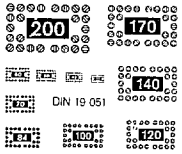

Materialien

Humanisierung des Arbeitslebens

Arbeit sichern — Arbeitsbedingungen verbessern

Aktionen für die 80er Jahre

Vorlage der Kommission
„Humanisierung des Arbeitslebens"

SPD

681

Vorwort

Die Forderung nach menschenwürdigen Arbeitsbedingungen erscheint vor dem Hintergrund der aktuellen Beschäftigungsprobleme in einem neuen Licht. Wurden im Zuge nahezu ungehinderten Wirtschaftswachstums mit dem Begriff von der „Humanisierung der Arbeit" vornehmlich Verbesserungen an vorhandenen Arbeitsplätzen verbunden, so setzt die Diskussion heute schon einen Schritt früher an: Humanisierung der Arbeitswelt beginnt damit, daß Menschen die Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz und berufliche Entfaltungsmöglichkeiten haben. Anders ausgedrückt: Verbreitete Angst um den Arbeitsplatz und Humanisierung der Arbeit sind miteinander nicht vereinbar.

Die von Helmut Rohde geleitete Kommission „Humanisierung des Arbeitslebens" hat in ihrem Bericht diese Verbindung zwischen Fragen der Arbeitsmarktpolitik, der beruflichen Qualifizierung und menschengerechter Arbeitsbedingungen hergestellt. Arbeit wird hier nicht als ein Mittel zum Zweck verstanden – jedenfalls nicht vorrangig –, sondern als ein eigener Wert, in dem sich individuelle Freiheit, persönliche Unversehrtheit und allgemeine Lebensqualität begegnen.

Die moderne Industriegesellschaft tendiert zur Entwürdigung des Menschen durch Arbeitsbedingungen, die alles andere als human sind. Weil die weitere Entwicklung der Technologie in bezug auf ihr Tempo, ihr Ausmaß und ihre Wirkungen auf die Arbeitsplätze so schwer einzuschätzen ist, fordern wir ihre soziale Steuerung.

Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, daß sich der technologische Wandel und die damit verbundene Veränderung der Arbeits- und Industriestrukturen allein durch Umfang und Schnelligkeit einer solchen Kontrolle zu entziehen droht. Wir müssen erkennen, daß sich etwa die Technologieforschung gleichsam durch ihre innere Logik und Eigendynamik ohne Zeitverzug in die Praxis umsetzt – wohingegen sich die Erkenntnisse aus der Humanisierungsforschung, die ohnehin der technologischen Innovation hinterherhinkt, nur allmählich und dann auch noch gegen den wachsenden Widerstand von seiten der Wirtschaft verwirklichen lassen.

Eine Technologie mit Weltgeltung muß aber – zumal in einem demokratischen Staat – an sozialen und humanen Zielen orientiert sein. Sie muß sich den beschäftigungspolitischen Konsequenzen ebenso stellen, wie sie sich hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und die allgemeinen Lebensverhältnisse rechtfertigen muß.

Damit ist aber schon eine andere Forderung unweigerlich gestellt: Die soziale Beherrschung des strukturellen und technischen Wandels setzt entwickelte Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer voraus. Nur auf diesem Wege ist zu erreichen, daß Technologieforschung und die Untersuchung der voraussehbaren Folgen für die Arbeitsplätze zeitlich und inhaltlich stärker verklammert, daß der Technologieforschung politische Ziele im Interesse der Arbeitnehmer vorgegeben werden.

Die von der Kommission „Humanisierung des Arbeitslebens" vorgelegten Analysen und Anregungen sind ein wichtiger Beitrag zur Diskussion über Schwerpunkte sozialdemokratischer Politik in den 80er Jahren. Wir verstehen sie als Angebot und Auftrag zugleich, nach ihrer Beratung innerhalb der SPD und mit unseren Freunden aus den Gewerkschaften zügig an ihre Umsetzung zu gehen – zumindest dort, wo uns das politisch möglich ist.

Willy Brandt

C83 681

I. Arbeit und sozialer Wandel

Der Zugang zur Arbeit, die Arbeitsmöglichkeiten, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation bleiben gesellschaftliche Hauptprobleme der 80er Jahre. Das gilt für alle Arbeitnehmer, besonders aber für die Perspektiven der jungen Generation. Wie die jungen Arbeitnehmer in das Arbeitsleben hineinwachsen, ist zwar nicht die einzige Frage, aus der junge Menschen ihre gesellschaftliche und politische Beurteilung ableiten; angesichts erschwerter Zugangsbedingungen zur Arbeit hat sie aber an Bedeutung gewonnen.

Gefordert sind Wille und Fähigkeit zum sozialen Wandel. Vorausschauende Politik ist ein Gebot für die 80er Jahre. Wir sehen uns quantitativ wie qualitativ neuen Sachverhalten gegenüber.

1. Nachfrage nach Arbeit

In den nächsten Jahren wächst die Nachfrage nach Arbeit. Schon bis 1985 müssen jährlich 90000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, allein um den geburtenstarken Jahrgängen Arbeit und berufliche Entfaltung zu ermöglichen. Insgesamt sind Jahr für Jahr über 200000 zusätzliche Arbeitsplätze einzurichten, wenn das Vollbeschäftigungsziel bis 1990 erreicht werden soll.

Die Bundesrepublik Deutschland hatte in den 70er Jahren weniger Arbeitsmarktprobleme als andere vergleichbare Industrieländer.

Das hatte besondere Gründe:

- Nach dem Anwerbestopp ist ein Teil der ausländischen Arbeitnehmer in ihre Heimatländer zurückgekehrt.
- Die Frühverrentung war in den 70er Jahren höher als jemals zuvor.
- Durch längere Bildungszeiten ist der Arbeitsmarkt entlastet worden.

Es waren nicht nur die Zunahme von Arbeitsplätzen, sondern auch die auf die Nachfrage einwirkenden „Entlastungsgründe", die der Bundesrepublik die internationale Position der 70er Jahre geschaffen haben. Mit diesen Wirkungen kann nicht mehr gerechnet werden. Im Gegenteil: Die geburtenstarken Jahrgänge erreichen den Arbeitsmarkt in den 80er Jahren. Der Wunsch nach Erwerbstätigkeit unter den Frauen nimmt zu. Die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer steigt durch den Familienzuzug. Wie die Beschäftigungsverhältnisse für Ältere aussehen werden, hängt von politischen Entscheidungen ab.

2. Angebot an Arbeit

Das Angebot an Arbeit unterliegt massiven Einwirkungen der technologischen und strukturellen Entwicklung. Die Bundesrepublik als rohstoffarmes und exportabhängiges Land ist im hohen Maße der internationalen Konkurrenz ausgesetzt. Mit der Beschleunigung der technischen Entwicklung, auch beeinflußt durch den Preisverfall in der Mikroelektronik, der zunehmenden wechselseitigen Beeinflussung von Produktionstechnik, Informationstechnik und Energietechnik, verschärft sich der internationale Wettbewerb.

Das heißt: Sowohl vom Angebot wie von der Nachfrage her wachsen die strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes. Arbeitslosigkeit, die einmal entstanden ist, verfestigt sich. Sockelarbeitslosigkeit ist bedrohliche Wirklichkeit.

