

Demokratisierung der Arbeit

Erfreulicherweise entwickelt sich eine neue Diskussion über Wirtschaftsdemokratie. Auf ganz verschiedenen Ebenen: von der Notwendigkeit einer neuen – auch transnationalen – Wirtschaftssteuerung über den Überwindung des finanzmarktgetriebenen Akkumulationsregimes bis hin zu neuen Ansätzen der Demokratisierung der Arbeit. Ein Projekt der Sozialforschungsstelle Dortmund, an dem WISSENTTransfer beteiligt war, ist letzterem nachgegangen.

Die Weltwirtschaftskrise hat das Thema neu auf die Tagesordnung gesetzt: Wirtschaftsdemokratie!^[1] Aus systemischen Gründen: zum einen, weil die ökonomische Krise selbst Ausdruck des Scheiterns der Regulationsweise des finanzmarktgetriebenen Kapitalismus ist; zum zweiten, weil die Politik des »weiter so« seitens der ökonomischen und politischen Eliten eine tiefe Krise der Institutionen der politischen Demokratie offenbart. Wirtschaftssteuerung durch umfassende Demokratisierung tut Not. Das demokratische Leben erstickt, wenn es – wie es früher einmal hieß – »am Werktor«, im Supermarkt und Kaufhaus oder an den Eingangsportalen der Bürohochhäuser endet.

Ein dritter Begründungszusammenhang darf nicht fehlen: Erforderlich ist eine neue Qualität der Einflussnahme auf die Organisation der Arbeit in den Betrieben und Unternehmen. Aus einer ganzen Reihe von Gründen: der Gefahr eines neuen Schubs der Prekarisierung der Arbeit beispielsweise durch erneut gesteigerte Nutzung von Leiharbeit im Ausgang der Krise; der seit geraumer Zeit zu beobachtenden Rückkehr extremer Formen von Ausbeutung, die dem Warencharakter der Arbeitskraft Hohn sprechen und neofeudalistische Züge angenommen haben; des beschleunigten Verschleißes und der Erschöpfung der Beschäftigten durch gleichzeitige Intensivierung und Extensivierung der Arbeit; schließlich Flexibilitätsanforderungen, die Zeitsouveränität und individuelle Planbarkeit des Lebens kaum mehr zulassen.

In diesem dritten wirtschaftsdemokratischen Begründungszusammenhang stehen zwei Traditionslinien: die Forderung nach »Arbeiterkontrolle« bzw. »Arbeiterdemokratie« (Tronti 1974; Trentin 1978) und nach der »Humanisierung der Arbeit«. In der Aktualisierung dieser arbeitspolitischen »Flanke« sehen wir bedeutende Potenziale nicht zuletzt für gewerkschaftliche Revitalisierungsstrategien (Ehlscheid/Pickshaus/Urban 2010; Urban 2010).

Gesamtwirtschaftliche Steuerung und Humanisierung der Arbeit verknüpfen

Der Zusammenhang von »Wirtschaftsdemokratie« und »Industrial Democracy« (Ulich 2009) wird jedoch vielfach nicht gesehen. Das eine Demokratisierungskonzept ergibt sich aus der Logik einer nicht oder unzureichend gesteuerten Ökonomie, das andere aus der Rationalisierung entfremdeter und fremdgesteuerter Arbeit.

Auf der Grundlage von Hilferdings Zeitdiagnose des »organisierten Kapitalismus« formulierte Naphtali (1968) 1928 gleichsam am Vorabend des großen Erdrutsches der Weimarer Republik sein Konzept der »Wirtschaftsdemokratie« – nach dem II. Weltkrieg ein Klassiker der Mitbestimmungsdebatte. Wirtschaftsdemokratie war konzipiert als ein evolutionär angelegtes Transformationsprojekt (»auf dem Wege zum Sozialismus«), das auf die Kontrolle wirtschaftlicher Macht und die Einbettung wirtschaftlicher Entscheidungen in das als unabhängig gedachte, nicht von Klasseninteressen gesteuerte politische System zielte. Inwieweit diese Voraussetzungen wirklich gegeben waren bzw. heute noch gegeben sind, wird gegenwärtig neu debattiert (Crouch 2008; vorher Detje/Pickshaus/Urban 2005).

Arbeitsgestaltung und Industrial Democracy setzten demgegenüber auf die »Humanisierung« betrieblicher Rationalisierungsstrategien, die ausgehend von F.W. Taylor von den Hawthorne-Untersuchungen in den USA der 1930er Jahre bis hin zu den Arbeitssystemgestaltungskonzepten im Gefolge der Experimente des Tavistock Institutes in Großbritannien (Klein 1975), Norwegen in den 1960er Jahren bis zum deutschen Humanisierungsprogramm reichten (Emery/Thorsrud 1982).

