

Edgar Einemann / Edo Lübbling /
Fred Manske / Manfred Schürz

**Rationalisierung, Mikroelektronik
und Humanisierung**

III. Forderungsschwerpunkte und Durchsetzungsstrategien zur Humanisierung der Arbeit

(Papier für die Humanisierungs-Konferenz im Oktober 1981 in Münster)

1 Forderungsschwerpunkte

Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine inhaltsreiche und qualifizierte Tätigkeit ebenso wie auf erträgliche Arbeitsbedingungen. Die Unternehmer sind zu allen technischen, organisatorischen, medizinischen und sozialen Maßnahmen zu verpflichten, die im Interesse der menschengerechten Gestaltung der Arbeit erforderlich sind.

Unter den derzeitigen Bedingungen sind kurzfristig insbesondere solche Veränderungen anzustreben, die zu einer spürbaren Senkung der Arbeitsbelastungen führen - nur so sind der hohe Gesundheitsverschleiß und die Einschränkung der persönlichen Spielräume verringert. Es kann nicht hingenommen werden, daß im Gefolge kapitalistischer Rationalisierungen Teile der Beschäftigten durch "Freisetzungen" arbeitslos werden, während die in der Produktion verbleibenden Arbeitnehmer erhöhten Belastungen ausgesetzt sind. Im Mittelpunkt einer Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen muß der Schutz der Person vor Gesundheitsverschleiß und Dequalifizierung stehen.

Zu fordern ist vor allem die Verringerung der vorhandenen Arbeitsbelastungen z.B. durch

- Senkung des Arbeitstempos und Abbau von Streß
- zusätzliche bezahlte Pausen
- Verringerung der wöchentlichen (35 Stunden), der jährlichen (6 Wochen Mindesturlaub) und der Lebensarbeitszeit (Möglichkeit der Verrentung ab 55 Jahre)

- Abbau von schwerer körperlicher Arbeit durch technische und organisatorische Maßnahmen
- Abbau von Umgebungsbelastungen, die von Lärm, gefährlichen Arbeitsstoffen (z.B. Verbot von Asbest) und räumlichen bzw. klimatischen Verhältnissen ausgehen
- Abbau der Schichtarbeit auf das technisch und gesellschaftlich unvermeidbare Maß; Verringerung der Schichtdauer, Freizeitausgleich und Garantie einer warmen Mahlzeit für alle schichtdienstleistenden Arbeitnehmer
- Vermeidung von Monotonie durch inhaltliche Anreicherung der Arbeit und Arbeitsplatzwechsel
- Auflösung starrer Taktbedingungen durch technische und organisatorische Maßnahmen
- wirkungsvolle Organisation des Arbeitsschutzes; Prinzip der Unternehmenshaftung für die Gestaltung sicherer und menschlicher Arbeitsbedingungen, z.B. Verpflichtung zur Bekanntgabe der von den verwendeten Arbeitsstoffen ausgehenden Gesundheitsgefahren
- Durchsetzung des Rechts für Betriebsräte, Sicherheitsbeauftragte und Arbeitnehmer, bei Sicherheitsbedenken die Produktion bis zur Klärung der Probleme (Einschaltung der Aufsichtsbehörden) zu stoppen bzw. die Arbeit zu verweigern.

Das verbreitete Unterlaufen selbst der derzeit gültigen Sicherheitsbestimmungen muß als weiterer Beleg für die Notwendigkeit des Abbaus von Arbeitshetze und Streß gewertet werden.

Als wirklich menschenwürdig ist auch ein belastungsarmer Arbeitsplatz erst dann zu bezeichnen, wenn er die weitgehende Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers ermöglicht. Dieses Ziel ist nur zu erreichen über den Erhalt und den Ausbau der Qualifikationsanforderungen und der eigenen Entscheidungsspielräume; nur dann besteht die Möglichkeit, die eigene Person in der Arbeit einzubringen. Die Ausweitung der beruflichen und

politischen Weiterbildung der Arbeitnehmer ist deshalb dringend erforderlich (z.B. mit Hilfe von 14 Tagen Bildungsurlaub pro Jahr).

Diese Vorstellungen zur Humanisierung der Arbeit richten sich gegen unternehmerische Profitinteressen und werden gegen unternehmerischen Widerstand durchzusetzen sein. Das Argument der zu hohen betrieblichen Kosten solcher Maßnahmen kann nicht dauerhaft zur Rechtfertigung einer Situation herhalten, in der die Gesundheit und die Persönlichkeit des Menschen nicht der Mittelpunkt, sondern die Restgröße der Produktion sind und kapitalistische Rationalisierungen auf weitere Belastungssteigerungen und Dequalifizierungen zielen. Die Richtigkeit unserer politischen und menschlichen Forderungen wird besonders dann deutlich, wenn man den betrieblichen Kosten die hohen individuellen (Krankheiten, Invalidität, früher Tod) und gesellschaftlichen (Milliardenausgaben der Versicherungsträger) Kosten der kapitalistisch bestimmten Arbeitsbedingungen gegenüberstellt. Der Unternehmer eignet sich nicht nur das Mehrprodukt der Arbeitnehmer an, sondern läßt diese auch noch einzeln und insgesamt die Zeche für die von ihm geschaffenen Arbeitsbedingungen bezahlen.