3. Folgen der Arbitslosigkeit

Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung zerstören Qualifikationen und Motivationen von Arbeitnehmern. Arbeitslosigkeit führt nicht nur zu sozialer und wirtschaftlicher, sondern auch zu menschlicher Unsicherheit. Die Gefahr vorprogrammierter Arbeitslosigkeit ist für die gering oder gar nicht Qualifizierten am größten. Ihr Anteil an den Arbeitslosen liegt seit Jahren bei rund 60 Prozent. Ausländische Arbeitnehmer waren von dieser Entwicklung besonders betroffen. Arbeitslosigkeit ist nicht nur ein Problem derjenigen, die davon betroffen sind, Arbeitslosigkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Arbeitslosigkeit wird von vielen zunehmend als Bedrohung empfunden.

Wenn die Eingliederung der ausländischen Arbeitnehmer nicht vorankommt, wird sich der Arbeitsmarkt weiter aufspalten. Heute besuchen weniger als fünf Prozent der Ausländerkinder eine weiterführende Schule. Kaum ein Drittel tritt in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis ein. Bliebe es dabei, dürfte 1990 ein gutes Viertel der Arbeiter unter 35 Jahren aus Personen mit mangelhaften Deutschkenntnissen, ohne schulischen Abschluß und ohne berufliche Ausbildung sein. Die Auswirkungen zeichnen sich in anderen Ländern bereits deutlich ab.

Alle bisherigen Erfahrungen sprechen dafür, daß weder das Arbeitsangebot noch die Qualität der Arbeit als Nebenprodukt des Marktes abfallen. Der Markt hat Fähigkeiten, aber auch Grenzen. Die Gesamtheit der gesellschaftlichen Beziehungen und Notwendigkeiten der 80er Jahre können nicht auf Marktbeziehungen reduziert werden.

4. Arbeit und Technologieentwicklung

Die Geschwindigkeit der technologischen Umstellungsprozesse kann nicht genau vorherbestimmt werden. Sicher ist aber, daß eine Kombination von neuen Technologien und geringeren Wachstumsraten die Beschäftigungsprobleme verschärft. Es ist schwierig, die Beziehungen zwischen Arbeit, Technik und Wirtschaft langfristig zuverlässig einzuschätzen. Um so wichtiger ist es, sowohl auf Arbeitsangebot als auch auf Arbeitsqualität kontinuierlicher steuernd einzuwirken. Ziel ist dabei, auf hohem technischem Niveau humane Arbeits- und Lebensbedingungen zu schaffen.

Wir können nicht auf eine eigene Technologieentwicklung verzichten. Das gilt nicht nur aus wirtschaftlichen, sondern auch aus sozialen Gründen. Wer mit neuen Technologien auch verbesserte Arbeitsbedingungen schaffen will, muß auf deren Entwicklung unmittelbaren Einfluß nehmen. Wer darauf verzichtet, nimmt in Kauf, daß er mit neuen Technologien auch die Arbeitsbedingungen importiert, die andere entwickelt haben. Das heißt: Es geht um soziales Gleichgewicht, um die Einbeziehung der menschlichen, sozialen und kulturellen Wirkungen.

Die Einstellung zur technologischen Entwicklung hat

sich in allen Industrieländern verändert. Technologien ohne Rücksicht auf soziale und kulturelle Folgewirkungen werden immer weniger durchsetzbar sein. Die traditionelle Fortschrittsgläubigkeit, daß das, was erfunden ist, auch durchgeführt werden müsse, wird immer weniger vertreten. Die neuen Technologien bedingen eine andere Industriekultur.

5. Mitbestimmung und Humanisierung der Arbeit

In diesem Prozeß erhält die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine neue Qualität. Sie muß Mittel und Möglichkeit aktiver unmittelbarer Gestaltung der Arbeitswelt werden, zu einem Instrument der Behauptung gegenüber der materiellen Umwelt.

Ohne Mitbestimmung gibt es auf Dauer keine Entwicklung, die zu humaneren Arbeitsbedingungen hinführt. Die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften müssen ihre Erfahrungen und Interessen einbringen können. Mit sozialer Steuerung sind mithin zwei herausragende Anforderungen verbunden: Erstens, daß Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sich zur Geltung bringen können, und zweitens, daß es eine beschäftigungsorientierte Gesamtpolitik gibt, die vor allem Bildungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und wirtschaftliche Strukturpolitik einschließt.

Es gibt eine enge Beziehung zwischen beruflicher Qualifikation, technischer Entwicklung und Humanisierung des Arbeitslebens. Internationale Erfahrungen beweisen, daß eine breite berufliche Qualifikation traditionelle Hierarchien abbauen hilft und auf der anderen Seite eigene Verantwortung, Dezentralisierung, vielfältige Arbeitsgestaltung und Innovation positiv beeinflußt. Überkommene Hierarchien, mangelhafte Qualifikation in der Breite und Zentralisierung der Entscheidungen bringen sozial wie wirtschaftlich Nachteile für den Arbeitnehmer mit sich.

Die im 19. Jahrhundert entwickelten Betriebsstrukturen geraten in Konflikt mit den Erwartungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Art der Arbeit, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen. Sie sind aber auch immer weniger mit der technologischen Entwicklung selbst in Einklang zu bringen.

Das Selbstwertgefühl wird zu einem großen Teil aus der Arbeit abgeleitet, aber eben nicht aus der Arbeit an sich. Der Wert der Arbeit bemißt sich nicht allein am Lohn; der Inhalt der Arbeit ist für die menschliche und soziale Existenz ausschlaggebend. Die Arbeitnehmer erwarten, daß sie ihre beruflichen Qualifikationen im Arbeitsleben anwenden können. „Aussteigen" ist auch die Reaktion auf die hierarchisch geordnete, von Arbeitsteilung durchzogene Industriestruktur. Ohne eine andere Arbeitsorganisation, ohne andere Arbeitsinhalte wird die Verständigung mit den Arbeitnehmern, insbesondere der jungen Generation, immer schwieriger.

6. Handeln ist gefragt

Die Bundesrepublik Deutschland befindet sich in einem Umbruch. Dabei kann nicht einfach von oben bestimmt werden, wohin die Reise geht. Forschung, betriebliche Erfahrungen und strukturpolitische Entscheidungen müssen zusammenwirken. Die arbeits- und sozialwissenschaftliche Forschung hat noch viel aufzuarbeiten. Die Erfahrungswerte müssen gesammelt und wissenschaftlich aufbereitet werden.

Es sollen vorzugsweise Handlungsmöglichkeiten und Notwendigkeiten aufgezeigt werden, die den Entwicklungsprozeß steuern können. Die Art und Weise der Entwicklung hängt davon ab, wie die Arbeitnehmer und ihre politische und gewerkschaftliche Vertretung diesen Prozeß aufnehmen und die daraus erwachsenden Konsequenzen in der Gesellschaft durchsetzen.

Unsere Vorschläge gehen zunächst auf die Voraussetzungen für den Einstieg ins Arbeitsleben ein, nennen dann Schwerpunkte einer künftigen Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik und wenden sich schließlich den Anforderungen für Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Arbeitsschutz zu.

