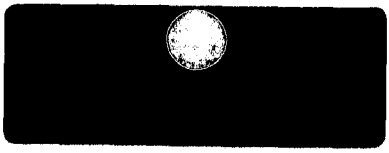
Reformpolitik im Interesse der Arbeitnehmer

Materialien zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit
Heft 1
»Humanisierung der Arbeit«

DGB Landesbezirk Nordrhein-Westfalen



A92-3892

Herausgeber:
DGB-Landesbezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34–38
4000 Düsseldorf
Verantwortlich: Siegfried Bleicher
Redaktion: Hans-Erich Bremes
Druck: WI-Verlag GmbH
4000 Düsseldorf 11

Vorwort

Der Deutsche Gewerkschaftsbund forderte seit langem die Integration der Weiterbildung in das Gesamtbildungssystem. Das Erste Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen, das am 1. Januar 1975 in Kraft trat, schuf dazu die ersten Grundlagen.

Weiterbildung ist im gesellschaftlichen Bezugssystem zu sehen. Ihre Inhalte sind so zu gestalten, daß Erwachsene bereit sind, ihr Recht auf Selbstverwirklichung in einer demokratischen Gesellschaft wahrzunehmen. Weiterbildung ist deshalb immer auch politische Bildung.

Die 10. ordentliche Landesbezirkskonferenz, die am 24./25. Januar 1975 in Siegen stattfand, beauftragte uns, entsprechend dieser Zielvorstellung ein Konzept gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu entwerfen. An der Entwicklung dieser Konzeption beteiligten sich die DGB-Kreise durch ihre Vertreter.

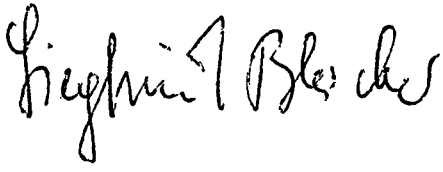
Als reale politische Notwendigkeit sah man die Vermittlung der Frage „Reformpolitik im Interesse der Arbeitnehmer" an. Dazu wurde eine inhaltliche Konzeption entwickelt.

Um diese Konzeption in die innergewerkschaftliche Diskussion einzubringen, und um die Öffentlichkeit auf die Bildungsarbeit des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen hinzuweisen, wurde am 23. September 1976 eine Eröffnungsveranstaltung im Hans-Sachs-Haus in Gelsenkirchen mit einem Thema aus dem Themenkreis, mit dem Vortrag „Humanisierung der Arbeit" von Herrn Bundesminister für Forschung und Technologie, Hans Matthöfer, durchgeführt.

Den Vortrag von Herrn Matthöfer und die einleitenden Worte des Landesbezirksvorsitzenden, Bert Hartig, zum Thema legen wir hiermit im Druck vor. Sie sollen als Materialien für die Weiterbildungsarbeit dienen. Außerdem ist das Referat des Landesbildungssekretärs, Hans-Erich Bremes, abgedruckt, da es die inhaltliche Konzeption und die Zielvorstellungen der Bildungsreihe wiedergibt.

Wir hoffen, daß unsere Bildungsarbeit nicht nur zur persönlichen Entfaltung der Teilnehmer, sondern auch zur Befähigung

zum gemeinsamen, solidarischen Handeln führt. Wir wollen erreichen, daß Arbeitnehmer ihre Interessen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft wahrnehmen, daß sie sich einsetzen für Chancengleichheit und Demokratisierung in allen Lebensbereichen.



Siegfried Bleicher

Humanisierung der Arbeitswelt

REFERAT BERT HARTIG

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister!
Sehr geehrter Herr Minister!
Meine Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Humanisierung der Arbeit – eine gewerkschaftliche Forderung! Man fragt sich, ob gerade heute diese Forderung von den Gewerkschaften erhoben werden muß. Zwar hat sich die wirtschaftliche Lage entspannt, aber muß nicht die Forderung nach menschlicheren Arbeitsverhältnissen hinter der – unzweifelhaft vorrangigen – Forderung nach der Sicherung von Arbeitsplätzen zurücktreten?

Wir sind uns dessen bewußt, daß manche Kollegin und mancher Kollege mit einem wenig menschengerechten Arbeitsplatz zufrieden ist, in der Hoffnung, damit diesen Arbeitsplatz zu erhalten.

Wenn wir trotzdem in dieser Zeit für gesundheitlich und sozial zumutbare Arbeitsbedingungen eintreten und eine Humanisierung der Arbeit fordern, werden wir dabei von unserer Geschichte gestützt. Wann hätte sich die Gewerkschaftsbewegung je durch die ökonomische Lage und durch das Auf und Ab der Beschäftigung daran hindern lassen, für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer einzutreten?

Gerade zu einer Zeit, wo die Unternehmer den Vorrang der Rationalisierungsinvestitionen vor den Erweiterungsinvestitionen tagtäglich praktizieren, ist unsere Forderung notwendiger denn je. Darauf wird noch einzugehen sein.

Nach wie vor verbringt der arbeitende Mensch einen großen Teil seines wachen Lebens am Arbeitsplatz. Die Arbeit und ihre Bedingungen prägen auch seine Freizeit.

Nach wie vor auch entspricht die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse nicht den Vorstellungen, die wir von einer menschlichen Arbeit haben.

Statt vieler Beispiele gestatten Sie mir ein Zitat aus einem Fernsehfilm des Südwestfunks zu bringen. Im Film „Eine große Familie" läßt der Autor, Dieter Waldmann, einen jungen Arbeiter sagen, der gerade am Werkstor kontrolliert wird:

„Ich bin in der Vorstadt geboren. Ich habe die Volksschule besucht. Ich kann meinen Lohn ausrechnen und darüber nachdenken, ob ich ihn morgen noch bekomme. Ich habe mir eine Nummer geben lassen. Ich habe Sträflingsarbeit angenommen. Ich habe gelernt, wie man Zeit verbummelt und weiß, wie man um Pfennige bescheißt. Ich lasse zu, daß Aufpasser mich kontrollieren. Ich lasse zu, daß Antreiber mich hetzen oder bremsen. Ich lasse zu, daß man mir einen Spitzel ans Bett schickt, der bestimmt, ob ich krank bin oder nicht. Ich nehme Geschenke an. Ich lasse mich hinstellen, wo man will. Ich lasse über mich verfügen, wie und wie lange man will. Ich lasse mit mir machen, was man will — ich b i n verdächtig."

Dies ist vom Autor modellhaft gemeint und doch trifft jedes einzelne Wort davon auf ein Arbeitsverhältnis zu.

Das Beispiel zeigt in konzentrierter Form, welche Situation wir verbessern wollen, was wir mit dem Wort „Humanisierung der Arbeit" meinen, welche grundlegenden Änderungen der Arbeitswelt notwendig sind, um dort ein Mehr an Menschlichkeit zu erreichen.

Statt Nummer zu sein, soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geboten werden, seine Arbeit selbst zu gestalten, über die Gestaltung seines Arbeitsplatzes und die Arbeitsabläufe mitzubestimmen.

Zusammenarbeit mit seinen Kollegen, menschlicher Kontakt zu ihnen soll die Isolierung und Vereinzelung durchbrechen, soll den Leistungsdruck des Wettbewerbs aufheben.

Neue Methoden der Arbeitsorganisation und Entlohnungsformen sind zu entwickeln, die unter anderem die Unmenschlichkeit von Akkord- und Prämiensysteme aufheben. Dann ist der Arbeiter nicht mehr gezwungen, Zeit zu verbummeln oder Pfennige (oft sind es sogar nur Bruchteile von Pfennigen) herauszuschinden, nur damit er seine Gesundheit nicht zu sehr ruiniert oder damit er seine Existenzgrundlage, den Lohn für seine Arbeit, sichern kann.

Zur Humanisierung der Arbeit gehört die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen, die im Betrieb und im Unternehmen getroffen werden, untrennbar dazu. Nur so kann er auch sehen, wie er am Ertrag seiner Arbeit beteiligt ist. Grati-

fikationen, Geschenke wollen wir nicht! Aber eine gerechte Beteiligung am Ertrag unserer Arbeit! Daneben soll die Mitbestimmung einer Verringerung der Fremdbestimmung dienen. Mehr Selbstbestimmung für den Arbeitnehmer soll durch die Reform erreicht werden.

Das vorhin gebrauchte Zitat zeigt uns auch mit aller Deutlichkeit, daß durch den Arbeitsprozeß neben der physischen auch die psychische und soziale Gefährdung des Menschen tritt. Extreme physische Belastung durch körperliche Schwerstarbeit ist auch heute noch häufig in unserer Arbeitswelt zu finden. Nehmen wir als Beispiel nur den Bergbau, nehmen wir die Stahlindustrie, nennen wir die Gießereien.