Wirtschaftsdemokratie als gesamtwirtschaftlicher Steuerungsansatz eröffnet die Perspektive der Überwindung einer profitgesteuerten Ordnung durch ein gemischtwirtschaftliches System (Agartz 1954). Die Lehren aus der neuen Weltwirtschaftskrise der Gegenwart sind: Durch den Ausbau des öffentlichen Sektors im Banken- wie im Unternehmensbereich sowie die Stärkung sozialstaatlich-kollektiven Konsums kann ein tiefer ökonomischer Absturz verhindert werden. Mehr noch: Durch öffentliche Kontrolle der Finanz- und Kapitalmärkte sowie die Steuerung privater Investitionen kann der ökonomische Strukturwandel zu Gunsten eines ökologischen Umbaus und sozial-kultureller Dienstleistungen ohne massive Beschäftigungsprobleme befördert werden.

Der Unterbau für diese Perspektive der Überwindung finanzmarktkapitalistischer Fehlsteuerung besteht in den Betrieben: in der Humanisierung und Demokratisierung der Arbeit. Menschengerechte Arbeitsgestaltung zielt auf

eine emanzipatorische »Gestaltung« der Subjektivierung von Arbeit, auf Persönlichkeitsentwicklung im kooperativen Arbeitszusammenhang (Ulich 2005), die aus der Perspektive der abhängig Beschäftigten heraus gebildet wird (Fricke 2010). Durch demokratische Arbeit im Betrieb emanzipieren sich jene Akteure, die für die Durchsetzung einer wirtschaftsdemokratischen Ordnung unerlässlich sind.

Damit verfolgen beide Strategien und Konzepte einen Transformationsansatz kapitalistischer Vergesellschaftung, unterscheiden sich aber in den Ansatzpunkten und im Vorgehen, indem sie, vereinfacht formuliert, einmal von »außen und oben«, einmal von »innen und unten« ansetzen und im Zusammenwirken erst echte Wirkung zeigen dürften (Peter 2010). Das »Wie« soll im Folgenden für den Organisationsbereich der IG Metall an den §§ 90/91 BetrVG verdeutlicht werden. Das Zusammenwirken von staatlichen und betrieblichen Initiativen wollen wir an der Entwicklung der Programme zur Humanisierung der Arbeit darstellen.

Historische Ausgangsbedingungen: die §§ 90/91 BetrVG und das HdA-Programm

Seit den 1970er Jahren gibt es den gesetzlich verankerten gemeinsamen Auftrag für Arbeitgeber und Betriebsrat, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit bei der Planung und Korrektur von Investitions- und Restrukturierungsmaßnahmen zu berücksichtigen (§§ 90/91 BetrVG). Unsere These lautet: Dieser Auftrag kann angesichts der gegenwärtigen tiefen Umbrüche in den Unternehmen neu genutzt werden. Dazu gilt es, die seinerzeitigen Blockaden in der Kooperation zwischen den vielfältigen arbeitsbezogenen Disziplinen und Institutionen, zwischen interdisziplinärer Arbeitswissenschaft und betrieblicher Praxis sowie zwischen den Tarif- und Betriebsparteien und staatlicher Arbeitspolitik herauszuarbeiten und hinsichtlich ihrer gegenwärtigen Relevanz abzuprüfen.[2]

Nach § 90 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung »1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, 2. von technischen Anlagen, 3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder 4. der Arbeitsplätze rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.«

Widersprechen die Änderungen diesen Erkenntnissen und resultieren daraus besondere Belastungen für die Arbeitnehmer, so kann der Betriebsrat nach § 91 BetrVG »Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen« und dazu im Streitfall die Einigungsstelle anrufen.

Die grundlegenden Linien der Arbeitswissenschaften sind historisch bestimmt vom Taylorismus, der wissenschaftlichen Arbeitsgestaltung nach dem »one best way« sowie der Human Relations Bewegung, der Suche nach dem informellen »human factor«. In Europa kommt die sozialstaatliche Flankierung im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hinzu, in Deutschland die (Montan-)Mitbestimmung mit der darauf bezogenen Forschung.