II. Bildung und Arbeit

Es gibt enge Zusammenhänge zwischen Bildung, beruflicher Qualifikation, Beschäftigung und Arbeitsqualität. Zwar sind die Ursachen der Arbeitslosigkeit nicht vorrangig in Mängeln des Bildungssystems oder in Qualifikationslücken der Arbeitnehmer zu suchen. Dennoch zeigt die Arbeitsmarktstatistik des letzten Jahrzehnts, daß ein deutlicher Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und dem Ausbildungsstand der Beschäftigten besteht. Es sind diejenigen am härtesten betroffen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Es bleibt daher eine vordringliche Aufgabe, die Startchancen der Jugendlichen so zu verbessern, daß möglichst allen Jugendlichen eine qualifizierte Berufsausbildung zuteil wird. Das ist auch eine Voraussetzung dafür, daß

- überkommene Hierarchien in der Arbeit abgebaut,
- humanere Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation und der Arbeitsanforderungen gefunden,
- erweiterte Beteiligung an der Arbeitsgestaltung möglich gemacht,
- technologischer und struktureller Wandel besser bewältigt und
- die notwendige Arbeitsumverteilung besser gelöst werden können.

Der Übergang aus dem Bildungs- ins Beschäftigungssystem ist schwieriger geworden. Dies findet seinen Ausdruck in erhöhter Arbeitslosigkeit von Jugendlichen, die selbst dort, wo sie von relativ kurzer Dauer ist, als ein sozial belastender und in seinen individuellen wie gesellschaftlichen Folgen nicht abschätzbarer Fehlstart ins Leben empfunden wird, ferner in unterwertiger und verstärkt auch in ausbildungsfremder Beschäftigung. Diese Probleme treffen vor allem Hauptschüler ohne Abschluß und Sonderschüler, zunehmend aber auch Realschulabsolventen, Abiturienten und Hochschulabgänger.

Wenn ohnehin durch Herkunft und soziale Umwelt bedrohte persönliche Entfaltungschancen noch mit starken Ausleseprozessen auf den Schulen zusammentreffen, dann vertieft sich soziale Ungleichheit in unserer Gesellschaft. In der hochentwickelten Industriegesellschaft zeichnen sich Tendenzen eines neuen sozialen Abstiegs ab. Wer schlechte soziale Startbedingungen hat, wer von der Bildungsreform und Bildungsexpansion zurückgelassen worden ist, wer dann auf erhöhte Anforderungen am Arbeitsmarkt trifft, wird zum Potential von Sockelarbeitslosigkeit. Das hat schwerwiegende Folgen für die individuelle und gesellschaftliche Selbstbehauptung dieser Gruppen.

Anforderungen an das Bildungssystem

Die Berufsstartprobleme können nicht allein im dualen System der Berufsbildung gelöst werden. Vielmehr muß auf allen Ebenen des Bildungssystems die Frage des Übergangs ins Beschäftigungssystem neu gestellt und mit neuen inhaltlichen und organisatorischen Vorstellungen beantwortet werden.

1. Vordringlich ist, Schwierigkeiten und Reibungsverluste im Übergang von Bildung und Beschäftigung zu vermeiden und zu verringern. Die Praxisorientierung ist in allen Bildungsgängen zu stärken; sie darf nicht auf das duale System beschränkt werden. Dies heißt vor allem dreierlei:

- Erstens ist in allen Bildungsgängen die berufsbezogene und -vorbereitende Information und Qualifizierung zu vertiefen. Für den mittleren Bereich aller Schulformen müssen die Länder die Lehrpläne in Richtung auf stärkere inhaltliche Berücksichtigung der Probleme der Arbeitswelt weiterentwickeln. Sie sollen den Schülern Einsichten in die wirtschaftlichen, technischen und sozialen Bedingungen ihrer beruflichen Zukunft vermitteln. Erforderlich sind Informationen und Beratungsangebote über Berufs- und Bildungswege, die den Jugendlichen für Entscheidungen über seine weitere Entwicklung befähigen. Für eine solche berufsbezogene Qualifizierung sind die personellen und sachlichen Voraussetzungen an den Schulen zu schaffen.
- Zweitens sind möglichst viele Bildungs- und Ausbildungsgänge so anzulegen, daß sie die Befähigung zu einer praktischen Berufstätigkeit zugleich mit den Voraussetzungen für den Besuch weiterführender Bildungs- oder Wissenschaftseinrichtungen vermitteln. Kurzfristig sollte schon eine Gleichsetzung von Abschlüssen der Berufsbildung mit vergleichbaren Schulabschlüssen erfolgen, die auch zu einer Aufwertung der Berufsschule führen könnte.

  Auf längere Sicht bedeutet eine solche Perspektive, daß im allgemeinbildenden Bereich die berufspraktischen Lehrinhalte und im Berufsausbildungsbereich des dualen Systems für die meisten Ausbildungsgänge die allgemeinbildenden, sozialen und fachtheoretischen Lehrinhalte verstärkt werden.

  Unter diesem Aspekt sind die Lehrpläne der allgemeinbildenden weiterführenden Schulen ebenso zu revidieren wie die Ausbildungsordnungen für die betriebliche Ausbildung.
- Drittens sind die Anteile sozialen Lernens systematisch in allen Ausbildungsgängen auszuweiten. Soziales Lernen bedeutet nicht nur, Fragen der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und Zusammenleben zu berücksichtigen; es heißt vor allem, die Lernprozesse in Schule und Betrieb so anzulegen, daß sie den Jugendlichen die Fähigkeit zum selbstbewußten und solidarischen Verhalten und zur Durchsetzung ihrer Interessen vermitteln.

2. Für Hauptschüler ohne Abschluß und Jugendliche, die am Ende der gesetzlichen Vollzeitschulpflicht noch nicht in der Lage sind, eine Berufsausbildung zu beginnen, ist ein über die heutige Teilzeitberufsschule hinausgehendes Förderungsprogramm zu entwickeln, das diese Jugendlichen zur Aufnahme einer Berufsausbildung befähigt und darauf vorbereitet. Hierbei sind die Erfahrungen betriebspraktischer wie auch schulischer Erfahrungen so zu nutzen, daß durch eine günstige Kombination unterschiedlicher Ausbildungs- und Lernformen den besonderen Voraussetzungen dieser Jugendlichen Rechnung getragen wird.

Die Landesregierungen sind dafür verantwortlich, daß ein Förderungsprogramm aufgestellt wird und bestehende Angebote so zusammengefaßt werden, daß sie die Jugendlichen erreichen.

3. Angesichts des technologischen und strukturellen Wandels müssen die Berufsbildungschancen für junge Frauen verbessert werden.

Es gilt dies vor allem in den Büro- und Dienstleistungsberufen, die nach wie vor an der Spitze der von weiblichen Auszubildenden besetzten Berufe stehen, gleichzeitig aber großen inhaltlichen Veränderungen ausgesetzt sind.

Weil die bisherigen Erfahrungen ermutigend, die Möglichkeiten aber bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind, dürfen die Bundes- und Länderprogramme zur Öffnung gewerblich-technischer Ausbildungsgänge für junge Frauen in den nächsten Jahren nicht abgebrochen werden. Sie sind im Gegenteil auszuweiten auf die Umschulung und berufliche Weiterbildung arbeits- und berufsloser Frauen.

Finanzielle Absicherung des Berufsbildungsangebots

Entscheidend bleibt die Schaffung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden und differenzierten Berufsbildungsangebots. Gerade unter qualitativen Gesichtspunkten, die wegen neuer Technologien bedeutsamer werden, erscheint eine Veränderung des Finanzierungssystems geboten.

