

Materialien zum Fachkongress 2

# Fortschritt für die 90er:

**Moderne Technik  
in einer humanen  
Arbeitswelt.**

Materialien zu den Foren 5 - 8:

- Leitfragen
- Trends und Beispiele
- Initiativen und Positionen der SPD



SPD

C95-01256

**Inhalt:**

- Forum 5 - "Arbeit, Technik und die Folgen": Seite 2
- Forum 6 - "Büros und Fabriken der Zukunft": Seite 9
- Forum 7 - "Chancen industrieller Demokratie  
in Westeuropa" Seite 18
- Forum 8 - "Alles Arbeit?!" Erwerbsarbeit,  
Familienarbeit, Eigenarbeit Seite 27

Redaktion und verantwortlich:  
Gerd Oelsner, Referat  
Arbeit, Technik und Umwelt  
beim SPD-Parteivorstand  
Ollenhauerstr. 1, 5300 Bonn 1

C 95 - 01257  
= C95-01256

## **Forum 5**

### **„Arbeit, Technik und die Folgen“**

#### **Leitfragen und Themen:**

- Durch welche Maßnahmen ist Technikgestaltung und Technikfolgeabschätzung möglich, auf welchen Ebenen muß sie erfolgen?
- Wie ist eine Beteiligung der Betroffenen auf den verschiedenen Ebenen und ein demokratischer Dialog bzw. „Bürgerdialog“ zu gewährleisten?
- Welche Wege sind für den Technologietransfer von der Forschung und Entwicklung zur Anwendung einzuschlagen?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

#### **Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

**Ottmar Schreiner**

(MdB, Enquete Kommission „Technikfolgenabschätzung und -bewertung“ des Deutschen Bundestages)

**Dr. Hermann Franz**

(Siemens AG)

**Dr. Gerhard Stärk**

(Zentrum für interdisziplinäre Technikforschung  
an der TH Darmstadt)

## Trends und Beispiele

### Entwicklung

Erst relativ spät setzt sich die Überzeugung durch, daß Forschung, Entwicklung, Technik und Arbeit nicht nur Mittel zum Zweck der Lebensgestaltung sind und per se Fortschritt bedeuten. Sie gestalten gesellschaftliche Strukturen mit und haben vielfältige Rück- und Nebenwirkungen. Technologiefolgeabschätzung (TA) als politische Forderung resultiert deshalb aus einer skeptischen Einschätzung unkontrollierten Forschens und Entwickelns.

Angesichts der ökologischen Krisen und der häufig erst spät erkannten Fern- und Folgewirkungen von Produkten, Technologien oder Unfällen ist die Forderung nach fachlich kompetenter prognostischer TA zu verstehen. 1973 unternahm die CDU einen ersten Versuch, TA beim Parlament anzusiedeln und gegenüber der Regierung zu stärken und brachte damit ein zweites gewichtiges Argument in die Diskussion. 1977 erneuerte die CDU ihren Vorstoß und H. Riesenhuber untermauerte den Antrag mit dem Akzeptanz- und Vertrauensverlust der Forschungs- und Technologiepolitik. Beides lehnte die SPD/FDP-Regierungsmehrheit ab.

Eine von der dafür eingesetzten Enquete-Kommission Technologiefolgeabschätzung 1986 einmütig vorgeschlagene wissenschaftliche Einheit beim Parlament mit ca. 30 MitarbeiterInnen wurde nach heftiger Kritik seitens des BDI und der CDU/FDP-Regierung im Haushaltsausschuß des Bundestages abgelehnt. Auch 1989 geht die Kontroverse um die Frage der Ansiedlung beim Parlament. Der SPD-Antrag eines eigenen Parlamentsausschusses und einer wissenschaftlichen Kapazität von 15 Stellen (gegenüber dem alten Vorschlag soll also ein Großteil der Studien extern vergeben werden) wurde von der CDU/FDP-Regierungsfraktion verworfen. Sie setzen auf externe TA in Industrie und Wissenschaftsinstitutionen. Im Unterschied zu anderen Ländern wurde in der Bundesrepublik Deutschland also der Konflikt von der institutionellen Auseinandersetzung zwischen Exekutive und Legislative bestimmt, wobei die Regierungsinteressen dominieren.

Ein erstes Gegenbeispiel wird voraussichtlich in Nordrhein-Westfalen entstehen. Das Parlament plant dort in Kooperation mit der Regierung einen ständigen Ausschuß mit einem (wenn auch kleinen) wissenschaftlichen Sekretariat einzurichten.

Ein zentrales Expertenmodell für TA nach Vorbild der USA ist sicher überfällig und notwendig. Es ist auch in der BRD-Industriestruktur leichter umsetzbar als das japanische Konzept, das TA faktisch dem Industrieministerium MITI zuordnet.

Der Übergang von der Begrenzung schädlicher Folgen zur positiven Gestaltung kann so aber vermutlich nicht erreicht werden. Die größten Hoffnungen werden hier von Gewerkschaften und Sozialdemokratie auf prozeßhafte und partizipative TA gelegt. Die Beteiligung der Betroffenen und Einbringung ihres Arbeits- und Erfahrungswissens wird angestrebt.

Von großer Bedeutung für demokratische rationale Entscheidung ist die Herausarbeitung der systemaren Alternativen. Hierbei werden komplexere gesellschaftliche und politische Alternativen nebeneinander gestellt, um die Strategien und Konsequenzen zu erläutern, in die Einzelentscheidungen eingebettet sind. Die Kernenergie-Enquete-Kommission hatte 1980 mit Erfolg solche Alternativen in Szenarien verdeutlicht.

## Die Position des BDI

Der BDI erläuterte im Februar 1989 öffentlich seine grundsätzliche Position. Die Verantwortung für technischen Fortschritt liege zum großen Teil bei der Industrie selbst. Sie betreibe intensiv Technikbewertung. "Es würden auch weiterhin große Anstrengungen unternommen, Technikbewertungen schon in frühen Forschungs- und Entwicklungsphasen vorzunehmen. Dies diene auch der langfristigen Sicherung der Unternehmen selbst, deren Produkte und Verfahren sich so einem frühzeitigen Akzeptanztest unterzögen".

## Leistungsfähigkeit vorhandener Institutionen

Das in der Bundesrepublik vorhandene dichte Netz von Normen, Technikbewertung, Begutachtung und informellen Regelungen wird leicht unterschätzt. Das erarbeitete Expertenwissen ist ein wichtiger Bestandteil gesellschaftlicher TA, kann aber forschungs- und technologiepolitische Entscheidungen einer unter mehreren Optionen auswählenden selektiven Forschungspolitik nicht ersetzen oder übernehmen.

Eine ebenfalls vom DMFT geförderte empirische Untersuchung von Unternehmen ergab, daß nur ein befragtes Unternehmen explizit im Rahmen von Forschungs-/Entwicklungsaktivitäten eine Abteilung zur TA eingerichtet hat. Der Großteil der berichteten Aktivitäten liegt im Zwischenbereich von Erfüllung staatlicher Auflagen, Produktpflege und Imageverbesserung sowie auch aufwendigen Wirkungsanalyse.

Die vom Vorsitzenden der Enquete-Kommission Rüttgers als Ersatzinstitution parlamentarischer TA ins Gespräch gebrachte Wissenschaftliche Akademie zu Berlin kann dies von ihrer Anlage her ebenfalls kaum realisieren. Dennoch kann eine - andere - Akademie bei geeigneter Anlage und gegebener Pluralität sicherlich Beiträge zur TA leisten: intern im Sinne eines Verständigungsprozesses zwischen verschiedenen Expertenkulturen, extern durch Beteiligung an gesellschaftlichen Diskussionen.

Die Hochschulen können einen größeren Beitrag leisten. Ihre Grundkonstruktion umfaßt zahlreiche Fachrichtungen. So bietet sich die Chance, interdisziplinäre Ansätze zu stärken, gesellschaftliche Folgen von Forschung und Entwicklung vermehrt einzubeziehen. Bereits vor zahlreichen Jahren wurden dazu mit "Zentraleinheiten" an einigen Hochschulen Schritte unternommen, aber auch neue Entwicklungen in einigen DFG-Sonderforschungsbereichen, universitären interdisziplinären Arbeitskreisen oder mit der Bildung hochschulinterner Zentren sowie Projekt-Tutorien deuten die noch lange nicht ausgereizten Möglichkeiten an. Sie sind auch eher in prozeßhafte TA integrierbar.

## Betriebsvereinbarung bei BASF zur "Einführung neuer Techniken"

Seit 1989 ist bei der BASF eine Tarifvereinbarung in Kraft, die flankierende Maßnahmen bei der Einführung neuer Techniken regelt. Aus dem breiten Spektrum zu untersuchender Technologie-Folgen wird der Erhalt der Qualifikationen und der Arbeitsplätze geregelt. Von entscheidender Bedeutung für die Praxis ist die Einbeziehung des Betriebsrates (oder eines paritätischen Sachverständigenausschusses im Konfliktfall) bereits im Planungsstadium. Das Unternehmen erklärt sich bereit, präventiv Qualifikationsmaßnahmen von bis zu sechs Monaten Dauer zu übernehmen. Bei längeren Qualifikationsmaßnahmen und Beschäftigungsverlust wird bevorzugte Berücksichtigung bei Einstellungen zugesagt.

## Technologieberatungsstelle (TBS) beim DGB Nordrhein-Westfalen

Vor sechs Jahren mit Sitz in Oberhausen gegründet, bietet die TBS Beratungskapazitäten und Informationsleistungen für Arbeitnehmer und Betriebsräte an. Gefördert vom Bundesminister für Forschung und Technologie und unter Beteiligung des Landes ist sie bei den Gewerkschaften angesiedelt, um einen Beitrag zur Überwindung der Schwierigkeiten der Betriebsräte bei der Einführung Neuer Technologien in Firmen zu leisten. Von der Kompetenz der Arbeitnehmervertretung und ihrer Fähigkeit, von sich aus ggf. Alternativen vorzuschlagen, hängt in starkem Maße ein wenigstens in Grundzügen sozialverträglicher Einsatz neuer Systeme im Betrieb ab. Das Angebot der TBS wurde angenommen, sie ist inzwischen regionalisiert worden (Hagen, Dielefeld), um das Angebot zu spezifizieren. Die interdisziplinäre Zusammensetzung der MitarbeiterInnen der TBS ermöglicht eine Ausweitung der Aufgaben auf die Beobachtung technologiepolitischer Entwicklungen sowie die aktive Beteiligung an der öffentlichen Diskussion. Zentral mit Technikbewertung befaßt weitet sich der Tätigkeitsbereich der TBS in Teilbereiche der Technologiefolgeabschätzung aus.