Physische Gefährdungen bringen aber auch die Tätigkeiten mit einseitiger Belastung mit sich. Besonders, wenn sie mit hohem Arbeitstempo oder hohen Arbeitsnormen verbunden sind. Ich denke hier besonders an Fließbandarbeit und an Mehrstellenbedienung.

Psychische Belastungen und damit Gefährdungen treten auf, z. B. bei monotonen Arbeitsabläufen und/oder bei hohen Arbeitsgeschwindigkeiten, die eine hohe Konzentrationsfähigkeit verlangen. Gefährdungen aber auch durch die Geißel unserer Zeit, durch die Lärmbelästigung. Ein Streßfaktor, der nicht unterschätzt werden darf. Ebenso darf nicht unterschätzt werden das Gefühl der Unterforderung, das ebenso Nerven und Sinne belasten kann, wie die anderen genannten Faktoren.

Soziale Belastungen ergeben sich vor allem aus der mangelnden Sicherheit des Arbeitsplatzes. Sie ergeben sich weiter aus der Ungesichertheit des Einkommens, aus den sich ständig verändernden Arbeitsanforderungen, die einen dauernden Wechsel im Anspruch an die beruflichen Qualifikationen mit sich bringen.

Gefährdungen in allen drei Bereichen in hohem Ausmaß stellen die ständig zunehmenden Formen der Schichtarbeit, der Nachtarbeit und der kontinuierlichen Arbeit dar.

Wollen wir diese Belastungen mindern, brauchen wir eine bessere Anpassung der Maschinen und technischen Anlagen zu den Menschen. Soweit sie den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen entgegensteht, benötigen wir eine Reform der Arbeitsorganisation. Auch hierzu ist eine Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte erforderlich.

Mitbestimmung ist kein Selbstzweck, sie dient einmal dazu, eines unserer gesellschaftlichen Leitziele „Demokratie" in einem weiteren Bereich unseres Lebens zu verwirklichen. Mitbestimmung dient aber auch dazu, die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers durchzusetzen.

Ich fasse noch einmal zusammen:
Nach unserer Auffassung gehören zur Humanisierung der Arbeit folgende Punkte:

Sicherheit des Arbeitsplatzes,
Sicherheit am Arbeitsplatz,
damit auch Sicherheit vor gesundheitlicher Gefährdung,
Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung ihrer Arbeit mit einer Ausdehnung der Mitbestimmung.

Neben der Erreichung dieser Ziele durch die direkte Auseinandersetzung der Gewerkschaften und Unternehmer stellen wir eine Reihe von Forderungen an die Politiker, um mit ihrer Hilfe eine Humanisierung der Arbeitswelt zu erreichen.

Als aktuellen Forderungskatalog lassen Sie mich unsere Forderungen zur Bundestagswahl 1976 nehmen.

Zur Sicherung der Arbeitsplätze fordern wir:

Eine aktive Konjunkturpolitik,
eine gezielte Strukturpolitik,
eine aktive Arbeitsmarktpolitik,
und eine gezielte Gewerbeförderung.

Der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit dienen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Hier sind durch die Bundesregierung

„grundlegende Voraussetzungen für die Bekämpfung der gesundheitlichen Gefährdung in der Arbeitswelt geschaffen. Dies gilt vor allem für das Arbeitssicherheitsgesetz und die Arbeitsstättenverordnung.

Durch die Arbeitsschutzgesetzgebung in dieser Legislaturperiode ist auch die Stellung der Betriebs- und Personalräte bedeutsam gestärkt worden. Es ist aber erforderlich, diese Politik konsequent fortzusetzen und den Betriebs- und Personalräten in allen Fragen der menschengerechten Arbeitsgestaltung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu gewähren. Dies gilt beispielsweise für die Verpflichtung von freiberuflich tätigen Ärzten oder überbetrieblichen Zentren zur arbeitsmedizinischen Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz. Erst die volle Mitbestimmung verleiht dem Arbeitsschutz im Rahmen der betrieblichen Entscheidungsprozesse den notwendigen Stellenwert.

Es müssen wirksame Maßnahmen zur Sicherstellung der arbeitsmedizinischen Versorgung aller Arbeitnehmer ergriffen werden. Für die Verwirklichung dieser Zielsetzung werden langfristig ca. 9000 Arbeitsmediziner benötigt. Gegenwärtig fehlen die Einrichtungen für die qualifizierte Ausbildung einer ausreichenden Zahl von Arbeitsmedizinern. Zur Lösung dieses Problems schlägt der DGB den Ausbau der Lehrstühle für Arbeitsmedizin, Einrichtungen für den Erwerb der arbeitsmedizinischen Zusatzbezeichnung in allen Bundesländern, die Abschaffung des numerus clausus und die Schaffung des Facharztes für Arbeitsmedizin vor.

Durch eine Reform des Berufskrankheitenrechts müssen die Grundlagen für eine umfassende Verhütung und eine sozial gerechte Entschädigung von arbeitsbedingten Erkrankungen geschaffen werden. Das geltende Recht erfaßt nur einen geringen Teil der gesundheitlichen Gefährdungen im Arbeitsleben. Eine erfolgreiche Bekämpfung der Frühinvalidität in der Arbeitswelt ist nur möglich, wenn Ursachen und Umfang der Erkrankungen bekannt sind. Es muß daher ein System der zentralen Erfassung aller arbeitsbedingten Erkrankungen und ihrer Ursachen aufgebaut werden. Dies wäre auch ein geeignetes Instrument, um den Gefahren einer sich ständig verändernden Technologie zu begegnen. Das Arbeitssicherheitsgesetz enthält bereits eine wesentliche Vorstufe für ein derartiges Erfassungssystem. Es verpflichtet die Betriebsärzte zur Erfassung und Auswertung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen auf betrieblicher Ebene.

Die Arbeitnehmer müssen in vielen Fällen, in denen eine Krankheit durch die besonderen Einwirkungen am Arbeitsplatz verursacht wird, einen gesetzlichen Anspruch auf Anerkennung und Entschädigung als Berufskrankheit erhalten. Dies würde auch die Verhütung krankmachender Faktoren am Abeitsplatz fördern.

Der Arbeitsschutz muß endlich in die berufliche Aus- und Fortbildung einbezogen werden. Aus- und Fortbildung orientieren sich gegenwärtig nahezu ausschließlich an wirtschaftlichen Maßstäben, die den gesundheitlichen Schutz des Menschen im Arbeitsleben nicht berücksichtigen. Dies entspricht weitgehend auch der betrieblichen Wirklichkeit. Durch die Vermittlung von Inhalten menschengerechter Arbeitsgestaltung bei der beruflichen Aus- und Fortbildung würde ein bedeutsamer Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens geleistet werden."

Soweit die Forderungen des DGB zur Bundestagswahl 1976.

Die technologische Entwicklung stellt uns auch in Fragen der Gestaltung eines humaneren Arbeitslebens ständig vor neue Probleme. Vieles in diesem Bereich ist von der Wissenschaft noch

nicht erforscht, unsere Kolleginnen und Kollegen in Betrieben und Verwaltungen müssen in Diskussionen und Verhandlungen hart mit dem Argument „Rentabilität oder Menschlichkeit" ringen, obwohl dies kein Gegensatzpaar zu sein braucht. Hier vor allem brauchen wir die Unterstützung des Bundesministeriums für Forschung und Technologie, und wir freuen uns deshalb, daß der Herr Bundesminister Matthöfer aus dieser Sicht heute sprechen wird.

Humanisierung der Arbeitswelt

Referat von Bundesforschungsminister Hans Matthöfer auf der Konferenz des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen am 23. September 1976 in Gelsenkirchen

Ich freue mich, Ihnen die Grüße der Bundesregierung und des Bundeskanzlers, Helmut Schmidt, überbringen zu können. Die deutschen Gewerkschaften können sich bei ihrem Kampf um den sozialen Fortschritt auf die Unterstützung durch diese Bundesregierung verlassen.

Wir haben mit Hilfe und mit Unterstützung der Gewerkschaften in der Bundesrepublik die Auswirkungen einer schweren Weltwirtschaftskrise überwunden. Disziplin, Einsicht in volkswirtschaftliche Notwendigkeiten und Verantwortungsbewußtsein der Gewerkschaften, wirtschaftspolitischer Weitblick und entschlossenes Handeln der Bundesregierung haben hierzu entscheidend beigetragen. Doch unsere Zukunftsprobleme sind damit nicht gelöst. Heute geht es darum, in einem schärfer werdenden weltwirtschaftlichen Wettbewerb unsere führende Stellung zu behaupten. Es gibt eine elementare Tatsache, die Ausgangspunkt einer jeden gestaltenden Strukturpolitik und Wirtschaftspolitik sein muß: das ist die Tatsache, daß die Bundesrepublik Deutschland ein armes Land ist, was Rohstoff- und Energiequellen betrifft. Wir haben unsere heimische Kohle und sonst nicht viel.