Wir stellen den Vorschlag zur Diskussion, im Rahmen eines neuen, flexiblen Finanzierungssystems für bewährte tarifvertragliche Finanzierungslösungen steuerliche Abschreibungsmöglichkeiten einzuräumen, Voraussetzung dafür ist, daß Qualitätskriterien für die Vergabe der Fondgelder festgelegt und gewährleistet sind. Dadurch könnten zusätzliche Anreize auch für überbetriebliche Ausbildung geschaffen werden. Die Voraussetzungen für ein neues Finanzierungssystem sind durch die Bundesregierung zu sichern.

Berufliche Weiterbildung

Für die immer noch große Zahl jüngerer Arbeitnehmer, die aus unterschiedlichen Gründen ohne Berufsqualifikation geblieben sind, müssen Mittel und Instrumente für innerbetriebliche Weiterqualifizierung bereitgestellt werden. Insbesondere gilt es hier, den Qualifizierungsbedürfnissen der großen Zahl ausländischer Jugendlicher mit einem differenzierten Angebot zu entsprechen.

Die Weiterbildung ist angesichts der Beschleunigung des technischen Wandels konzeptionell und organisa-

torisch neu zu durchdenken. In die Diskussion über neue Inhalte und Formen von Weiterbildung ist stärker als bisher die Zusammenarbeit von betrieblichen und nichtbetrieblichen Weiterbildungsinstitutionen einzubeziehen. Dazu gehört die Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsstätten und der Hochschulen für die Weiterbildung der Arbeitnehmer.

Subventionen des Staates für strukturschwache Bereiche sollten gekoppelt werden mit Auflagen für die Qualifizierung und Weiterqualifizierung von Mitarbeitern. Bei der Förderung von Humanisierungsmaßnahmen und Technologieentwicklungen ist die Erhaltung und Verbesserung von Qualifikation zur Auflage zu machen; die hierfür notwendige Forschung muß mit den geförderten Vorhaben verknüpft werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung und die Bundesanstalt für Arbeit sind aufgerufen, neue Programme für die berufliche Weiterbildung zu entwickeln.

Dies zu fordern heißt, sich in Widerspruch zu begeben zu jener immer mehr vorherrschenden Tendenz, solche Leistungen und Angebote aufzugeben, die direkten Bezug zu den Interessen der Arbeitnehmer haben, wie Fortbildung, Erwachsenenbildung, berufsqualifizierende Maßnahmen für sozial Benachteiligte und Ausländerkinder.

III. Reform von Arbeitsmarkt und Arbeitszeit

Am Anfang der 80er Jahre haben sich die Beschäftigungsprobleme in der Bundesrepublik verschärft. Die Öffnung der Schere zwischen Angebot an Arbeit und Nachfrage nach Arbeitsplätzen beinhaltet die Gefahr, daß sich eine Sockelarbeitslosigkeit auf hohem Niveau verfestigt. Davon sind insbesondere ältere Arbeitnehmer, Behinderte, Ausländer, Beschäftigte ohne qualifizierte Ausbildung, Jugendliche und Frauen betroffen. Sie haben es mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit immer schwerer, wieder eine Beschäftigung zu finden. Es entwickeln sich Tendenzen der Proletarisierung, das heißt eines persönlichen Lebens unterhalb des gesamtgesellschaftlichen Standards, verbunden mit Resignation und Hoffnungslosigkeit.

Zudem haben sich am Beginn der 80er Jahre regionale und sektorale Schwerpunkte der Arbeitslosigkeit verstärkt. Dadurch stellt sich die Frage nach der zukünftigen Strukturpolitik wieder neu und mit besonderer Dringlichkeit.

Ferner zeichnen sich Entwicklungen ab, die negative Folgen für den Anspruch auf eine verstetigte Beschäftigung haben:

- die zunehmende Aufspaltung der Arbeitnehmerschaft in Stammbelegschaften auf der einen und Randbelegschaften mit oft unsteter Beschäftigung, schlechteren Einkommens- und Sozialbedingungen auf der anderen Seite;
- Wechselbäder der Arbeitszeitgestaltung, die sich einmal in Überstunden und daran anschließender Kurzarbeit, manchmal sogar in einem zeitlichen Nebeneinander von Kurzarbeit und Überstunden im gleichen Betrieb äußern;
- ausufernde Formen der Leiharbeit;
- Tendenzen zu einem grauen Markt illegaler Beschäftigung sowie Formen berufsmäßiger Schwarzarbeit.

Schließlich stellt sich die Frage, ob die bisherige, eher routinehafte monatliche Berichterstattung über Arbeitslosigkeit weiter hingenommen werden kann. Auch muß diskutiert werden, ob die Art der Finanzierung von Arbeitsmarktmaßnahmen und Arbeitslosenunterstützung noch sach- und verteilungsgerecht ist.

Im folgenden können nicht alle Probleme der Arbeitsmarktpolitik, der Beschäftigungssicherung und der Strukturpolitik behandelt werden. Wir beschränken uns auf Hinweise und Vorschläge zu wichtigen Schwerpunkten.

1. Reform der Arbeitsmarktpolitik

In den 80er Jahren ist eine Reform der Arbeitsmarktpolitik fällig. Sie muß sich auf Schwerpunkte konzentrieren:

- auf die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik,
- auf die Bundesanstalt für Arbeit und
- auf die Finanzierung.

Verändert werden muß die Art und Weise, wie heute die Arbeitslosigkeit öffentlich und politisch behandelt wird. Die monatliche Arbeitsmarktberichterstattung ist zur Routine mit Gewöhnungscharakter geworden. Sie wird nicht den sozialen und politischen Anforderungen gerecht, die aus hoher Arbeitslosigkeit erwachsen.

Notwendig ist, wenigstens einmal im Jahr einen umfassenden Arbeitsmarktbericht vorzulegen, in dem über die Hauptursachen der Arbeitslosigkeit, über gruppen- und regionalspezifische Schwerpunkte, über die Erfahrung der Arbeitsvermittlung und über erkennbare Auswirkungen des technologischen und strukturellen Wandels auf die Beschäftigungslage unterrichtet wird. Diese Forderung richtet sich an Bundesregierung und Bundesanstalt für Arbeit:

Dieser Bericht muß Gegenstand parlamentarischer Behandlung werden. Er soll gleichzeitig Grundlage für die Festlegung arbeitsmarktpolitischer Ziele und Maßnahmen durch die Regierung und die gesellschaftlichen Gruppen werden.

Ferner muß nach den Erfahrungen der 70er Jahre festgestellt werden: Die starke zentralistische Ausrichtung der Bundesanstalt für Arbeit ist in Widerspruch geraten zu den unterschiedlichen regionalen Verhältnissen in der Arbeitsmarktlage der Bundesrepublik. Auch die Selbstverwaltung hat, was Einfluß und Verantwortung anlangt, nicht jenes Niveau erreicht, das für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit durch öffentliche Institutionen und gesellschaftliche Gruppen notwendig ist.

Zum anderen gibt es Zweifel an der Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Programme, insbesondere unter dem Gesichtspunkt von Mitnahmeeffekten der Unternehmen.

Angestrebt werden muß eine stärkere Ortsnähe von Verantwortlichkeit und Entscheidungsmöglichkeiten über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Mittel in den regionalen Institutionen der Arbeitsverwaltung.

Ferner ist in die Reform einzubeziehen. Voraussetzungen für eine betriebsnähere Arbeitsvermittlung zu schaffen.