## Ein Vorschlag für die Einbettung der Technologiefolgenbetrachtung in den politischen Prozeß und die Wissenschaftspolitik

"Staatliche Technologiepolitik sollte geeignete Instrumente zur Institutionalisierung der Debatte über Technikbewertung und Technikgestaltung entwickeln. Hierzu sollten gehören:

- Technologiehearings zu ausgewählten Themen zur Information und Aktivierung der Öffentlichkeit,
- Einrichtung von TA- und TD-Kapazitäten für Regierungen und Parlamente mit öffentlichem Zugang und öffentlicher Beratungskapazität,
- Regelmäßige Wissenschafts- und Technologieberichterstattung,
- Aufstellung von Technologiebilanzen,
- Förderung des Wissenschafts- und Technologie-Journalismus,
- Einrichtung besonderer Qualifizierungsprogramme zur Technikbewertung und Technikgestaltung in Unternehmen,
- Einrichtung eines Gerichtshofes für Wissenschaft und Technologie zur Behandlung riskanter und kontroverser Wissenschafts- und Technikfolgen.

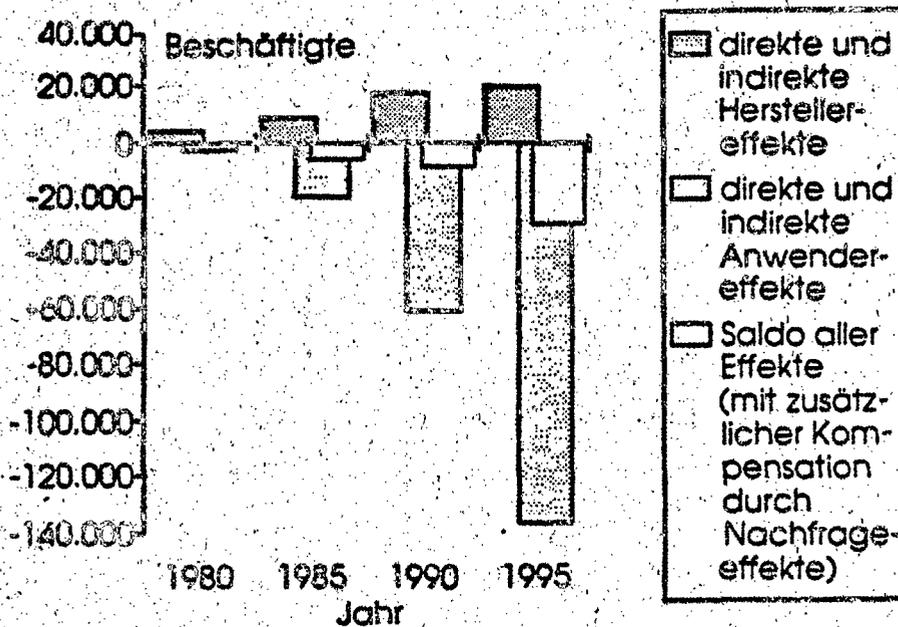
Zur Fundierung der neuen Ziele, Maßstäbe, Strategien und Instrumente der Technologiepolitik, der Technologiebewertung und Technologiegestaltung wird die Zukunftsforschung neu institutionalisiert. Ihr Schwerpunkt sollte die mittel- und langfristige Technologieberatung und Technologiegestaltung sein, besonders zur Unterstützung der öffentlichen Debatte zur Technikbewertung und Technikgestaltung. Die Ergebnisse sollten auch den Unternehmen, Organisationen, Verbänden und Bürgerinitiativen zur Verfügung gestellt werden.

Gerade durch eine kreative, phantasievolle Zukunftsforschung könnten neue Entwürfe für Zukunftsoptionen gefördert werden" (Rolf Kreibich).

# META-STUDY

DIW - Ifo - IHS - Infratest - ISG  
IWS / Wion - HHI / TU Berlin  
WZL / AMS - BAK/FAI Basel

Schaubild 6.1: Beschäftigungswirkungen der Diffusion von Industrierobotern



Quelle: DIW 1988.

Die mit der dynamischen Input-Output-Analyse ermittelten Beschäftigungswirkungen der Diffusion von Industrierobotern zeigen positive Beschäftigungseffekte bei den Herstellern und negative Beschäftigungseffekte bei den Anwendern. Der Saldo beider Effekte wird durch die negativen Anwendereffekte dominiert. Bei Berücksichtigung der durch Preissenkungen verursachten Nachfrageerhöhung wird jedoch ein großer Teil der beschäftigungsmindernden Wirkungen wieder kompensiert.

## **Initiativen und Positionen der SPD**

Im auf dem Parteitag in Münster 1988 beschlossenen sozialpolitischen Programm "Die Zukunft sozial gestalten" tritt die SPD für die Fortführung und den Ausbau des Programms zur Humanisierung der Arbeit und der sozialen Technikprogramme in den einzelnen Ländern ein. Die SPD bejaht die Öffnung der Programme für die Gewerkschaften und befürwortet den Ausbau von Technologieberatungsstellen und eines Instituts Arbeit und Technik. Angestrebt wird ein von allen gesellschaftlichen Gruppen getragener Konsens über die Notwendigkeit des technischen Fortschritts, was eine gemeinsame Bewertung und Abschätzung der vorhersehbaren Folgen der Technik beinhaltet.

Der Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm benennt das "Gestalten der Technik als politische Aufgabe", und will dies in einem demokratischen Prozeß durch "Bürgerdialoge" und den Ausbau der Mitbestimmung erreichen.

Im folgenden wird der Antrag der SPD-Bundestagsfraktion zur Technikfolgenabschätzung und -gestaltung beim Deutschen Bundestag dokumentiert.

**Deutscher Bundestag  
11. Wahlperiode**

**Drucksache 11/4377**

19. 04. 89

Sachgebiet 1101

### **Antrag**

**der Abgeordneten Schreiner, Westphal, Bulmann, Paterna, Vosen, Catenhusen, Fischer (Homburg), Ganseforth, Grunenberg, Lohmann (Witten), Nagel, Seidenthal, Vahlberg, Bernrath, Dr. Klejdzinski, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD**

### **Technikfolgenabschätzung und -gestaltung beim Deutschen Bundestag**

Der Bundestag wolle beschließen:

1. Technikfolgenabschätzung und -gestaltung sind notwendig und müssen als wichtige Form der Politikberatung dem Parlament für die dort zu treffenden politischen Entscheidungen über die Nutzung technischer Entwicklungen sowie die Verhinderung von Gefahren für Mensch und Natur nutzbar gemacht werden.

2. Der Deutsche Bundestag soll seine bewährten Beratungsinstrumente (z. B. Enquete-Kommission, Wissenschaftlicher Dienst, Anhörungen) weiter nutzen. Soweit möglich, können sie für die parlamentarische Technikberatung ergänzende Aufgaben wahrnehmen.
3. Technikabschätzung soll von Fachausschüssen des Deutschen Bundestages angeregt werden können. Dabei ist ein qualifizierter Minderheitsschutz zu gewährleisten. Die Vergabe von Aufträgen durch den Präsidenten/die Präsidentin des Deutschen Bundestages erfolgt aufgrund von Entscheidungen eines neu einzurichtenden Ausschusses für parlamentarische Technikberatung.
4. Der Deutsche Bundestag benötigt eine wissenschaftliche Einheit, die
  - dem Ausschuß für parlamentarische Technikberatung zuarbeitet,
  - Verbindung zu den Instituten hält, in denen vom Deutschen Bundestag vergebene Aufträge bearbeitet werden,
  - dafür Sorge trägt, daß Studien eine für die parlamentarische Beratung geeignete Fassung erhalten,
  - einzelne Aufträge in Ausnahmefällen selbst bearbeiten kann.

Die wissenschaftliche Einheit bedarf 15 Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit mittelfristigen Verträgen.

5. Es widerspricht bisherigen Erfahrungen, wissenschaftliche Forschung als Teil einer Verwaltungsstruktur zu organisieren. Die Integration wissenschaftlicher Forschung in die Bundestagsverwaltung würde nicht die erforderliche Unabhängigkeit garantieren. Technikabschätzungen für das Parlament sollen in der Regel als Aufträge an interdisziplinär ausgestattete wissenschaftliche Institute vergeben werden. Der Deutsche Bundestag benötigt dafür künftig einen gesonderten Mittelansatz im Einzelplan 02 des Bundeshaushalts.
6. Den vom Deutschen Bundestag vergebenen Aufträgen kann jeweils ein Beirat zugeordnet werden, in dem Parlamentarier/innen mit Vertretern/Vertreterinnen betroffener gesellschaftlicher Gruppen gemeinsam das Forschungsprojekt beratend begleiten.

Bonn, den 19. April 1989

Schreiner  
Westphal  
Bulmahn  
Paterna  
Vosen  
Catenhusen  
Fischer (Homburg)  
Ganseforth

Grunenberg  
Lohmann (Witten)  
Nagel  
Seidenthal  
Vahlberg  
Bernrath  
Dr. Klejdzinski  
Dr. Vogel und Fraktion

# **Forum 6**

## **„Büros und Fabriken der Zukunft“**

### **Leitfragen und Themen:**

- Welche Elemente und Merkmale (Stichworte: neue Produktionskonzepte, neue Verfahren, neue Techniken, neue Organisationsformen,.....) sind für die Fabrik und das Büro der Zukunft konstitutiv?
- Wie ist eine humane und an den Menschen ausgerichtete Gestaltung zu gewährleisten, welche Arbeitsorganisation (Stichwort z.B. Gruppenarbeit) sollten wir anstreben?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

### **Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

**Dr. Reinhard Fromman**

(PSI - Gesellschaft für Prozeßsteuerungs- und Informationssysteme)

**Siegfried Bleicher**

(IG-Metall - Vorstand)

**Dr. Hans Seidler**

(Kanzler der TH Darmstadt, ISDN-Projekt TH/FH Darmstadt)

