

Gewerkschaftspolitik

Gewerkschaftstage 1972 Plädoyers für gesellschaftspolitische Reformen

Die im Jahre 1972 durchgeführten sechs Gewerkschaftstage sowie der 9. Bundeskongreß des DGB in Berlin haben den Prozeß stärkerer gesellschaftspolitischer Profilierung vorangetrieben und im wesentlichen eine Bestätigung der bisherigen Gewerkschaftspolitik gebracht. Über den 9. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß haben die „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ in Heft 8/72, S. 514, berichtet.

7. Ordentlicher Gewerkschaftstag der ÖTV: 28. 5.-3. 6. 1972 „Durch Reform zur sozialen Demokratie“

Bereits im Motto dieses Gewerkschaftstages wurde die stärkere gesellschaftspolitische Orientierung der ÖTV deutlich, die im Grundsatzreferat des Vorsitzenden sowie in den Beratungen der Delegierten klar zum Ausdruck kam. Im Mitbestimmungsbereich standen zwei Probleme zur Diskussion: Die Novellierung des Personalvertretungsgesetzes und die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte in kommunalen Unternehmen.

Der Regierungsentwurf zum Personalvertretungsgesetz wurde als rückschrittlich abgelehnt. Nach Auffassung der Delegierten haben bei der Neufassung des PersVG „sachlich nicht gerechtfertigte Unterschiede zum Betriebsverfassungsgesetz“ zu unterbleiben. Von großer gewerkschaftspolitischer Relevanz sind die von *Karl Heinz Hoffmann* initiierten Bemühungen der ÖTV, die Mitbestimmung in den kommunalen Unternehmen voranzutreiben. Für kommunale Eigengesellschaften und gemischt-wirtschaftliche Unternehmen, für Sparkassen, Sozialversicherungsträger, Arbeitsverwaltungen, Krankenhäuser, öffentliche Förderungseinrichtungen der Gebietskörperschaften etc. werden Mitbestimmungsregelungen gefordert. Die Ausgestal-

tung der Mitbestimmung soll den jeweiligen Besonderheiten der einzelnen Rechtsformen und Gesellschaftstypen Rechnung tragen. Modifikationen des Montan-Modells sollen nur auf der unabdingbaren Grundlage der Parität erfolgen. Hier zeichnet sich eine Entwicklung ab, die für die weitere Mitbestimmungsdiskussion in der Bundesrepublik von Bedeutung sein wird.

Der ÖTV-Kongreß sprach sich für die vom DGB vorgeschlagene Errichtung eines Bundeswirtschafts- und Sozialrates aus und forderte über das Aktionsprogramm hinaus einen Bildungsurlaub von 20 Tagen, der nur für gesellschaftspolitische Bildungsmaßnahmen verwandt werden soll. Die Wirtschafts- und Finanzpolitik müsse sich in Zukunft stärker als bisher an gesellschaftspolitischen Erfordernissen orientieren. Nachdrücklich wurde das Konzept eines einheitlichen Dienstrechtes für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst vertreten. Für die Beamten soll die Trennung von Status- und Folgerecht durchgesetzt werden. Die Beseitigung der Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen ist langfristiges Ziel der ÖTV, die sich für eine Überprüfung der gegenwärtigen Gewerkschaftsstrukturen einsetzte und ihre Bereitschaft zu Verhandlungen mit der DAG bekundete.

9. Gewerkschaftstag der IG Chemie (17.—22. 9. 1972) in Dortmund — Diskussion um Tarifpolitik im Mittelpunkt

Unter großer Beteiligung politischer Prominenz wurde der 9. Gewerkschaftstag der IG Chemie durchgeführt. Ausweitung der Mitbestimmung, Vermögensbildung in Form kollektiver Ertragsbeteiligung aller Arbeitnehmer sowie eine an sozialen Indikatoren orientierte Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik wurden als Voraussetzungen für die Reform unserer Gesellschaft herausgestellt. Der Vorsitzende *Karl Hauenschild* lehnte Vorstellungen einer „radikalen Systemüberwindung“ ab. Für die multinationalen Unternehmen, die im Chemiebereich eine besondere Rolle spie-

len, wurden demokratische Kontroll- und Mitbestimmungsorgane gefordert. Monopolisierungs- und Konzentrationstendenzen soll tatkräftig entgegengewirkt werden. Weiterhin wurde die Schaffung eines internationalen Gesellschaftsrechtes vorgeschlagen. Der Gewerkschaftstag befaßte sich weiterhin mit Fragen der Steuerpolitik, der Bildungs- und Sozialpolitik, wobei man sich hier für die Einführung des klassenlosen Krankenhauses einsetzte. Im Mittelpunkt der Erörterungen standen jedoch Fragen der gewerkschaftlichen Organisation und Strategie. Die Delegierten sprachen sich dafür aus, daß die Mitglieder von Tarifkommissionen in Vertrauensleuteversammlungen gewählt und von den Verwaltungsstellenvorständen bestätigt werden. Die „Basis“ soll mit dieser Regelung stärker in den Willenbildungsprozeß einbezogen werden. Sehr eingehend und teilweise kontrovers wurden die tarifpolitischen Maßnahmen und Ziele für die kommenden Jahre diskutiert. In einer Entschließung wurden folgende Grundsätze aufgestellt:

Einschränkungen der Tarifautonomie werden entschieden abgelehnt;

tarifvertragliche Regelungen sollen das industrielle Leistungssystem menschenwürdiger gestalten helfen;

die 40-Stunden-Woche ist allgemein einzuführen;

Verwirklichung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ sowie

tarifliche Absicherung und Stärkung der Position der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die während der Arbeitszeit zu wählen, partiell freizustellen und mit erweitertem Kündigungsschutz zu versehen sind.

Als Ziel der betriebsnahen Tarifpolitik werden eine Anpassung der Tarifbestimmungen an technologische, wirtschaftliche, sozial- und gesellschaftspolitische, arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Entwicklungen sowie eine stärkere Beteiligung der Mitglieder und Vertrauensleute am Tarifgeschehen und der Abbau der Differenz zwischen Tarif- und Effektiv-

löhnen herausgestellt. Auf internationaler Ebene sollen Gespräche mit Nicht-EBFG-Gewerkschaften zu größerem Verständnis für die einzelnen Probleme führen.

9. Gewerkschaftstag der GdED (17.—22. 9. 1972) in Nürnberg

„Soziale Sicherheit und Fortschritt“ lautete das Motto des Gewerkschaftstages der GdED, auf dem Vorsitzender *Seibert*, Gäste und die Delegierten hart mit der verkehrspolitischen Konzeption der Bundesregierung und der ihrer Vorgänger ins Gericht gingen. Nachdrücklich verwahrte man sich gegen den Vorwurf des „Defizitproduzenten“ und sprach sich für moderne verkehrspolitische Lösungen aus. Als wichtigste Forderungen eines in Nürnberg verabschiedeten Aktionsprogramms wurden ein einheitliches Personalrecht, vorausschauende Personalpolitik und die tatsächliche Kontrolle des privaten Produktivvermögens herausgestellt. Nach den Vorstellungen der Eisenbahner soll die betriebliche Mitbestimmung bei allen Rationalisierungs- und Technisierungsmaßnahmen, Organisationsfragen, personellen und sozialen Angelegenheiten zum Zuge kommen. Die Mitbestimmungsvorstellungen des DGB wurden voll unterstützt. Die Forderung nach einer speziellen Verantwortung und Leistung entsprechenden Einkommen der Mitglieder findet sich auch bei den beiden nachfolgenden Gewerkschaftstagen wieder.

10. Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie (24.-28. 9. 1972) in Hannover Überführung des Bergbaus in Gemeineigentum

Die schwierige Lage des deutschen Steinkohlebergbaus und seine Stellung innerhalb der energiepolitischen Konzeption der Bundesregierung standen im Mittelpunkt der Beratungen in Hannover. 214 von 467 Anträgen beschäftigten sich allein mit Fragen der Wirtschafts- und Tarifpolitik und zeigten die besondere Interessenlage dieser Organisation auf. Wiederholt wurde die Verstaatlichung

der Ruhrkohle AG gefordert. Es gelang IGBE-Vorsitzenden *Schmidt*, einen noch weitergehenden Antrag durchzusetzen, wonach die gesamte Bergbau- und Energiewirtschaft in Gemeineigentum überführt werden soll. Es wurde herausgestellt, daß das „bisherige Gießkannensystem als Stützungs- und Erhaltungssubvention auf die Dauer dem Steuerzahler nicht zuzumuten“ ist. Die gegenwärtige Bergbaukrise kann nach Auffassung der IG Bergbau und Energie nur durch eine umfassende und vorausschauende Energiepolitik, an der es schon seit langen Jahren mangelt, behoben werden. In der allgemeinen Bildungspolitik sprachen sich die Delegierten für die Einführung des Pflichtfaches „Gewerkschaftskunde“ in den Schulabgangsklassen aus. Arbeitsrechtlich ist die beabsichtigte Einführung eines Streikrechts für Auszubildende interessant. Auch dieser Gewerkschaftstag sprach sich für ein gesetzliches Aussperrungsverbot aus.