Trotzdem befinden wir uns beim Lebensstandard in der Spitzengruppe aller Länder. Wenn man Schweden, Schweiz, USA, Dänemark und die Bundesrepublik Deutschland nimmt, dann haben wir hier die Spitze, wobei manchmal in der Rangfolge ein Austausch vor sich geht. Aber die Bundesrepublik Deutschland ist immer unter diesen Spitzenstaaten.

Daß wir bei dieser Ausgangslage gleichwohl eine gar nicht so schlechte Leistung erreicht haben, ist im wesentlichen auf die eine große und wichtige Produktivkraft zurückzuführen, die wir in diesem Lande haben: Das sind der Fleiß, die Intelligenz, das Organisationstalent, das Engagement, die Kreativität, die Qualifikationen und die Leistungsfähigkeit unserer arbeitenden Menschen. Weil dies so ist, weil die arbeitenden Menschen unsere

einzige große wichtige Produktivkraft sind, ist es für jeden vernünftigen Menschen ganz und gar unerträglich, daß es in dieser Bundesrepublik langfristige strukturelle Arbeitslosigkeit geben soll.

Insbesondere ist es völlig unerträglich, sich vorzustellen, daß es in dieser Bundesrepublik Jugendliche geben soll, die, wenn sie ins Berufsleben treten wollen, keine Arbeit vorfinden. Alles dies sind wir nicht bereit zu akzeptieren.

Wenn man dies ändern will, braucht man neben einer vernünftigen Konjunkturpolitik auch eine vorausschauende Strukturpolitik zur Sicherung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft, d. h. zur langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze. Wir brauchen dafür den Aufbau einer vernünftigen Prognosekapazität, wir brauchen auch den Aufbau und den Einsatz einer Forschungs- und Technologiepolitik, die diesem Zwecke dient und die sich nur als Teil einer solchen vorausschauenden Strukturpolitik verstehen kann.

Wir werden niemals langfristige strukturelle Arbeitslosigkeit in unserem Lande akzeptieren. Wir haben uns den Aufgaben einer vorausschauenden Strukturpolitik zu stellen und die Entwicklung zukunftssicherer Industriezweige zu fördern, die Rohstoff- und Energiequellen und unsere Umwelt schonen, die hochqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen und die fortschrittliche Technologien nutzen. Das wird komplizierte und schwerwiegende Anpassungsprozesse notwendig machen, die keine Bundesregierung ohne die konstruktive Unterstützung durch die Gewerkschaften wird meistern können.

Deshalb ist es geradezu lebensgefährlich, wenn um parteipolitischer Tageserfolge willen mit strategisch geplanten und wissenschaftlich vorbereiteten Diffamierungskampagnen versucht wird, das Vertrauen der Arbeitnehmer in ihre Gewerkschaften zu untergraben.

Der DGB und seine Gewerkschaften finden die Bundesregierung an ihrer Seite, wenn es darum geht, solche Angriffe gegen eine wirksame Interessenvertretung der Arbeiter, Angestellten und Beamten abzuwehren.

Was wir brauchen, sind nicht weniger, sondern mehr selbstbewußte, organisierte Arbeitnehmer, die den Arbeits- und Wirtschaftsprozeß nicht wie ein unabwendbares Schicksal über sich ergehen lassen, sondern entscheidend mitgestalten zu einem demokratischen, freiheitlichen System, mit dem sie sich identifizieren und in dem sie sich nicht nur in ihrer Freizeit, sondern auch in ihrer Arbeit und mit ihrer Arbeit selbst verwirklichen können.

Zur Gestaltung optimaler Bedingungen für die Entfaltung unserer arbeitenden Menschen gehören selbstverständlich die Reform der Berufsausbildung und ein breitgefächertes System berufsbegleitender Fortbildung — notfalls Umschulung — als Grundlage für die Möglichkeit eines für den Arbeitnehmer attraktiven Arbeitsplatzwechsels.

Auch die Mitbestimmung gehört dazu, weil sich dies alles nicht über die Köpfe der Arbeitnehmer hin vollziehen und verwirklichen läßt und nicht vollziehen darf. Die Qualität der industriellen Entscheidungsprozesse wird wesentlich verbessert, wenn sie sich unter Mitbestimmung der betroffenen Arbeitnehmer vollzieht. Es ist geradezu eine ganz bekannte betriebssoziologische Plattheit, die überall bestätigt wird, daß Menschen produktiver arbeiten, wenn sie an den Entscheidungsprozessen beteiligt sind, die ihre Arbeit betreffen. Es liegt deshalb im Sinne der allgemeinen volkswirtschaftlichen Rationalität, wenn Mitbestimmung als Teil dieser Strategie begriffen wird. Dazu gehört auch, daß der notwendige technische Fortschritt, mit dem wir international wettbewerbsfähige Arbeitsplätze mit hoher Wertschöpfung schaffen müssen, begleitet wird von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, vom Abbau unzumutbarer und vermeidbarer Belastungen und von einer Erweiterung der persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten in der Arbeit und in der Freizeit. Dies läßt sich aber nicht über die Köpfe der Arbeitnehmer hinweg verwirklichen. Wer durch Bekämpfung der Gewerkschaften ihre Handlungs- und Durchsetzungskraft zu schwächen sucht, beschwört eine Entwicklung herauf, die den Zusammenhang zwischen unserer wirtschaftlichen Entwicklung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -beziehungen außer acht läßt und unsere Zukunftschancen damit insgesamt gefährdet.

Die Bundesregierung hat für die nächsten Jahre die Humanisierung der Arbeit in den Mittelpunkt ihres politischen Handelns gestellt. Hier handelt es sich nicht um eine Gratifikation für Schönwetterzeiten, sondern um eine politische Hauptaufgabe ersten Ranges, die in der finanziellen Ausstattung unseres Aktionsprogramms „Forschung zur Humanisierung der Arbeit" sinnfällig zum Ausdruck kommt: 1974 waren in meinem Haushalt dafür rund 11 Mio DM vorgesehen. Ich habe diesen Ansatz für 1975 auf 33 Mio DM und für 1976 auf 44 Mio DM erhöht. Die Zahlen schließen Mittel des Förderschwerpunktes „Produktions- und Fertigungstechnik" in Höhe von 2 Mio DM (1974), 6 Mio DM (1975) und 7,35 Mio DM (1976) ein. 1977 werden es 74,5 Mio DM sein, und so wird es weitergehen. Dies wird eine Signalfunktion

erfüllen und Gewerkschaften wie Unternehmen anspornen, sich der Humanisierung der Arbeit verstärkt zu widmen.

Die Schaffung menschengerechterer Arbeitsbedingungen kann sich schon jetzt in der Bundesrepublik auf ein festes Fundament gesetzlicher Vorschriften stützen, das wir mit vielfältigen Initiativen gerade in den letzten Jahren wesentlich verstärkt haben:

— Das Betriebsverfassungsgesetz gibt den Betriebsräten für den Kampf um menschengerechte Arbeitsplätze zahlreiche Ansatzpunkte und stellt eine starke Herausforderung an Forschung und Wissenschaft dar, indem es die weitere Erarbeitung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse verlangt.

— Nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Arbeitgeber Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, die sie beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen.

— Das Gesetz über technische Arbeitsmittel schützt die Benutzer dieser Arbeitsmittel vor Gefahren oder Schädigungen.

— Die Verordnung über Arbeitsstätten führt eine Anpassung der Verhältnisse am Arbeitsplatz an moderne Erkenntnisse von Sicherheitstechnik, Arbeitsmedizin, Betriebshygiene und Ergonomie herbei.

— Die Verordnung über gefährliche Arbeitsstoffe verstärkt den Schutz der Arbeitnehmer vor Gefahren, Belästigungen und Beeinträchtigungen wie auch die Unfallverhütungsvorschrift Lärm und die Richtlinien über Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Lärm am Arbeitsplatz.

— Das Mitbestimmungsgesetz hat uns einen großen Schritt in Richtung auf mehr Selbstverwirklichung, Mitentscheidung und Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen weiter vorangebracht.

— Dem Jugendarbeitsschutzgesetz verdanken wir eine Modernisierung und Weiterentwicklung der Schutzvorschriften für unsere im Arbeitsleben stehenden Jugendlichen.