## Trends und Beispiele

### Die "Meta-Studie"

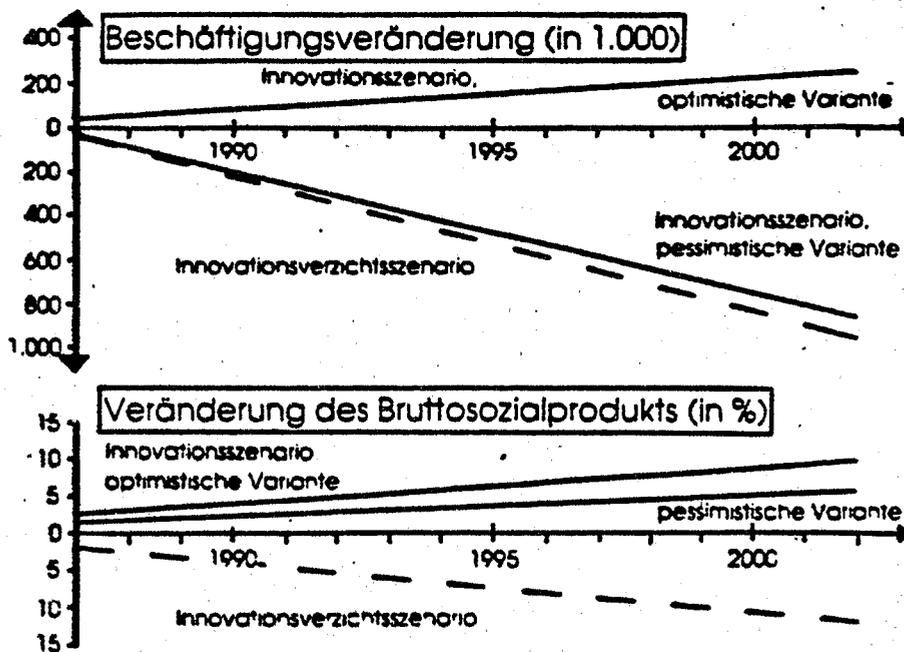
Im Dezember 1988 wurden die Ergebnisse der "Meta-Studie" vorgestellt, in der neun Institute die "Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien" untersucht haben, wobei ein Schwerpunkt die Bedeutung von Innovationen für Unternehmen und Wirtschaft erfaßte. Der Produktinnovation, also der Entwicklung verbesserter oder neuer Produkte als Beitrag zum Qualitätswettbewerb, kommt für den Unternehmenserfolg größere Bedeutung zu als der Prozeßinnovation als Beitrag zum Preiswettbewerb. Es ist allerdings schwierig, weitere Innovationen sauber trennen zu können. Innovationen können sich aus eigenen Anstrengungen sowie durch Zukauf erfolgreicher Neuerungen von anderen ergeben. Innovationsfähigkeit gehört zu den Basisressourcen, die jedes Unternehmen benötigt. Dennoch sind ausreichendes Eigenkapital und qualifizierte Mitarbeiter/innen mit überdurchschnittlicher Entlohnung für besonders innovative Unternehmungen typische Merkmale. Das Ausmaß an Innovationsanstrengungen unterliegt ähnlich wie Investitionen deutlichen Schwankungen und ein Drittel des beobachtbaren Aufbaues an innovationsbezogenem Wissenskapital kann auf die Wirkungsweise eines endogenen selbstverstärkenden Kreislaufes von Investition-Innovation-Investition zurückgeführt werden. Umgefähr zwei Drittel der innovativen Aktivitäten sind exogenen Anreizen zuzuschreiben.

Technisch neue Produkte erhöhen die Beschäftigung bei den Produzenten und vermindern diese bei deren Anwendern. In der Mehrzahl der Fälle ist der Beschäftigungssaldo negativ. Insgesamt gewinnen die höherqualifizierten Arbeitskräfte an Bedeutung. Dabei ist für die Bundesrepublik eine globale Qualifikationslücke in den Zukunftsberufen nicht festzustellen. Die Wahrscheinlichkeit für einen Arbeitnehmer, arbeitslos zu werden, ist in den innovationsstarken Wirtschaftszweigen deutlich geringer als in Sektoren mit niedrigerer Innovationsintensität. Technologische Arbeitslosigkeit, die auf Technik bedingte Produktivitätssprünge zurück geht, ist in der Bundesrepublik nicht gegeben. Ein Innovationsverzicht würde bis zum Jahre 2000 die Beschäftigung um rund eine Million verringern und überdies zu Einkommensverlusten führen. Verstärkte Innovationsanstrengungen könnten hingegen Freisetzung von Arbeitskräften zu 85 % kompensieren. Die Beschäftigung sinkt dann bis zum Jahre 2000 um 360.000 Personen, unter günstigen weltwirtschaftlichen Bedingungen könnte die Beschäftigtenzahl gegenüber der "Normalentwicklung" sogar um 260.000 Personen zunehmen. Verstärkte Innovationen bilden eine notwendige, aber keinesfalls ausreichende wirtschaftspolitische Strategie zur Verringerung der Arbeitslosigkeit.

# META-STUDY

DW - Ifo - IIS - Infratest - ISG  
IWS / Wien - IHI / TU Berlin  
WZB / AMB - BAK/FAI Basel

**Schaubild 9.1: Langfristige Beschäftigungsentwicklungen bei verstärkter und verminderter Innovationsanstrengung**



Quelle: DIW 1988

Nur unter günstigen Bedingungen führt eine erhöhte Innovationsaktivität zu höherer Beschäftigung als nach der Status-quo-Entwicklung. Aber selbst bei pessimistischen Annahmen erweisen sich beschäftigungspolitisch erhöhte Innovationsanstrengungen vorteilhafter als ein Innovationsverzicht. Vor allem wird aber durch eine stärkere Innovationsaktivität ein höheres Einkommensniveau erreicht.

## "ISDN"

Mit dem dienstintegrierenden digitalen Fernmeldenetz (ISDN) will die Deutsche Bundespost für alle unterschiedlichen Dienste eine einheitliche digitale Signalübertragung realisieren. Der ISDN-Dienst vereinigt bisher getrennte Leitungsnetze wie Telefon und Datenübertragung, und bietet auch zugleich höhere Geschwindigkeit und Qualität. Damit lassen sich Sprach-, Daten-, Text- und Bildkommunikation digital in einem Netz realisieren, was erhebliche Rationalisierungsmöglichkeiten gegenüber der heutigen Struktur mit Parallelnetzen bringen kann. Die Post will ISDN bis 1993 in der Bundesrepublik flächendeckend anbieten. Bereits Ende 1990 sollen 300 Städte die Möglichkeit für einen Anschluß erhalten. Ende dieses Jahres soll ISDN in 39 Städten erreichbar sein.

## IW-Studie: "Fabrik der Zukunft"

Im Mai 1989 hat das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) eine Studie "Der Mitarbeiter in der Fabrik der Zukunft" mehrerer IBM-Mitarbeiter veröffentlicht. Die "Fabrik der Zukunft" wird darin folgendermaßen beschrieben: Sie ist rechnerintegriert und flexibel automatisiert, weitgehend frei von geschriebener Informationsübermittlung, verfügt über einen kontinuierlichen Fertigungsablauf und ist materialtechnisch und informationstechnisch verknüpft. Waren in der herkömmlichen Betriebsstruktur die Bereiche Entwicklung, Planung, Steuerung, Fertigung, Marketing und Service in weit auseinanderliegende "Informationsinseln" getrennt, zielt CIM auf einen ungehinderten, kontinuierlichen Informationsstrom zwischen den produktverantwortlichen Abteilungen. Fortschreitende Automatisierung und Rationalisierung führt dabei nicht zu menschenleeren Produktionsstätten, sondern ist eng an die menschliche Arbeit gekoppelt. Die Qualifikation der Mitarbeiter verschiebt sich, wobei manuelle Fähigkeiten an Bedeutung verlieren und stattdessen ein besseres Verständnis und Umsatzvermögen für den gesamten Ablauf gefragt ist. Die Qualität der Arbeit wird sich nach der Einschätzung der Studie ebenso nachhaltig ändern wie die innerbetriebliche Arbeits- und Organisationsstrukturen.

## Büro 2000 - Studie des DGB

Im Dezember 1988 hat der DGB eine Studie über die Zukunft der Arbeit in Büro und Verwaltung vorgelegt. Die mit der Einführung neuer Büro- und Kommunikationstechnologien verbundene "systematische, ganzheitliche Rationalisierung" hat für die betroffenen Arbeitnehmer weitreichende Folgen. Arbeitsablauf, Arbeitskultur, Ausstattung der Arbeitsplätze sowie das soziale

Klima werden sich stark verändern. Darüber hinaus sei mit einer tendenziellen Einschränkung der Dispositionsfreiheit und mit einer stärkeren Kontrolle der Beschäftigten zu rechnen. Von den Sekretariats- und Schreibeplatzplätzen seien bis zu 30 % - das entspräche fast drei Millionen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - direkt bedroht. Als Alternative zu diesen zu erwartenden negativen Entwicklungen schlägt der DGB ein "Konzept der kooperativen Arbeitsteilung" bzw. "der qualifizierten Assistenz" vor. Gemeint ist damit eine "Rundum-Sachbearbeitung" also die Einrichtung von qualifizierten Mischarbeitsplätzen. In der vorgelegten Studie "Zwischen Rationalisierung und sozialer Gestaltung: Weichenstellung für die Zukunft der Arbeit in Büro und Verwaltung" wird darüber hinaus die Beteiligung der Betroffenen und ihre Interessensvertretungen bei der Gestaltung von Arbeit und Technik als unabdingbar gefordert.

### Rahmenvereinbarung "Fabrik der Zukunft" bei Kodak

Im Februar 1987 schlossen der Betriebsrat und die Unternehmensleitung der Kodak AG eine Rahmenvereinbarung "Fabrik der Zukunft (CIM)" ab, die alle im Zusammenhang mit diesem Thema stehenden Maßnahmen behandelt. Die abgeschlossene Rahmenvereinbarung besteht aus drei Ebenen:

- Eigenständige Rahmenregelungen stellen im wesentlichen einen dreijährigen Kündigungsschutz, die Beteiligung des Betriebsrates an den CIM-Projektgruppen und die Beteiligung der Betroffenen sicher.
- Die Definition der Einzelvereinbarungen legt fest, zu welchen Einzelsystemen zwingende Vereinbarungen abzuschließen sind und welche Regelungspunkte sie enthalten sollen. Hierbei wurden das Schulungsprogramm und die Durchführung von Pilotprojekten zur Mischarbeit zur mitbestimmungspflichtigen Gegenständen der Einzelvereinbarungen gemacht.
- Allgemeine Gestaltungsrichtlinien, nach denen sich die Systemeinführung und die Gestaltung der Einzelvereinbarungen zu richten haben, enthalten vor allem Richtlinien zur Grundlagenschulung, zur Anreicherung der Arbeitsinhalte und zum Ausschluß von Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Darüber hinaus soll die Steuerung des Arbeitsvorrates am einzelnen Arbeitsplatz nicht durch zentrale Systeme, sondern nur dezentral zulässig sein.

### Volvo: Lkw-Fabrik ohne Fließband

Als der Lastwagenbereich von Volvo Ende der 70er Jahre eine neue Montagefabrik plante, wurden unter aktiver Einbeziehung der Gewerkschaft wichtige neue Grundsätze umgesetzt: Die Fabrik enthält

keine Fließbänder, alle Arbeiter sind in etwa 30 Produktionsgruppen organisiert und es existieren nur drei Hierarchieebenen: Werkschef, Meister und Produktionsgruppen. Damit wurden neue Formen gewerkschaftlicher Mitbestimmung verbunden. Ein Abteilungsrat für jede Abteilung und Montagerat für das ganze Werk wurden eingerichtet. Für die Arbeitenden bestehen die wichtigsten Veränderungen damit in den erweiterten Arbeitsinhalten und verringerten Takt- und Zeitzwängen sowie in der durch die Gruppenorganisation verwirklichten Demokratisierung des Arbeitsalltags.