Kernfrage: Finanzierung

Erfahrungen sprechen dafür, die Finanzierung der Bundesanstalt für Arbeit und ihr Leistungen grundlegend zu überdenken. Wir müssen uns der Frage zuwenden, welche Zusammenhänge zwischen der Finanzierung der Bundesanstalt und der Arbeitslosigkeit bestehen, wie Verteilungsgerechtigkeit zu bewirken ist und wie vor allem dem Verlust des Arbeitsplatzes vorgebeugt werden kann. Wir stellen damit die Frage nach einer Neuordnung der Finanzierung der Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit:

1. Es wäre sachgerecht, die Kosten für die Arbeitslosenunterstützung allein von den Unternehmen tragen zu lassen. Wenn dieser Weg beschritten wird, muß nach neuen Bemessungsgrundlagen für den Arbeitgeberbeitrag gesucht werden. Der Lohn kann nicht das alleinige Kriterium sein; denn es wäre nicht logisch, daß Unternehmen, die durch starke Rationalisierung und Entlassung von Arbeitnehmern ihre Ertragslage verbessern, sich gleichzeitig um Verpflichtungen zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung entlasten.

2. Gesellschaftspolitisches Ziel muß sein, daß konjunkturelle Schwankungen und strukturelle Veränderungen nicht mehr in einem solchen Ausmaß wie bisher zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Strukturpolitische Hilfen und Leistungen müssen in Zukunft eindeutigen Vorrang gegenüber Arbeitslosigkeit erhalten. Dies erfordert zunächst eine neue Konzeption für die Kurzarbeit. Sie ist zu einem arbeitsplatzsichernden Instrumentarium – von Qualifikationsangeboten bis zu Arbeitszeitausgleich – weiterzuentwickeln. Die strukturpolitischen Hilfen umfassen gleichzeitig all das, was zur Arbeitsförderung gehört: Fortbildung, Umschulung, Erleichterung von Arbeitsaufnahme.

Das neue Konzept der Strukturhilfen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlust und wachsender Arbeitslosigkeit ist aus Beitragsmitteln der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie aus dem Aufkommen einer alle Erwerbstätigen einbeziehenden Arbeitsmarktabgabe zu finanzieren.

Die vom Grundgesetz geforderte Sozialstaatlichkeit begründet eine solche kombinierte Finanzierung strukturpolitisch angelegter Beschäftigungspolitik. Arbeitslosigkeit ist nicht nur individuelles Schicksal. Es ist gesellschaftliche Belastung und Gefahr, an deren Abwendung alle Erwerbstätigen teilnehmen müssen.

2. Strukturpolitik

Der Staat gibt jährlich Milliarden-Summen zur Förderung der Wirtschaft aus. Aus der Subventionspolitik eine zielgerichtete Strukturpolitik zu entwickeln, ist aus finanziellen, wirtschaftlichen und sozialen Gründen unabweisbar geworden. Dazu gehört:

- die Präzisierung der Förderziele und Förderverfahren;
- die Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an der Festsetzung strukturpolitischer Ziele und bei deren Umsetzung in der Wirtschaft;
- die Verbindung von ökonomischen und technischen Förderzielen mit Qualitätsanforderungen an Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen;
- die Einführung einer jährlichen Strukturberichterstattung;
- die Entwicklung wirksamer Kontrollen.

Bei der Entscheidung über die betriebliche Verwendung von Subventionen sind die Betriebsräte zu beteiligen. Hierbei können die Erfahrungen, die im Rahmen des Humanisierungsprogramms gewonnen wurden, berücksichtigt werden. Das ist insbesondere erforderlich bei Subventionen für die Entwicklung und Anwendung neuer technischer Verfahren.

In den Qualifikationen der Belegschaften liegen noch weithin ungenutzte Möglichkeiten für die Entwicklung und Modernisierung der Volkswirtschaft. Das heißt aber, daß die Arbeitnehmer nicht nur auf die Ausführung und Verwendung ihrer Vorschläge Einfluß nehmen müssen, sondern auch auf die Arbeitsbedingungen, die im Zuge neuer Produktionsverfahren eingeführt werden.

3. Teilzeitarbeit

Es gibt eine beachtliche Nachfrage nach Teilzeit-Arbeitsplätzen. Diese Nachfrage verdeckt, ob nicht statt Teilzeitarbeit Angebote einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer sinnvoller wären. Weil diese Angebote noch weithin fehlen, sind an die heutige Teilzeitarbeit folgende Anforderungen zu stellen:

- Teilzeitarbeit darf nicht – wie heute vielfach üblich – angeboten werden, um hohe physische und psychische Belastungen durch Verteilung auf mehrere Personen und kürzere Zeiträume erträglicher zu machen, anstatt sie abzubauen;
- das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen mit qualifizierten Tätigkeiten und kompletten Arbeitsaufgaben muß erhöht werden; Teilzeitbeschäftigte müssen gleichwertige Aufstiegschancen haben;
- Teilzeitarbeitsplätze müssen hinsichtlich des Verhältnisses von Lohn und Leistung, der Leistungsintensität und der Pausen dem Standard von Vollzeitarbeitsplätzen entsprechen
- und schließlich sind unterschiedliche Angebote zu organisieren: Neben kürzeren Arbeitszeiten pro Tag und pro Woche ist auch an eine variable Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr, über mehrere Jahre oder über das gesamte Arbeitsleben zu denken.

4. Verbot von Leiharbeit

In allen Industrieländern zeichnet sich die Gefahr ab, daß durch Formen illegaler Beschäftigung bis hin zum Menschenhandel, durch Leiharbeit und durch ständige berufsmäßige Schwarzarbeit sich Grauzonen des Arbeitsmarktes entwickeln. Dies hat vielfältige Wirkungen: Es werden keine Steuern und keine Sozialabgaben gezahlt, eine geordnete Arbeitsvermittlung wird beeinträchtigt. Daraus ist die Konsequenz zu ziehen, daß Leiharbeit und alle Formen illegaler Beschäftigung durch den Gesetzgeber verboten wer-

den und wirksame Kontrollen für die Einhaltung dieses Verbots gefunden werden müssen.

Die Auslagerung von Arbeiten aus Großbetrieben kann durchaus sinnvoll sein. Das darf allerdings nicht dazu führen, daß die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Höhe des Lohns, die Regelungen zur Mitbestimmung, der Kündigungsschutz und die Einhaltung der üblichen Arbeitszeit gefährdet werden. Hier sind durch ein Zusammenwirken von Tarif- und Sozialpolitik Regelungen anzustreben, die die üblichen Arbeitsbedingungen in allen Betrieben sichern.

5. Eine Chance für neue Wege

Ziel der Arbeiterbewegung war und ist die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen. Diese Tradition fortsetzen heißt auch, den neuen Formen des Zusammenlebens und Arbeitens gegenüber aufgeschlossen zu sein, die heute von einer wachsenden Anzahl junger Menschen entwickelt und erprobt werden. Viele ihrer Initiativen richten sich darauf, die Trennung der Bereiche Arbeit, Leben und Wohnen zu überwinden. Dies gilt nicht nur für die sozialen Dienste, sondern auch für neue Formen handwerklicher und industrieller Produktion.

Wenn diese Gruppen aus eigener Initiative gesellschaftliche Aufgaben wahrnehmen, werden sie von diesen Aufgaben bisweilen überfordert. Deshalb sollte im Modell erprobt werden, wie diese Aktivitäten der jungen Menschen mit gesellschaftlicher Förderung verbunden werden können. Die Formen staatlicher Förderung müssen dabei die Eigeninitiative und Selbständigkeit der verschiedenen Gruppen respektieren.

