürchtete, daß die Gewerkschaften dann die Verhandlungen nie abschließen würde und ITS dauerhaft verhindern könnten.

Dieser Zurückweisung des Moratoriums begegneten die Gewerkschaften mit einem umfassenden „Informationsprozeß“. Während der Betriebsstoßzeiten wurden bei allen Tageszeitungen und bei den größeren Wochenzeitungen vom Betriebsrat Betriebsversammlungen einberufen. Da Tageszeitungen bei Produktionsverzögerungen um den Ausfall der Annoncenerlöse fürchteten, reagierten die Unternehmerverbände sehr schnell und zeigten sich zu einem Moratoriumsabschluß bereit.

Am 1. 3. 1978 wurde das Moratorium unterzeichnet.<sup>3)</sup> Es enthielt bereits die Grundzüge des späteren Kollektivvertrags mit dem Zusatz, daß bei ITS-Umstellung die Fünfer-Runde zustimmen bzw. die Grundzüge des Moratoriums durch eine Betriebsvereinbarung realisiert sein müssen. Da der im Moratorium geforderte Kündigungsschutz für alle ITS-Betroffenen keine Frist enthielt, stellte kein Unternehmen auf ITS um. Die Unternehmen warteten vielmehr auf den endgültigen Kollektivvertrag, der befristete Regelungen enthalten sollte, die eine Kalkulation der Kosten der Umstellung ermöglichen.

Das Moratorium – welches Kollektivvertrags-Wirksamkeit hatte – wurde zunächst auf ein Jahr geschlossen. Bei der Verlängerung des Moratoriums kam es zu weiteren Uneinigkeiten. Die Gewerkschaften wollten in das neue Moratorium die bis dahin erreichten Punkte einbeziehen, die Unternehmenseite hingegen nicht. Man einigte sich schließlich intern, daß das alte Moratorium bis zum Ende der Verhandlungen weiter Gültigkeit haben soll, es wurde aber kein neues Moratorium unterzeichnet.

Die unsichere Lage, die eine ITS-Umstellung vor Verhandlungsende für die Unternehmer bedeutet hätte (Frist des Kündigungsschutzes, Ergebnisse der Verhandlungen mit den Gewerkschaften usw.) hat dazu geführt, daß bis zum Abschluß des ITS-KV kein Unternehmen in Österreich auf ITS umstellte.

### II.3.2. Die Bestandteile des ITS-KV

Es entbehrt nicht einer gewissen Ironie und ist doch gleichzeitig Beweis für die Stärke der österreichischen Sozialpartnerschaft, daß es gerade ein Unternehmerverband war, der sich im Juni 1979 an Gewerkschaftspräsident Banya wandte, um ihm mitzuteilen, daß die Verhandlungen aufgrund unmäßiger Forderungen der Gewerkschaften zu scheitern drohen.<sup>4)</sup> Aus diesem „Bericht über den Stand der Verhandlungen – aus der Sicht des Unternehmerverbandes“ lassen sich die strittigsten Punkte des ITS-KV zur Halbzeit der Verhandlungen rekonstruieren und den Endergebnissen im ITS- gegenüberstellen:

### *Einspeisung von dritter Seite*

Aus der Sicht der Unternehmerverbände fordern die Gewerkschaften unnötige Abschreibearbeiten, wenn elektronische Textvermittlung von Nachrichtenagenturen (= dritte Seite) nicht zur Satzherstellung verwendet werden darf. Fünf Jahre müssen diese Texte unnötigerweise auf Papier ausgedruckt und von graphischen Facharbeitern nochmals abgeschrieben werden. Für die Gewerkschaft Druck und Papier hingegen bedeutete dieser Passus Erhalt der Arbeitsplätze der Setzer, für die Gewerkschaft Kunst, Medien, Freie Berufe Erhalt der Arbeitsplätze der Journalisten. Diese Gewerkschaftsforderung ist auch im endgültigen ITS-KV verankert (siehe Einspeisung von dritter Seite, Abb. 2).

### *Kündigungsschutz und Entgelt*

Die Unternehmenseite erklärte sich bereit, die Forderungen der Gewerkschaft nach Kündigungsschutz zu akzeptieren. Dieser betrug im Juni 1979 allerdings nur ein Jahr für alle von ITS betroffenen Dienstnehmer und zwei Jahre für Personen über 50 Jahre. Als Preis dafür forderte die Unternehmenseite zunächst den Entfall sämtlicher Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften (Technologiekommission, Mitbestimmung bei Druckortwechsel). In den weiteren Verhandlungen – nach dem Abrücken der Gewerkschaften von Mitbestimmungsforderungen – wurde der Kündigungsschutz hingegen zum Tauschobjekt für Entgeltabstriche.

Die Grundregel der GAGPUM war es, gleiche Bestimmungen, sowohl was Entgelt als auch was Kündigungsschutz anbelangt, zu erzielen und geschlossen zu verhandeln. Die Entgeltforderung war der Facharbeiterlohn. Dies hätte für Angestellte, die auf ITS arbeiten, eine ITS-Zulage von rund öS 4.000 bedeutet. In späteren Verhandlungen wurde eine mäßigere Variante von 75 % des Facharbeiterlohns für Angestellte diskutiert.

Der heftigste Widerstand der Unternehmenseite richtete sich aber gegen die gemeinsame Entgeltforderung der GAGPUM. Die Unternehmenseite war nicht bereit, den graphischen Facharbeiterlohn auch für Angestellte zu akzeptieren, mit der Begründung, daß einerseits die ITS-Umstellung bereits hohe Kosten verursacht und andererseits die betriebliche Lohnhierarchie auf den Kopf gestellt wird, wenn ein nicht ITS-betroffener hochqualifizierter Angestellter weniger verdient als eine ITS-betroffene Schreibkraft.