Konzepte, die die unterschiedlichen Herangehensweisen integrieren, sind zunächst im Bereich der Montanmitbestimmung sowie auf dem Feld der Tarifpolitik bei der Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre im Bereich der Produktionsarbeit entwickelt worden (IG Metall 1977). Sie waren auf die Zusammenführung und Verallgemeinerung von bis dahin getrennt entwickelten Methoden (Sicherheitstechnik, Ergonomie, Verfahren vorbestimmter Zeiten, Refa, MTM, analytische Arbeitsbewertung nach dem Genfer Schema, arbeitswissenschaftliche/arbeitsmedizinische Untersuchungen, fertigungstechnische Systemgestaltung) ausgelegt. Prämisse war die gleichzeitige und gleichberechtigte Entwicklung von Technik-Organisation-Mensch/Personal (Jungbluth 1973). Es sollten nicht mehr, wie zuvor üblich, aus ökonomischer Perspektive zuerst die technischen Systeme von den Ingenieuren entwickelt und zur Funktion gebracht werden, um nachfolgend die ergonomische Gestaltung der (Rest-) Arbeitsplätze durchzuführen. Vielmehr galt es, gleichgewichtig und gleichzeitig den unterschiedlichen Aspekten des Arbeits- und Wertzusammenhangs als System Rechnung zu tragen.

In Willy Brandts Regierungserklärung von 1969 wurde neben dem bekannten »mehr Demokratie wagen« auch die »Humanisierung der Technik« angekündigt. Beide Leitideen sollte das Programm Humanisierung des Arbeitslebens (HdA) vereinigen (Pöhler/Peter 1982). Dieses Programm hat vor allem in den 1970er Jahren gezeigt, wie ein definiertes Zusammenwirken von Politik, Staatsverwaltung, gesellschaftlichen Gruppen und Wissenschaften gelingen kann, ganz in der Tradition des nordischen Modells.[3]

Forschungsminister Hans Matthöfer erkannte 1974 (nicht zuletzt aufgrund seiner Erfahrungen als ehemaliger Leiter der IG Metall-Bildungsabteilung) die politische (»wirtschaftsdemokratische«) Bedeutung der mit der Förderung betrieblicher Gestaltungsprojekte vollzogenen Grenzüberschreitungen durch den Staat (Abelshausen 2009, 288ff.): Die betrieblichen Modellprojekte griffen direkt in die Belange der Betriebs- und Tarifparteien ein

(Fricke/Peter/Pöhler 1982), was später besonders in dem »VW-Projekt« (Salzgitter) zur teilautonomen Gruppenarbeit deutlich wurde (Ulich 2010). Dies erforderte ihre intensive Beteiligung auch auf der Projekt- und Programmebene.

Damit wurde das HdA-Programm in einen Kontext gestellt, der über den in der sozialliberalen Koalition vorgegebenen institutionell ministerialbürokratisch und strategisch wirtschaftskorporatistisch geprägten Rahmen hinausging (Pöhler 1978). Als besonders weitreichend erwiesen sich die Formen der »innovatorischen« Beteiligung der Beschäftigten, in denen faktisch auch bisher nicht vertretene Gruppen von Arbeitenden sich artikulieren (Fricke 1975) und zu ihren Interessenvertretungen Betriebsrat und Gewerkschaft ein neues Verhältnis aufbauen konnten.

Das Humanisierungsprogramm hatte seine Wurzeln auf Seiten des Bundesarbeitsministeriums (BMA) in der Notwendigkeit, die u.a. in den §§ 90/91 BetrVG enthaltene Forderung (Generalklausel) der Anwendung »gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse« zur menschengerechten Arbeitsgestaltung näher zu bestimmen und anwendbar zu machen. Dazu wurde 1973 vom BMA eine Umfrage unter arbeitswissenschaftlichen Institutionen durchgeführt (Mittler/Ochs/Peter 1977). Sie zeigte die unterschiedlichen Auffassungen der naturwissenschaftlichen und gesellschaftlichen Disziplinen, Fachkräfte und Tarifparteien, die über die Förderung gemeinsamer arbeitswissenschaftlicher Forschungen ausgeglichen werden sollten.

Vorlaufend gab es bereits erhebliche Anstrengungen vor allem aus dem Bereich der Arbeitsdirektoren der Montanindustrie, die im Rahmen der EGKS[4] gemachten Erfahrungen mit der Gemeinschaftsforschung national stärker zur Geltung zu bringen. Zu nennen sind das per Vorstandsbeschluss eingeführte »Arbeitswissenschaftliche Team« der Salzgitter Hütte (Jungbluth 1967), das alle Erweiterungsplanungen und Beschaffungen abzu prüfen hatte. Der Arbeitswissenschaftliche Ausschuss (AWA) der Hoesch-Hüttenwerke Dortmund folgte in den 1970er Jahren der gleichen Logik (Fricke/Peter/Pöhler 1982), die auch heute noch in etwa für Thyssen oder Volkswagen gilt.