Ein ganzes Netz aus Gesetzen und Verordnungen, auf das wir alle stolz sein können, schafft die Voraussetzungen und die Grundlagen dafür, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu verhindern und einen wesentlichen Druck in Richtung auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erzeugen, wie er in vielen Bereichen des Arbeitslebens immer deutlicher spürbar wird. In sehr vielen Fällen fehlt uns aber noch das Wissen darüber, welchen Weg man einschlagen muß, mit welchen Methoden sich Verbesserungen erzielen lassen. Hier soll das Aktions-

programm „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens" der Bundesregierung Lücken schließen:

Wir haben uns dabei vorgenommen, Schutzdaten, Richtwerte und Mindestanforderungen an Maschinen, Anlagen und Arbeitsstätten erarbeiten und menschengerechte Arbeitstechnologien entwickeln zu lassen.

Wir wollen beispielhaft Vorschläge und Modelle für neue Arbeitsorganisationsformen und für die Gestaltung von Arbeitsplätzen erarbeiten lassen. Wir wollen schließlich auch für die schnellere Verbreitung und Anwendung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und Betriebserfahrungen auf breiter Grundlage Sorge tragen.

So haben wir zum Beispiel unsere Bemühungen zu verstärken, auf dem Gebiet der Unfallforschung weiter voranzukommen. Wir wollen uns mit der hohen Zahl der Unfälle im Betrieb mit allen ihren Folgen von der Krankheit bis hin zur Invalidität nicht abfinden. Deswegen lehnen wir es ab, die Augen davor zu verschließen, daß trotz sinkender Tendenz bzw. abnehmender Steigerungsraten alljährlich in der Bundesrepublik immer noch fast 2 Mio Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten registriert werden. Bestimmte Berufskrankheiten nehmen sogar zu – ich nenne hier nur die erschreckend angestiegene Zahl der Fälle von Lärmschwerhörigkeit.

Es ist auch kein Geheimnis, daß körperliche Belastungen, gesundheitsschädigende Körperhaltungen, schlechte Luft, Staub oder sogar giftige Emissionen, hohe Temperaturen und Lärm oder Kombination verschiedener Belastungen heute noch allzu oft den Berufsalltag vieler Menschen bestimmen. Deswegen fördern wir arbeitswissenschaftliche Projekte, die zu einer besseren Gestaltung von Arbeitsplätzen führen, z. B. durch Verringerung des Lärms und der Luftverschmutzung in metallverarbeitenden Betrieben, im Bergbau und im Bauwesen.

Insbesondere interessieren wir uns für die Frage der Mehrfachbelastungen am Arbeitsplatz. Lärm, Staub, Erschütterungen und andere schädliche Einflüsse treten ja nicht gerade selten gleichzeitig am Arbeitsplatz auf und wirken dann besonders belastend. Ich möchte nur an die extremen Fälle im Bergbau, in Stahlwerken, Schmieden oder Gießereien erinnern, wo wir die Gesamtbelastungen systematisch erfassen und z. B. Arbeiten zur Behandlung von Rohgußteilen fördern.

Es gibt jedoch noch eine andere Gruppe von Belastungen, die immer stärker in den Vordergrund des Arbeitsalltags vieler Menschen tritt. Ich meine hiermit die psychischen Belastungen, die durch ständigen Konzentrationszwang, hohes Arbeitstempo,

Anpassung an das Tempo von Maschinen ohne Rücksicht auf den biologischen Tagesrhythmus oder durch Hetze und Zeitdruck verursacht werden.

Zahllose Arbeitsvorgänge sind in kleinste Teile zerhackt worden, die keinen sinnvollen Arbeitsinhalt mehr geben und die die Arbeit zu einem monotonen, stumpfsinnigen Verrichten immer desselben Handgriffs reduziert haben. Den beträchtlichen Anstieg von Herz-Kreislauf-Erkrankungen muß man wohl auch darauf zurückführen, daß hier eine besondere Art von Streß entsteht.

Es ist klar, daß wir uns bei unserem Forschungsprogramm der Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch diesem letztgenannten Problembereich ganz besonders intensiv widmen. Es handelt sich dabei um Versuche, Arbeitsinhalte wieder auf eine sinnvolle Größe zu bringen, Arbeit wieder interessanter zu machen und den Arbeitnehmern die Möglichkeiten zu geben, bei ihrer Arbeit Chancen zur Höherqualifizierung zu finden. Wir erproben z. B. Modelle der Gruppenarbeit in der Montage in einer Reihe von Werken, u. a. hier in der Nähe in einem Werk in Herne, bei der Montage von Lautsprechern.

Ziel dieses Projekts ist es, letztlich eine selbständige Arbeit der Gruppen zu erreichen. Die Kolleginnen, die zuvor am Fließband gearbeitet haben, arbeiten nunmehr an Gruppenarbeitsplätzen, bei denen sie sich gegenseitig ablösen, ihre Arbeit selbst einteilen und auch untereinander besseren Kontakt und bessere solidarische Verständigung erreichen können.

Ein anderes Projekt in der Metallindustrie macht unser Bestreben deutlich, eine „Humanisierung" über die Köpfe der Arbeitnehmer hinweg zu vermeiden: „Arbeitsorganisatorische Innovationen als Qualifizierungsprozesse von Industriearbeitern". Dies ist ein zentrales Problem der Humanisierung, denn die Forderung nach Humanisierung der Arbeit folgt ja nicht zuletzt aus den sinkenden Qualifizierungschancen, die von streng rationalisierten Arbeitsaufgaben geboten werden.

Das Neuartige, was dieses Vorhaben auszeichnet, liegt vor allem in der Rolle der betroffenen Arbeitnehmer bei der Planung und Durchführung des Vorhabens. Bisher hat oftmals nicht einmal der Betriebsrat einen nennenswerten Einfluß auf die Konzeption und Instrumentierung der Arbeitsanlagen.

Die Arbeitnehmer selbst nehmen nicht nur deshalb keinen Einfluß, weil sie nicht früh genug gefragt wurden, sondern vor allem auch, weil sie oftmals gar nicht darauf vorbereitet sind, die nötige Initiative und Phantasie zur Umgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu entwickeln. Umgekehrt aber können sich Techniker, Ingenieure, Konstrukteure die größte Mühe geben und

doch Arbeitsplätze schaffen, die den wirklichen Bedürfnissen dessen, der dann an der Maschine stehen muß, zuwiderlaufen.

Damit sind wir bei dem entscheidenden Punkt: Wir wollen zeigen und die Arbeitenden dazu befähigen, selbst aktiv die Planung und die konkrete Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mit in die Hand zu nehmen; dabei sollen sie selbst sowohl die Ziele als auch das Ausmaß der organisatorischen Veränderungen festlegen.

Um die zentrale Bedeutung einer solchen Beteiligung der Arbeitnehmer an der humanen Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen würdigen zu können, muß man sich die schwerwiegenden Folgen vor Augen führen, die jahrelange Arbeit unter den Bedingungen monotoner und sinnentleerter, repetitiver Tätigkeiten nach sich zieht; Tätigkeiten, wie sie typischerweise auch bei Einzelarbeitsplätzen in der Serienfertigung anzutreffen sind. Viele Maschinenarbeiter sind eingebunden in für sie scheinbar unabänderliche Zwänge des Arbeitsplatzes, der Arbeitshaltung, des Arbeitsablauftaktes.

Wie die Ergebnisse der Arbeitsmedizin und der empirischen Sozialforschung zeigen, sind unter solchen Bedingungen langfristig nicht nur körperliche Schäden, frühzeitiger körperlicher Verschleiß bis hin zur Frühinvalidität zu befürchten. Es kommt auch zu jener Verkürzung der Lebensansprüche und -erwartungen, die den Arbeitnehmer, der seit 15 Jahren an einer Presse steht und in dieser Zeit viele Millionenmal ein und denselben Hebel bedient hat, auf die Frage nach seiner Arbeitszufriedenheit antworten läßt, daß er eigentlich gar nicht mehr von dieser Maschine weg wolle. Wer diese Mechanismen kennt, dem erscheint es schon ein wenig als Zynismus, wenn unter Hinweis auf derartige Befragungen behauptet wird, es seien Gewerkschafter und Sozialdemokraten, die zufriedenen Arbeitnehmern Humanisierungsflausen erst künstlich in den Kopf setzen.

Wir wollen den Teufelskreis inhumaner Arbeit und der Unfähigkeit, ihre Ursachen und Wirkungen zu sehen, aufbrechen. Durch die aktive Beteiligung der Betroffenen an der Gestaltung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen sollen die Möglichkeiten beruflicher Selbstbestimmung und Qualifizierung entwickelt und gefördert werden. Dazu sollen Arbeitsprozesse so umgestaltet werden,

– daß eine Weiterentwicklung vorhandener und der Erwerb neuer Qualifikationen durch den Arbeitsprozeß ermöglicht wird;

– daß die Betroffenen die Organisation ihrer Arbeit, ihren Arbeitsplatz, den Arbeitsinhalt und -ablauf und die Zusammenarbeit mit Kollegen im Arbeitsprozeß als veränderbar erkennen;

– und daß schließlich auch eine Teilnahme an betrieblichen Entscheidungen zustande kommt, die über den engeren Arbeitsvollzug hinausgehen.