Da das Projekt umstritten war, wurde 1985/86 eine Überprüfung der Organisation, der Arbeitsbedingungen und der wirtschaftlichen Leistungen des Werks durchgeführt. Von den Arbeitern wurden Produktionskonzept und Organisation des Werks wesentlich besser als die einer traditionellen Montagefabrik eingestuft, gleichzeitig auf dem eingeschlagenen Weg allerdings ein Ausbau der Möglichkeiten gefordert. Die Analyse ergab auch, daß das Werk LB in wirtschaftlicher Hinsicht ein Erfolg gewesen ist. Verglichen mit einer traditionellen Montagefabrik war eine höhere Produktivität, eine geringere Kapitalbindung und einen höheren Ausstoß zu verzeichnen.

## Initiativen und Positionen der SPD

Im Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm werden als Hauptforderungen für die Gestaltungen der Arbeitswelt der Zukunft von der SPD die Humanisierung, Qualifizierung und Demokratisierung benannt.

Sozialdemokratische Anforderungen an die Gestaltung der Erwerbsarbeit der Zukunft hat besonders Willy Brandt in einem Referat auf der AfA-Bundeskonferenz 1986 aufgezeigt, das hier im folgenden auszugsweise dokumentiert wird.

### Willy Brandt: Die Zukunft der Arbeit

Auszüge aus der Rede auf der AfA-Bundeskonferenz am 7. März 1986 in Hannover.

... Unser Ziel muß jedenfalls sein, dafür zu sorgen, daß die Arbeit eine Zukunft hat!  
Was ist heute anders? Anders ist, daß uns die Gewißheit fehlt, die Dinge könnten gar nicht anders, als voranzugehen und vorteilhafter für die arbeitenden Menschen zu werden. Sicher, keiner von uns nimmt an, daß es bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Verkürzung der Arbeitszeiten zu einem Stillstand kommen wird. Im Gegenteil: Genau einen solchen Stillstand werden die Gewerkschaften mit unserer solidarischen Unterstützung zu verhindern wissen!  
Aber wir sehen halt auch, daß manche Veränderung in den Arbeitsbedingungen, die wir als Verbesserung begrüßt hatten, sich als zweischneidig erwiesen hat: Zwar gingen die Belastungen fortan weniger auf die Knochen, dafür oft genug um so mehr auf die Nerven. Und für die arbeitsfreie Zeit, die durch Verkürzung der Arbeitszeit errungen wurde, war nur gar zu oft durch Intensivierung der Arbeit zu bezahlen. Daß immer mehr Kolleginnen und Kollegen vorzeitig als Invaliden aus dem Arbeitsprozeß ausscheiden müssen, hat ja genau diese Ursachen. Es macht wenig Sinn, davor die Augen zu verschließen.  
Ähnlich ist das Bild, wo es um die Erhöhung des Lebensstandards der arbeitenden Menschen geht und um die Mitbestimmung. Ich brauche Euch nicht zu

erzählen, wie sich in der ersten Hälfte der 80er Jahre die Reallöhne entwickelt haben: Sie wurden seit '81 Jahr für Jahr gemindert und werden 1986 vielleicht wieder den Stand von Mitte der 70er Jahre erreichen. Und auch bei der Mitbestimmung wißt Ihr gut genug, daß wir den Erfolg von 1952, die Parität in der Montanindustrie, in den Jahren danach nicht verallgemeinern konnten, sondern daß der Geltungsbereich schrumpfte. Das Erreichte noch einmal zu sichern, gehört zu den unmittelbar vor uns liegenden Aufgaben.  
Es ist im übrigen schwer zu erkennen, welche Initiativen im Bereich der Mitbestimmung in nächster Zeit vorzuführen könnten. Das hindert mich übrigens nicht daran, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz, die zu meiner Zeit als Bundeskanzler verabschiedet worden sind, weiterhin positiv einzuschätzen. Das war nicht die volle Miete, aber doch ein wichtiger Schritt voran.  
Zu einem wirklichen Problem wird vielen Menschen die Zukunft der Arbeit durch die Befürchtungen, die sie mit dem Gang des technischen Fortschritts verbinden. Die beiden Hauptstichworte sind **technologische Arbeitslosigkeit** und **Dequalifizierung** im Zuge fortschreitender Automatisierung auf der einen und dem Entstehen einer Masse einfacher und schlechtbezahlter Dienstleistungsjobs auf der anderen Seite.

Ich bin nicht unter die Arbeitswissenschaftler gegangen. Aber die große politische und gesellschaftliche Bedeutung dieser Vorgänge in der Arbeitswelt sind mir zunehmend klargeworden. Es ist offensichtlich, daß die Zukunft der Arbeit ein Thema ist, das für die ganze Arbeitnehmerschaft Bedeutung hat: für Gelernte wie für Ungelernte, für Arbeiter und Angestellte wie für Beamte, für Handarbeiter wie für Kopfarbeiter.

Es ist ein Thema der Mehrheit unseres Volkes, weil es direkt und indirekt eine große Mehrheit betrifft – also kein modischer Krimschramm und nicht einmal konjunkturabhängig. Auch bei denen, die das Elend der Massenarbeitslosigkeit leider verdrängen, nimmt das Interesse an der Zukunft der Arbeit eher zu: Was wird morgen aus meinem Arbeitsplatz? Wird er noch existieren? Wie wird er sich verändert haben? Was muß ich tun, um auf der Höhe der technischen und sonstigen Neuerungen zu bleiben? Und, und, und.

Ebenso viele Fragen kann jeder von Euch für die Gewerkschaften formulieren: Was müssen wir tun, um inhaltlich und betriebsorganisatorisch bei der Einführung neuer Techniken mitbestimmen zu können? Was müssen wir in puncto Weiterbildung tun? Wie gelingt es uns, betriebliche und branchenspezifische Weiterbildung mit einem solchen Umbau der Arbeitsprozesse zu verzahnen, daß nicht nur die Maschinerie raffinierter, sondern auch die Arbeit besser, abwechslungsreicher und interessanter wird? Wie vereinbaren wir Verkürzung der Arbeitszeit mit der Entdichtung der Arbeit und der Umwidmung von Arbeitszeit in Weiterbildungszeit? Und, und, und.

Die menschengerechte – und naturgerechte – Modernisierung der Industriegesellschaft ist ja kein Traumziel, sondern liegt ganz und gar im Bereich des technisch und finanziell Machbaren. Manche Wissenschaftler sprechen ganz offen von dem »Kampf zweier Entwicklungslinien« im Bereich von Management und Arbeitsvorbereitung. Und dann ist die Lage doch klar: Da dürfen wir nicht bloß zusehen und abwarten, da müssen wir Stellung beziehen und dazu beitragen, daß sich die Waage nach der richtigen, der arbeitnehmerfreundlichen Seite neigt.

Die eine Seite in dieser Auseinandersetzung will die modernen Informations- und Steuerungstechnologien nutzen, um die industrielle Arbeitswelt möglichst rasch, möglichst vollständig dem Ideal der vollautomatisierten, der »menschenleeren« Fabrik anzunähern. Die andere Seite nimmt die gleichen modernen Informations- und Steuerungstechnologien, setzt dann jedoch verstärkt auf »human capital«, will durch Dezentralisierung und regelmäßige Weiterbildung das Potential menschlicher Arbeitskraft in sehr viel stärkerem Ausmaß fruchtbar machen, als dies im Zeichen der Arbeitszerstückelung möglich war und möglich ist.

Die Seite, auf der die Automationsfetischisten offenes Gehör finden, verfährt dabei, ausgesprochen oder unausgesprochen, nach dem Grundsatz, daß der arbeitende Mensch nur Ärger mache.

Er ist mal besser und mal schlechter drauf, hängt Stimmungen nach, er ermüdet zwangsläufig, hin und wieder wird er krank, und gelegentlich streikt er sogar. Kurzum, er hat persönliche Neigungen, einen eigenen Willen und die Tendenz, sich unmöglich zu benehmen. Daß der arbeitende Mensch besser drauf ist, weniger

ermüdet, seltener erkrankt, wenn er eine Tätigkeit ausübt, die ihm Sinn und Spaß macht, die ihn fordert, aber nicht auspowert, das lassen diese Leute vielleicht noch für sich selber gelten, aber nicht für die Masse der »gewöhnlichen« Arbeitnehmer. Für die gilt, da sind ihre Überzeugungen eisern, daß sie, erstens überhaupt keine anspruchsvollere Arbeit wollen, sondern lediglich höhere Bezahlung und, zweitens, einen anspruchsvolleren Job überhaupt nicht ausfüllen könnten. Als Beleg gelten im Zweifel Auskünfte der Betroffenen selber.

Die Ahnungslosigkeit oder die Menschenverachtung, die sich hinter solchen Ansichten verbergen, sind schwer erträglich. Für jeden, der sich ein bißchen im Verhalten der Menschen auskennt, liegt auf der Hand, daß keiner, der einen miesen Job hat, das auch noch gerne einräumen mag. Natürlich werden da auf Befragen hin eher die Vorteile herausgestrichen: die gute Bezahlung meinetwegen oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Leute wollen schließlich zu Hause bestehen können und möchten nicht wie der berufliche Schütze Arsch erscheinen. Mit Arbeitszufriedenheit hat das gewiß nichts zu tun.

Auch als Nicht-Fachmann weiß ich wohl, daß nicht jeder Arbeitsplatz in Fertigung, in Handel und Büro oder bei einigen öffentlichen Dienstleistungen so verändert werden kann, daß ein anspruchsvoller und voll zufriedenstellender Job dabei herauskommt. Und genau so weiß ich, daß manche mehr leisten können als andere und daß man die Menschen nicht überfordern darf. Nur, wenn wir der Arbeit eine Zukunft schaffen wollen, dann geht es um eine andere Seite der Angelegenheit, die ebenso wahr ist.

Dann dürfen wir uns nicht länger weismachen lassen, daß die Alternative zu einem schlechten Arbeitsplatz gar kein Arbeitsplatz sei. Dann müssen wir gegen die geistige Unterforderung beträchtlicher Teile der Arbeitnehmerschaft angehen und an Qualifizierung der Beschäftigten wie an Aufwertung der Arbeitsplätze das fordern und durchsetzen, was möglich ist. Dann sind wir gehalten, als Modernisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt gerade auch das zu vertreten, was das Arbeiten von vermeidbarer Beschweris befreit, die Gesundheit der arbeitenden Menschen nicht unnötig schädigt – was ihnen sozusagen ein ganzes, erfülltes Arbeitsleben gestattet: ohne frühen Verschleiß, ohne vorzeitige Invalidität, ohne schleichende Zerstörung der Lebenskraft. Endlich täten wir gut daran, auf die Notwendigkeit einer neuen, einer freiheitlichen Organisation der Arbeit zu setzen – auf eine Arbeitswelt also, in der Intelligenz und Wissen, Initiative, Arbeitsfreude und Erfahrung der großen Mehrheit der Arbeitnehmer genutzt und gefördert werden, statt daß man sie von betriebswegen behindert, vergeudet oder ersatzlos veralten läßt.