Die §§ 90/91 BetrVG sind in ihrer Zielsetzung zu verstehen als Ergänzung der etwa gleichzeitig verabschiedeten Gesetze und Verordnungen, wie das Arbeitssicherheitsgesetz vom Dezember 1973, die Arbeitsstättenverordnung vom März 1975 sowie die im gleichen Jahr erlassene Verordnung über gefährliche Arbeitsstoffe. Vor allem aber bezog sich das HdA-Programm von 1974 auf die zwei Jahre zuvor im novellierten Betriebsverfassungsgesetz verankerte Aufgabe der menschengerechten Arbeitsgestaltung (Matthöfer 1977; Zimmermann 1982) mit ihrer Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse bereits im Planungsstadium.

Jedoch wurde der Anspruch, gesicherte Erkenntnisse zu liefern, von politischer Seite an die Wissenschaften herangetragen, ohne mit ihr breit zu diskutieren, welchen Typs von Forschung es hierzu bedarf und wie er in staatliche Umsetzungsmaßnahmen eingebettet ist. Die erforderliche konzeptionelle Abstimmung zwischen BMFT und dem für derartige Umsetzungsprozesse zuständigen BMA erfolgte unzureichend. Dies gilt auch hinsichtlich des Anspruchs, die §§ 90/91 BetrVG praktisch wirksam werden zu lassen – ein Anspruch, der im Programm selbst nicht enthalten ist, jedoch die politische Diskussion in weiten Phasen beherrschte (Pöhler 1981).

Das Versagen der Arbeitswissenschaft und die Unübersichtlichkeit permanenter Restrukturierung

Auf dem 19. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft im März 1973 und in der vorlaufenden Denkschrift der Gesellschaft traten die Unterschiede zutage. Es wurden die von Rohmert[5] entwickelten vier Ebenen arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit, subjektive Zufriedenheit) weitgehend, d.h. auch von den Praktikern, akzeptiert, ohne dass die damit verbundenen Wertigkeiten hinsichtlich der Disziplinen von vornherein voll erkannt worden waren. Fragen der gesellschaftlichen (auch geschlechtsspezifischen) Arbeitsteilung und der damit verbundenen spezifischen Reproduktionsrisiken, wie sie von der Arbeits- und Industriesoziologie bearbeitet werden, waren qua Definition ausgeblendet.

Infolge der starken internen Gegensätze vor allem zwischen den mehr naturwissenschaftlich und den mehr sozialwissenschaftlich orientierten Disziplinen kann man sagen, dass die Arbeitswissenschaft in den HdA-Förderbereichen, die eine Aufarbeitung ihrer Defizite und den Nachweis ihrer Leistungsfähigkeit hinsichtlich praktisch verwertbarer Erkenntnisse ermöglicht hätten, in weiten Bereichen (z.B. Grundlagenforschung, Stressforschung, gestaltungsorientierte Aktionsforschung) versagt hat. Sie war (in erheblichen Teilen) entweder nicht bereit oder nicht in der Lage, eine den Problemen angemessene interdisziplinäre Forschung zu organisieren, durchzuführen, gemeinsam getragene Ergebnisse hervorzubringen und so aufzubereiten, dass sie in einen zu organisierenden Umsetzungsprozess, z.B. im Bereich von Arbeitsschutz- oder Tarifpolitik, hätte einfließen können.

Erfolge waren demgegenüber zunächst auf Seiten gewerkschaftlicher Anwendung zu vermelden. Auf die §§ 90/91 BetrVG bezogen wurden breite Förderanstrengungen der Beratung und Bildung zur Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse neuesten Standes unternommen. Lehrgänge zur menschengerechten Arbeitsgestaltung gehörten bald zur Grundlage der Bildungsarbeit vor allem der Industriegewerkschaften. Allerdings setzte sich auch in den Gewerkschaften angesichts veränderter ökonomisch-technologischer Rahmenbedingungen

ein Perspektivwechsel durch. Die Adaption japanischer Produktionsmodelle, die dynamische Verbreitung der Computertechnologien, neue Herausforderungen der Globalisierung für die Produktionsstandorte, schließlich die Flexibilisierungs- und Entgrenzungsstrategien einer finanzmarktgetriebenen Corporate Governance prägten jedoch in den Folgejahren die industriepolitischen Debatten, sodass der ursprüngliche Gestaltungsansatz gleichsam von der Dynamik permanenter Restrukturierung überrollt wurde und ins Hintertreffen geriet.

Allerdings: Die Krise des Fordismus, die auch durch neue Produktionskonzepte (Kern/Schumann 1984) nicht überwunden wurde, gab dem Konflikt um die Formel der »gesicherten« arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse immer wieder neue Nahrung. Die arbeitspolitische »neue Unübersichtlichkeit« mit prä-, post- und retaylorischen Ansätzen der Arbeitsorganisation, neuen Produktionskonzepten innovativer Arbeitspolitik und toyotistischen Produktionsmodellen ließen aber eine »gesicherte« Diagnose jenseits tradierter methodischer und methodologischer Konflikte kaum mehr zu.