9. Gewerkschaftstag der IG Bau-Steine-Erden (25.—30. 9. 1972) in Mainz Neues Bodenrecht notwendig

Im Mittelpunkt des 9. Gewerkschaftstages der IG Bau-Steine-Erden stand die Diskussion um ein neues Bodenrecht. *Rudolf Sperner*, erneut als Vorsitzender bestätigt, machte auf die Notwendigkeit der Sanierung und Erneuerung von Städten und Gemeinden aufmerksam. Neben einem zeitnahen Bewertungssystem von Grund und Boden, einer Reform der Grundsteuer und der Abschöpfung von Planungsgewinnen müsse auch das bisherige Enteignungsverfahren vereinfacht und beschleunigt werden. Nur auf diese Weise seien „starrsinnige Privateigentümer im Interesse des Gemeinwohls zur Raison zu bringen“. Die Kommunalisierung von Grund und Boden wurde von der IG BSE abgelehnt. Bei den Vorstandswahlen zeigten sich die personellen Schwierigkeiten der christlich-sozialen Arbeitnehmer, rechtzeitig geeignete Kandidaten für leitende Gewerkschaftsfunktionen zur Verfügung zu stellen. In einer längeren Kampf-

abstimmung wurde das CDU-Mitglied im BSE-Vorstand, *Weimer*, abgewählt. Der neue Vorstand tritt mit dem Ziel an, die Bauarbeiter an die Spitze der Lohnskala zu bringen und im Rahmen seiner Lohnpolitik das gesicherte Jahreseinkommen durchzusetzen.

8. Gewerkschaftstag Handel, Banken und Versicherungen (1.—6. 10. 1972) in Dortmund

In seinem Hauptreferat vor dem 8. Gewerkschaftstag seiner Organisation unterstrich Vorsitzender *Heinz Vietheer* die gesellschaftspolitischen Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes. In den Beratungen sprachen sich die Delegierten für eine Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere für die Beseitigung übertriebener Gruppenrechte, für die paritätische Mitbestimmung in Großunternehmen und für die gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung aus. Der Hauptvorstand wurde aufgefordert, Schritte zur Verhinderung des wirtschaftlichen und politischen Machtmißbrauchs einzuleiten. Als Gegenmaßnahmen wurden die Verschärfung der Fusionskontrolle, die Überführung marktbeherrschender und wettbewerbsgefährdender Unternehmen in Gemeineigentum, die Aufhebung der Preisbindung zweiter Hand, das strikte Verbot von Preisabsprachen um Marktaufteilungen sowie eine schrittweise Einschränkung des Depotstimmrechts namhaft gemacht. Auf dem Gebiete des Bodenrechts und der Mietpolitik sprachen sich die Delegierten für die Einführung einer kommunalen Wohnungsvermittlung aus. Intensiv wurden bildungs- und sozialpolitische Fragen erörtert. Das bishrige Ladenschlußgesetz soll unter allen Umständen erhalten bleiben. Die Einzelgewerkschaften und der DGB sollen, so die Delegierten, gemeinsam ein „eigenes Konzept des parlamentarischen Kampfes zur Durchsetzung der Interessen“ der Arbeitnehmer erarbeiten. Ziel der gewerkschaftlichen Arbeit soll die „weitere Verwirklichung und Sicherung“ der freiheitlich sozialen Grundordnung sein.

Bernd Otto

Politische Bildung für Eheleute

„Nötig ist, besondere pädagogische und didaktische Methoden zu entwickeln, durch welche die sozial bedingten, spezifischen Widerstände junger Frauen und Mädchen gegen die Beschäftigung mit politischen Problemen überwunden werden.“ „... sie (die Frauen, J. B.) befinden sich in einer anderen, von der der Männer abweichenden Situation und sind daher subjektiv für die politische Erziehung anders prädisponiert.“ (Helge Pross. Über die Bildungschancen von Mädchen in der Bundesrepublik, edition suhrkamp, Ffm., 1970, 3. Auflage.)

Diese Anforderungen, die *Helge Pross* an die politische Bildung stellt, werden vom Gladenbacher Modell konstruktiv aufgegriffen. Die Familien-Ferienseminare der Deutschen Postgewerkschaft sind zwar nicht speziell auf Frauen, wohl aber auf Ehepaare zugeschnitten. Seit 1970 können Ehepaare im „Haus Blankenstein“ in Gladenbach an einer ausgewogenen Kombination von Urlaub und Bildung teilnehmen. Eltern können ihre Kinder mitbringen und sich trotzdem erholen. Bei allen gemeinsamen Veranstaltungen steht den Kindern eine Kindergärtnerin zur Verfügung. Ein Bildungsurlaub in dieser Form ist notwendig geworden, wenn die gesellschaftliche Situation der Frau bedacht wird. Es ist bekannt, daß gerade die erwerbstätigen Frauen unerträglichen Doppelbelastungen ausgesetzt sind.