Die objektiven Voraussetzungen für eine solche Modernisierung der – nicht nur industriellen! – Arbeitswelt sind gegeben. Technisch ist für die Vielzahl der Arbeitsprozesse, in denen jetzt die neuen elektronischen Informations- und Steuerungstechniken eingepaßt und angewandt werden müssen, eine geschickte Kombination von qualifizierter menschlicher Arbeitskraft und erstklassiger Maschinerie kein besonderes Problem – im Gegenteil: Solche Mensch-Maschine-Kombinationen sind bei den meisten Arbeitsprozessen sogar entschieden leichter einzurichten als vollautomatisierte

Abläufe. Mehr noch, sie sind auch billiger, weil sie flexibler sind und die Betriebe nicht so stark in die horrenden Kosten für immer kompliziertere Computer-Software stürzen. Franz Steinkühler hat uns neulich in der Programmkommission berichtet, daß sich in großen Betrieben, die er kennt, die Kosten von Software zu Weiterbildung heute schon 2:1 stellen. Wenn das kein Argument für die qualifizierte menschliche Arbeit ist! Aber zu den günstigen Voraussetzungen für eine Modernisierung der Industriegesellschaft, die der Arbeit eine Zukunft schafft, gehört ebenso, daß dieser Prozeß mit den arbeitenden Menschen in unserem Land – und zumal mit den jungen, die in den Arbeitsprozeß drängen – auch tatsächlich zu machen ist. Wir – Sozialdemokraten und Gewerkschafter – haben nämlich nicht umsonst seit den 60er Jahren ein breit gefächertes humanistisches und technisches, allgemeines und berufliches Bildungsangebot durchgesetzt. Dadurch ist eine Arbeitnehmerschaft herangewachsen, mit der eine anspruchsvolle Arbeitswelt nicht nur verwirklicht werden kann, nein, die geradezu nach einer solchen verlangt.

Am Beispiel Japans, das ja nicht nur seine sehr fremdartigen Seiten hat, sondern auch manch überraschende fortschrittliche Seite, kann man ablesen, welche außerordentlichen Leistungen aus einem klugen Zusammenspiel zwischen einsichtigem Management und qualifizierter Arbeitskraft erwachsen können. Es wäre geradezu unverantwortlich, wenn in unserem Land schlechtberatene Unternehmer den Wettbewerbsvorteil nicht zu nutzen wüßten, den eine qualifizierte und zur Weiterbildung bereite Arbeitnehmerschaft darstellt.

Hier liegt, ich sage es nochmals, eine große Aufgabe nicht bloß für die Gewerkschaften, sondern auch für die SPD und ihre AfA. Am Ausgang dieses Jahrhunderts ist, anders als noch in den 50er oder gar in den 20er Jahren, eine Zukunft der Arbeit realisierbar, deren Maßstab die Selbstbestimmung und nicht länger die Fremdbestimmung der arbeitenden Menschen ist. Das ist ein lohnendes Reformprojekt. Es hat den großen Vorteil, daß man im Prinzip alle Kategorien von Arbeitnehmern dafür interessieren, vielleicht sogar begeistern kann, weil es alle gleichermaßen angeht und der Nutzen für alle spürbar wäre: für den Angelernten ebenso wie für den Ingenieur, für die Sekretärin wie für den Sachbearbeiter.

In der menschenleeren Fabrik hätte das schlechte Arbeitsleben ein Ende, gewiß, aber das gute eben auch. Und für weithin automatisierte Verwaltungen und Büros gilt prinzipiell nichts anderes. Für uns Sozialdemokraten, die wir wissen, was Arbeit – im guten wie im schlechten – für die Menschen bedeutet, ist hier ernsthaft keine Wahl zu treffen. Wir setzen darauf, daß die Arbeit eine Zukunft hat, und wollen unseren Teil beitragen, damit es tatsächlich dahin kommt!

## **Forum 7**

### **„Chancen industrieller Demokratie in Westeuropa“**

#### **Leitfragen und Themen:**

- Wie ist ein Maximum an Demokratie in der Arbeitswelt - und mit welchen Maßnahmen - erreichbar, welche konkreten Schritte müssen hierzu bei der Mitbestimmung und der Arbeitnehmerbeteiligung eingeschlagen werden?
- Durch welche Merkmale zeichnen sich Wirtschaftsdemokratie und industrielle Demokratie aus?
- Ist Demokratie im Arbeitsleben angesichts des bevorstehenden EG-Binnenmarktes und der weltweiten Verflechtung der Unternehmen überhaupt - und wenn ja wie - durchsetzbar?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

#### **Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

**Dr. Bernd Hofmaier**  
(Arbetslivscentrum Stockholm)

**Dr. Otto Kreye**  
(Starnberger Institut zur Erforschung globaler Strukturen,  
Entwicklungen und Krisen)

**Dr. Klaus Fritsche**  
(SEL Vorstand)

## Trends und Beispiele

### Strategien der Unternehmen auf dem Weltmarkt

In einem Beitrag für das "Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein- Westfalen 1987" schildern Folker Fröbel, Jürgen Heinrichs und Otto Kreye vom "Starnberger Institut zur Erforschung globaler Strukturen, Entwicklungen und Krisen" die Strategien der Unternehmen auf dem Weltmarkt. In der wirtschaftlichen Entwicklung der Nachkriegszeit lassen sich drei Phasen unterscheiden, die in den jeweils dominierenden Strategien US-amerikanischen, japanischer und westeuropäischer Unternehmen ihre Entsprechung finden:

- In einer ersten Phase des Booms und der Prosperität in der 50er und 60er Jahren dominiert die Expansion am jeweiligen Standort in dem Bestreben, den eigenen Anteil an den rasch wachsenden In- und Auslandsmärkten zu sichern und tunlichst zu vergrößern.
- In einer zweiten Phase ab Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre stößt das Wachstumsmodell der Nachkriegszeit an seine Grenzen. Die Unternehmen reagieren mit Strategien zur Minderung der Kosten (insbesondere der Arbeitskosten) und Erhöhung der Flexibilität (sowohl der Arbeitskräfte- als auch der Anlagennutzung): Investitionszurückhaltung, verstärktes Gewicht von Rationalisierungs- zulasten von Erweiterungsinvestitionen, Forcierung von Produktionsverlagerungen.
- Eine dritte Phase setzt Anfang der 80er Jahre ein. Die Unternehmen setzen weiter auf forcierte Rationalisierung und Nutzung weltweiter Standortvorteile sowie zunehmend nun auch Unternehmenskooperationen aller Art in dem Bemühen, globale Netzwerke für Beschaffung, Produktion und Vermarktung auf- und auszubauen, um nicht Opfer der anhaltenden Depression zu werden. Dieser Versuch, die einzelwirtschaftliche Rentabilität durch competitive alliances transnationalen Zuschnitts zu verbessern, läßt scheinbar paradoxer weise den internationalen Wettbewerb an Schärfe noch zunehmen.

### Industrielle Demokratie in Westeuropa

In der Abschlusserklärung der Konferenz von sozialdemokratischen und sozialistischen Parteien sowie von Gewerkschaften "Zukunftsgestaltung in Solidarität - die Rolle der

Arbeitnehmerbewegung in Europa" im März 1989 in Kiel wurde anknüpfend an Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes eine Reihe von Punkten für "industrielle Demokratie und die Rechte der Arbeitnehmer" hervorgehoben. Auf europäischer Ebene erhalten bei der Harmonisierung der Gesetzgebung und dem Abkommen zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte folgende Forderungen besondere Bedeutung:

- Die europäischen Arbeitnehmer sollen das Recht haben, sich zu informieren und informiert zu werden, ihre Meinung zu äußern, zu verhandeln und Einfluß auszuüben. Bei allen Entscheidungen, die sie selbst betreffen, muß ihnen gleiches Gewicht zugestanden werden.
- Die Vertreter der Arbeitnehmer müssen Gelegenheit erhalten, sich an eine höhere Instanz wenden zu können, die beiden Seiten gleichgewichtig vertritt, um in der Lage zu sein, geplante Entscheidungen zu modifizieren oder ein Schiedsgericht anzurufen, falls solche Entscheidungen angefochten werden.
- Es muß eine klare Trennungslinie zwischen dem geschäftsführenden Leitungsgremium eines Unternehmens und den Ausschüssen gezogen werden, die die Geschäftsführung lenken und leiten.
- Die Vertreter der Arbeitnehmerschaft müssen einen gleichberechtigten Einfluß auf Entscheidungen haben, die die Zusammensetzung der Aufsichtsräte und der leitenden Ausschüsse betreffen einschließlich der Möglichkeit, in Ausschüssen dieser Art vertreten zu sein.

Das Statut der Europäischen Gesellschaft, das vom Ministerrat der Europäischen Gemeinschaft festzulegen ist, muß das Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung und Beteiligung einschließen.

## Programme zur industriellen Demokratie in Schweden und Norwegen

Norwegen und Schweden verfügen über eine längere Tradition der Forschung für industrielle Demokratisierungsprozesse. Darüber hinaus besteht eine engere Verbindung zwischen Humanisierungsprojekten und gesetzlichen Regelungen im Bereich der Humanisierung, was sich in Norwegen und Schweden in den jeweiligen Arbeitsmilieugesetzen mit erweiterten Beteiligungs- und Kontrollrechten bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz 1977 zeigte. Der schwedische Ansatz stützt sich auf eine umfassende Konzeption von Arbeitsschutz und hat durch Einrichtungen wie den Arbeitsschutzfond ASF oder die Gründung des Arbetslivscentrums für den Bereich der industriellen Demokratie entsprechende Institutionen geschaffen, die von Tarifparteien und Staat verwaltet werden.

In den neuen Programmen in Schweden wie "LOM" 1986 (die Abkürzung steht für die schwedischen Begriffe Management, Organisation und Mitbestimmung) und in Norwegen mit dem Aktionsforschungsprogramm zur partizipativen Demokratie "HABUT" 1983 stellen die Wissenschaften in allen Phasen der Organisationsentwicklung mit demokratischem Zuschnitt sowohl auf politisch-programmatischer als

auch auf betrieblicher Ebene einen integralen Bestandteil dar. Durch demokratische Dialoge soll die Idee der industriellen Demokratie mit Unterstützung der Wissenschaften vorangebracht werden.