Nun wurde der Kündigungsschutz als Tauschobjekt für Entgeltabstriche eingesetzt. Die Gewerkschaft Druck und Papier, die um die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder am meisten besorgt sein mußte, erklärte sich bereit, auf den 50%igen Nachtzuschlag bei Tagesarbeit<sup>5)</sup> zu verzichten, wenn dafür ein unbefristeter Kündigungsschutz ihrer Mitglieder gewährleistet ist. Für die GPA kam dieses Abweichen der Gewerkschaft Druck und Papier von der gemeinsamen Linie der GAGPUM unerwartet. Sie war vor allem an einer Angleichung des Angestelltengehalts an den Facharbeiterlohn interessiert, daher waren Entgeltabstriche zur Erlangung eines höheren Kündigungsschutzes nicht akzeptabel.

Die Gewerkschaft Druck und Papier stieß aber mit Ihrem neuen Verhandlungsergebnis des unbefristeten Kündigungsschutzes bei Streichung der 50%igen Zulage bei Tagesarbeit nicht auf das von ihr erhoffte Verständnis der Mitglieder. Die Empörung ihrer Mitglieder veranlaßte die Gewerkschaft Druck und Papier, dieses Verhandlungsergebnis zu revidieren. Eine von ihr durchgeführte Alterserhebung ergab, daß bei einem nur 10jährigen Kündigungsschutz lediglich 37 Personen das Pensionsalter bei Auslaufen der Kündigungsfrist noch nicht erreicht haben. Unternehmerverbände und Gewerkschaft einigten sich schließlich auf einen 30%igen Zuschlag für Tagesarbeit (also geringerer Bezahlung für Tages- als für Nachtarbeit) und 10jährigen Kündigungsschutz für graphische Facharbeiter, die mindestens 5 Jahre im Betrieb beschäftigt sind (siehe Entgelt und Kündigungsschutz, Abb. 2).

Für die GPA bedeutete dieser Schwenk der Gewerkschaft Druck und Papier aber die Einbuße des ursprünglich geforderten Entlohnungsschemas und einen geringeren Kündigungsschutz für Angestellte als für graphische Facharbeiter. Der Kündigungsschutz im ITS-KV erlischt für Angestellte nach 2 Jahren bzw. für Dienstnehmer, die mindestens 5 Jahre im Betrieb beschäftigt waren und das fünfzigste Lebensjahr erreicht haben, mit dem Pensionsalter (siehe Kündigungsschutz, Abb. 2). Bezüglich des Entgelts konnte lediglich die Verwendungsgruppe III für Angestellte auf ITS (vorher: Verwendungsgruppe II) durchgesetzt werden. (Dies entspricht einer Gehaltserhöhung von 1985: öS 1.300 pro Monat.)

### *Abbildung 2*

#### *Die wichtigsten Bestandteile des ITS-KV*

**Geltungsbereich (§ 1):** Für von ITS-Umstellung betroffene Dienstnehmer, die mindestens ein Jahr im Betrieb (Herstellung von Tageszeitungen) beschäftigt sind. (Für Wochenzeitungen gilt nur der Kündigungsschutz § 7, sofern sie dem Presseförderungs-gesetz entsprechen.)

**Begriffsbestimmungen (§ 2):** Integrierte Texterfassungssysteme (ITS) sind die direkte Eingabe und Bearbeitung von Texten, sofern dies Zusammenfassung bisher getrennter Produktionsstufen zwischen Redaktion und Verwaltung einerseits und Druckereien andererseits bedeutet.

**Einspeisung von dritter Seite (§ 3):** Direkte Texteingabe von dritter Seite (Nachrichtenagenturen, Annoncengesellschaften usw.) darf 5 Jahre ab Inkrafttreten des ITS-KV nicht stattfinden.

**Besetzung von Arbeitsplätzen („Besetzungsregel“) (§ 5):** Bestimmte Arbeitsplätze im ITS (Texterfassung, Bildschirmkorrektur, Seitenumbruch, Seitenrevision, . . .) sind für 8 Jahre ab Inbetriebnahme von ITS mit graphischen Facharbeitern des Betriebes zu besetzen, es sei denn, der entsprechende Arbeitsplatz war vor ITS von anderen als graphischen Dienstnehmern (kaufmännische Angestellte, Journalisten) besetzt.

**Ausschreiben von Arbeitsplätzen (§ 6):** Acht Jahre ab Inbetriebnahme von ITS müssen alle freierwerdenden oder neu entstehenden Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. Dienstnehmer, deren Arbeitsplätze durch ITS wegfallen, haben bei gleicher Qualifikation oder wenn Umschulung möglich ist gegenüber allen anderen Bewerbern Vorrang.

#### **Kündigungsschutz (§ 7):**

- für alle von ITS-Umschulung betroffene Dienstnehmer 2 Jahre ab Inbetriebnahme
- für graphische Facharbeiter, die mindestens 5 Jahre im Betrieb beschäftigt waren, 10 Jahre
- für Dienstnehmer, die mindestens 5 Jahre im Betrieb beschäftigt waren und 50 Jahre alt sind, bis zum frühestmöglichen Pensionsanspruch, sofern sie eine Versetzung auf zumutbare Beschäftigung nicht verweigern.

**Versetzungsregel (§ 7/Ziffer 5):** Eine Versetzung für Angestellte/Redakteure ist nur zumutbar, wenn sie im Geltungsbereich des Kollektivvertrags für Angestellte/Redakteure liegt.

#### **Entgelt (§ 10):**

- Bei Versetzung ist unter Mitwirkung des Betriebsrates eine allfällige Differenz im Entgelt und im Arbeitsrecht finanziell abzugelten.
- Für graphische Facharbeiter ist für Arbeitsstunden zwischen 7 und 18 Uhr statt des bisherigen Nachtzuschlags<sup>5)</sup> ein 30%iger Zuschlag vom Kollektivvertrags-Stundenlohn zu bezahlen.
- Für kaufmännische Angestellte die Verwendungsgruppe III.

**Umschulung (§ 11):** Verpflichtung der Dienstnehmer zur Umschulung auf zumutbare Beschäftigung.

**Schiedsinstanz (§ 16):** Zuständig für einstimmige Entscheidungen in strittigen Fällen aus Auslegungen des ITS-KV. Besteht aus Vertretern aller fünf vertragsabschließenden Organisationen.