Die sogenannten Nur-Hausfrauen scheinen die größte Gruppe der sozial Vergessenen darzustellen. Abgesehen von ihrer bevölkerungspolitisch relevanten Reproduktionsfunktion — Gebären und Aufziehen der Kinder —, sind sie allenfalls noch als Verbraucher, nicht aber als Staatsbürger gefragt. Der Arbeitswelt ihrer Männer stehen sie meist verständnisfremd gegenüber. Probleme und Konflikte, die ihre Männer im Arbeitsprozeß austragen, können sie nicht nachvollziehen. Politische Bildung mit Eheleuten steht daher vor der Aufgabe, den Frauen einen Verständnishorizont von der Arbeitswelt ihrer Männer zu erschließen, aber auch umgekehrt die Rolle der

Frau für sie selbst wie gegenüber den Männern zu problematisieren. Entsprechend ist das Gladenbacher Angebot in vier Themen aufgegliedert:

1. Wirtschaftspolitik (Arbeitsplatz-situation) unter besonderer Berücksichtigung der Verbrauchersituation.
2. Gewerkschaftspolitik: Bedeutung und Funktion der Gewerkschaften für die Arbeitnehmer.
3. Die Rolle der Frau in der kapitalistischen Gesellschaft wie Funktion und Funktionswandel der Familien.
4. Erziehung und Bildung in der Bundesrepublik.

An vier Tagen stehen die genannten Themen, am fünften eine Vertiefung auf dem Programm. Neben den festgelegten Seminarthemen wird eine Reihe von Freizeitveranstaltungen durchgeführt, die die Teilnehmer selbst vorschlagen. Im vergangenen Sommer wurde in Hobbygruppen emailliert, gebatikt und gemalt. Es wurde ein montanmitbestimmtes Hüttenwerk besichtigt, mit dem Betriebsrat der Hütte diskutiert. Eine Kreisbereisung informierte die Teilnehmer über infrastrukturelle Fragen eines Landkreises. Für die programmfreie Zeit stehen ein hauseigenes Schwimmbad, eine Kegelbahn und ein Hausrestaurant zur Verfügung. Beim Familien-Ferienseminar geht es nicht um die Vermittlung von additiven Wissen, sondern um die Problematisierung von vorstrukturierten Urteils-schemata. Daher konnte auf den Vortragsstil innerhalb der Seminarsituation verzichtet werden. Abgesehen von der Formulierung der Fragestellung wurde die Lernsituation durch das Gruppengespräch bestimmt. Diese Lernsituation stellte für viele Teilnehmer, insbesondere für die Frauen ein qualitativ neues Bildungserlebnis dar. Frustrationsbesetzte Erinnerungen an Lernerlebnissen der eigenen Schulzeit kamen nicht auf. Die am Arbeitsplatz und oftmals in der Familie eingenommene Objektrolle — als Empfänger und Träger von fremden Weisungen — konnte in der Gruppe durch eine Ich-gestärkte Subjektrolle abgelöst werden. So erfuhren gerade

die Frauen, daß es auch in Anwesenheit von (fremden) Männern auf einmal relevant, ja ausdrücklich erwünscht war, die eigene Meinung und persönliche Erfahrung innerhalb der Lerngruppe mitzuteilen. Da eine Konvention innerhalb der Gruppe getroffen wurde, daß Meinungsäußerungen nicht richtig oder falsch sein können, sondern letztlich von persönlichen Entscheidungen und Erfahrungen geprägt werden und vor allem, zu differenzieren ist, zwischen Meinungsträgern und Meinungsinhalt, konnten anfängliche Sprechhemmungen in der Gruppe abgebaut werden. Nachdem die Angstbarrieren überwunden waren, standen die Frauen, insbesondere die jüngeren (zwischen 30 und 40 Jahren) den Männern in der Diskussion nicht mehr nach.

Es muß allerdings bei dieser Form der politischen Bildung berücksichtigt werden, daß zwei ihrem Inhalt nach diametral entgegengesetzte Erfahrungsebenen in der Lernsituation aufeinanderstoßen: die private der Familie und die öffentliche der Arbeitswelt. Es ist Aufgabe der Didaktik beide Erfahrungsebenen für den Lernvorgang aufeinander zu beziehen.

Alle Gespräche zeigten, daß die Arbeitssituation die Denkkategorien der Kollegen in starkem Maße beeinflusst. Die Themen mußten so ausgewählt und angesprochen werden, daß beide Ehegatten ihre persönlichen Erfahrungen in die Lernsituation einbringen konnten. Da aber die Erfahrungsebenen beider Ehegatten infolge ihrer unterschiedlichen sozialen Situation erheblich voneinander differieren, wird hiermit ein nicht zu unterschätzendes didaktisches Problem aufgeworfen, das in Zukunft noch angegangen werden muß.

So kamen die Kollegen beispielsweise bei dem Stichwort „autoritäre Erziehung“ — folgerichtig und problemadäquat — auf das Vorgesetzensystem der Deutschen Bundespost zu sprechen — schlossen damit die Frauen allerdings vom weiteren Diskussionsverlauf aus. Tradierte Rollenbesetzungen, sozial vermittelte Vorurteilsschemata wurden wiederbelebt bzw. fanden ihre Bestätigung: „Das ist ja Männersache!“ „Da-

von verstehen wir nicht genug!“ Erst als die physische und psychische Erschöpfung der Männer nach der Arbeitszeit angesprochen wurde, die sich dann in einem spezifischen Erziehungsstil ausdrückte, konnte wieder eine Diskussionsebene gefunden werden, die beiden Ehegatten zugänglich wurde.