Zentral für diese Projekte industrieller Demokratie ist die starke Beteiligung der Betroffenen und die herausragende Stellung des demokratischen Dialogs. In Schweden geschieht dies im LOM-Programm durch das Zusammenführen von je vier nach Branchen und Regionalkriterien ausgewählten Betrieben in eine Grundeinheit, das "Modul". Hauptarenen des demokratischen Dialogs bilden Projektentwicklungskonferenzen, die aus Projektgruppen der vier Betriebe bestehen, in denen Management, die Mitarbeiter und die Interessensvertretung beteiligt sind. Struktur und Anlage dieser Konferenzen fördern den intensiven Meinungsaustausch und die Erarbeitung von Problemlösungen. In Norwegen wird der Dialog durch die Entwicklungsorganisation, an der alle Beschäftigten beteiligt sind, umgesetzt. Eine weitere Anregung dieser Programme besteht in der Einbeziehung des gesamten Betriebs und der Konzentration auf die Mikroperspektive des lokalen und einzelbetrieblichen Geschehens.

Die folgende Übersicht aus dem IW-Dossier (Faktenservice des Instituts der deutschen Wirtschaft) Nr. 7/1989 gibt einen Überblick über die Regelungen zur Mitbestimmung und den Betriebsräten in Europa:

Land	• Bezeichnung o Grundlage	• Zusammensetzung o Vorsitz	Wahl der Arbeitnehmervertreter durch	• personelle Befugnisse • soziale Befugnisse - wirtschaftliche Befugnisse
D.	• Betriebsrat o Gesetz	• 1 bis 31 Arbeitnehmer bis 9.000 Beschäftigte, dann je 3.000 weitere 2 o Arbeitnehmervertreter	Belegschaft, getrennt für Arbeiter und Angestellte	• Information bei Personalplanung; Konsultation bei Arbeitsplatzgestaltung, Personaleinsatz; Mitbestimmung bei Einstellung, Entlassung, betrieblichen Berufsausbildungsmaßnahmen o Mitbestimmung bei Betriebsordnung, täglicher Arbeitszeit, Urlaubsplan, Zahlungsmodus, Akkord- und Prämienätzen, Sozialeinrichtungen - Information: in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten wählt Betriebsrat Wirtschaftsausschuß aus 3-5 Arbeitnehmern (mindestens 1 Betriebsratsmitglied) zur Konsultation

Land	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezeichnung</li> <li>• Grundlage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammensetzung</li> <li>• Vorsitz</li> </ul>	Wahl der Arbeitnehmervertreter durch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• personelle Befugnisse</li> <li>• soziale Befugnisse</li> <li>- wirtschaftliche Befugnisse</li> </ul>
GB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Joint management and employee consultation committee (Bezeichnungen variieren)</li> <li>o Tarifverträge freiwillig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• meist paritätisch</li> <li>o variiert</li> </ul>	meist Belegschaft	meist <u>Konsultation</u>
IRL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Joint industrial council</li> <li>o freiwillige Vereinbarungen mit Gewerkschaften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paritätisch</li> <li>o meist Arbeitgeber</li> </ul>	meist Belegschaft	meist <u>Konsultation</u>
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. commissione interna</li> <li>o Vereinbarungen zwischen Spitzenorganisationen</li> <li>.....</li> <li>• 2. consiglio dei delegati</li> <li>o Gesetz und Tarifverträge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nur Arbeitnehmer, entsprechend der Relation Arbeiter - Anstellte</li> <li>o Arbeitnehmervertreter</li> <li>.....</li> <li>• nur Arbeitnehmer, meist Gewerkschafter</li> <li>o Arbeitnehmervertreter</li> </ul>	<p>Belegschaft nach Listen der Gewerkschaften</p> <p>.....</p> <p>homogene Arbeitsgruppen</p>	<p><u>Konsultation</u></p> <p>.....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Mitbestimmung</u> bei Leibesvisitationen und Einbau audiovisueller Anlagen, Schlichtung von Streitfällen</li> <li>o <u>Überwachung</u> und <u>Förderung</u> von Sicherheitsmaßnahmen</li> <li>- <u>Information</u></li> </ul>
NL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ondernemingsraad</li> <li>o Gesetz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3-25 Arbeitnehmer</li> <li>o Arbeitnehmervertreter</li> </ul>	Belegschaft, dabei Gewerkschaftslisten möglich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Konsultation, Zustimmung</u> erforderlich bei Betriebsordnung, Pensionen und Gewinnbeteiligung, Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit; <u>Mitbestimmung</u>, wenn keine tarifvertragliche oder öffentlich-rechtliche Regelung vorhanden; <u>Überwachung</u> der Einhaltung von Vorschriften über Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit, Einsetzung von Arbeitsumwelt-Ausschüssen</li> <li>- <u>Information</u> über Geschäftslage, <u>Konsultation</u>, <u>Einspruchsrecht</u> bei Beeinträchtigung von Arbeitsplätzen einschließlich Investitions- und Kreditpolitik, <u>Empfehlungsrecht</u> bei Besetzung von Aufsichtsräten</li> </ul>

Land	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezeichnung</li> <li>• Grundlage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammensetzung</li> <li>• Verzicht</li> </ul>	Wahl der Arbeitnehmervertreter durch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• personelle Befugnisse</li> <li>• soziale Befugnisse</li> <li>- wirtschaftliche Befugnisse</li> </ul>
DK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbejdsudvalg</li> <li>o Vereinbarung zwischen den Spitzenorganisationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paritätisch</li> <li>o Arbeitgeber</li> </ul>	gewerkschaftliche Betriebsobleute	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Mitbestimmung</u> bei Personal- und Sozialmaßnahmen</li> <li>- <u>Informationsrecht</u></li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmens-Komitees</li> <li>o Gesetz</li> </ul>		Belegschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>o <u>Aufsichtsbefugnisse</u> im sozialen Bereich</li> <li>- <u>Informationsrecht</u></li> </ul>
GR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmersvertretung</li> <li>o Gesetz</li> </ul>		Belegschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>o <u>Konsultationsrecht, Mitbestimmungsrecht</u> bei Urlaubsplanung, Unfallverhütung, Berufsausbildung</li> <li>- <u>Informationsrecht</u></li> </ul>
P	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitnehmer-Kommission</li> <li>o Gesetz</li> </ul>		Belegschaft, Gewerkschaftslisten möglich, wenn von mindestens 10 Prozent der Belegschaft gefordert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Vorschlagsrecht</u> bei sozialen und personellen Maßnahmen</li> <li>- Überwachung der Erfüllung gesetzlicher und sonstiger Normen, die das Unternehmen betreffen</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conseil d'entreprise</li> <li>o Gesetz und Koordinationsabkommen der Sozialpartner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• paritätisch</li> <li>o Arbeitgeber</li> </ul>	Belegschaft auf Vorschlag der Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Konsultation, Aufstellung</u> von Richtlinien über Entlassung und Wiedereinstellung</li> <li>o <u>Entscheidung</u> über Betriebsordnung und Urlaubsplan, Verwaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen</li> <li>- <u>Information</u></li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comité d'entreprise</li> <li>o Gesetz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber und 3-11 Arbeitnehmer</li> <li>o Arbeitgeber</li> </ul>	Belegschaft auf Vorschlag der im Betrieb repräsentativen Gewerkschaft; getrennte Wahlgremien für einfache Arbeitnehmer, mittlere Führungskräfte und leitende Angestellte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Konsultation, Mitbestimmung</u> bei Betriebsärzten und Sozial Helfern</li> <li>o <u>Verwaltung</u> der betrieblichen Sozialeinrichtungen, Vergabe von Stipendien für Bildungskurse</li> <li>- <u>Information</u> über allgemeinen Geschäftsgang, Entsendung von 4 beratenden Vertretern in Aufsichtsratssitzungen</li> </ul>

## Initiativen und Positionen der SPD

Im Beschluß des Münsteraner Parteitags 1988 zur Europapolitik "Der europäische Sozialraum" fordert die SPD die Gewährleistung grundlegender sozialpolitischer Prinzipien und Mindeststandards. Hierzu gehört die Wirtschaftsdemokratie, d.h. Unterrichtung, Anhörung, Verhandlung und Mitbestimmung.

Die Forderung nach Wirtschaftsdemokratie wird im ebenfalls in Münster beschlossenen sozialpolitischen Programm der SPD und im Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm präzisiert. Gefordert wird besonders die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften auf alle Ebenen von Wirtschaft und Gesellschaft, d.h. gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung, Mitbestimmung im Unternehmen, Mitbestimmung im Betrieb und Mitbestimmung am Arbeitsplatz.

Eine erweiterte Mitbestimmung u.a. bei der Einführung neuer Technologien fordert auch der Gesetzentwurf der SPD-Bundestagsfraktion zum Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung und für ein neues Betriebsverfassungsgesetz, der im folgenden dokumentiert wird.

**Deutscher Bundestag  
11. Wahlperiode**

**Drucksache 11/2995**

28. 09. 88

Sachgebiet 801

### **Gesetzentwurf der Fraktion der SPD**

#### **Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Änderung der betrieblichen Mitbestimmung – Betriebsverfassungsgesetz 1988 –**

##### **A. Problem**

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat sich grundsätzlich bewährt. Damit wurde aber kein Schlußpunkt für die betriebliche Mitbestimmung gesetzt.

Die Erfahrungen seit 1972, vor allem wegen der technischen Entwicklung, machen eine Überarbeitung notwendig.

Der Gesetzgeber konnte bei der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes die Auswirkungen der neuen Technologien nicht übersehen. Ihre Einführung und Anwendung hat sich in den Betrieben jedoch zu einer zentralen Problematik der betrieblichen Mitbestimmung entwickelt. Die Anwendungsbreite neuer Technologien ist groß: sie reicht von Textverarbeitungssystemen in den Großbetrieben bis zu computergestützten Werkzeugmaschinen und zum computergestützten Konstruieren. Das bedeutet, daß auch die Bestimmungen über Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsinhalte und Personalplanung den heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Den Betriebsräten fehlt darüber hinaus die ausreichende Schulungsmöglichkeit für die neuen Aufgaben.

Die Unterschiede zwischen Arbeiterrenten- und Angestelltenrentenversicherungspflichtigen haben sich in den vergangenen Jahren verwischt, die Erwerbstätigkeit hat auch für Frauen einen festen Platz in der Lebensplanung bekommen. Darüber hinaus sind in den letzten Jahren bei der Praktizierung des Betriebsverfassungsgesetzes eine Reihe von Mängeln deutlich geworden, beispielsweise bei der Wahl in Kleinbetrieben, bei der Definition der leitenden Angestellten, bei Betriebsaufspaltungen und anderem.

Die betriebliche Mitbestimmung muß insgesamt den heutigen Erfordernissen entsprechend fortentwickelt werden.