6. Arbeitszeitverkürzung

Die Frage nach der Begrenzung der Arbeitszeit hat in allen Industrieländern unter dem Einfluß neuer Technologien und neuer Produktions- und Organisationsformen eine andere Qualität erhalten. Es sind nicht nur die menschlichen Belastungen hochindustrialisierter Arbeit, die das begründen. Hinzu kommt die Erfahrung, daß allein mit konjunkturpolitischen Mitteln ausgewogene Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr zu erreichen sind. Ohne Arbeitszeitverkürzung sind die Beschäftigungsprobleme nicht zu bewältigen.

Staat und Tarifvertragsparteien haben ihre Verantwortung wahrzunehmen. Mit den Gewerkschaften stimmen wir überein, daß wir eine doppelte Aufgabe zu erfüllen haben, nämlich eine bessere Arbeitsqualität und eine neue Arbeitszeitorganisation miteinander zu verbinden.

Die gesellschaftspolitische Diskussion sollte intensiver über Konzepte geführt werden, wie die Berufstätigkeit von Frauen und Männern und das Familienleben angemessener verbunden werden. Humanisierung des Arbeitslebens ist nicht auf das zu begrenzen, was in Büros und Fabriken geschieht. Sie muß auch die Beziehungen zwischen Arbeit und gesellschaftlichem Leben einschließen. Das heißt, wie Arbeitsanforderungen und der Wunsch nach Teilhabe an Freizeit und gesellschaftlichen Aktivitäten in Zukunft auf einem anderen Niveau von Technik und Arbeitsteilung neu miteinander verknüpft werden können.

Zum Beispiel: Ältere Arbeitnehmer

Vordringlich ist eine Politik für ältere Arbeitnehmer. Sie geraten in mehrfacher Hinsicht unter den Druck der Folgen der technologischen und strukturellen Veränderungsprozesse. Staat und Tarifvertragsparteien müssen zusammenwirken, um zu flexibleren Arbeitszeitangeboten und zu gleitenden Übergängen aus der Arbeit in den Ruhestand zu gelangen. Die Tarifpolitik hat dafür Beispiele gegeben. Für eine neue inhaltliche Gestaltung des letzten Abschnitts des Arbeitslebens gibt es wichtige Gründe – sowohl im Blick auf die Betroffenen als auch auf die Beschäftigungslage. Ohne ein Angebot veränderter Arbeitszeit und flexibler Übergänge für ältere Arbeitnehmer verschärft sich die Beschäftigungslage für alle Beschäftigten in den 80er Jahren.

Die Konzepte müssen so ausgestaltet sein, daß sie einerseits einen besseren Schutz vor Arbeitslosigkeit und vorzeitiger Invalidität bieten, auf der anderen Seite aber nicht eine Aussortierungsneigung der Betriebe gegenüber älteren Arbeitnehmern fördern.

Neues Arbeitszeitrecht

Vom Staat muß als Grundlage für die Arbeitszeitpolitik ein neues Arbeitszeitrecht verlangt werden. Die alte Arbeitszeitordnung aus dem Jahre 1938 mit ihrem NS-Jargon und ihren Eckwerten (48 Stunden Regelarbeitszeit, extreme Überstundenmöglichkeit) paßt in keiner Beziehung mehr in die wirtschaftliche, soziale und politische Landschaft der 80er Jahre. Die deutschen Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Arbeitszeitrecht der zweiten deutschen Republik.

Das heißt: Der Staat muß durch Gesetz den Rahmen für Arbeitszeitbedingungen neu bestimmen; ein Rahmen, der Gestaltungsfreiheit für eine – auf die unterschiedlichen Verhältnisse in Branchen- und Wirtschaftszweigen zugeschnittene – gewerkschaftliche Tarifpolitik vorsieht. Dabei sind die Verstetigung des Beschäftigungsangebots und der Schutz der Gesundheit wichtige Eckwerte. Das gegenwärtige staatliche Arbeitszeitrecht begünstigt dagegen Ungleichgewicht, Belastungen und Schwankungen.

IV. Humane Arbeitsverhältnisse: Chancen nutzen – Gefahren bannen

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf menschenwürdige Arbeitsverhältnisse. Es gibt keinen zwingenden Grund, die Arbeitswelt von den Menschenrechtsgarantien des Grundgesetzes auszunehmen. Deshalb sind die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die körperliche Unversehrtheit des einzelnen unverzichtbare Rechte jedes Arbeitnehmers.

Eine Politik, die diesem Anspruch gerecht wird, muß zunächst den Schutz vor Gefährdungen des Lebens und körperlichen Schädigungen sichern. Sie muß darüber hinaus zumutbare Arbeitsverhältnisse gewährleisten. Was jeweils zumutbar ist, ergibt sich nicht allein aus dem Stand der gesellschaftlichen Entwicklung und den technischen Möglichkeiten. Humane Arbeitsverhältnisse sind letztlich erst dann verwirklicht, wenn die Arbeitnehmer sich bei ihrer Arbeit wohl fühlen und ihre sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Empfindungen nicht beeinträchtigt sind.

Wir wissen aus Erfahrung, daß der Anspruch auf menschenwürdige Arbeitsverhältnisse nur Wirklichkeit werden kann, wenn er auf verschiedenen Ebenen mit unterschiedlichen Mitteln durchgesetzt wird. Menschenwürdige Arbeitsverhältnisse kann es nur geben, wenn die Arbeitnehmer selbst auf die Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse Einfluß nehmen.

1. Wirksamer Arbeitsschutz

Wir brauchen ein neues Arbeitsschutzgesetz. Unser jetziges Arbeitsschutzgesetz ist im vorigen Jahrhundert unter kaiserstaatlichen Strukturen gesetzlich gefaßt und seitdem nicht mehr verändert worden. Für Millionen Arbeitnehmer gibt es überhaupt keinen oder nur einen unzureichenden gesetzlichen Arbeitsschutz.

Eine gesetzliche Grundlage für Arbeitsschutz muß aber der heutigen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft gerecht werden. Für jeden Arbeitnehmer, ob in Industrie, Handel oder Gewerbe, ob im öffentlichen Dienst oder in der Landwirtschaft, müssen die Grundrechte auf den Schutz der Arbeitskraft, der freien Entfaltung der Persönlichkeit und der Achtung der Menschenwürde durch ein neues Arbeitsschutzgesetz verwirklicht werden. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist das Ziel.

Die Bilanz der Betriebsunfälle, Berufskrankheiten und Frühverrentungen ist nach wie vor besorgniserregend. Jeder Zweite scheidet wegen Frühinvalidität aus dem Arbeitsleben aus. Die Zahl der arbeitsbedingten Herz- und Kreislauferkrankungen nimmt zu. In der Bundesrepublik entstehen jährlich rund 30 Milliarden DM Kosten als Folge von Betriebsunfällen. Nach wie vor gibt es Widerstände gegen eine Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes. Das rührt auch daher, daß nicht genug Klarheit über die Kosten menschenunwürdiger Arbeitsverhältnisse besteht.