Daß sich die Seminare auf Familien beziehen, darf nicht dazu führen, einem kritiklosen Harmoniemodell von Familie aufzusitzen. Gesellschaftliche Veränderungen, insbesondere im Arbeitsprozeß und im Bildungssystem wirken sich gerade in der Familie am nachhaltigsten aus und werfen hier unlösbare Probleme auf. Daher wird gerade die Familie als gesellschaftliche Institution Gegenstand der Seminararbeit bleiben müssen.

Der gesellschaftliche Aktionsradius der nichterwerbstätigen Frau wird heute noch von der familialen Binnensituation bestimmt. Als Träger der sozialen Außenbeziehungen fungiert der erwerbstätige Ehemann. Der Frau bleibt die Arbeitssituation des Mannes, sein gewerkschaftliches Engagement uneinsichtig —, ja sie muß es oft als ein gegen sie gerichtetes empfinden, weil es ihr den Ehegatten — wenigstens punktuell — entzieht oder gar entfremdet. Bleiben ihr die Arbeitssituation des Mannes und seine hieraus resultierenden Probleme und Interessen verständnisfremd, so wird der Mann seinerseits nicht motiviert sein Engagement ihr gegenüber zu begründen oder den Versuch zu machen es mit ihr zu teilen. Da die Emanzipation der Frau nicht im privaten Milieu der Familie realisiert werden kann, ihr Kampf um reale Gleichberechtigung vielmehr sozio-ökonomischen Charakter besitzt, muß sie selbst zum politischen Engagement bereit sein. Es müssen allerdings auch die Anfangs-Bedingungen für ihr Engagement bereitgestellt werden. Hier werden sich die Gewerkschaften aufgerufen und verpflichtet fühlen müssen. Gladbach kann nur als ein Anfang verstanden werden.

Jürgen Büssow

Zur Tätigkeit des DGB und seiner Gewerkschaften auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft und Arbeitsgestaltung

1. Die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften haben sich seit ihrer Neugründung mit dem Problem der Koordinierung der Tarifpolitik insgesamt aber auch der Koordinierung der Arbeitsstudien als einem Teil der Lösung des Problems der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen befaßt. Die Koordinierung der Arbeitsstudien fand ihren Niederschlag in der Gründung eines Unterausschusses des Lohnpolitischen Ausschusses des Deutschen Gewerkschaftsbundes im *Arbeitskreis für Arbeitsstudien*. Dieser Arbeitskreis für Arbeitsstudien hatte ursprünglich das Schwergewicht in der Lösung der Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden, wenn wir den heutigen Sprachgebrauch anwenden. Daneben hat aber schon immer, wenn auch mit unterschiedlichem Schwerpunkt, das gesamte Problem der Arbeitsgestaltung eine Rolle gespielt. Dies wird deutlich, wenn man die jahrzehntelange Politik der Gewerkschaften auf dem Gebiet der Erholungszeit betrachtet. Ganz zweifellos ist die Erholungszeit als ein Problem der Arbeitszeitgestaltung ein Bereich der Arbeitsgestaltung schlechthin. Die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung im weiteren Sinne in den Betrieben waren durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers und in dieser Verbindung durch das Betriebsverfassungsgesetz weitgehendst eingeengt. Trotzdem ist im Rahmen der Gestaltung der Löhne auch der Versuch unternommen worden, über die sozialen Arbeitsbedingungen in den Bereich der technischen Arbeitsbedingungen einzudringen.

2. Die Gewerkschaften, die in der Industrie Arbeitnehmer organisieren, haben deshalb seit Anbeginn in dem oben genannten Arbeitskreis für Arbeitsstudien des DGB mitgewirkt und innerhalb ihres eigenen Organisationsbereiches eine grö-

ßere Zahl von Sachverständigen herangebildet, die sowohl auf Bundesebene als auch auf der Ebene der Landesbezirke die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb in bezug auf Arbeitsstudienfragen zu lösen haben. Wenn die bisherige Arbeit auf diesem Gebiet sich vorwiegend im Bereich der Lohnanreizsysteme bewegte, so ist durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und den dort verankerten §§ 90 und 91 mit Sicherheit damit zu rechnen, daß diese Schwerpunkte zu den Lohnproblemen in der Zukunft hinzukommen werden. Die einzelnen Abteilungen, die sich innerhalb der Gewerkschaften auf den verschiedenen Ebenen mit Arbeitsstudien beschäftigen, sind je nach den finanziellen und technischen Möglichkeiten und Notwendigkeiten der einzelnen Organisationen unterschiedlich stark besetzt. Für den DGB-Bundesvorstand ist der Unterzeichnete allein für diese Fragen zuständig. Für die *Koordinierung* — und das ist die wesentliche Aufgabe des DGB in diesem Bereich — reicht eine so geringe Besetzung aus, wenn nicht vom DGB zusätzliche Aufgaben verlangt werden. Für die IG Metall gilt beispielsweise, daß in Verbindung mit den in der Schulung tätigen Kollegen etwa 5 Kollegen auf Bundesebene in diesem Bereich tätig sind. Damit wird deutlich, welchen Wert die IG Metall der Arbeitsstudienarbeit aber damit auch dem Problem der Arbeitsgestaltung beimißt.