**Geltungsdauer (§ 17):** Acht Jahre (ab 11. 5. 1981).

Die Uneinigkeit der GAGPUM bezüglich Kündigungsschutz, Entgelt und Definition der Arbeitsplätze führte letztendlich dazu, daß die Unternehmenseite in der Entgeltfrage einen großen Erfolg verbuchen konnte: § 10, Ziffer 1, überläßt die Entgeltfrage bei Versetzung eines Dienstnehmers der betrieblichen Regelung. Wird ein graphischer Facharbeiter zum Beispiel auf einen Arbeitsplatz versetzt, auf dem vorher Angestellte tätig waren, so ist er laut Versetzungsregel (siehe Versetzung, Abb. 2) Angestellter. Es obliegt nun der betrieblichen Vereinbarung, ob er weiterhin den Facharbeiterlohn erhält und für wie lange. Auch Differenzen im Arbeitsrecht, bezüglich verschiedener Arbeitszeiten usw. sind finanziell durch betriebliche Vereinbarungen abzugelten.

Da die GPA der Ansicht war, daß Texterfassung kaufmännische Tätigkeit ist – und mit dieser Auffassung die volle Unterstützung der Unternehmenseite hatte, die sich dadurch billigere Löhne erhoffte –, der Facharbeiterlohn für alle durch den Schwenk der Gewerkschaft Druck und Papier nicht mehr durchsetzbar war, wurde im ITS-KV weder geregelt, welche Entlohnung zur Anwendung zu kommen hat noch auf welche Dauer die Differenz zwischen altem (höheren) und neuem (niedrigeren) Entgelt abzugelten ist.

#### *Die Besetzungsregel*

Die Besetzungsregel, ursprünglich als Regelung zum Erhalt der Mitglieder Gewerkschaft Druck und Papier gedacht, besagt, daß bestimmte Arbeitsplätze (wie Texterfassung, Bildschirmkorrektur, Umbruch usw.) 8 Jahre durch graphische Facharbeiter zu besetzen sind. Durch den Zusatz „es sei denn, der entsprechende Arbeitsplatz war vor ITS-Umstellung von anderen als graphischen Dienstnehmern besetzt“ (ITS-KV, 5, Ziffer 2) erhält sie den Facharbeiterstatus aber nur bedingt. Insbesondere für die in der Besetzungsregel enthaltene Tätigkeit des Texterfassens wird in der Praxis oft nicht der graphische Facharbeiter-Kollektivvertrag angewendet, da argumentiert wird, daß vorher andere Dienstnehmer (vor allem kaufmännische Angestellte) die Texterfassung vorgenommen haben. Redigier- und Bildschirmkorrekturarbeiten, die in der Redaktion vorgenommen werden, unterliegen dem Kollektivvertrag für Redakteure. Die Besetzungsregel sichert daher in erster Linie den Angestelltenstatus und den Journalistenstatus. Nur für Tätigkeiten wie Umbruch und Seitenrevision bleibt der graphische Facharbeiterstatus eines Setzers erhalten.

Die Besetzungsregel spielte vor allem für den Erhalt der Mitglieder der einzelnen Gewerkschaften eine Rolle. Für die Unternehmenseite hingegen war sie von untergeordneter Bedeutung. Da der Kündigungsschutz bereits feststand, mußte für die ehemaligen Setzer ohnehin ein sinnvoller Arbeitsplatz gefunden werden. Die Möglichkeit, einen ehemaligen Facharbeiter auf einen Angestelltenplatz zu versetzen, wobei die Gehaltsfrage bei Versetzung nach § 10, Ziffer 1, innerbetrieblich zu regeln ist, erhöhte allerdings den innerbetrieblichen Spielraum.

#### *Geltungsbereich des Kollektivvertrags (Tages- versus Wochenzeitungen)*

Der ITS-KV regelt vor allem den Bereich der Tageszeitungen. Für Wochenzeitungen (nur jene, die den Bedingungen der Presseförderungen entsprechen) wurde nur der Kündigungsschutz der Facharbeiter und der Verlagsbeschäftigten geregelt. Dieser große Unterschied zu den Bestimmungen für Tageszeitungen wurde von der Unternehmenseite damit begründet, daß der Verband Österreichischer Zeitungshersteller und Zeitungsverleger sich vor allem für die Wochenzeitungen eingesetzt hat. Es handelt sich vor allem um kleine Betriebe, für die günstigere Regelungen des ITS-KV zu einer Überlebensfrage geworden seien.

Es darf hierbei aber nicht übersehen werden, daß die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften bei Wochenzeitungen wesentlich schwächer als bei Tageszeitungen ist:

- Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Wochenzeitungen liegt weit unter jenem der Tageszeitungen, da es sich bei ersteren um sehr kleine Betriebe handelt.
- Die Kontrolle durch die Gewerkschaften ist durch die hohe Anzahl vieler kleiner Betriebe schwieriger als bei Tageszeitungen.
- Wochenzeitungen unterliegen nicht dem Druck, schnell zu produzieren, da sie nicht täglich von ihren Kunden abhängig sind. Das gewerkschaftliche „Drohpotential“ ist daher geringer.
- Wochenzeitungen können viel eher als Tageszeitungen im Ausland drucken lassen. Das „Drohpotential“ der Unternehmungen ist daher viel größer.