Hier sind entschiedene Schritte zur Umgestaltung der Verhältnisse nötig - der politischen Ökonomie des Kapitals muß die politische Ökonomie der Arbeit entgegengestellt werden. Die Belegschaften und die Gewerkschaften müssen das Recht bekommen, schon bei der Planung neuer Anlagen und Produktionsverfahren ihren Einfluß zugunsten der Arbeitnehmer einzusetzen: die volle Mitbestimmung der Beschäftigten auch bei den betrieblichen Investitionen bleibt ein zentrales Ziel.

2. Strategische Überlegungen zur Durchsetzung einer Humanisierungspolitik
1. Trotz der bestehenden rechtlichen Regelungen und der vorliegenden wissenschaftlichen Ergebnisse haben die in den letzten Jahrzehnten vorgenommenen Arbeitsveränderungen für den einzelnen Arbeitnehmer in der Regel nicht zu durchgreifenden Verbesserungen, sondern oft zu Verschlechterungen geführt. Eine Politik zur Durchsetzung von Humanisierungsforderungen muß sich zwar auf die vorliegenden wissenschaftlichen Ergebnisse und das geltende Recht stützen, kann sich aber nicht darauf beschränken.

2. Im Zusammenhang mit den vorhandenen Arbeitsbedingungen und den bevorstehenden durchgreifenden Rationalisierungstendenzen wird es darauf ankommen, die Ansprüche und Interessen der Arbeitnehmer im Sinne einer Schutz- und Gestaltungspolitik herauszuarbeiten und zu aktivieren.

Im Mittelpunkt stehen die Interessen an

- sicherer Beschäftigung
- gesichertem, steigendem Einkommen
- breiter Qualifikation
- Entscheidungsspielräumen bei der Arbeit
- belastungsarmen Arbeitsplätzen ohne Unfallgefahren und Gesundheitsgefährdungen
- Mitbestimmung bei betrieblichen Entscheidungen z.B. in bezug auf die Art der hergestellten Produkte und die Bedingungen der Produktion
- Mitbestimmung über gesamtwirtschaftliche Entscheidungen, die u.a. für einzelne Branchen und Regionen von existenzieller Bedeutung sind.

3. Eine Humanisierungspolitik muß berücksichtigen, daß es bei den Arbeitnehmern eine Vielzahl von "Mobilisierungshindernissen" gibt, die in der Regel erfahrungsbegründet sind und z.T. ihre Ursache in einer unterschiedlichen Interessengewichtung haben. Solche, einer Mobilisierung für Humanisierungsforderungen entgegenstehende Arbeitnehmerhaltungen werden z.B. deutlich wenn
- das Beschäftigungsinteresse das Übergewicht bekommt (z.B. bei Arbeit mit Asbest)
 - das Lohninteresse zentral ist, z.B. bei der finanziellen Entschädigung für besondere Belastungen
 - in der Krise Entlassungen und Umsetzungen anstehen und für den einzelnen möglicherweise nur die Alternative zwischen schlechter oder gar keiner Arbeit besteht
 - die Aussicht auf Veränderungen eher negative Erwartungen auslöst, weil die bisherigen Erfahrungen mit betrieblichen Umstellungen für die Arbeitnehmer in der Regel eher Leistungssteigerungen und Qualifikationsverluste als Verbesserungen gebracht haben
 - vorhandene Gesundheitsstörungen individualisiert und der eigenen Person zugerechnet und nicht als kollektives Problem gesehen werden
 - die vorhandene Arbeitsplatzgestaltung als Ausdruck technischer Sachzwänge betrachtet wird, die kaum veränderbar sind.
4. Eine Humanisierungspolitik im Interesse der Arbeitnehmer wird sich gegen unternehmerische Interessen durchzusetzen haben; sowohl die Arbeitskämpfpraxis der Arbeitgeber wie der vorliegende "Tabu-Katalog" machen klar, daß die organisierten Arbeitnehmer in dieser Frage keine "Geschenke" zu erwarten haben. Für die Beschäftigten gibt es nur dann eine Durchsetzungschance, wenn es eine Verständigung auf

bestimmte Forderungen, eine breite Diskussion an der Basis und eine umfassende Mobilisierung gibt.