3. Über die unmittelbare Gestaltung der Arbeit durch die Gewerkschaften im Rahmen der Arbeitsstudienarbeit fand eine indirekte Inangriffnahme des Problemkreises Arbeitsgestaltung im Rahmen der Mitwirkung im *Verband für Arbeitsstudien* REFA e. V. statt. Hier war es vor allem die Entwicklung einer neuen Methodenlehre des Arbeitsstudiums, die über das Zeitstudium, so wie es die REFA-Lehre alter Prägung kannte, weit hinausging. Dabei ist es den Arbeitstechnikern der DGB-Gewerkschaften vor allem darauf angekommen, daß das Arbeitsstudium sich nicht nur auf die Zeitkomponente der Arbeit beschränkt, sondern das gesamte Sy-

stem eines Mensch-Maschine-Systems versucht zu gestalten. Es wurde deshalb mit Nachdruck darauf geachtet, daß die Methodenlehre des Arbeitsstudiums die Systemtechnik benutzte und neben der rein technischen Seite auch die juristischen und soziologischen Aspekte mit berücksichtigt.

Die heute vorliegenden drei Teile der Methodenlehre sind ein eindeutiges Zeugnis dafür, daß zumindest in der Lehre, die dem Arbeitsstudiumsachverständigen der Betriebe vermittelt wird, der Problemkreis Arbeitsgestaltung weit ausholender ist, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Trotzdem wissen wir, wie wenig ein Lehrgebäude aussagt, wenn es nicht in der Praxis realisiert wird.

4. Über die Betriebsarbeit hinaus muß auch im Hinblick auf die Wirksamkeit der Arbeit im Betrieb von den Gewerkschaften im Bereich des Arbeitsstudiums aber auch der Arbeitsgestaltung eine erhebliche *Schulungsarbeit* geleistet werden. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, daß zwischen den einzelnen Gewerkschaften durch den DGB eine Koordinierung stattfindet, da sie vorwiegend den Zweck verfolgt, eine einheitliche Sprache zu finden und auch durchzusetzen. Die Verbindung zwischen der allgemeinen Arbeitsstudien-schulung für die Sachverständigen der Betriebe und die Betriebsräte ist in einer Form abgewickelt worden, die den Betriebsräten die Sicherheit gibt, daß sie nicht eine andere Sprache sprechen als die Arbeitsstudien-sachverständigen innerhalb der Betriebe.

Für den Problemkreis Arbeitsgestaltung stehen die meisten Betriebsräte mehr oder minder vor Neuland, so daß der DGB und die Gewerkschaften gezwungen waren, ihre Informationsarbeit auf diesem Gebiet zu verstärken.

5. Es war bisher schon immer möglich, über die *afa-Informationen* und die arbeits- und betriebskundliche Schriftenreihe die Kollegen in den Betrieben über die allgemeinen Arbeitsstudienprobleme zu informieren. Zu dem speziellen Zweck der Information über die menschengerechte

Arbeitsgestaltung ist eine 64seitige Broschüre herausgegeben worden unter dem genannten Titel, die in einer Gemeinschaftsproduktion mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und dem Schweizer Gewerkschaftsbund vorgenommen wurde. Die Broschüre „*Menschengerechte Arbeitsgestaltung*“ ist in einer Auflagenhöhe von 60 000 Exemplaren innerhalb eines Vierteljahres vergriffen gewesen und wird bei Herausgabe dieses Artikels in einer höheren Auflage erneut zur Verfügung stehen. Sie ist eine erste Informationsschrift und wird in absehbarer Zeit durch eine zweite Informationsschrift ergänzt werden. Es kommt den Gewerkschaften darauf an, den Betriebsräten die notwendigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse mit den entsprechenden Quellen zur Hand zu geben, damit sie in der Lage sind, die Unterrichtung, Beratung und Mitbestimmung, die das Betriebsverfassungsgesetz ihnen einräumt, auch sachgerecht ausfüllen zu können.