#### *Schiedsinstanz*

Die Einrichtung einer Schiedsinstanz wurde von den Gewerkschaften gefordert. Einerseits deshalb, weil man sich mit dem Rationalisierungsschutzabkommen auf unerprobtes Neuland begeben hatte und nicht vorhersehbar gewesen ist, welche Probleme die Formulierungen und Auslegungen des Vertrages ergeben würden. Wenn Schwierigkeiten bei Vertragsauslegung sofort durch das Einigungsamt, dessen Spruch endgültig ist, geregelt werden, sind damit keine weiteren Verhandlungsmöglichkeiten mehr gegeben. Eine Schiedsinstanz hingegen ermöglicht flexiblere und mehrmalige Verhandlungen und ist mit jenen Personen besetzt, die die Materie und die betriebliche Situation kennen. Ferner dauert der Spruch einer Schlichtungsstelle zu lange. Die Unternehmenseite hat der Einrichtung einer Schiedsinstanz zugestimmt, allerdings nur insoweit, daß diese Empfehlungen abgeben kann. Die Gewerkschaftsforderung eines verbindlichen Spruchs der Schiedsinstanz hat die Unternehmenseite nicht akzeptiert.

Schiedsinstanzeinrichtungen sind bei Tages- und Wochenzeitungen aber keine Seltenheit. In allen Kollektivverträgen des Verbands Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger sind Schiedsinstanzen vorgesehen. Diese Einrichtung dient der Aufrechterhaltung eines guten Verhältnisses in dieser sehr kleinen Branche (rund 20.000 Personen).

#### *Gültigkeitsdauer des ITS-KV*

Der ITS-KV trat per 11. 5. 1981 in Kraft und ist bis zum 11. 5. 1989 – also acht Jahre – gültig. Ursprünglich forderten die Gewerkschaften eine fünfjährige Vertragsgültigkeit, später acht Jahre. Die lange Vertragsdauer wurde vor allem von der Unternehmenseite als Erfolg bezeichnet, da diese neue Verhandlungen und neue Forderungen der Arbeitnehmerseite vermeiden wollte. Die Einstellung der Gewerkschaften zur Vertragsdauer ist zwiespältig: Einerseits kann eine kurze Vertragsdauer dazu führen, daß bei darauffolgenden neuen Verhandlungen Abstriche bei bereits erreichten Forderungen gemacht werden müssen, andererseits gibt es inzwischen bereits große Änderungswünsche (siehe III.).

### III. Beurteilung des Kollektivvertrags über die Einführung von integrierten Textverarbeitungssystemen bei Tages- und Wochenzeitungen

#### III.1. Beurteilung des ITS-KV durch die Gesprächspartner

##### III.1.1. Beurteilung durch die Unternehmenseite

Als Erfolge der ITS-KV Verhandlungen führte die Unternehmenseite folgende Punkte an:

- Durch den Kollektivvertrag ist die ITS-Einführung ermöglicht worden.
- Durch den Kollektivvertrag sind die Sozialkosten berechenbar geworden.
- Der Kollektivvertrag enthält nicht nur starre Regelungen. Formulierungen wie „von ITS-Umstellung betroffene Dienstnehmer“ (für die der KV gilt) sind bewußt vage formuliert worden und lassen flexible Interpretationen zu. Betriebsindividuelle Lösungen sind möglich. Zum Beispiel belassen Versetzungen, bei denen eine betriebsinterne Arbeitsplatzbewertung erfolgt, einen betrieblichen Spielraum.

Durch den KV ist es für Unternehmen nicht ratsam, plötzlich zur Gänze auf ITS umzustellen. Die Verbände raten den Betrieben von einem solchen Vorgehen ab. Die Umstellung ist unter Berücksichtigung des ITS-KV kostengünstiger, wenn sie sukzessive erfolgt: Zuerst wird auf Lichtsatz umgestellt (bereits bei allen Tageszeitungen erfolgt), dann werden der natürliche Abgang kalkuliert und die Kosten des Kündigungsschutzes errechnet. Der Personalaufwand wird so disponiert, daß bei Umstellung bereits die „richtige“ Personalstruktur besteht.

Als Erfolge der Gewerkschaften wurden von Unternehmenseite der Kündigungsschutz, die Besetzungsregel und das Mitspracherecht des Betriebsrates bei der Bewertung der neuen Arbeitsplätze nach Versetzung bezeichnet. Diese Regelungen haben die Mitglieder der Unternehmerverbände am meisten gestört. Doch zogen sie letztlich einen Kollektivvertrag, der ITS-Umstellung berechenbar macht, ungewissen Zuständen vor. Als „Sieger“ der Verhandlungen wurde die Gewerkschaft Druck und Papier bezeichnet. Für die Journalisten ist – laut Auskunft der Unternehmerverbände – wenig geregelt worden und für die GPA fast nichts. (Weitere Erfolge der Unternehmenseite sind in III. „Umgebungsmöglichkeiten des ITS-KV“ angeführt).

##### III.1.2. Beurteilung durch die Gewerkschaften

Die GPA führte an, daß sie bei den Verhandlungen für Angestellte zwar keinen gleichrangigen Kündigungsschutz wie für Facharbeiter erzielen konnte, doch sei das Verhandlungsergebnis gemessen an der Dramatik, mit der ITS-Umstellung die Angestellten trifft, akzeptabel. Bezüglich der Entlohnung habe sie zumindest leichte Verbesserungen (Verwendungsgruppe III) erzielen können. Als bedeutendster Punkt wurde von der GPA angeführt, daß mit dem ITS-KV das *erste umfassende Rationalisierungsschutzabkommen Österreichs* erzielt worden ist. Der Erfolg ist dabei die aufschiebende Wirkung der Auswirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen und nicht Arbeitsplatzerhaltung, die selbst für die Gewerkschaften unrealistisch schien.

Auch von der Gewerkschaft Druck und Papier wurde die aufschiebende Wirkung des Arbeitskräfteabbaus betont. Sie ist sich eines künftigen Mitgliederschwundes bewußt, da die Auswirkungen des ITS-KV noch bevorstehen. Bisher haben nur wenige Tageszeitungen voll auf ITS umgestellt. Unter dem Aspekt der Solidarität verbucht die Gewerkschaft Druck und Papier den Kündigungsschutz als größten Erfolg. Die einzelnen Mitglieder hingegen honorieren vor allem erfolgreiche Entgeltverhandlungen. Die Besetzungsregel wurde als wichtig bezeichnet, um eine gewisse berufsorientierte Ordnung in den Betrieben zu gewährleisten.