## **B. Lösung**

Das Betriebsverfassungsgesetz wird u. a. in folgenden Punkten fortgeschrieben:

- Die Betriebsräte erhalten ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung neuer technischer Einrichtungen und Verfahren.
- Die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte bei der Personaldatenverarbeitung, einschließlich der Erhebung, Veränderung und Übermittlung von Personaldaten, werden ausgebaut.
- Die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung werden präzisiert.
- Die Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen/Sozialplanregelungen werden ausgebaut. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden bei Betriebsstillegungen und Einschränkungen verstärkt geschützt. Dabei werden auch überbetriebliche Aspekte berücksichtigt.
- Die Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen, Kündigungen und anderen personellen Einzelmaßnahmen werden erweitert.
- Der Betriebsrat erhält bei der Bestellung und Abberufung der betrieblichen Datenschutzbeauftragten, der Betriebsärzte und -ärztinnen, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie von betrieblichen Beauftragten für den Umweltschutz und für die Gleichstellung von Frau und Mann ein Mitbestimmungsrecht.

- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden auf Maßnahmen, die dem betrieblichen Umweltschutz dienen, erweitert.
- Es wird sichergestellt, daß mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nur mit Zustimmung der betrieblichen Vertretung vorgenommen werden dürfen.
- Durch eine Änderung der Wahlvorschriften wird der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes Rechnung getragen. Außerdem wird der Betriebsrat in gemeinsamer Wahl gewählt, wenn nicht die Angehörigen einer Arbeitnehmergruppe vor der Wahl getrennte Wahlgänge beschließen. Für Kleinbetriebe wird ein vereinfachtes Wahlverfahren geschaffen.
- Der Begriff der leitenden Angestellten wird eindeutig definiert.
- Der Begriff des Tendenzträgers bzw. der Tendenzträgerin wird definiert, der Kreis der Betriebe, die unter Tendenzschutzregelungen fallen, wird enger gefaßt.

#### **C. Alternativen**

keine

#### **D. Kosten**

keine

## **Forum 8**

### **„Alles Arbeit?!“**

### **Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Eigenarbeit**

#### **Leitfragen und Themen:**

- Welche Gewichtung der verschiedenen Formen der Arbeit ist für eine Politik zur Gestaltung der Arbeit der Zukunft vorzunehmen, wo liegt der zentrale strategische Ansatzpunkt?
- Wie ist eine Durchdringung der verschiedenen Bereiche und die Aufwertung bisher diskriminierter Formen der Arbeit möglich?
- Welche konkreten Erfahrungen wurden bisher gemacht, welche Forderungen sind besonders an Politik und SPD zu richten?

#### **Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

**Christine von Weizsäcker**  
(Publizistin, Hausfrau)

**Prof. Dr. Fritjof Bergmann**  
(University of Michigan, USA, Center of New Work)

**Willi Arens**  
(SPD-Programmkommission,  
Mitglied des Vorstands der Gewerkschaft Textil und Bekleidung)

## Trends und Beispiele

### Zur volkswirtschaftlichen Rolle der Familienarbeit

Auf einer Anhörung der SPD-Bundestagsfraktion 1988 zur gesellschaftlichen Anerkennung der Familienarbeit wies Renate Schmidt MdB darauf hin, daß Familienarbeit heute nur ein geringes Ansehen genießt und in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nicht erfaßt ist: Bezogen auf statistische Daten des Jahres 1980 sind die privaten Haushalte nicht mit mehr als 2 % an der Entstehung des Sozialproduktes beteiligt. In absoluten Ziffern wird die Wertschöpfung dieses Sektors mit rund 25 Milliarden DM veranschlagt. Dem gegenüber werden im gleichen Zeitraum 1.492 Milliarden DM oder 55 % des Sozialproduktes als privater Verbrauch errechnet. Wenn man davon ausgeht, daß in den etwa 25 Millionen Haushaltungen der Bundesrepublik ungefähr 55 Milliarden Arbeitsstunden geleistet werden, so würden diese den Wert des Sozialproduktes - wiederum auf das Jahr 1980 bezogen - um mehr als ein Drittel erhöhen. Bereits angestellte Alternativrechnungen kommen zu dem Ergebnis, daß man sicher von einer Erhöhung des Sozialproduktes zwischen 25 und 55 % ausgehen muß.

### Alternativsektor in der Bundesrepublik

Durch die Hochrechnung regionaler Untersuchungen errechnete der Sozialwissenschaftler Wolfgang Beywl eine Mindestzahl von 2.500 - 3.000 selbstorganisierten Betrieben in der Bundesrepublik. Bei einer durchschnittlichen Betriebsgröße von sechs Personen würde dies eine Größenordnung von 15.000 bis 18.000 Kollektivmitgliedern ergeben, wobei ehrenamtliche und gelegentliche Mitarbeiter nicht einbezogen sind. Ebenfalls fehlen die Mitglieder subkultureller Ein- und Zweipersonenbetriebe alternativer Sozialprojekte und Bildungseinrichtungen sowie die Mitglieder ökonomischer Projekte ohne Erwerbscharakter. Für Beywl handelt es sich deshalb bei der Mitgliedschaft selbstorganisierter Betriebe nur um den präzise erfaßten Teil eines viel größeren, die Zahl von 100.000 Menschen bei weitem übersteigenden Umfeldes.

In diese Größenordnung gelangt auch die Sozialwissenschaftlerin M. Kück: Sie schätzt die Anzahl der selbstverwalteten Betriebe (professionelle Projekte) auf mindestens 4.000 mit über 24.000

Arbeitsplätzen. Darüber hinaus existieren etwa 10.000 soziokulturelle Initiativen (duale Projekte) mit etwa 80.000 Arbeitsplätzen. Der alternativ ökonomische Sektor und der alternative Sozialdienstleistungssektor umfassen damit 14.000 Projekte und Betriebe mit 104.000 Arbeitsplätzen.

## "Historisch neues Arbeitsverständnis" bei Jugendlichen

In einer 1987 vom Sozialwissenschaftler Martin Baethge vorgelegten Studie mit dem Titel "Jugend und Krise" werden vor allem zwei Punkte für den Stellenwert von Arbeit und Beruf im Lebenskonzept Jugendlicher konstatiert:

1. Arbeit und Beruf haben für die Jugendlichen einen hohen, für die Hälfte der Befragten sogar zentralen Stellenwert als Kristallisationspunkt des Anspruchs auf ein selbstgestaltetes Leben.
2. In den arbeitszentrierten Lebenskonzepten der Jugendlichen dominieren inhaltliche und kommunikative Ansprüche, was ein historisch neues Arbeitsverständnis andeutet. Klassische Karriereorientierungen und materieller Wohlstand treten zurück. Gefordert wird eine Arbeit als inhaltliche befriedigende Tätigkeit, in die man sich als Person einbringen kann, die Anerkennung, Selbstbetätigung und das Gefühl sozialer Integration vermittelt.

## Szenarien: Zukunft der Arbeit in Europa

Unter dem Titel "Arbeit in Europa - 5 mögliche Szenarien" hat das Programm FAST der EG-Kommission folgende Möglichkeiten untersucht:

- Das erste Szenario "Trend" verlängert die gegenwärtigen gesellschaftlichen Strukturen in die Zukunft. Das Szenario weist eine hohe Sockelarbeitslosigkeit trotz moderatem Wirtschaftswachstums auf.
- Das zweite Szenario "Einkommen für Alle" stellt eine radikale Neuerung dar: Jedem Einwohner wird ein Basiseinkommen zugestanden, um eine Grundversorgung zu gewährleisten. Gespeist wird es aus dem Produktivvermögen bzw. aus Kapitalerträgen. Den Individuen ist es freigestellt, Zusatzeinkommen zu erzielen.
- Das dritte Szenario "Jobs für Alle" ist ein stark kooperativer Gesellschaftskonsens, in dem Staat, Unternehmen und Gewerkschaften die Beschäftigungsverteilung vereinbaren. Arbeitsplatzzuteilung und Neuverteilung werden durch kurze Arbeitswochen, Teilzeitarbeit, Duo-Arbeitsplätze, variable Schichtsysteme etc. erreicht. Die Unternehmen stellen nach entsprechenden Schlüsseln genügend Arbeitsplätzen mit beliebigem Arbeitszeitumfang bereit. Der Mittelaufwand wird durch staatliche Zahlungen, differenzierte Lohnniveaus und Gehaltanpassungen geregelt.

- Das vierte Szenario "Arbeit für die Besten" setzt auf vollständige Marktkonkurrenz. Der Staat zieht sich weitgehend aus der Arbeit- und Beschäftigungsregulation zurück und privatisiert öffentliche Dienstleistungen. Dieses Szenario überspitzt englische und amerikanische Politik.
- Das fünfte und letzte Szenario "Neuer Wohlfahrtsstaat" garantiert Sozialleistungen und Arbeitsplätze durch staatliche Nachfragepolitik und Versorgung. Die Einkommen der staatlichen Arbeitsplätze liegen deutlich unter denen der privatwirtschaftlichen. Klassische sozialstaatliche Regeln werden beibehalten, als Problem taucht die Schwarzarbeit verstärkt auf. Das Szenario findet in Schweden eine Entsprechung.

## Initiativen und Positionen der SPD

Der Entwurf für ein neues Grundsatzprogramm der SPD geht in einem eigenen Unterkapitel "Die Zukunft der Arbeit und der freien Zeit" ausführlich auf die verschiedenen Formen und die Bedeutung der Arbeit ein. Arbeit wird nicht nur als Existenzbedingung, sondern als entscheidende Dimension menschlichen Daseins definiert. Der Erwerbsarbeit wird weiterhin zentrale Bedeutung zugemessen. Unbezahlte, aber gesellschaftlich notwendige Arbeit in Haus und Familie soll nicht länger benachteiligt werden, sondern zwischen Männern und Frauen - wie die Erwerbsarbeit - gleich verteilt werden.

Da sich die Diskussion um die Zukunft der Arbeit 1988 besonders an den Vorschlägen von Oskar Lafontaine entzündete, werden im folgenden zentrale Passagen aus seinem neuesten Buch zum Verhältnis von Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Eigenarbeit dokumentiert.

### Oskar Lafontaine: Die Debatte über Arbeit und politischen Neubeginn

Mit diesem Untertitel veröffentlichte Oskar Lafontaine 1989 einen Sammelband "Das Lied vom Teilen", der Beiträge zu dieser Diskussion vor allem aus dem Jahre 1988 enthält. Aus dem (43seitigen) Einleitungsbeitrag von Oskar Lafontaine "Weniger Arbeit, mehr Demokratie" werden Original-Passagen wiedergegeben, die sich mit einem neuen Arbeitsbegriff beschäftigen.