6. Zum Zwecke der Realisierung dieses Problems für die breite Öffentlichkeit ist durch Unterstützung des DGB und der Gewerkschaften beim Deutschen Normenausschuß vor zwei Jahren der *Fachnormenausschuß Ergonomie* gegründet worden. Die im folgenden genannten Arbeitskreise zeigen, auf welchen Gebieten dieser Normenausschuß derzeit tätig ist: „Begriffe und Terminologie“, „Körpermaße“, „Körperkräfte“, „Anzeigen und Anzeigeeinrichtungen“, „psychische Beanspruchung“, „Arbeitsplatzanalyse“, „Klimaeinwirkung und Strahlung“, „Stellteile und Steuereinrichtungen“, „Gestaltung von Maschinen und Arbeitsplätzen in Abhängigkeit vom Alter des Arbeitnehmers“.

7. Neben der Tätigkeit im Fachnormenausschuß Ergonomie ist der DGB aber auch in starkem Maße im *Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft e. V.* in Frankfurt/Main als Zentrale und in den jeweiligen Landesgruppen tätig, um auch dort im Sinne des Problemkreises Arbeitsgestaltung alles zu erreichen, was innerhalb dieser Institutionen auf der Bun-

des- und Landesebene erreicht werden kann.

8. Das gleiche gilt für die *Gesellschaft für Arbeitswissenschaft*, bei der einzelne gewerkschaftliche Sachverständige persönliche Mitglieder sind und durch ihre Mitgliedschaft in dieser Gesellschaft versuchen, die 'wissenschaftlichen Veranstaltungen auf Problemkreise hinzulenken, die auch im Interesse des genannten Problemkreises Arbeitsgestaltung stehen.

9. Es gibt darüber hinaus eine Reihe von *technischen und wissenschaftlichen Vereinen und Verbänden*, wie z. B. der Verein Deutscher Ingenieure oder der Verband Deutscher Schweißtechniker, in denen das Problem der Arbeitsgestaltung am Rande eine Rolle spielt. So wird beispielsweise im VDI das Problem Lärm in einer Richtlinie abgehandelt, um zu klären, welche Lärmbelastung vorliegt und bei welcher Lärmbelastung der Mensch mit Sicherheit überbelastet sein wird.

10. Ober die Behandlung des Problemkreises Arbeitsgestaltung außerhalb der Arbeitswelt haben sich die Gewerkschaften schon seit längerer Zeit darum bemüht, daß auch in der *Forschung und der Lehre* für den akademischen Nachwuchs der gesamte Problemkreis Arbeitswissenschaft in das Studium der verschiedensten Bereiche integriert wird. Es gibt derzeit an den verschiedenen Technischen Hochschulen der Bundesrepublik Lehrstühle für Arbeitswissenschaft, für Arbeitsphysiologie, für Arbeitspsychologie, für Arbeitssoziologie, so daß wir mit Fug und Recht unterstellen können, daß es jedem Studierenden möglich ist, sich mit diesen Problemen zu beschäftigen, wenn er daran interessiert ist. Die Problemstellung liegt demgemäß heute weniger darin, daß der einzelne Studierende das Fach Arbeitswissenschaft und damit auch die Problemstellung Arbeitsgestaltung nicht hören kann, sondern daß auf Grund der Studienpläne er für viele Studienbereiche nicht dazu gezwungen ist, auf Grund der Prüfungsordnungen dieses Fach tatsächlich zu hören, und sich auch mit ihm aktiv auseinanderzusetzen.

Willfried Schaefer

Ausgewählte Literatur zur „Humanisierung der Arbeit“ und Arbeitsgestaltung

I. Humanisierung und Demokratisierung der Arbeit, Industrie arbeit

- Balduin, S., Menschenwürde im Betrieb, in: Das Mitbestimmungsgespräch 7/1972.
 Brock, A., u. a., Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt, Themenkreis Betrieb 4, Frankfurt a. M. 1969.
 Friedmann, G., Grenzen der Arbeitsteilung, Frankfurt a. M. 1959.
 Helfert, M., Industrielle Arbeit als politische Gestaltungsaufgabe, in: WWI-Mitteilungen 1971, H. 1, S. 17 ff.
 Hillmann, G., Die Befreiung der Arbeit, Reinbek bei Hamburg 1970.
 Kern, H., Mitbestimmung und technische Entwicklung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1969, H. 4, S. 221 ff.
 Kern, H., und Schumann, M., Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Teile I und II, Frankfurt a. M., 1970.
 Protokolle der Tagung „Menschenwürde im Betrieb“ der Carl-Backhaus-Stiftung in Hamburg vom 23. — 25. 3. 1972; Kleine cbs-Schriftenreihe, H. 8.
 Schumann, M., Gesellschaftliche Entwicklung und technischer Fortschritt in der Sicht der Industriearbeiterschaft, in: Gewerkschaftliche Umschau H. 8/9 und H. 10/1968.
 Szaniawski, J., Die Humanisierung der Arbeit und die gesellschaftliche Funktion der Schule, Weinheim 1972.
 Thomssen, W., Mitbestimmung und Weiterbildung in der Arbeit, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1971, H. 1.
 Thorsrud, E., Demokratisierung der Arbeitsorganisation, in: afa-Informationen, H. U/1972, S. 147 ff. Vilmar, F., Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Neuwied 1971.
 Vilmar, F., Ist unsere Betriebs- und Arbeitsordnung verfassungswidrig? in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1969, H. 3, S. 154 ff.
 Wallraff, H., Die Gewerkschaften in der rationalisierten Arbeitswelt von morgen; in: Gewerkschaftliche Rundschau, H. 3/1972, S. 65 ff. Vgl. auch Heft 1/73 der Gew. Monatshefte.