Für diese Aufgabe zeichnen sich vor allem vier Möglichkeiten ab:

Erstens Versuche zur Arbeitsbereicherung, d.h. zur „vertikalen" Erweiterung der Arbeitsaufgaben, etwa durch Einbeziehung von Einrichtertätigkeiten bzw. von Kontrollaufgaben in eine Gruppe von Maschinenbedienern; in Frage kämen hier auch Wartungs- und einfachere Reparaturarbeiten;

Zweitens Versuche zur Neuorganisation des Arbeitsablaufs; hier käme z. B. in Frage, einer Gruppe von Maschinenarbeitern auch Aufgaben der Arbeitsplanung und der Arbeitsverteilung zu übertragen, die die Gruppe dann in eigener Verantwortung ausübt;

Drittens Versuche zur Teilmechanisierung von Arbeitsfunktionen, bei denen etwa bestimmte, besonders monotone und inhaltsarme Arbeitsschritte durch automatische Handhabungssysteme ersetzt werden könnten;

Viertens und letztens soll auch die zeitliche Organisation der Arbeit in Frage gestellt werden, wobei man neben der Gleitzeit auch an Teilzeitarbeitsplätze denken könnte, bei denen sich etwa zwei Arbeiterinnen einen Arbeitsplatz teilen.

Sowohl bei den genannten Versuchen zur Arbeitsbereicherung als auch bei den Versuchen zur Neuorganisation wird die Übernahme der neuen, zusätzlichen Aufgaben durch Mitglieder der Gruppe erhöhte Qualifikationen erfordern, da die Aufgaben über eine Erweiterung lediglich des horizontalen Arbeitsumfangs hinausgehen sollen.

Mit solchen erweiterten Qualifikationen ist unlösbar verknüpft die Frage der Höhe der Entlohnung und auch grundsätzlich die der Entlohnungsformen, die etwa für die neuartige Gruppenorganisation in Frage kämen. Es wird Aufgabe der Tarifparteien sein, aus der praktischen Erfahrung bei der Entwicklung neuer Arbeitsformen im Einzelfall Regelungen für die Lohngestaltung abzuleiten, die dann modellhafte Bedeutung erlangen könnten.

Ich sagte schon, daß gegenüber solchen Problemen, wie ich sie eben geschildert habe, der Abbau unzumutbarer äußerer Arbeitsbelastung gerade hier im Revier nicht vernachlässigt werden darf.

Laßt mich das am Beispiel Bergbau illustrieren, wo wir uns nicht auf eine Verbesserung der Abbaumethoden beschränken dürfen. Gerade im Zusammenhang mit der verstärkten Förderung

und Nutzung der heimischen Kohle kommt vielmehr der Verbesserung der ergonomischen Situation (Wetter, Klima, Staub, Ausgasung) und der Erhöhung der Sicherheit im Bergbau eine besondere Bedeutung zu.

Was zunächst die Bewetterung der Gruben angeht, so ist dies ein Problem, das offensichtlich mit der erhöhten Abbauleistung in Verbindung steht. Mit steigender Abbaugeschwindigkeit werden auch mehr Gase, mehr Staub und mehr Wärme frei. Versuchen, dem durch eine Erhöhung der Geschwindigkeit des Wetterstromes Rechnung zu tragen, sind Grenzen gesetzt, weil bei zu hoher Geschwindigkeit zu viel zusätzlicher Staub aufgewirbelt wird. Wir erproben deshalb mit einem Bundeszuschuß von 1,3 Millionen die Einführung einer neuen Methode, bei der eine besondere Bewetterungsstrecke in der Mitte auf den Abbau trifft, so daß das Wetter in zwei Richtungen den Streb verläßt und durch zwei Strecken abgeführt werden kann. Auf diese Weise hoffen wir die Wettermenge ohne die entsprechende unerwünschte Geschwindigkeitssteigerung verdoppeln zu können.

Bei der Staubbekämpfung durch Tränken der Kohle fördern wir ebenfalls neue Entwicklungen. Die Ruhrkohle versucht mit unserer Unterstützung Wege zu finden, wie das Tränken vom Abbau getrennt werden kann. Versuchsweise wird ein Flöz vor Abbaubeginn durch Bohrungen getränkt, die durch ein darüberliegendes Flöz niedergebracht werden.

Dieses Projekt, an dem wir uns mit rund 500 000,– DM beteiligen, wird – so hoffen wir – insbesondere zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bohrmannschaften beitragen.

Zur verbesserten Erkennbarkeit von Gebirgsschlägen entwickelt die Ruhrkohle AG in Gemeinschaft mit dem Steinkohlenbergbauverein und der Westfälischen Berggewerkschaftskasse ein neues seismoakustisches Verfahren, bei dem in Bohrlöchern Mikrofone eingebracht werden. Auf diese Weise sollen sich in Verbindung mit mobilen Stationen über Tage größere Gebirgsabschnitte überwachen lassen.

Die ganze Palette des Aktionsprogramms Forschung zur Humanisierung der Arbeit werde ich heute nicht darstellen können. Doch dürfen wir auch im Revier die vielen Millionen von Arbeitnehmern nicht vergessen, die im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich mit unzureichenden Arbeitsbedingungen zu kämpfen haben.

Die Diskussion über die Arbeitsbedingungen der Angestellten wird vor allem von zwei Begriffen beherrscht: Rationalisierung und Arbeitsintensivierung. Vielleicht sollte man gleich noch einen weiteren Begriff nennen, nämlich Schematisierung. Ich bin

frei von nostalgischen Gefühlen, wenn ich mir rückblickend den Wandel der Angestelltentätigkeiten vor Augen führe. Da gab es vielleicht anfänglich – etwa in dem Zeitraum bis zum 1. Weltkrieg – eine gewisse Exklusivität im Vergleich zur Lage der Industriearbeiter.

Die folgenden Jahrzehnte führen hier aber zu einem grundlegenden Wandel. Bereits in den zwanziger Jahren erfaßte die Büros eine erste große Rationalisierungswelle. Die Unmittelbarkeit in der Zuordnung zum unternehmerischen Chef verschwand mehr und mehr. Der Einsatz einfacher Büromaschinen sowie die Einführung des Formularwesens begünstigten die Systematisierung und Anonymisierung der Arbeitsorganisation. Es entstanden Tätigkeitsbereiche, die sich, was Routine und Stumpfsinnigkeit betraf, kaum von Arbeitertätigkeiten gleichen Qualifikationsniveaus unterschieden.

Nachdem die Technik in den fünfziger und frühen sechziger Jahren zu einem zweiten großen Modernisierungsschub in den Büros geführt hat, stehen wir heute mitten in der dritten Rationalisierungswelle. Mit der Ausbreitung des technischen Fortschritts geht einher eine vor keinem Winkel haltmachende Rationalisierung der Arbeitsorganisation sowie eine stärkere Planung und Kontrolle der Arbeitsvorgänge durch die Einführung von Leistungsbewertungssystemen. Hinzu kommt die Trennung von planender und ausführender Tätigkeit: Den quantitativ relativ kleinen qualifizierten Sachbearbeiter-Berufsgruppen steht ein immer größer werdendes Heer von Angestellten gegenüber, dem man die Ausführung von Routinearbeiten überläßt. Der nächste Schritt besteht dann darin, Routinearbeiten verstärkt auf technische Anlagen zu übertragen.

Es hat sich erwiesen, daß moderne Technologien die Arbeitsbedingungen zwar sicher verändern, aber keineswegs notwendig verbessern. Häufig handelt es sich weniger um einen Abbau von Belastungen als um Belastungsverschiebungen. Auf den ersten Blick prestigeträchtige und arbeitsbereichernd wirkende Datensichtgeräte, die in Büros und Verwaltungen überall auf dem Vormarsch sind, haben sich z. B. als ergonomisch durchaus problematisch entpuppt. Schwer lesbare, nicht korrigierbare Schriftzeichen, flimmernde, unzweckmäßig angeordnete Schirme mit Blendwirkung machen manchem Sachbearbeiter das Leben schwer.

Die Bundesregierung hat deshalb nicht nur einen Forschungsauftrag über dieses Spezialproblem möglicher Gesundheitsschäden durch die Arbeit mit Datensichtgeräten vergeben, sondern läßt auch in einer umfassenden Studie die Probleme

der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Textilverarbeitung generell untersuchen, und zwar unter besonderer Berücksichtigung der Frauenarbeit.