5. Erforderlich sind intensive Diskussionen der betroffenen Kollegen in den Betrieben, die ihre eigenen Interessen gemeinsam bestimmen und vertreten müssen. Ansatzpunkt einer solchen Mobilisierung ist der Betrieb. Arbeitskreise von Betriebsräten und Vertrauensleuten und eine kontinuierliche Bildungsarbeit können dazu beitragen, Gegenmachtstrukturen zu verstärken. Die Aktivierung der Diskussion in der Belegschaft ist z.B. über eine Selbstbefragung (zum Thema 'Rationalisierungsfolgen' und 'Arbeitsbedingungen') möglich, die Diskussionen in den Abteilungen und auf Betriebsversammlungen auslöst. Das Bestimmen und offensive Vertreten der eigenen Interessen kann eingehen in den Entwurf von Betriebsvereinbarungen sowie in Forderungen an die Tarifpolitik und den Staat.

6. Der weitgehenden Vereinheitlichung von Arbeitnehmerinteressen in der gewerkschaftlichen Aktion kommt eine hohe Bedeutung zu, weil eine Schutz- und Gestaltungspolitik nur gemeinsam und gegen den entschiedenen Widerstand der Unternehmer durchzusetzen sein wird. Es muß versucht werden, Arbeitnehmerinteressen mit Hilfe von tarifvertraglichen Regelungen durchzusetzen und die unternehmerische Macht dabei möglichst weitgehend einzuschränken. Für die Entwicklung von kurz- und mittelfristigen Forderungen sowie die Einschätzung erreichter Regelungen ist es sinnvoll, unterschiedliche "Stufen" der Sicherung von Arbeitnehmerinteressen

zu unterscheiden:

- a) Die Durchsetzung individueller Schutzregelungen, die z.B. mit Hilfe eines Abgruppierungsschutzes erreicht wird. In einigen Tarifverträgen ist es bisher trotz Streiks lediglich gelungen, den Abgruppierungsprozeß zu verlangsamen und individuell "abzufedern".
- b) Die Durchsetzung kollektiver Schutzregelungen, die z.B. von der IG Metall in Form einer kollektiven Lohnsicherung gefordert und z.T. in Form von Altersabsicherungen und Arbeitszeitverkürzungen schon erreicht wurden.
- c) Eingriffe in die Produktionsgestaltung und damit in die unternehmerische Verfügungsgewalt über die Produktion z.B. in Form der Vereinbarung von Mindestarbeitsinhalten (Mindesttaktzeiten) und Pausenregelungen, wie sie mit dem Lohnrahmentarifvertrag II in Nord-Baden/Nord-Württemberg durchgesetzt wurden.
- d) Die Durchsetzung von Auflagen an die Unternehmen, die ihre Entscheidungsspielräume einschränken. In den Rahmen einer solchen Politik fallen z.B. Beschäftigungsvereinbarungen für bestimmte Gruppen sowie Qualifizierungs- und Umschulungsaufgaben (wie sie von der IG Druck und Papier für die von den neuen Techniken betroffenen Berufsgruppen durchgesetzt wurden) und auch z.B. das Verbot der Verarbeitung bestimmter Materialien.
- e) Die Durchbrechung der Verfügungsgewalt der Unternehmer durch die Bindung aller Entscheidungen an die ausdrückliche Zustimmung von Betriebsräten/Gewerkschaften. Das ist der Fall bei der

Absicherung eines Vetorechtes für Betriebsräte bei technischen Veränderungen und Kündigungen und bei der Verankerung des Rechts der Arbeitnehmer, die Produktion im Falle von akuten Gefährdungen zu stoppen.

- f) Die Möglichkeit der selbstbestimmten Durchsetzung einer Betriebspolitik im Interesse der Arbeitnehmer, die z.B. die Umsetzung von Vorstellungen in bezug auf die Produktionspalette (z.B. Umstellung von Rüstungsproduktion auf "sinnvolle" Güter) und die Art und Weise der Herstellung (Produktionsgestaltung) ermöglicht.
7. Es wird darauf ankommen, bestimmte Regelungen zu verallgemeinern und in Form von Gesetzen festzulegen. Deshalb richtet sich ein Teil der gewerkschaftlichen Forderungen an den Staat, der die Wahrung von Arbeitnehmerinteressen unterstützen könnte durch z.B.
- gesetzliche Regelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit, die Verbesserung des Kündigungsschutzes und eine aktive Beschäftigungspolitik
 - ein umfassendes Arbeitsschutzgesetz
 - die Verbindung von Forschungsaufgaben zur wirklichen Humanisierung der Arbeit (die nicht versteckte Rationalisierungen sind, sondern zum Abbau von Belastungen und zur Vergrößerung von Qualifikation und Entscheidungsspielräumen führen) mit Auflagen in bezug auf die Umsetzung solcher Ergebnisse
 - die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auf allen Ebenen.