Methodologisch sah der Mainstream der Arbeitswissenschaft im quantitativ-statistischen Vorgehen – neben der Funktionstüchtigkeit – die einzige Möglichkeit, die Gesicherheit festzumachen (mit ihrer Vorstellung der Reproduzierbarkeit), was jenseits fordistisch-tayloristischer Kontinuität nicht nur ein zum Scheitern verurteiltes Unterfangen war, sondern was zugleich alle qualitativen und aktionsforscherischen Herangehensweisen, wie sie in den Sozialwissenschaften als wissenschaftlich gleichwertig angesehen wurden, ins Abseits drängte. Dies entsprach weitgehend der Position der Arbeitgeber, während die Gewerkschaften (Birkwald/Pornschlegel 1973) in Anwendung der Absicht des Gesetzgebers (Fitting/Auffahrt/Kaiser 1974)[6] fünf Kategorien der Sicherung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse vertraten:

1. methodisch und statistisch ausreichend begründete Erkenntnisse;
2. eindeutig überwiegende Meinung innerhalb der Fachkreise;
3. mehrheitlich vereinbarte, arbeitswissenschaftlich begründete Aussagen (Refa, Tarifverträge);
4. DIN-Normen und ähnliche technische Regelwerke;
5. vom Gesetz- und Verordnungsgeber übernommene Erkenntnisse.

Von diesen fünf Kriterien wurden vor allem das zweite und dritte kontrovers diskutiert und spaltete die Arbeitswissenschaften, was sich nicht zuletzt im Rahmen des Humanisierungsprogramms bemerkbar machte, dessen Projektförderung hierüber nicht nur fundamental kritisiert (Rutenfranz/Luczak/Lehner/Rohmert/Szadowski 1980), sondern auch wesentlicher Impulse ihrer Wirksamkeit geraubt wurde. Dies kam unter den veränderten wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen der 1980er Jahre voll zum Tragen.

Neue Ansatzpunkte für die Umsetzung »gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse«

Dass wir gerade in einer Zeit, in der sich die vermeintlich stabile fordistisch-tayloristische Rahmung in eine »Unübersichtlichkeit« divergierender Rationalisierungsstrategien unter dem Dach finanzmarktgetriebener Unternehmenssteuerung aufgelöst hat, von Ansatzpunkten für die Aktualisierung der §§ 90/91 BetrVG sprechen, beschreibt keine neue Paradoxie. Unsere These lautet in der Tat: alte Blockaden können beiseite geräumt und damit die §§ 90/91 BetrVG für die veränderten gesamtwirtschaftlichen und -gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nutzbar gemacht werden.

Was heute unter gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu verstehen ist, muss nicht mehr aus einem fiktiven übergreifenden arbeitswissenschaftlichen Konsens begründet, sondern kann aus einer Pluralität von Einzeldisziplinen erschlossen werden. Diese Öffnung ist nicht zu überschätzen: Neue Erkenntnisse können zunächst ohne interdisziplinäre Prüfung geltend gemacht werden. »Da es eine einheitliche übergeordnete Arbeitswissenschaft (noch) nicht gibt, die einheitliche Erkenntnismethoden beanspruchen könnte, ist als »gesichert« eine Erkenntnis anzusehen, die den Methoden der Erkenntnisgewinnung der betr. Einzeldisziplin entspricht, es sei denn, sie wird durch eine Erkenntnis einer anderen arbeitswissenschaftlichen Disziplin ... widerlegt (falsifiziert)...«, so ein maßgeblicher arbeitsrechtlicher Kommentar (Fitting/Auffahrt 2002). Hierin liegt die Chance der Gegenwart, Betriebsräte durch Hinzuziehung von Sachverständigen einer Einzeldisziplin (Arbeitsrecht, Arbeitssoziologie, Arbeitspsychologie u.a.) wieder zu befähigen, sich stärker um die Zukunftsplanung ihres Betriebes zu kümmern, ohne sie, wie in der Vergangenheit geschehen, über Mammutlehrgänge in Form eines arbeitswissenschaftlichen Kurzstudiums quasi zu arbeitswissenschaftlichen Experten ausbilden zu müssen. Exemplarisches Lernen ist wieder angesagt (Negt 1988) und strategische Wissenshandhabung via Internet möglich (Katenkamp 2010).