II. Personalplanung, Betriebsverfassungsgesetz

- Betriebsrat und Personalplanung, in: Das Mitbestimmungsgespräch H. 8/9 1972 (mit Beiträgen von H. Rohde, K. Rumpff, H. Rehhahn).
 Dederich, H., Personalplanung und Mitbestimmung, Opladen 1972.
 DGB — Arbeitskreis für Arbeitsstudien (Hrsg.), Personalführung und Personalplanung; Sonderdruck aus: afa-Informationen, Heft 1—5/1971, o. O., zuerst in einzelnen Heften der afa-Informationen erschienen. Hoffmann, R., Betriebsverfassung und Grundgesetz, in: Arbeit und Recht, H. 9/10 1971.

III. Arbeitswissenschaft und Arbeitsgestaltung

- Arbeitsgestaltung, Handbuch der Rationalisierung, Band 17, Industrieverlag C. Gehlsen, Heidelberg 1968. Der Mensch am Arbeitsplatz, Beilage der Süddeutschen Zeitung: der mensch und die technik, vom 25. 10. 1971.
 Grandjean, E., Physiologische Arbeitsgestaltung, München 1967.
 Handbuch der Psychologie, Bd. 9, Betriebspsychologie, Göttingen 1970, 2. Aufl. (mit mehreren Beiträgen zur Arbeitsgestaltung).
 Hettinger, Th., Angewandte Ergonomie, Bartmann-Verlag, Frechen 1970.
 DGB/OGB/SGB (Hrsg.), Menschengerechte Arbeitsgestaltung, Köln 1972.

Jungbluth, A., Das neue Betriebsverfassungsgesetz aus arbeitswirtschaftlicher Sicht, in: Rationalisierung H. 2/1972, S. 41 ff., und in: Das Mitbestimmungsgespräch H. 5/1972.

Jungbluth, A., und Mommsen, E. W. (Hrsg.), Angewandte Arbeitswissenschaft, Ein Lehrbuch für Ingenieure, Verlag Mensch und Arbeit, München 1968. Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. zum Thema Arbeits Wissenschaft In der Gesetzgebung, in: afa-Informationen 1972, H. 6, S. 75 ff. Murr eil, K. F. H., Ergonomie. Grundlagen und Praxis der Gestaltung optimaler Arbeits Verhältnisse, Düsseldorf 1971.

Nadler, G., Arbeitsgestaltung — Zukunftsbewußt; Entwerfen und Entwickeln von Wirksystemen, hrsg. von H. Hilt, Mündien 1969.

Nutzhorn, H., Arbeitsgestalten, Personal vorbereiten, Bedingungen schaffen; Leitfaden der Personalplanung, Berlin-Köln-Frankfurt 1969.

REFA-Methodenlehre des Arbeitsstudiums, 4 Bände, Mündien 1972.

Rohmert, W., Arbeitswissenschaftliche Prüfliste zur Arbeitsgestaltung, Sonderheft der REFA-Nachrichten, Köln, Frankfurt/M., o. J.

Ulrich, E., Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung, in: REFA-Nachrichten 4/1972, S. 257 ff.

IV. Neue Führungsmethoden

Bieding/Scholz, Personalführungssysteme: Methoden und Auswirkungen (Bund-Verlag, Köln 1971, Arbeits- und betriebskundliche Reihe 21),

Höckel, G. „Führen ohne Befehl“ — "Warum Amerikas Management erfolgreich ist, Düsseldorf 1967. Gellermann, S. W., Motivation und Leistung, Düsseldorf 1972.

Marx, A. (Hrsg.), Personalführung, 3 Bände, Wiesbaden 1969—1971.

McGregor, D., Der Mensch im Unternehmen, Düsseldorf 1970.

Tengelmann, C., Antiautoritäre Unternehmensführung, Heidelberg 1972.

Whyte, W. F., Lohn und Leistung, Köln und Opladen 1958.

Wiedemann, H., Das Unternehmen in der Evolution, Berlin 1972.

Zander, E., u. a., Führungssysteme in der Praxis, Heidelberg 1972.

V. Zeitschriften aus dem Bereich der Arbeitswissenschaft und -Organisation

REFA-Nachrichten
Arbeitswissenschaft
afa-Informationen
Fortschrittliche Betriebsführung
Arbeit und Leistung
Rationalisierung
Das Mitbestimmungsgespräch

Zusammengestellt von M. Helfert