Mit der Besetzungsregel sei es vor allem gelungen zu verhindern, daß der Umbruch in den Redaktionsbereich „gezogen“ wird. Die „Qualifikationsanforderungen haben sich zwar durch die neue Technik verschoben“ (so die Gewerkschaft Druck und Papier), auch sind die neuen Arbeitsplätze vielleicht weniger interessant als frühere Tätigkeiten, von Dequalifizierung hingegen könne man nicht sprechen, der Facharbeiterlohn sei immer noch eine adäquate Entgeltforderung für die neuen Tätigkeiten. Die Reaktion der Gewerkschaftsmitglieder war anfangs positiv. Doch treten bei Umstellung in der Praxis die eigentlichen Probleme erst auf. Die Mitglieder sind plötzlich mit geringerer Entlohnung und Bildschirmarbeit konfrontiert.

#### III.2. Erfahrungen mit dem ITS-KV in der Praxis

##### III.2.1. Umgehungsstrategien der Unternehmer

###### Wechsel des Druckortes

Die Strategie des Druckortwechsels zur Umgehung des ITS-KV erfolgte in zwei Varianten: Gründung eines neuen Druckortes und Verlegung des Druckortes in eine andere Druckerei. Die erste Variante wurde durch die Tiroler Tageszeitung praktiziert. Sie ging 1982 von der Wagner'schen Universitätsdruckerei weg mit dem Ziel, *selbst* ein vollflächiges ITS-System einzuführen. Durch die Neugründung sind die Dienstnehmer im neuen Betrieb natürlich noch nicht ein Jahr beschäftigt. Die Kollektivvertragsbestimmungen hingegen gelten nur für Dienstnehmer, die mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Die Nichtgültigkeit des ITS-KV hätte die Entlassung mehrerer Dienstnehmer bedeutet. Hier kam es zu Beschwerden des Betriebsrates und zur Einschaltung der Gewerkschaft Druck und Papier. Aufgrund der Fußnote des ITS-KV – einer Protokollnotiz vom 17. 12. 1980 – einigte man sich, daß der ITS-KV Anwendung finden muß, da Vordienstzeiten so auszulegen sind, als ob sie im gleichen Betrieb zugebracht worden wären. Die Entlassung mehrerer Dienstnehmer konnte damit verhindert werden.

Ein größeres Problem ist für die Gewerkschaften die Strategie von Zeitungen, den Druckort von einer in eine *andere Druckerei* zu verlagern. Per 1. 1. 1986 wollte die Presse vom Pressehaus zur Druckerei Herold wechseln. Diese sollte auf ITS umstellen und hätte durch den neuen Großauftrag sogar zusätzlich ca. fünf Leute eingestellt. Vierzig Dienstnehmer des Pressehauses, die vorher mit der Produktion der Zeitung beschäftigt waren, wären aber entlassen worden. Hier zeigte sich die vage Formulierung „von ITS-Umstellung betroffene Dienstnehmer“ für die Gewerkschaften von Vorteil. Sie standen auf dem Standpunkt, daß „von ITS betroffen“ die vierzig Personen des Pressehauses sind, da durch die ITS-Umstellung Herolds jene arbeitslos werden.

In der Fünfer-Runde wurde dieses Problem diskutiert. Die Gewerkschaften sahen, daß der ITS-KV durch Druckereiwchsel umgehbar ist, und befürchteten, daß alle Tageszeitungen auf die Idee kommen könnten, vor ITS-Umstellungen die Druckerei zu wechseln. Die Gewerkschaften wollten daher eine Änderung des ITS-KV. Die Unternehmenseite hingegen verweigerte eine Änderung. Man einigte sich darauf, eine Protokollnotiz – die aber nicht Bestandteil des ITS-KV ist – anzufertigen, wonach eine Tageszeitung nach Druckereiwchsel erst nach sechs Monaten auf ITS umstellen darf (Protokollnotiz vom 1. 2. 1984). Diese Protokollnotiz gewährleistet aber nicht den Kündigungsschutz, der erst nach einem Jahr in Kraft tritt.

Die Umgehungsstrategie des ITS-KV durch Druckereiwchsel ist zwar in Zukunft nicht auszuschließen, doch zeigt das Ergebnis bei Herold, daß die Position der Gewerkschaft Druck



und Papier immer noch stark genug ist, betriebliche Lösungen zu erzwingen: Herold hat mittlerweile drei Viertel des im Pressehaus frei gewordenen Personals übernommen und ebenfalls nicht plötzlich, sondern nur etappenweise auf ITS umgestellt.

Eine weitere Begrenzung der Aushöhlung des ITS-KV durch Druckerwechsel ist darin zu sehen, daß Tageszeitungen in der Regel zu groß sind, um beliebig die Druckerel wechseln zu können.

### III.2.2. Änderungswünsche zum ITS-KV

Selt ca. sechs Jahren wollen die Gewerkschaften Änderungen des ITS-KV. Änderungswünsche der Gewerkschaft Druck und Papier betreffen – wie bereits erwähnt – vor allem den Druckortwechsel. Aber auch von der Gewerkschaft Kunst, Medien, Freie Berufe werden Veränderungen gewünscht. Sie will nun die Verankerung, daß jedem Journalist ein eigener Bildschirm zusteht, in den ITS-KV. Da Bildschirmarbeit von den Journalisten nicht verweigert werden konnte, bedeutet ein eigener Bildschirm zumindest weniger Konflikte mit den Kollegen. Die Unternehmenseite entgegnete Modifikationswünschen aber, daß sie nicht nachträgliche Änderungen zu Lasten ihrer Mitglieder vornehmen kann.

Zur Zeit – da das Auslaufen des ITS-KV 1989 bevorsteht – werden neue KV-Verhandlungen gewünscht. Von Gewerkschaftsseite werden hierbei vor allem eine Fortsetzung der bestehenden Bestimmungen, eine Verlängerung des schon ausgelaufenen § 3 (Einspeisung von dritter Seite) und Ergänzungen um Bildverarbeitung angestrebt.