Dabei könnten sich unter dem gegenwärtigen Restrukturierungsdruck die §§ 90/91 BetrVG als eine wichtige Brücke profilieren zwischen den sich dynamisch weiterentwickelnden Arbeitsschutz- und Präventionsbestimmungen der Gefährdungsbeurteilungen (§ 87 BetrVG), allerdings bezogen auf die bereits vorhandenen Arbeitsbedingungen (Pickshaus 2010), und den Versuchen der Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) durch Initiierung von Innovationsprojekten (»besser statt billiger«) (Wetzel 2005). Die menschengerechte Arbeitsgestaltung nach §§ 90/91 BetrVG berücksichtigt nämlich einerseits das Moment der Gefährdung und ist orientiert auf wissenschaftliche Erkenntnisse zu guter Arbeit, sie ist andererseits auf beteiligungsoffene Zukunftsplanung orientiert, was betriebliche

Umstrukturierungen und die Einführung neuer Arbeits- und Personalentwicklungsverfahren sowie solcher zur Beschäftigungssicherung einschließt.

Wenn auch der Gesamtzusammenhang des HdA-Programms bereits in den 1980er Jahren auseinander gerissen wurde und damit das gesellschaftliche Wirkungsspektrum sich verflüchtigte, so sind doch bestimmte Entwicklungslinien der arbeitsbezogenen Wissenschaften gefestigt und erweitert worden und andere sogar neu entstanden. Sie können hier nur cursorisch angeführt werden, wie die vielfältigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur ergonomischen Arbeitsgestaltung (Landau 2007) oder die beeindruckende Kumulation arbeitspsychologischen Wissens (Ulich 2005). Hinzugekommen ist die stärkere Betonung der interaktiven Dienstleistungsarbeit (Böhle/Glaser 2006) und die Aufwertung der Frauenerwerbsarbeit und allgemein Hinterfragung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (Aulenbacher 2007). Die beteiligungsorientierte HdA- Umsetzung schließlich differenzierte sich in interessante Entwicklungslinien der innovativen (Schumann 2003) und eigensinnigen Arbeitspolitik (Sauer 2005), die eine neue gewerkschaftliche Initiative »Gute Arbeit« (Pickshaus 2007) mit hervorbrachte.

Ansätze zu einer Neubelebung der Debatte bietet auch die Europäische Norm »Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen« (ISO 6385:2004) mit ihrer Unterscheidung von Arbeitssystemen und Arbeitssituationen und ihrer expliziten Beteiligungsorientierung. Angesichts der vielfältigen Restrukturierungen auf dem Feld von Wirtschaft und Arbeit könnte eine einheitliche Methodik der Arbeitssituationsanalysen über alle Arbeitsformen hinweg (Meyn/Peter 2010) und eine Anerkennung der Methodik beteiligungsorientierter Aktionsforschung (Fricke 1997) zukünftig wichtige Ergänzungen zu den Arbeitssystemanalysen bilden. Eine neue Interdisziplinarität der Arbeitswissenschaften, bei der die Gesellschaftswissenschaften, die Handlungs- und Aktionsforschung sowie die qualitativen Methoden einen gleichwertigen Platz einnehmen müssen, könnte die gegenwärtigen Herausforderungen der »Subjektivierung« und »Entgrenzung« von Arbeit im Rahmen einer staatlich geförderten Humanisierungsinitiative konstruktiv aufnehmen oder diese sogar weiter ausformen. Hierüber wären die Anwendungen der »gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse« wieder aktivierbar.

Dass die Beschäftigten selbst einen stärkeren Zugriff auf ihre eigenen Arbeitsbedingungen bekommen und die Erfahrung der Veränderbarkeit kapitalistischer Ökonomie gleichsam im Nahbereich machen können, ist eine Bedingung und zugleich ein Ansporn, wirtschaftsdemokratische Reform- und Umgestaltungsprojekte wieder in Angriff zu nehmen.