Für den Erfolg unseres Programms insgesamt ist es entscheidend, daß es von Anfang an auf möglichst breiter Basis von denen mitgetragen und mitgestaltet wird, die es in erster Linie angeht, d. h. den Arbeitnehmern in den Betrieben. Die Möglichkeit, neue wissenschaftliche Erkenntnisse in die Gesetzgebung einfließen zu lassen, ist zwar ein wichtiges Instrument, aber noch viel wichtiger, um die Betriebswirklichkeit verbessern zu können, ist die aktive Beteiligung der Arbeitnehmer, der Betriebsräte und der Gewerkschaften, auch – dies ist unvermeidlich, wenn man etwas erreichen will – der Betriebsleitungen und der Verbände der Arbeitgeber. Gerade die frühere Unterlassungssünde mancher Vertreter der traditionellen Arbeitswissenschaft, die Interessen der Beschäftigten vor Ort aus ihren Forschungen auszuklammern, haben uns in unserer Auffassung bestärkt, daß die Beteiligung der Betroffenen an der Gestaltung besserer Arbeitsbedingungen unabdingbar ist. Deshalb sehen unsere Förderungsrichtlinien vor, daß bei der Planung und Durchführung von Entwicklungsvorhaben zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Betriebsrat und die betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligen sind. Projektanträge sind überhaupt nur dann bewilligungsfähig, wenn der jeweilige Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt hat. Darüber hinaus haben wir dafür gesorgt, daß die Interessen der Arbeitnehmer auch auf der Programmplanungsebene wirkungsvoll vertreten sind. So gehören dem Programmausschuß, in dem für den Zuständigkeitsbereich des BMFT die Schwerpunkte gesetzt und Vorschläge zur Realisierung des Programms gemacht werden, in gleicher Anzahl Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeber an. Für die praktische Umsetzung des Programms habe ich einen Projektträger mit der wissenschaftlichen und administrativen Durchführung beauftragt, an dessen Spitze Professor Willi Pöhler, ein alter IG-Metaller, steht.

Begleitforscher aller Disziplinen sollen bei den betrieblichen Projekten dafür sorgen, daß ihre Ergebnisse auf eine Vielzahl anderer Betriebe übertragbar sind, soweit dies irgend möglich ist.

Mit diesem Aktionsprogramm werden wir natürlich nicht mit einem Schlag tausende von Betrieben von Grund auf verändern. Die Spuren unserer Arbeit werden für viele lange nicht zu erkennen sein. Aber wir müssen unser Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit langem Atem verfolgen und zäh an ihm festhalten.

Mit dem Forschungsprogramm können wir Eckpfeiler aufbauen und Fundamente legen. Ich möchte Sie bitten, dabei mitzuhelfen, daß diese Grundlagen für dauerhafte Veränderungen gestärkt und nicht ungeduldig verschüttet werden, weil es vielen nicht schnell genug geht. Die Bundesregierung ist hier gerade auch auf die tatkräftige Unterstützung der Gewerkschaften angewiesen. Der Anfang, den wir gemeinsam gemacht haben, erlaubt eine gute Prognose für die Zukunft.

Reformpolitik im Interesse der Arbeitnehmer

REFERAT HANS-ERICH BREMES

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Bundestagswahl 1976 beginnen mit dem Satz:

„Der gewerkschaftliche Kampf um die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und die schrittweise Reform von Wirtschaft und Gesellschaft wird auf unterschiedlichen Wegen geführt."

Als unterschiedliche Wege werden einmal die Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden und zum anderen die Forderungen der Gewerkschaften an Parlamente und Regierungen, an politische Parteien und ihre Kandidaten genannt.

Ich meine, diese Wege können nur mit Erfolg beschritten werden, wenn gewerkschaftliche Bildungsarbeit das Fundament dazu gelegt hat und wenn diese Wege von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit begleitet werden.

Wir haben deshalb in der Satzung (nach dem 1. WbG vom 1. 1. 1975) als Leitsatz für unsere Bildungsarbeit formuliert:

Die politische Bildung des DGB-Landesbezirks NRW knüpft an die gesellschaftliche Position der Arbeitnehmer an. Diese politische Bildungsarbeit soll die Arbeitnehmer befähigen, für die Sicherung und den Ausbau des sozialen und demokratischen Staates und eine weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft einzutreten. Nicht nur der politischen Information dient diese Arbeit, sondern mehr noch der Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen, die den Teilnehmer befähigen, aktiv im öffentlichen Leben teilzunehmen. Ziel der Bildungsarbeit ist die Verwirklichung von Chancengleichheit, sozialer Gerech-

tigkeit und mehr Demokratie. Dabei müssen wir an die individuellen und gesellschaftlichen Weiterbildungsinteressen des einzelnen Arbeiters, Angestellten und Beamten anknüpfen. Wir sollten davon ausgehen, daß das individuelle und subjektive Weiterbildungsinteresse der Arbeitnehmer größer ist, als das gesellschaftliche und objektive Weiterbildungsinteresse.

Die tatsächliche Denk- und Verhaltensweisen unserer Kolleginnen und Kollegen richten sich auf ihren Arbeitsplatz. Dies ist auch verständlich; denn dieser bedeutet ihre Existenzgrundlage.

Allerdings passen sich auch hier die meisten passiv an die Entwicklung an. Nur ein Bruchteil versucht, aktiv auf diese Entwicklung zu reagieren.

Diese Situation stellt uns bei der Planung und Durchführung unserer Bildungsarbeit vor zwei Aufgaben:

1. Wir sollten keineswegs den Willen zur Aufstiegsbildung, das subjektive Weiterbildungsinteresse des einzelnen, zurückdrängen, da dieser Wille sich sehr stark auf die Lernbereitschaft und die Lernfähigkeit auswirkt. Wir sollten dies Interesse stärker fördern, um einen größeren Personenkreis zu bewegen, geistige Mobilität zu zeigen und den Willen, sich aktiv mit ihrer existenziellen Situation auseinanderzusetzen. Gleichzeitig muß es uns aber gelingen, mit dieser subjektiven Weiterbildungsbereitschaft in die Bereiche der tatsächlichen Verhältnisse zu gelangen, sie mit den objektiven Weiterbildungsinteressen zu verknüpfen.

Was heißt das?

Wir müssen dem einzelnen aufzeigen, daß sein Streben nach Aufstieg in diesem System im Grunde unmenschlich ist. Denn der Aufstieg des einen bedeutet in unserem System den Abstieg des anderen.

Wir müssen als die sozialen Folgen eines solchen Systems aufzeigen und in unseren Lehrveranstaltungen die ökonomischen Interessen deutlich machen, die hinter diesem System stehen. Wir müssen an die gesellschaftliche Position des Arbeitnehmers anknüpfen und aufzeigen, daß nur das gewerkschaftliche Prinzip der Solidarität Grundlage der Verbesserung unserer Lage ist. Nur durch sie kann Chancengleichheit, soziale Gerechtigkeit und Demokratisierung in allen gesellschaftlichen Bereichen erzielt werden.

Als weiteres Ziel unserer Bildungsarbeit muß sich daran nahtlos die Aufforderung zum politischen Handeln anschließen.

Vermitteln müssen wir in unserer Bildungsarbeit deshalb

a) Allgemeinwissen (damit Teilnehmer soziale und wirtschaftliche Zusammenhänge erkennen und analysieren können),

b) Orientierungswissen (damit Teilnehmer ihren Standort in der Gesellschaft und Wirtschaft und in den auftretenden Konfliktsituationen erkennen können),

c) Aktionswissen (damit Teilnehmer politisch handeln können).

2. Die zweite Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit muß die Umsetzung der von den gewerkschaftlichen Beschlußgremien herausgestellten, klar formulierten politischen Anliegen bewirken. Sie muß den Arbeitnehmern ein objektives Bild von ihrer Situation im Betrieb, in den Verwaltungen und im Dienstleistungsbereich und in der Gesellschaft vermitteln. Diese Bildungsarbeit muß Wege und Möglichkeiten aufzeigen, wie die Situation der Arbeitnehmer im Betrieb und in der Gesellschaft zu verändern, zu verbessern ist.

Dabei kommt es sicher darauf an, Kenntnisse über bestehende Gesetze und Schutzbestimmungen und die Möglichkeiten ihrer Nutzung zu vermitteln. Gleichzeitig aber sind deren vorhandenen Fehler und Unzulänglichkeiten sichtbar zu machen. Darüber hinaus ist die Veränderbarkeit der Gesetze und Vorschriften aufzuzeigen. Es ist mit den Arbeitnehmern zu erarbeiten, mit welchen gewerkschaftlichen und politischen Aktionen diese Veränderungen zu erreichen sind.