#### *Anrufung der Schiedsinstanz*

Die Schiedsinstanz wurde das erste Mal am 8. 3. 1984 von der Gewerkschaft Druck und Papier anläßlich der ITS-Umstellung im Pressehaus angerufen. Die Gewerkschaft hatte Einwände bezüglich der Betriebsvereinbarung, zog aber zwei Tage später zurück, da man sich betriebsintern geeinigt hatte.

Die erstmalige Einberufung der Schiedsinstanz auf Antrag der Gewerkschaft Druck und Papier erfolgte Anfang 1987. Grund hierfür war eine Verletzung des § 6 ITS-KV „Ausschreibung freier Arbeitsplätze“ durch die Kronen-Zeitung. Diese hatte 52 Arbeitsplätze ohne Ausschreibung besetzt. Am 19. 2. 1987 erfolgte die einstimmige Entscheidung zugunsten der Gewerkschaft Druck und Papier. (Siehe Vorwärts, Organ der Gewerkschaft Druck und Papier, 120. Jahrgang, April 1987). Eine weitere Einberufung der Schiedsinstanz erfolgte im Mai 1987, da das Pressehaus ITS ausgeweitet hatte und die neuen Arbeitsplätze nicht ausgeschrieben hatte. Die ITS-Ausweitung wurde durch die Schiedsinstanz als zulässig erklärt, bezüglich der Arbeitsplatzausschreibung behielt die Gewerkschaft recht.

Das Interesse der Gewerkschaft Druck und Papier an der Ausschreibung freier Arbeitsplätze ist vor allem dadurch begründet, daß für ehemalige Setzer bei Auslaufen der Kündigungsfrist die Möglichkeit besteht, sich auch für andere als zumutbare Arbeitsplätze zu bewerben.

### III.3. Rationalisierungsschutz im Druckgewerbe aus komparativer Sicht: *Vergleich Österreich, BRD und Großbritannien*

Die Beurteilung des ITS-KV – des ersten umfassenden Rationalisierungsschutzabkommens in Österreich – durch die Gesprächspartner (III.1.) und die Bewährung in der Praxis (III.2.) soll zuletzt noch durch Vergleich des Rationalisierungsschutzes im Druckgewerbe mit zwei anderen Ländern ergänzt werden. Einerseits mit der BRD, auf die die Initiierung des öster-

reichischen ITS-KV zurückgeht und die bezüglich gewerkschaftlicher Organisation Parallelen zu Österreich aufweist, andererseits mit Großbritannien, dessen Gewerkschaftssystem und Ergebnisse der Rationalisierungsschutzverhandlungen gänzlich verschieden sind.

Parallelen bezüglich ÖGB und DGB lassen sich in einem hohen Konzentrationsgrad (der ÖGB ist faktisch konkurrenzlos, neben dem DGB gibt es zwar noch weitere Gewerkschaftsorganisationen, aber mit wesentlich geringerer Mitgliederzahl) und im hohen Zentralisationsgrad der Entscheidungsfindung erkennen. Während die Gewerkschaft Druck und Papier Facharbeiter und Arbeiter (sowie technische Angestellte) vertritt, sind die Mitglieder der IG Druck und Papier auch kaufmännische Angestellte. Das heißt, Konflikte, die zwischen den Interessen der Gewerkschaft Druck und Papier und der Gewerkschaft der Privatangestellten bei Einführung rechnergesteuerter Textsysteme auftraten, mußten innerhalb derselben (Industrie-)Gewerkschaft bereinigt werden und traten daher während der Verhandlungen nicht mehr auf.

Gänzlich unterschiedlich ist das System Großbritanniens, das durch Gewerkschaftspluralismus (der British Trade Union Congress, TUC, umfaßte 1974 111 Einzelgewerkschaften und daneben noch weitere 377 Organisationen [vgl. Traxler, 1981, S. 34]) und Dezentralisierung gekennzeichnet ist. (Die Verbände haben vor allem beratende Funktion und hängen von der Gewerkschaftsarbeit der von der Belegschaft gewählten shop-stewards ab.) Das Hauptgewicht der Regelungen von Arbeitsbeziehungen liegt daher auf *betrieblicher* Ebene. Der Gewerkschaftspluralismus hat zur Folge, daß gerade bei der Einführung von neuen Technologien, die die Veränderung der Arbeitsorganisation und Auflösung ganzer Berufsgruppen bewirken, sich nicht nur Auseinandersetzungen mit der Unternehmenseite, sondern auch verschärfte zwischengewerkschaftliche Auseinandersetzungen ergeben, da keine Vorselektierung der Mitglieder- und Gewerkschaftsinteressen durch eine zentrale Stelle erfolgt. Bei der Einführung von rechnergesteuerten Textsystemen waren vor allem die NGA (National Graphical Association), die die Facharbeiterinteressen vertritt, die SOGAT (Society of Graphical and Allied Trades), die die Hilfs- und Verwaltungskräfte insbesondere Frauen vertritt, und die NUJ (National Union of Journalists), die die Journalisten vertritt, beteiligt.<sup>6)</sup>

Der Ausgangspunkt der Verhandlungen war in allen drei Ländern derselbe: Die Gewerkschaften wollten Kollektivvertragsverhandlungen, die Unternehmenseite hingegen zog *betriebliche* Vereinbarungen vor. Vergleicht man die Resultate, die bei den Verhandlungen zum Rationalisierungsschutz im Druckgewerbe (bzw. in der Druckindustrie) in den drei Ländern erzielt werden konnten, schneidet Österreich aus Arbeitnehmerperspektive am besten ab. In Österreich konnte sowohl Kündigungsschutz für Facharbeiter, Angestellte und Journalisten erzielt werden, eine Besetzungsregel, die keine Ausweichklausel wie in der BRD enthält, erreicht und auch im Vergleich zu den anderen Ländern geringere Gehaltseinbußen vereinbart werden. (Wahrung des Facharbeiterlohns, Steigerung des Angestelltenlohns, allerdings eine Verringerung des Facharbeiterlohns für Tagesarbeit.) Am stärksten sind Facharbeiterinteressen im Kollektivvertrag berücksichtigt, jedoch gibt es auch Bestimmungen für Angestellte und Journalisten. Umgehungsstrategien der Unternehmer konnten zumindest bei Tageszeitungen weitgehend verhindert werden.