#### Qualität und Quantität der Erwerbsarbeit

Zur Ratio der kapitalistischen Marktwirtschaft gehört zweifelsohne, daß die gesellschaftlich notwendige Zeit "produktiver" Erwerbsarbeit ständig abnimmt. Dadurch verändert sich die Gesellschaft. Nicht wenige Theoretiker glauben inzwischen, daß hinsichtlich der Verkürzung der "Arbeitszeit" die Quantität einmal in Qualität umschlagen könnte: Daß sich also in einer Gesellschaft, die für die Erwerbsarbeit nur noch wenig Zeit aufbringen müßte, andere Ordnungsstrukturen als die in der bürgerlich-kapitalistischen vorherrschenden herausbilden würden.

...

Die formelle Arbeit humanisieren und demokratisieren, die informelle Arbeit aufwerten

Schließt denn die "Befreiung von der Arbeit" eine "Befreiung in der Arbeit" aus? Könnte es nicht eher sein, daß sich beide Tendenzen gegenseitig stärken?

...

Wer mit einer bestimmten Gesellschaftsordnung leben will oder muß, der kann seine Politik der Reformen nur nach den geltenden Spielregeln machen.

...

Durch die "Humanisierung" der Arbeitsplätze allein wird sich am Warencharakter der kapitalistischen Arbeit nichts Wesentliches ändern.

...

Die informelle, nicht entfremdete Eigenarbeit hat emanzipative Qualitäten

...

Wenn Marx richtig gesehen hat, daß der Warencharakter der Erwerbsarbeit einer Selbstverwirklichung der Menschen in ihrer Arbeit entgegensteht, dann sollte sich eine auf die Selbstverwirklichung ihrer einzelnen Mitglieder bedachten Gesellschaft davor hüten, den vorhandenen Bestand an informeller, nicht entfremdeter Eigenarbeit auf dem Weg der Professionalisierung zur einer austauschbaren Ware zu machen. Vielmehr sollte sie versuchen, die emanzipative Qualität der Eigenarbeit als Wertparadigma für die gesamte, gesellschaftlich notwendige Tätigkeit der Menschen zu nutzen, als Paradigma also auch der Erwerbsarbeit.

...

"Dem auf Abwege geratenen Sozialismus seine ursprüngliche Idee" wiedergeben

Auch die Strategie des Sozialismus, die bisher an der organisierten, bezahlten, produktiven, weil betriebswirtschaftlich gewinnbringenden und abstrakt zerlegbaren Arbeit angesetzt hat, wird mit einer Umverteilung der Arbeit gleichsam neu bestimmt: Sie wird in Zukunft darauf abzielen, neue Formen des solidarischen und selbstbestimmten Zusammenlebens zu schaffen, also Lebensformen zu entwickeln, die die Herausbildung unbeschädigter individueller Identitäten in einer solidarischen Gesellschaft erlauben.

...

Wer das will, muß zunächst einmal die weitere Zerstörung solidarischer Lebensformen aufzuhalten versuchen, muß zunächst einmal verhindern, daß weiter lebenswichtige Bereiche nach dem Muster gewinn- und herrschaftsorientierter, abstrakter, bürokratischer oder industrieller Arbeit organisiert werden. Ich plädiere also vor allem deshalb für eine Umwertung des Arbeitsbegriffs, weil ich in dem Paradigma der informellen Arbeit eine mögliche Strategie des zukünftigen Sozialismus angelegt sehe.

...

Die Aufwertung der Eigenarbeit muß auf strukturelle Art erfolgen

...  
Wer die informelle Arbeit durch politisches Handeln aufwerten will, sollte nicht die Menschen zu erziehen suchen, sondern zuerst einmal die Strukturen der Arbeitswelt verändern. Noch ist die "produktive" Arbeit so organisiert, daß Berufs- und Familienleben schlecht zu vereinbaren sind, sind die Strukturen der Arbeitswelt darauf angelegt, daß berufliches Fortkommen meistens zu Lasten der Familie geht, daß hinter jedem berufstätigen Menschen ein anderer steht, der sich um Haushalt und Familie kümmert und selber nicht "arbeitet". In Anbetracht der Tatsache, daß der soziale Status eines Menschen immer noch weitgehend von der Erwerbsarbeit bestimmt wird, läuft diese Ordnung auf eine strukturelle Abwertung der Familienarbeit hinaus. Demnach müßte die Aufwertung der Eigenarbeit zu allererst auf strukturelle Art erfolgen. Durch die Einrichtung einer gesellschaftlichen Produktions- und Arbeitsordnung, die jedem Menschen, ob Mann oder Frau, die gleichen Möglichkeit böte, Berufs- und Familienleben, Erwerbs- und Eigenarbeit ohne große Nachteile miteinander zu verbinden. Mit anderen Worten: Auch die Verkürzung der täglichen Erwerbsarbeitszeit ist bereits eine strukturelle Aufwertung der informellen Arbeit.

...

Die Bedeutung des Arbeitsplatzes für die Politisierung der Menschen nimmt ab.

Ich kann mir vorstellen, daß mit einer Neubestimmung und Neubewertung dessen, was Arbeit ist, ein Wandel des gesellschaftlichen Bewußtseins in Gang gesetzt wird, der vor der Erwerbsarbeit nicht Halt macht.

...

So gesehen wird den Menschen aus der deutlichen Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit nicht ein Desinteresse an ihrer "Befreiung in der Arbeit" erwachsen; zudem wird sich der Antrieb verstärken, auch die Erwerbsarbeit möglichst human und frei zu gestalten. Impulse, die die Erwerbsarbeit verändert haben, sind immer schon aus anderen Bereichen der Gesellschaft gekommen.

...

Unter welchen Bedingungen könnte aus der "Befreiung von der Arbeit" eine Dynamik der gesellschaftlichen Emanzipation entstehen, die letztlich dem Einzelnen mehr Freiheit in der Arbeit bringt? Politiker müssen solche Fragen stellen, weil es Aufgabe der Politik ist, solche Bedingungen zu fördern. Auch die Politik braucht ein Bild der zukünftigen Gesellschaft.

...

Denkbar - und von Schriftstellern häufig überspitzt ausgemalt - ist eine Freizeitgesellschaft, in der eine gewinn- und herrschaftsorientierte Unterhaltungsindustrie die Menschen zu passiven Konsumenten einer leicht verdaulichen Einlullungs- und Betäubungskultur regelrecht verblödet - durch die elektronischen Medien zur Denkfaulheit erzogen, darauf abrichtet, auf fertige und frei hausgelieferte Bildsignale zu reagieren, unfähig zur Kreativität. Anstelle dieser negativen Utopie läßt sich, gleichsam

als Gegenentwurf, eine bessere Möglichkeit der Zukunft vorstellen: Ich will sie die "beteiligende Gesellschaft" nennen und darunter eine Ordnung verstehen, in der Menschen nicht vereinzelt, beherrscht, verwaltet und verplant werden; eine Ordnung, in der sie weder zu passiven Konsumenten eines seelenlosen Kulturbetriebs, noch zur willfährigen Verfügungsmasse der industriellen Produktion, noch zum manipulierten Stimmvieh der Politik degradiert werden; eine Ordnung, in der der einzelne, solidarisch mit allen anderen, seine Arbeit-, Kultur- und Lebensformen in einem schöpferischen Prozeß, soweit es geht, selber bestimmt; mit einem Wort, eine Ordnung, in der die Menschen an dem, was sie betrifft, auch wirklich beteiligt sind.

Die "beteiligende Gesellschaft" ist eine konkrete Utopie.

...  
Die Utopie "der beteiligenden Gesellschaft" ist beileibe nicht neu. Der Ruf nach mehr gesellschaftlicher und politischer Partizipation ist so alt wie der Sozialismus selber und hat immer wieder innerhalb der Linken breite Debatten ausgelöst. Auch die deutsche Arbeiterbewegung hat ihren Traum vom idealen Staat nicht nur als parlamentarische Repräsentativverfassung geträumt. Erst mit der "Befreiung von der Arbeit" jedoch, mit der Zunahme der erwerbsarbeitsfreien Zeit hat sich die Perspektive für eine direktere Beteiligung aller an ihren gesellschaftlichen und politischen Belangen konkretisiert.

...  
Solidarität muß umfassender sein: War sie bislang nur Leitidee des Widerstands gegen die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen, so muß sie jetzt zum Prinzip auch des Widerstands gegen die Ausbeutung der Natur durch den Menschen werden; war der Sozialstaat die Organisationsform der gesellschaftlichen Solidarität gegen die Ausbeutung der Menschen, so muß jetzt dieser gleichsam auf einem sozialen Fuß stehende Staat auf einen zweiten ökologischen gestellt werden, quasi als Organisationsform der Solidarität gegen die Ausbeutung der Natur.

Die Anonymität der gesellschaftlichen Solidarität muß abgebaut werden.

In dieser Strategie bedingen und ergänzen sich gegenseitig die zunehmende Beteiligung, die Umwertung der Arbeit und die durchschnittliche Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Weit über das hinaus, was vordergründig mit der Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit assoziiert wird, ist eine solche Strategie nicht nur ein Mittel gegen die Arbeitslosigkeit. Sie hat eine solidarische und eine demokratische Komponente zugleich: Die Erwerbsarbeit soll solidarisch unter allen aufgeteilt werden, also auch unter denjenigen, die heute noch arbeitslos sind und - um der Gleichheit der Frauen willen - die Erwerbs- und Familienarbeit auch solidarisch zwischen Mann und Frau; darüber hinaus aber kann

das Element der Beteiligung, das mit der Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit bekräftigt wird, ein Ferment des gesellschaftlichen Demokratisierungsprozesses schlechthin sein.

...

#### Von der Arbeitsgesellschaft zur Kulturgesellschaft

Bedingung der Utopie der "beteiligten Gesellschaft" sind eine weitere Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit und eine Umwertung des Arbeitsbegriffs. Sie haben nur dann einen fortschrittlichen Sinn, wenn sie über die stärkere Beteiligung der Menschen an den kulturellen und gesellschaftlichen Entwicklungen zu einem Mehr an Demokratie führen. Erst aus der Verbindung von Arbeitszeitverkürzung, Umwertung der Arbeit und Partizipation ergibt sich eine sozialistische Strategie, die auf die Herstellung solidarischer Lebensformen zielt. In dieser Strategie wird die Aufwertung der informellen Arbeit das Paradigma der Beteiligung.

...

Um auf den Ausgangspunkt meiner Überlegungen zurückzukommen, das schöne an dieser Utopie ist: Es bedarf nicht erst der Überwindung des Kapitalismus, in sie einzusteigen. Sie zeigt ja gerade den Weg auf, wie die bestehende Gesellschaftsordnung mit den ihr eigenen politischen und wirtschaftlichen Mitteln, nach den ihr eigenen politischen und wirtschaftlichen Spielregeln reformiert werden kann - und ich schreibe sehr bewußt: reformiert werden kann.

...