Gewerkschaftliche Weiterbildung soll über gesellschaftspolitische Modelle und neue Formen des Zusammenlebens der Menschen informieren. Dabei ist deutlich hervorzuheben, daß unsere politische Bildung nicht auf unmittelbaren materiellen Nutzen für den einzelnen angelegt ist, sondern daß sie nach den Prinzipien der Solidarität und der Emanzipation, der Selbstbestimmung ausgerichtet wird. Deshalb soll unsere Bildungsarbeit bei der aktuellen Situation des Arbeitnehmers ansetzen und ihm langfristige Perspektiven seiner Lage aufzeigen.

Beide Aufgaben und beide Bereiche unserer Bildungsarbeit überschneiden sich und bilden dadurch auch eine gewisse Einheit.

Wie wollen wir nun diese Aufgaben in der aktuellen Situation lösen? Lassen Sie mich bei der Beantwortung der Frage etwas weiter zurückgehen.

Bis 1967 wurde unser politisches, wirtschaftliches und gesellschaftliches Leben von einer dauernden wirtschaftlichen und sozialen Aufwärtsentwicklung gekennzeichnet. Die Krise des Kapitalismus schien nicht mehr stattzufinden. In den Jahren 1967 und 1968 wurde uns aber allen deutlich, daß es auch in unserer Gesellschaft Fehlentwicklungen von massiven Ausmaßen gab. Vielleicht waren wir – abgesehen von der heutigen stärkeren

sozialen Sicherung – deshalb stärker betroffen, als in der jetzt gerade überwundenen Krise? Besonders die Unruhen in bestimmten Bereichen zeigte dies an:

Die Disparitäten führten u. a. zu den Studentenunruhen; die Situation im Arbeitsleben, am Arbeitsplatz, führte zu den spontanen Arbeitsniederlegungen 1969.

Dies alles führte zu einer Veränderung der politischen Landschaft. Gesellschaftliche Probleme in großer Zahl standen zur Lösung an. Umfangreiche Reformvorhaben wurden geplant. (Als eines der ersten Vorhaben wurde die Betriebsverfassung reformiert.) Dieses Reformvorhaben wurde von breiten Bevölkerungsschichten unseres Landes akzeptiert, ja sogar begrüßt. Das Bewußtsein gerade der Arbeitnehmer fing an, sich zu wandeln. Wir erinnern uns: „Der Generalnenner der Forderungen des DGB zur Bundestagswahl 1972 war der Ruf nach einer konsequenten Politik der gesellschaftlichen Reformen unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften." (Zitat aus „Forderungen des DGB zur Bundestagswahl 1976".) Der DGB-Bundesvorstand stellt in einer Beurteilung der Behandlung dieser Forderungen fest: Beispielhafte Ergebnisse wurden erzielt im Kampf gegen die sozialen und gesellschaftlichen Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen und unternehmerischen Fehlverhaltens.

Das zeigt sich im Bereich des Umweltschutzes, aber vor allem im Bereich der Sozialpolitik. Bundesregierung und Bundestag haben ein Netz der sozialen Sicherheit entwickelt und vervollständigt, um das uns die Welt beneidet und das der Belastungsprobe 74/75 standgehalten hat. Der Bundesvorstand fährt jedoch fort: „Weitaus bescheidenere Ergebnisse kamen jedoch dort zustande, wo es darum ging, die Ursachen wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fehlentwicklungen zu bekämpfen. Reformen sind teils inhaltlich verwässert worden, teils auf halbem Wege steckengeblieben." Als Beispiele werden genannt, die Berufsbildung und die Unternehmensmitbestimmung. Hier klingt das Bedauern darüber heraus, daß man die Machtstrukturen nicht zugunsten der Arbeitnehmer hat verändern können. Diejenigen, deren Macht und deren Einkommen beschnitten werden sollten, zeigten uns deutlich, wie gesellschaftliche Kräfteverhältnisse Erfolg und Mißerfolg gesellschaftspolitischer Reformen bestimmen. Dazu kamen die wirtschaftlichen Veränderungen, die sich u. a. auf die Staatsfinanzen auswirkten.

Beides, gesellschaftliche Kräfteverhältnisse und die Diskussion um die Staatsquote am Sozialprodukt, brachten notwendige Reformvorhaben zu Fall. Vertreter der Reformpolitik wurden diffamiert.

Ich erinnere in diesem Zusammenhang nur an das böse Wort vom „Gewerkschaftsstaat". Eine Losung, die die Unternehmer zur Abwehr unserer berechtigten Forderungen ausgegeben haben und die die eigentlichen Machtverhältnisse ja genau umgekehrt darstellt: Übrigens: Ich halte den Vorwurf „Filzokratie" für eine, an den psychologischen Werbekampagnen der Großchemie um einen größeren Marktanteil auf dem Waschmittelmarkt geschulte, verfeinerte Ausgabe der Losung vom „Gewerkschaftsstaat".

Wir werden uns von diesen Vorwürfen und von der wirtschaftlichen Situation nicht in der Verfolgung unserer Ziele beeinflussen lassen. Zwar sind wir uns bewußt, daß manche Kollegin und mancher Kollege und auch die Öffentlichkeit fragt, ob nicht die Sicherung der Vollbeschäftigung wichtiger sei als alles andere.

Natürlich ist sie wichtiger, müssen wir antworten, aber unsere gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß langfristige Perspektiven aufzeigen.

Wirtschaftliche, finanzielle und politische Rückwirkungen der Krise 1974/75 können uns nicht hindern, gesellschaftspolitische Reformen im Interesse der Arbeitnehmer zu fordern. Gerade heute ist es wichtig, durch die Vermittlung von gesellschaftlichem und geschichtlichem Orientierungswissen dem Arbeitnehmer aufzuzeigen, daß Reformen notwendig und auch durchführbar sind. Es kann dabei nicht darauf verzichtet werden, darzustellen, daß nur durch solidarisches Zusammenstehen in starken Gewerkschaften das Erreichte erhalten werden kann und Verbesserungen durchgesetzt werden können. Richtig ist zweifellos, daß gesellschaftspolitische Reformen im Interesse der Arbeitnehmer eine Ausdehnung der Staatsquote am Sozialprodukt bedingen. Richtig ist zweifellos auch, daß dabei aufgrund der wirtschaftlichen Machtverhältnisse die Gefahr der Verschärfung des Verteilungskampfes, die Möglichkeit einer Minderung der angestrebten Wachstumsquoten und der „Stabilität" von Wirtschaft und Gesellschaft besteht. Wir sehen also, die Durchsetzung gesellschaftlicher Reformen und ihre Finanzierung birgt eine Menge Konfliktstoff in sich. Wir sind zweifellos in einer sehr schwierigen Situation, da durch Propaganda und durch die Berichterstattung in den Massenmedien auch den Arbeitnehmern diese Gefahren ins Bewußtsein gehoben wurden. Heute besteht weitgehend die Meinung, gesellschaftliche Reformen, wie wir sie fordern, seien kaum zu realisieren, vor allem nicht zu finanzieren. Daß dies unsere Arbeit zurückwirft, dürfte klar sein. Gerade durch die Bemühungen der organisierten Arbeiterschaft gelang es, die Bedürfnisse

der Arbeiter in das Bewußtsein der Öffentlichkeit zu bringen und die Befriedigung dieser Bedürfnisse zu fordern und durch Druck auf Wirtschaft und Politik auch durchzusetzen. Dabei standen weniger die individuellen, als mehr die gemeinschaftlichen Bedürfnisse im Vordergrund, wie Ausbau der sozialen Sicherung, Abbau von Ungleichheiten im Bildungssystem, Gesundheitsvorsorge, Demokratisierung der Wirtschaft und Gesellschaft, Verminderung der Umweltbelastung.

Ein immer größerer Anteil der Staatstätigkeit im sozialen Sektor wurde sichtbar wirksam. Zunächst nur als Hilfe für die sozial Schwachen betrieben, wandelte Sozialpolitik sich immer mehr zur gestaltenden Gesellschaftspolitik, die sozialen Wandel in ihr Planungskonzept einbezog. Die so geplanten Reformen gingen hin bis zur Strukturveränderung unserer Gesellschaftsordnung.

In der Verfolgung dieser Reformen zeigte sich nun, wie abhängig in unserer Gesellschaftsordnung politische Entscheidungen von der Wirtschaft sind. Es zeigt sich, daß der Staat seine eigene Zielplanung nicht gegen den Willen der völlig autonomen Wirtschaft durchsetzen kann.

Will der Staat gesellschaftspolitische Reformen durchführen und beansprucht er dafür einen höheren Anteil vom Sozialprodukt, so brechen mit aller Deutlichkeit die Probleme unserer wirtschaftspolitischen Ordnung auf.