In der BRD wurde ein wesentlich schwächerer Tarifvertrag durch Streiks und Aussperrungen vereinbart. Er enthält keinen Kündigungsschutz. Die Besetzungsregel enthält eine Ausweichklausel, die besagt, daß keine Verpflichtung zur Einstellung von Facharbeitern besteht, wenn keine solchen verfügbar sind. Der deutsche Tarifvertrag wird auch öfter umgangen als der österreichische (zum Beispiel wird durch die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen aus Textgestaltung (Facharbeiterlohn) und Textfassung (Entgelt nicht geregelt) die Entlohnung gesenkt, die Besetzungsregel läßt ebenfalls breitere Interpretationen zu), andererseits gilt er nicht nur für Zeitungen, sondern für alle Betriebe der Druckindustrie. Im deutschen Tarifvertrag für rechnergesteuerte Textsysteme sind fast ausschließlich Facharbeiterinteressen verankert.

In Großbritannien konnte kein Kollektivvertrag vereinbart werden, da die Unternehmenseite Verhandlungen abgelehnt hat. Durch Streiks gelang es den einzelnen Gewerkschaften nur teilweise, die jeweiligen Interessen ihrer Mitglieder durch direkte Verhandlungen mit den Unternehmern betrieblich wahrzunehmen. Der Gewerkschaftspluralismus ermöglichte hingegen die Wahrnehmung nicht nur der Facharbeiterinteressen, sondern insbesondere auch der Hilfsarbeiterinteressen, die weder in der BRD noch in Österreich überhaupt artikuliert wurden.

### Schlußfolgerungen

Die unterschiedlichen Ergebnisse zum Rationalisierungsschutz in Österreich, BRD und Großbritannien sind nicht unabhängig von den organisatorischen Rahmenbedingungen in den drei Ländern. Die neue Technologie schwächt die Machtposition der Setzer im Betrieb empfindlich. Eine Störung des Produktionsprozesses ist nicht mehr so leicht möglich wie früher. Tageszeitungen sind extrem einfach gesetzt, mit der Kenntnis nur weniger Codierungsbefehle kann dies jedermann ausführen. Das Erscheinen von Notzeitungsblättern beim Streik der Setzer 1984 in der BRD verdeutlichte das verringerte Drohpotential der Setzer durch die neue Technik. (Das Schwergewicht bei den Protestmöglichkeiten hat sich von den Setzern zu den Druckern verlagert. Eine kaputte Auflage, die Beschädigung einer Druckplatte können erhebliche Kosten verursachen.)

Kollektivverträge sind leichter durchzusetzen, wenn *zentral* verhandelt wird und *Eingebundenheit in staatliche Politik* von seiten der Gewerkschaften – wie dies insbesondere durch die österreichischen Sozialpartnerschaft gegeben ist – besteht. Das Scheitern der britischen Verhandlungen sei dafür ein Beleg. Für erfolgreiche dezentrale Gewerkschaftspolitik auf betrieblicher Ebene ist eine große Machtposition der Betroffenen Voraussetzung. Gerade bei der Einführung neuer Technologien, die die Schwächung des Drohpotentials von Arbeitnehmergruppen zufolge hat, sind überbetriebliche Lösungen für Arbeitnehmer vorzuziehen. Wie bereits erwähnt, haben oder hätten die Unternehmer in allen drei Ländern betriebliche Lösungen bevorzugt.

Die Chance, daß *Interessen verschiedenster Arbeitnehmergruppen artikuliert* werden, ist bei Gewerkschaftspluralismus – wie in Großbritannien – am größten. Für die Durchsetzung dieser (oft divergierenden) Interessen kann dieser Pluralismus aber von Nachteil sein, daß die einzelnen Gewerkschaften zueinander in Konkurrenz stehen. Für die *Durchsetzung verschiedener Interessen* hat sich bei dem Drei-Länder-Vergleich das österreichische System aus Arbeitnehmerperspektive am besten bewährt: Da zentral verhandelt wurde, waren die Durchsetzungschancen der Mitgliederinteressen größer als in Großbritannien. Da bei den Verhandlungen zwei starke Gewerkschaften beteiligt waren (GPA und Gewerkschaft Druck und Papier) wurden Interessenkonflikte innerhalb der Gewerkschaften gewerkschaftsintern abgeklärt, um nach außen einheitlich auftreten zu können. Die unterschiedlichen Interessen wurden aber auch so weit in die Verhandlungen miteinbezogen, daß beide Gruppierungen in den Ergebnissen berücksichtigt werden. In der BRD hingegen erfolgte die Vorselektierung der bei den Verhandlungen wahrzunehmenden Interessen innerhalb der Industriegewerkschaft. Bei Formulierung des Tarifvertrags wurden Angestellte (und Hilfskräfte) somit gar nicht erst zur Sprache gebracht. Ihre Interessen wurden daher nicht einmal artikuliert.

Wenn durch eine neue Technologie eine ganze Berufsgruppe gefährdet ist und daher an Primärmacht<sup>7)</sup> wesentlich verliert, erweisen sich zentralisierte Gewerkschaftsorganisationen verhandlungsmächtiger als dezentrale Systeme. Solange die Gewerkschaft Druck und Papier drohen kann, die Drucker streiken zu lassen, wenn die Setzer von Entlassungen bedroht werden, solange der ÖGB drohen kann, die Angestellten zu mobilisieren, wenn die Drucker zu entlassen bedroht werden, läßt sich der Schwund an Primärmacht einer Gruppe kurzfri-

stig teilweise kompensieren. Längerfristig kann aber der ÖGB den Schwund der Mitglieder der Gewerkschaft Druck und Papier (einer der kampfstärksten Gewerkschaften) und somit ihre Schwächung nicht verhindern.