Ehrliche Kostenrechnung

Nach wie vor haben die Unternehmen die Möglichkeit, die durch Unzuträglichkeiten der Arbeitsbedingungen entstandenen Kosten abzuwälzen. Die von den Unternehmen verursachten Kranken- und Rentenkosten werden auf das System der sozialen Sicherung abgewälzt. Hier muß das Verursacherprinzip voll zur Geltung kommen:

- Die Unternehmen müssen verpflichtet werden, Kennziffern über Belastungen zu publizieren.
- Arbeitgeber müssen die zu Beschäftigenden vor der Einstellung über die Belastungen am Arbeitsplatz, Inhalt und Organisation der angebotenen Arbeit informieren.
- Bei der gesamtwirtschaftlichen Berichterstattung sollen die von Unternehmen auf die Allgemeinheit abgewälzten Sozialkosten eigens ausgewiesen werden.
- Über die gesundheitlichen Wirkungen bestimmter Arbeitsstoffe und -verfahren muß regelmäßig berichtet werden. Das schließt die Berichterstattung über Folgen wie Erkrankung, Invalidität und Tod ein.
- Die Finanzierung der Unfallversicherung muß stärker als bisher an den betrieblich entstandenen Kosten ausgerichtet werden.

2. Unzumutbare Arbeitsbelastungen abbauen

Mit der Entwicklung unseres Industriesystems sind nicht nur Belastungen abgebaut worden. Es sind auch neue Belastungen entstanden. Die Beanspruchung der Nerven und Sinne durch konzentriertes Beobachten, durch die Kontrolle technischer Abläufe und durch die technische Informationsverarbeitung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Entwicklung und Anwendung ständig neuer Arbeitsstoffe birgt Risiken und Gesundheitsgefahren in sich. Die Beschäftigten werden zunehmend kombiniert einwirkenden Belastungen ausgesetzt. Die Leistungsverdichtung nimmt zu. Es reicht nicht aus, lediglich die Folgen dieser Entwicklung zu mildern. Notwendig ist:

- Die technische Entwicklung und die Gestaltung der Organisation der Arbeit müssen den Grundsätzen menschengerechter Arbeitsgestaltung entsprechen. Hier reicht der Arbeitsschutz nicht aus. Vielmehr müssen in Tarif- und Betriebsvereinbarungen Bedingungen menschengerechter Arbeit festgelegt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz muß ein wirksames Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte sicherstellen. Es muß dem einzelnen Arbeitnehmer das Recht der Beteiligung bei der Festlegung der eigenen Arbeitsaufgabe und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einräumen.
- Eine der inhumansten Ausprägungen des Industriesystems ist Nacht- und Schichtarbeit, von der mehr als drei Millionen Menschen betroffen sind. Die physischen und sozialen Folgen der Nacht- und Schichtarbeit sind bekannt: einerseits Störung des Biorhythmus, nervöse Störungen, Herz- und Kreislauferkrankungen, Magenbeschwerden, andererseits Behinderung der Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben, Beeinträchtigung des Familienlebens und soziale Spannungen. Hier wird nicht nur über betriebliche Verhältnisse entschieden, sondern auch über die gesellschaftliche Situation von Menschen. Zwar gibt es gesellschaftliche Aufgaben, die Nacht- und Schichtarbeit notwendig machen. Die rapide Zunahme der Nacht- und Schichtarbeit hat jedoch andere Ursachen: Die effektive wirtschaftliche Nutzung von kostspieligen technischen Anlagen ist am ehesten gewährleistet, wenn diese rund um die Uhr arbeiten.

  Hier liegt ein Zielkonflikt zwischen Wirtschaftlichkeit und Humanität vor, der nicht auf Kosten der Arbeitnehmer entschieden werden darf. Deshalb sind alle technischen und organisatorischen Lösungen zu unterstützen, die eine Verminderung der Nachtarbeit möglich machen, ohne daß zusätzliche Belastungen – z. B. Leistungsverdichtung in der Tagschicht – entstehen.

  Im neuen Arbeitszeitrecht sollen Schichtarbeit und unregelmäßige Arbeitszeit nur erlaubt werden, sofern sie durch Tarifvertrag geregelt sind. Dabei muß auch sichergestellt werden, daß die besonderen Belastungen dieser Arbeitsformen durch Erholungszeiten gemildert werden. Die bloß finanzielle Entgeltung dieser Belastungen ist unzumutbar.
- Nicht alle Arbeitnehmer sind unter gleichen Bedingungen gleich leistungsfähig. Viele Arbeitneh-

Archiv der Sozialdemokratie Bibliothek

mer sind durch die Arbeit verschlissen worden und in ihrer Leistungsfähigkeit gemindert. Deshalb müssen neben den besonderen Maßnahmen für Behinderte Arbeitsgestaltung und Leistungsabforderung der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten Rechnung tragen. Wir müssen verhindern, daß weiterhin ein fremdbestimmter Leistungsanspruch praktiziert wird, der Anlagen, Fähigkeiten, Behinderungen und Grenzen der Menschen mißachtet. Die Erfahrung der eigenen Leistung ist zugleich auch Bestätigung. Diesen Anspruch auf einen humanen Leistungsbegriff wollen wir nicht aufgeben.

3. Qualität der Arbeit verbessern

Gemessen an den Fähigkeiten der Arbeitnehmer, ihrer Qualifikation und ihrer Bereitschaft zur Weiterbildung werden jährlich Milliardenwerte verschwendet, weil zu viele Menschen unter dem Niveau ihrer Qualität eingesetzt werden. Ursache für diesen Zustand ist die extreme Zerstückelung der Arbeit. Dieses Prinzip der Arbeitsteilung wird den Anforderungen unserer Gesellschaft nicht gerecht, genügt den Erfordernissen der technischen Entwicklung nicht und widerspricht den Bedürfnissen der Menschen nach Verwirklichung im Arbeitsprozeß.

Die technischen Voraussetzungen sind gegeben, angemessene Arbeitsinhalte, erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu verwirklichen. Die Entwicklung der Produktionstechnik bietet die Möglichkeit, die Menschen von körperlich schwerer Arbeit zu entlasten und ihnen Aufgaben der Steuerung und Überwachung der Produktion zu übertragen. Neue Informationstechnologien haben die Voraussetzungen geschaffen, überschaubare Verwaltungsstrukturen mit erweiterten Aufgaben und Spielräumen aufzubauen. In diesem Prozeß haben die Hierarchien und Kontrollsysteme keinen Platz mehr. Sie wurden bisher damit gerechtfertigt, daß Menschen ohne Kontrolle nicht leistungsbereit seien.

In diesem Zusammenhang muß auf eine weitere Folge der technischen Entwicklung eingegangen werden: Mit der Entwicklung der Informationsverarbeitung in Produktion und Verwaltung wächst die Möglichkeit zur technischen Kontrolle der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer. Die Gefahren der totalen Kontrolle des Menschen bis in seine intimsten Bereiche sind groß. Es reicht heute nicht mehr aus, lediglich Ausmaß, Speicherung und Verwendung personenbezogener Daten durch Gesetz zu beschränken. Vielmehr müssen die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen der Festlegung der in Frage kommenden Daten und deren Verwendungszweck zustimmen.

Wir stehen an einer Wende in der Entwicklung unseres Industriesystems. Die Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsqualität sind gegeben, wir sollten sie nutzen.

4. Die technische Entwicklung darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmer gehen

Technologieentwicklung muß die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigen. Diese neue Phase der industriellen Entwicklung darf nicht wieder ausschließlich von denen bestimmt werden, die über Kapital verfügen. Deshalb müssen Arbeitnehmer und Gewerkschaften auf den Prozeß der Entwicklung Einfluß nehmen können. Hier müssen Ungleichgewichte beseitigt werden.