Literatur

- Abelshauer, Werner (2009): Nach dem Wirtschaftswunder. Der Gewerkschafter, Politiker und Unternehmer Hans Matthöfer, Bonn.
- Agartz, Viktor (1954): Wirtschafts- und Steuerpolitik. Rede auf dem DGB-Bundeskongress 1954, in: Bispinck/Schulten/Raane (Hrsg.) (2008): Wirtschaftsdemokratie und expansive Lohnpolitik. Zur Aktualität von Viktor Agartz, Hamburg.
- Aulenbacher, Brigitte u.a. (Hrsg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Wiesbaden.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten/Raane, Peeter (Hrsg.) (2008): Wirtschaftsdemokratie und expansive Lohnpolitik. Zur Aktualität von Viktor Agartz, Hamburg.
- Birkwald, Reimar/Pornschnegler, Hans (Hrsg.) (1973): Mitbestimmen im Betrieb. Ein arbeits- und betriebskundliches Handbuch für Arbeitnehmervertreter, Köln.
- Böhle, Fritz/Glaser, Jürgen (Hrsg.) (2006): Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit, Wiesbaden.
- Crouch, Colin (2008): Postdemokratie, Frankfurt a.M.
- Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg.
- Ehlscheid, Christoph/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (2010): Die große Krise und die Chancen der Gewerkschaften, in: Sozialismus, Heft 6, S. 43-49.
- Emery, Fred/Thorsrud, Einar (1982): Industrielle Demokratie. Bericht über das norwegische Programm der industriellen Demokratie, Bern/Stuttgart/Wien.
- Fitting/Auffahrt (2002): Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung: Handkommentar, München.
- Fitting/Auffahrt/Kaiser (1974): Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung: Handkommentar, 11. Auflage, München.
- Fricke, Werner (1975): Arbeitsorganisation und Qualifikation, Bonn (2. Aufl.).
- Fricke, Werner (1997): Aktionsforschung und industrielle Demokratie. Forum Zukunft der Arbeit 6, Bonn.
- Fricke, Werner (2010): Was sind gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse aus der Sicht der Aktionsforschung? Manuskript; www.forum-neue-politik-der-arbeit.de (unter Workshops)
- Fricke, Werner/Peter, Gerd/Pöhler, Willi (1982): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen, Köln.

IG Metall (Hrsg.) (1977): *Werktage werden besser. Der Kampf um den Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden*, Köln/Frankfurt a.M.

Jungbluth, Adolf (1967): Das »Arbeitswissenschaftliche Team«. In: *der Arbeitgeber* 19 (1967) 19/20, S. 561-563.

Jungbluth, Adolf (1973): *Management und Arbeitswissenschaft*, in: *Das Mitbestimmungsgespräch* 5, S. 75-78.

Katenkamp, Olaf (2010): *Wissensmanagement im Unternehmen – Die Organisation des Wissensbasis unter besonderer Berücksichtigung des impliziten Wissens*, Dortmund (Diss. TU Dortmund i.E.)

Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): *Ende der Arbeitsteilung?* München.

Klein, Lisl (1975): *Die Entwicklung neuer Formen der Arbeitsorganisation*, Göttingen.

Landau, Kurt (Hrsg.) (2007): *Lexikon Arbeitsgestaltung*, Wiesbaden.

Martens, Helmut (2010): *Neue Wirtschaftsdemokratie. Herausforderungen und Anknüpfungspunkte im Zeichen der Krise von Ökonomie, Ökologie und Politik*, Hamburg.

Matthöfer, Hans (1977): *Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft*, Köln/Frankfurt a.M., S. 178

Meine, Hartmut/Stoffregen, Uwe (2010): *Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen! Auf dem Weg zu einer Alternative zum Finanzmarktkapitalismus*, in: *Sozialismus*, Heft 7-8, S. 40-47.

Meyn, Christina/Peter, Gerd (Hrsg.) (2010): *Arbeitssituationsanalyse. Bd. 1: Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung*, Wiesbaden.

Mittler, Hans/Ochs, Peter/Peter, Rudi (1977): *Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse im Industriebetrieb. Eine empirische Studie über die Bedingungen und Strukturen betrieblicher Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnis*. Forschungsbericht des BMAS, Bonn.

Naphtali, Fritz (1968): *Wirtschaftsdemokratie*, Frankfurt. M., 2. Aufl., mit einem Vorwort von Ludwig Rosenberg und einer Einführung von Otto Brenner.

Negt, Oskar (1968): *Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung*. Frankfurt/M.

Peter, Gerd (2010): *Wirtschaftsdemokratie und Arbeitsgestaltung. Neuinterpretation und Aktualität des HdA-Programms*, in: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): *Gute Arbeit*, Frankfurt/M., S. 54ff.

Pickshaus, Klaus (2007): *Gute Arbeit – Vom Projekt zum gewerkschaftlichen Arbeitsfeld? Versuch einer Zwischenbilanz*, in: Gerd Peter (Hrsg.), *Grenzkonflikte der Arbeit*, Hamburg

Pickshaus, Klaus (2010): *Krise, Restrukturierung und Gute Arbeit*, in: *Sozialismus* 4, S. 36-39.

Pöhler, Willi (1978): *Inzwischen flügge geworden*, in: *Der Gewerkschafter* 7.

Pöhler, Willi (1981): *Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Arbeitnehmern. Ansätze zur Weiterentwicklung arbeitswissenschaftlicher Forschung*, WSI-Mitteilungen 2 (34. Jg.), S. 112-121.