Betrachtet man die Zukunftsperspektiven der Zeitungsherstellung<sup>8)</sup>, ist vorauszusehen, daß sowohl die Angestellten als auch die Drucker an Primärmacht entscheidend verlieren werden, ja teilweise sogar überflüssig werden. Von der Firma IBM wird erwartet, daß Ende dieses Jahrzehnts eine Schreibmaschine auf den Markt kommt, in die man normal diktieren kann. Die jetzigen Versuchsgeräte verstehen bereits tausend der erforderlichen viertausend Worte. Dies bedeutet ein Überflüssigwerden der Texterfassung mittels Tastatur und bedroht somit unmittelbar die angestellten Schreibkräfte. Im Bereich des Drucks wird an der Weiterentwicklung des Steuerungs- und Regelungssystems gearbeitet, um Maschinenstillstand durch Störungen zu verhindern. Es gibt bereits elektronische Farbsteuerungssysteme (Farbanteile werden abgetastet und automatisch die benötigten Farben und Farbmengen eingestellt).

Bei Schwächung der Primärmacht in all diesen Bereichen läßt sich auch die zentrale Gewerkschaftsmacht nicht mehr aufrechterhalten. Die Strategie der österreichischen Gewerkschaft, Verhandlungen vor Einsatz der neuen Technologie zu erzwingen, hat sich zwar am Beispiel des Rationalisierungsschutzabkommens im graphischen Gewerbe bewährt. Längerfristig wird jedoch mit einer Verzögerungspolitik (statt Verhinderungspolitik) bei der Einführung neuer Technologien die Gewerkschaftsmacht verringert. Daher sollten längerfristige gewerkschaftliche Perspektiven auf Mitbestimmung bei Technologieentwicklung und -einführung zielen.

### ANMERKUNGEN

- 1) In Österreich wird für „Auszeichnen“ der Begriff „Einrichten“ verwendet, während „Auszeichnen“ dem Auszeichnen von Fehlern vorbehalten ist.
- 2) Der Unterschied zwischen Foto- und Lichtsatz liegt im Satzzeichenbau. Beim Fotosatz werden ganze Buchstaben von Typenscheiben fotografisch abgebildet, beim Lichtsatz werden Schriftzeichen durch punktförmige Linien aufgebaut (vgl. Weinert, S. 243).
- 3) Das Moratorium ist wiederabgedruckt in Vorwärts, herausgegeben von der Gewerkschaft Druck und Papier, 111. Jahrgang, Mai 1978.
- 4) Benya lud daraufhin den Verband österreichischer Zeitungsverleger und Zeitungsherausgeber zu einem „informativen Gespräch“.
- 5) Der Nachtzuschlag für Tagesarbeit bei Zeitungen ist historisch entstanden. Ursprünglich wurden Zeitungen in der Nacht gesetzt. Überstunden wurden zwischen 18 Uhr und 7 Uhr mit einem 50%igen Nachtzuschlag honoriert. Nach dem 2. Weltkrieg wurden die Produktionszeiten immer weiter vorverlegt. Der Gewerkschaft gelang es, zu verhindern, daß ihre Mitglieder dadurch Gehalts-einbußen erleiden. So war es bei Tagesanbruch üblich, daß für Tages- und Nachtarbeit derselbe Bruttolohn (Lohn + 50%iger Nachtzuschlag) bezahlt wurde.
- 6) Einen Überblick über die Verhandlungen zum Rationalisierungsschutzabkommen in der BRD und in Großbritannien geben Duhm/Mückenberger, 1983.
- 7) Primärmacht ist die originär aus der Art der Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den sozialen Parteien im Betrieb erwachsene Machtposition für einzelne Beschäftigte. Sie wird von der Sekundärmacht (der kollektiv erkämpften Macht von Belegschaftsgruppen sowie betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessensgruppen) unterschieden. Vgl. Jürgens, 1983.
- 8) Einen Überblick über die Zukunftsperspektiven der Zeitungsherstellung geben Robak/Schlecht, 1983.

## LITERATUR

- Die neue Technik im Zeitungsbetrieb, Aus dem Alltag eines Texterfassers, in: WSI-Mitteilungen 4/1978, S. 241 f.
- R. Duhm/U. Mückenberger, Betriebliche Kontrollstrategien bei computerisierten Arbeitsprozessen. Ein deutsch-englisches Vergleichsprojekt, in: Jürgens/Naschold (Hrsg.) Arbeitspolitik, Leviathan, Sonderheft 5, 1983.
- U. Jürgens, Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß – Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik, in: Leviathan, Sonderheft 5, 1983.
- Kollektivvertrag über die Einführung von integrierten Texterfassungssystemen bei Tages- und Wochenzeitungen, Mai 1981.
- Robak/Schlecht, Tarifliche Gestaltung des Einsatzes neuer Technologien – Erfahrungen und Konsequenzen aus der Anwendung des RTS- Tarifvertrages in der Druckindustrie, in: WSI-Mitteilungen 2/1983, S. 133–141.
- Tarifvertrag über Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme, wiederabgedruckt in: Recht der Arbeit 1978, Heft 2.
- F. Traxler, Organisationsform des ÖGB und „Wirtschaftspartnerschaft“ – Organisationsstrukturelle Bedingungen kooperativer Gewerkschaftspolitik, in: Wirtschaft und Gesellschaft 1/81, S. 29–52.
- Vorwärts, Organ der Gewerkschaft Druck und Papier, 120. Jahrgang, April 1987 und 111. Jahrgang, Mai 1978.
- R. Weinert, Betriebsräte und Technischer Wandel, Verlag Peter Lang, Frankfurt/Main 1985.
- F. Wiethold, Hypothesen zum Zusammenhang von technisch-organisatorischer Entwicklung des Arbeitsprozesses und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen, in: WSI-Mitteilungen 6/1978, S. 321–332.