Auch die staatliche Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Forschungs- und Technologiepolitik muß diesen Anspruch erfüllen. Mit der Förderung neuer Technologien werden die Arbeitsplätze der Zukunft gestaltet. Deshalb muß die Humanisierung des Arbeitslebens Bestandteil staatlicher Technologieförderung werden. Eine stärkere Zusammenführung der Fördermaßnahmen ist notwendig.

Den Gewerkschaften muß eine angemessene Beteiligung an der Steuerung der Technologieförderung gesichert werden, bei der Aufstellung der Programme wie bei der Vergabe der Mittel.

Die sozialen Folgen und Risiken der technischen Entwicklung müssen für die Arbeitnehmer erkennbar sein. Deshalb ist die wissenschaftlich gesicherte Abschätzung sozialer Folgen eine vordringliche Aufgabe staatlicher Politik.

Darüber hinaus müssen die Gewerkschaften durch eine aktive Tarifpolitik auf die Gestaltung der Zukunft Einfluß nehmen. Unsere Gesellschaft gerät in eine unerträgliche Zerreißprobe, wenn sie daran durch Tabukataloge und Gegenmaßnahmen gehindert wird.

5. Ohne Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit gibt es keine humanen Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitnehmer selbst sind bei der Gestaltung und Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Die technische Entwicklung darf nicht über ihre Köpfe hinweggehen.

Die Betriebs- und Personalräte müssen mitbestimmen über die Planung und Veränderung der Arbeitsstätten, der Arbeits- und Betriebseinrichtungen, der Verwendung von Arbeitsstoffen, der Regelung des Betriebes und der gesundheitlichen Betreuung.

Die Arbeitnehmer müssen in den Aufsichtsräten paritätisch vertreten sein. Der Arbeitsdirektor darf nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmer berufen werden. Er muß einen festgelegten und nicht entziehbaren Geschäftsbereich haben.

Wirksame Mitbestimmung setzt auch Information und Wissen voraus. Deshalb muß der Arbeitgeber verpflichtet werden, ausreichend über geplante Veränderungen im Unternehmen, Betrieb und Arbeitsbereich zu informieren. Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit erhalten, arbeitswissenschaftliche, technische und ökonomische Kenntnisse zu erwerben und weiterzuentwickeln.

Ein erster Schritt zur besseren arbeitswissenschaftlichen Beratung von Betriebs- und Personalräten über die Umsetzung von Forschungsergebnissen in die betriebliche Praxis war die Schaffung des Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung.

Die Verfassung der Arbeitswelt wird durch das Verhältnis von Kapital und Arbeit festgelegt. Der Einfluß, den Arbeitnehmer auf wirtschaftliche und technische Entwicklungen haben, bestimmt auch, in welchem Umfange ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden. Deshalb muß die Mitbestimmung auf allen Ebenen wirksam werden.

Kommission „Humanisierung des Arbeitslebens" — Anhörung am 3. November 1981 in Bonn

Nachfolgend eine knappe Zusammenfassung der Schwerpunkte der Diskussion:

1. Die Auswirkungen der neuen Technologien auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen werden noch dramatischer eingeschätzt, als heute schon abzusehen ist. Der Bereich, der besonders vom tiefgreifenden technologischen Wandel betroffen ist, umfaßt die industriellen Produktionsstätten ebenso wie die Verwaltungen und Teile des öffentlichen Dienstes wie der privaten Dienstleistungen.

2. Vor diesem Hintergrund muß die Diskussion über die Mitbestimmung in den 80er Jahren geführt werden. Es geht nicht nur um institutionelle Fragen. Vielmehr muß den Arbeitnehmer deutlich werden, was die Mitbestimmung für ihre konkreten Arbeitsverhältnisse bisher bewirkt hat und was sie – insbesondere als Mittel der Selbstbehauptung im strukturellen und technologischen Wandel – noch bewirken muß.

3. Fragen der Berufsausbildung gewinnen wieder an Gewicht. Alarmierend sind Erfahrungsberichte aus Großbetrieben, in denen das Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen stagniert oder sogar zurückgeht. Zur Absicherung der Beschäftigungschancen der nachwachsenden Generation muß die Kapazität des beruflichen Ausbildungsangebotes stabilisiert werden. Eine Verringerung der Lehrstellen würde kurzfristig die Jugendarbeitslosigkeit weiter aufladen und langfristig die Facharbeiterprobleme verschärfen.

4. Als besonders umstritten wurde das Problemfeld „Teilzeitarbeit" erörtert. Einerseits wird die Nachfage nach Teilzeitarbeitsplätzen gesehen, andererseits gefragt, ob sich dahinter nicht vielfach der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeitmöglichkeiten verbirgt. Keinesfalls dürfe auf erweiterte Qualitätsanforderungen im Blick auf Teilzeitarbeit verzichtet werden, um die betroffenen Arbeitnehmer (in erster Linie Frauen) nicht einer unzureichenden sozialen Sicherung auszusetzen (der geforderte Wegfall der 390-Mark-Freigrenze für den Sozialversicherungsbeitrag wird allgemein als ein Schritt in die richtige Richtung gewertet). Besondere Aufmerksamkeit müsse den Bestrebungen der Unternehmer zugewandt werden, Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitbeschäftigungen mit erhöhtem Leistungsdruck und verminderter sozialer Sicherung umzuwandeln. Insgesamt plädieren die Diskussionsteilnehmer für eine zurückhaltende Umsetzung von Regelungen für Teilzeitarbeit, um nicht irreversiblen Entwicklungen Vorschub zu leisten. Hinsichtlich der Leiharbeit wird vorgeschlagen, für die weitere Entwicklung die Erfahrungen auszuwerten, die mit dem Verbot der Leiharbeit in der Bauwirtschaft gemacht werden.

5. Eine erfolgreiche Humanisierung des Arbeitslebens ist ohne neue Initiativen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung schwerlich zu erreichen. Dies gilt auch für die staatliche Forschungspolitik, in die weit mehr als bisher die Interessen der Arbeitnehmer eingebunden werden müssen. Es geht hier um die Verklammerung von Mitbestimmung und staatlicher Forschungsförderung. Auf einen wichtigen Teilaspekt wird in der Aussprache verwiesen: Es gibt eindeutige Wirkungszusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und den Wohn- und Wohnumweltbedingungen der Arbeitnehmer (zum Beispiel Schichtarbeiter). Arbeits- und sozialwissenschaftliche Erkenntnisse auf diesem Gebiet müssen wirksam umgesetzt werden.

6. Unstrittig ist, daß bei der Finanzierung von Berufsausbildung und Arbeitsmarktpolitik neue Wege beschritten werden müssen. Die finanziellen Lasten müssen wieder mehr zu denen verlagert werden, die Nutznießer getroffener Maßnahmen oder Verursacher negativer Entwicklungen im Bereich von Berufsausbildung und Arbeitsmarkt sind. Die von der Kommission vorgelegten konkreten Finanzierungsvorschläge werden als diskussionswürdig begrüßt.

7. Die künftige Arbeitsmarktpolitik muß sich auch mit den Problemen beschäftigen, die aus dem Zustrom ausländischer Arbeitnehmer erwachsen sind. Sie hat eine Perspektive zu erarbeiten, in der die Aufnahmefähigkeit der Bundesrepublik definiert wird.

Herausgeber: Vorstand der SPD, Abt. Presse und Information, Bonn, Bestell-Nr.: 320094
Druck: NVV: Druck&Service, Bonn
12-81 – A 1-15

C83