Dem könnte im Rahmen unserer Gesellschaftsordnung nur begegnet werden, wenn die Konfliktlösung über ein Mehr an Planung unter Einbeziehung aller gesellschaftlichen Gruppen, z. B. in einem System von Wirtschafts- und Sozialräten, angestrebt würde. Die Finanzierung von Reformen kann grundsätzlich über eine Kreditaufnahme oder über die Steuer geschehen. Zwar könnte man sagen, daß durch Kredite des Bürgers dieser an der Vermögensbildung der öffentlichen Hand beteiligt wird, aber durch ein zusätzliches Sparen der Haushalte allein kann nicht genügend Finanzmasse beschafft werden. Die private Nachfrage nach Krediten müßte eingeschränkt werden. Bei dem dann einsetzenden Wettbewerb zwischen der privaten und der staatlichen Kreditnachfrage müßte man um die Stabilität des Preisniveaus bangen, ohne sicher zu sein, daß der Staatsanteil auch real zunimmt. Auch unser derzeitiges Steuersystem bietet nicht genügend Finanzmasse zur Finanzierung von Reformen an. Die Masse der Lohnsteuerzahler müßte die Zeche zahlen und obendrein noch ihren Konsum einschränken.

Bei der gegebenen Sachlage müssen wir bei unserer Bildungskonzeption

von folgenden Voraussetzungen ausgehen.

1. Unsere Teilnehmer müssen von der Notwendigkeit gesellschaftlicher Reformen überzeugt werden,

2. Sie müssen davon überzeugt werden, daß Reformen auch machbar sind.

3. Sie müssen wissen, daß Reformen Geld kosten.

4. Sie müssen wissen, daß dieses Geld, das für die Befriedigung der Gemeinschaftsbedürfnisse aufgewandt wird, nur über eine höhere Staatsquote am Sozialprodukt zu finanzieren ist. Dies bedeutet höhere Steuern bzw. einen langsameren Anstieg des privaten Konsums.

5. Sie müssen ferner wissen, daß es notwendig ist, daß der Staat dieses Geld auch wieder ausgibt.

Wenn wir das in unserer Bildungsarbeit darstellen wollen, müssen wir aber im politischen Raum darauf drängen, daß dann nur solche Reformen finanziert werden, die auch für den Arbeitnehmer und der Verbesserung seiner Lage positive Folgen hat. Außerdem muß die Finanzierung gerecht, d. h. entsprechend der Leistungskraft erfolgen.

In den Bildungsprozeß müssen wir die Erkenntnis miteinbeziehen, daß sich die Berechnung des Sozialproduktes nicht mehr ausschließlich am quantitativen Wachstum orientieren kann. Qualitative Aspekte müssen eine ebenso wichtige Rolle spielen. Wir müssen in unserer Bildungsarbeit diese Fragen begreifbar machen und darauf hinweisen, daß durch Versäumnisse und eine rückschrittliche Politik in der Frage der Reformen eines Tages eine tiefgreifende Krise unserer Gesellschaft ausbricht, mit allen sich daraus ergebenden Folgen.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen haben wir in Nordrhein-Westfalen für die Bildungsarbeit 1976/1977 eine Reihe von Themenkreisen entwickelt, von denen wir uns einerseits einen positiven Einfluß auf die innergewerkschaftliche Diskussion erhoffen, von denen wir uns andererseits aber auch eine Breitenwirkung auf die Öffentlichkeit, auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erhoffen.

Über den ersten Themenkreis „Humanisierung der Arbeit und Gesellschaft" ist in den Referaten so viel gesagt worden, daß sich eine Begründung für dieses Thema hier jetzt erübrigt.

Der zweite Themenkreis lautet: Demokratisierung der Wirtschaft. Dieses Thema ist mit dem ersten eng verflochten.

Die Beteiligung des Arbeitnehmers an Entscheidungen, die im Betrieb und Unternehmen getroffen werden, dient seiner

Bonn

Selbstbestimmung. Mitbestimmung dient dazu, die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers durchzusetzen und sie dient dazu, das Leitbild „Demokratie in einem weiteren Lebensbereich" zu verwirklichen.

Mit dem dritten Themenbereich „Struktur- und Wirtschaftspolitik" wollen wir das Bewußtsein der Menschen schärfen dafür, daß Arbeitslosigkeit nicht zu einer ständigen Begleiterscheinung unseres wirtschaftlichen und sozialen Lebens werden darf. Erfolg oder Mißerfolg von Unternehmerentscheidungen dürfen nicht über Vollbeschäftigung oder Arbeitslosigkeit entscheiden. Eine Arbeitsmarktpolitik, die auf die Zukunft hin orientiert ist, eine effektive regionale und sektorale Strukturpolitik, die Gestaltung eines volkswirtschaftlichen Rahmenplanes, die Frage der Investitionslenkung und die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit sind einige Punkte, die behandelt werden sollen. Dabei soll deutlich werden, daß die Struktur- und Wirtschaftspolitik Vollbeschäftigung erreichen und sichern muß.

Der vierte Themenkreis befaßt sich mit der Bildungspolitik. Arbeitnehmer beteiligen sich nicht in dem von uns erwarteten Umfang an ihrer Weiterbildung. Eine der Ursachen ist sicher in der Gestaltung und in den Inhalten der ersten Bildungsphase und der davon abweichenden Qualifikationsnachfrage des Beschäftigungssystems zu suchen.

Im gegenwärtigen Beschäftigungssystem wird von einem großen Teil der Arbeitnehmerschaft weder eine besondere Aktivierung des Denkvermögens verlangt, noch wird erwartet, daß der Arbeitnehmer besonders seine Phantasie darum bemüht, wie seine eigene Situation zu gestalten ist.

Erreichen wir also eine Verbesserung und eine Humanisierung der Arbeitsorganisation, werden wir auch die notwendige Motivation zur Bildung und Weiterbildung erreichen.

Wir streben eine Verbindung von beruflicher und allgemeiner Bildung an. Unser Wirtschafts- und Gesellschaftssystem verlangt die Fähigkeit des abstrakten und rationalen Denkens. Eine auf bloße Anpassung gerichtete Ausbildung macht Mitbestimmung und Mitgestaltung unmöglich. Unser Bildungssystem soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, seine Interessen selbständig und in Gemeinschaft mit anderen verfolgen zu können. Der Keim zu mehr Chancengleichheit und Demokratie kann im Schulsystem gelegt werden. Diese Skizze soll einen Überblick über die Inhalte des vierten Themenkreises geben.

Der fünfte Themenkreis befaßt sich mit „Rolle und Selbstverständnis der Gewerkschaften in unserer Gesellschaft". Die Gewerkschaften bejahen und stützen den demokratischen und

sozialen Staat. Trotzdem sind wir der Meinung, daß durch eine aktive Reformpolitik Erreichtes zu sichern und gesellschaftliche Strukturveränderungen zugunsten der Arbeitnehmer zu sichern ist. Deshalb wollen wir bei der Einführung von Reformen und bei ihrer Durchführung mitbestimmen, die Reformen mittragen und sie mitverantworten.

Strukturwandel geht nicht ohne Auseinandersetzung mit anderen politischen Kräften ab. In dieser Auseinandersetzung spielt die Frage der Einheitsgewerkschaft und ihrer politischen Grundauffassung eine Rolle. Eine gleichrangige Bedeutung hat die Frage der parteipolitischen Neutralität oder der politischen Abstinenz. Aufträge werden der Gewerkschaftsspitze nur von den Mitgliedern erteilt. Die Gewerkschaften müssen aber vor allem in Zeiten sozialen Wandels zu allen Fragen, die den Arbeitnehmer betreffen, Stellung nehmen. Gewerkschaften werden immer mit ihrer Politik auch Fragen und Forderungen, die sie an Staat und Gesellschaft haben, formulieren, auch gegenüber Parteien, Parlamenten und Regierungen.

Soweit die kurze inhaltliche Darstellung der zu behandelnden Themen.

Mit einem Zitat aus den Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Bundestagswahl 1976 habe ich mein Referat eingeleitet, gestatten Sie bitte, daß ich es auch mit einem Zitat aus diesen Forderungen abschließe:

„Einheitlich ist die Zielsetzung des gewerkschaftlichen Kampfes. Alle betrieblichen und gesellschaftlichen Aktivitäten des DGB und seiner Einzelgewerkschaften sind darauf gerichtet, der Würde des arbeitenden Menschen Achtung zu verschaffen und sie zu schützen, ihn sozial zu sichern und eine Gesellschaftsordnung zu erkämpfen, die allen die freie Entfaltung der Persönlichkeit ermöglicht."

Wir hoffen, daß die Aktivitäten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit uns diesen Zielen ebenfalls ein Stück näher bringt.