Pöhler, Willi/Peter, Gerd (1982): *Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm*, Köln.

Rutenfranz, Joseph/Luczak, Holger/Lehnert, Gerhard/Rohmert, Walter/Szadowski, Dieter (1980): *Denkschrift zur Lage der Arbeitsmedizin und der Ergonomie in der Bundesrepublik Deutschland*. Im Auftrag der Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft für Arbeitsmedizin und Ergonomie, hrsg. von der DFG, Boppard.

Sauer, Dieter (2005): *Arbeit im Übergang*, Hamburg.

Schumann, Michael (2003): *Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Hamburg.

Schumann, Michael (2009): *Betriebliche Mitbestimmung bei Peter v. Oertzen: immer noch aktuell*. In: Jüttner, Wolfgang/Andretta, Gabriele/Schostock, Stefan (Hrsg.): *Politik für die Sozialdemokratie*, Berlin, S. 58-72.

Trentin, Bruno (1978): *Arbeiterdemokratie. Gewerkschaften, Streiks, Fabrikräte*, Hamburg

Tronti, Mario (1974): *Arbeiter und Kapital*, Frankfurt/M. (ital. 1966).

Ulich, Eberhard (2005): *Arbeitspsychologie*, 6. Aufl., Zürich/Stuttgart

Ulich, Eberhard (2010): *Aus Erfahrung lernen*, in: Schröder/Urban (Hrsg.): *Gute Arbeit (Ausgabe 2010) – Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften*, Frankfurt a.M., S. 66ff.

Urban, Hans Jürgen (2010): *Niedergang oder Comeback der Gewerkschaften?* In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 13/14. März, S. 6.

Wetzel, Detlef (2005): *»Tarif aktiv« – »besser statt billiger«*. Leitprojekte für eine veränderte Praxis, in: Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2005): *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*, Hamburg., S. 161ff.;

Zimmermann, Lothar (Hrsg.) (1982): *Humane Arbeit – Leitfaden für Arbeitnehmer*. 5 Bde; Bd. 1: *Arbeitsgestaltung und Mitbestimmung*, Reinbek b. Hamburg.

Uwe Dechmann ist wiss. Mitarbeiter der Sozialforschungsstelle TU Dortmund; Richard Detje ist Redakteur von *Sozialismus*; Gerd Peter, war verantwortlicher wiss. Mitarbeiter im Humanisierungsprogramm der Bundesregierung in den siebziger Jahre und zuletzt Geschäftsführender Direktor der Sozialforschungsstelle Dortmund und ist Mitinitiator des Forum *Neue Politik der Arbeit*, Berlin/Dortmund.

[1] Für die neuere Debatte verweisen wir exemplarisch auf Bispinck/Schulten/Raane (2008), Schumann (2009), Meine/Stoffregen (2010), Martens (2010).

[2] Eine kritische Aufbereitung dieser Erfahrungen im Rahmen eines Projekts von Sozialforschungsstelle TU Dortmund und IG Metall soll zur Förderung einer partizipativen Unternehmenskultur beitragen. Der Projektgruppe

gehören neben den Autoren an: Günther Kasch, Klaus Pickshaus (beide IG Metall, Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung); Klaus-Peter Volkmann (IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel); Arno Georg, Christina Meyn, Olaf Katenkampf (sfs TU Dortmund). Die Förderung erfolgt im Rahmen des INQA Programms der Bundesregierung (BMAS) durch die BAuA, Projekt »Präventive Arbeitsgestaltung unter Nutzung der §§ 90 und 91 BetrVG« und wurde von Arbeitgeberseite (BDA/BDI) phasenweise bekämpft.

[3] Wenn von dem Humanisierungsprogramm in dieser Phase gesprochen wird, ist heute in der Regel der Teil des Regierungsprogramms gemeint, der in Verantwortung des Bundesministers für Forschung und Technologie (BMFT) ab 1974 durchgeführt wurde. Dies liegt vor allem an der um ein vielfaches größeren finanziellen Ausstattung des BMFT-Programmtails gegenüber dem Teil des Arbeitsministeriums (und den nicht vorhandenen Mitteln im Ressort des Bildungsministeriums).

[4] Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl, Luxemburg.

[5] Prof. Dr.-Ing. Walter Rohmert, TU Darmstadt, Präsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft 1965/66 und 1982-88; vgl. www.gfa-online.de/wirueberuns/chronik.php

[6] Karl Fitting war federführend im Bundesarbeitsministerium für die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.

Aus: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban: Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt a.M. 2011.

Quelle: https://www.wissentransfer.info/nc/unsere_themen/details/artikel/demokratisierung-der-arbeit-1/