

---

Gerhard Leminsky

---

## **Humanisierung der Arbeit aus eigener Kraft**

---

*Das Ziel: Eine neue Vorstellung von der menschlichen Arbeit*

Der stürmische Wandel der letzten Jahrzehnte hat deutlich gemacht, daß durch die Zunahme von Technisierung und Organisierung die menschliche Arbeit nicht automatisch qualifizierter eingesetzt wird, als Optimisten geglaubt hatten; die Arbeitszeit läßt sich auch nicht so weit zusammendrücken, daß man die Selbstverwirklichung des Lebens in die Freizeit verlegt und die Arbeit als notwendiges Übel so hin nimmt, wie sie die Arbeitgeber anbieten.

In Wirklichkeit ist die Arbeit eine zentrale Dimension des menschlichen Lebens, und sie bestimmt nach wie vor Einkommen, Alterssicherung, gesellschaftliches Prestige oder Freizeitverhalten. Deshalb muß die Arbeit so gestaltet werden, daß sie menschenwürdigen Anforderungen genügt und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entspricht. Das war der gesellschaftspolitische Ausgangspunkt.

Die zunächst durch die internationale Diskussion und dann zunehmend durch die deutschen Erfahrungen geprägten Zielvorstellungen zur Humanisierung der Arbeit lassen sich durch folgende Elemente kennzeichnen:

1. Eine Veränderung der Arbeit und ihrer Bedingungen kann nur dann als Humanisierung bezeichnet werden, wenn sie durch die Betroffenen, ihre Vertretungen und Gewerkschaften unmittelbar mitgestaltet wird. Die Humanisierung der Arbeit ist ein politischer Prozeß, der von den Machtverhältnissen in Gesellschaft und Wirtschaft abhängig ist. Diese Perspektive, die in der Mitbestimmung einen mehr formalen Ausdruck gefunden hat, nämlich Anerkennung des Menschen im Arbeitsleben durch gleichberechtigte Beteiligung, wird durch die Humanisierung inhaltlich konkretisiert: Gestaltung der Arbeit mit den Betroffenen selbst in Richtung auf menschenwürdige Bedingungen.

2. Berücksichtigung der Gesamtheit der Faktoren, die die menschliche Arbeit bestimmen. Früher hatten die Gewerkschaften die Arbeit zwar verkürzen können, aber die Unternehmer hatten durch die Intensivierung der Arbeit und die Erhöhung des Arbeitstempos die positiven Effekte der Arbeitszeitverkürzung weitgehend wettgemacht; oft waren sogar Arbeitsunfälle und Frühinvalidität noch angestiegen. Und Versuche, gesundheitsschädliche Arbeit einzuschränken, hatten dann wenig Erfolg, wenn solche Schäden durch Zuschläge zum Lohn von den Unternehmen abgegolten werden konnten. Aufgrund solcher Erfahrungen werden die Zusammenhänge zwischen Gesundheits- und Arbeitsschutz, den Möglichkeiten zu qualifizierter Arbeit, der Lohnstruktur und der Arbeitsbewertung, um einige Gesichtspunkte zu nennen, von der gewerkschaftlichen Politik zunehmend beachtet.

3. Die Forderung nach Beachtung der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen betrifft vor allem die Breite des Ansatzes und stellt eine schwierige Koordinationsaufgabe dar. Das Konzept zur Humanisierung der Arbeit hat aber auch eine größere „Tiefe“ als die bisher üblichen Betrachtungsweisen. Denn es geht nicht um eine betrieblich vorgegebene Technik und Organisation, an die der Beschäftigte nur „menschengerecht“ angepaßt wird, Technik und Organisation sind vielmehr variable Faktoren, die im Hinblick auf die Zielvorstellungen von menschenwürdiger Arbeit zu gestalten sind. Das ist eine wahrhaft neue konkrete Perspektive, bei der weitgehend Neuland betreten wird.

Die Zielvorstellung von der Humanisierung der Arbeit, nach der es nicht nur auf Arbeit überhaupt ankommt (die Frage der Vollbeschäftigung), nach der nicht nur das Ergebnis des Wirtschaftens eine Rolle spielt (die Frage von Lohn und Gehalt), sondern nach der die Bedingungen der Arbeit in den Mittelpunkt politischer Gestaltung rücken, hat sich in der gewerkschaftlichen Programmatik eindeutig niedergeschlagen. So ist der Humanisierung der Arbeit erstmals ein eigener Abschnitt im neuen Entwurf des Grundsatzprogramms gewidmet und dieser Abschnitt folgt schon nach den grundlegenden Ausführungen zu den Arbeitnehmerrechten und zum Arbeitsverhältnis an dritter Stelle. Der Entwurf formuliert das Recht auf menschenwürdige Arbeit, hebt den gewerkschaftspolitischen Stellenwert dieser Aufgabe hervor, kritisiert die bisherige Entwicklung und benennt konkrete Kriterien der Arbeitsgestaltung wie Entscheidungs- und Gestaltungsraum, körperliche und geistige Anforderungen, soziale Kontaktmöglichkeiten. Die Zielsetzungen der Humanisierung der Arbeit werden mit den bisherigen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern verknüpft, auf einige Schwerpunkte bezogen wie Tarifpolitik für Arbeitnehmer in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, Qualifikationssicherung, Schutz vor Unfallgefahren und Gesundheitsschäden, Beschränkung von Nacht- und Schichtarbeit, um einige Beispiele zu nennen. Aber die Perspektive einer Humanisierung der Arbeit schließt eine isolierte Behandlung in einem Punkt aus. Sie taucht deshalb in den verschiedensten Abschnitten des Grundsatzprogrammentwurfs immer wieder auf,

ob es um die Grundlagen des Wirtschaftens, die Art der Vollbeschäftigung, die Anforderungen an die Politik des Staates oder um die berufliche Bildung geht.

Die konkrete gewerkschaftliche Politik zur Humanisierung der Arbeit wurde mit der Wirtschaftskrise zunehmend auf eine breitere Grundlage im Sinne einer sozialen Kontrolle der Rationalisierung gestellt. Ging es Anfang der 70er Jahre um mehr interessante und vielseitige Arbeit für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, so mußten die Gewerkschaften mit zunehmender Arbeitslosigkeit vor allem die elementaren Bedürfnisse der Beschäftigten verteidigen, Einkommen und Beschäftigung sichern, Dequalifizierungen für breite Schichten verhindern, grundlegende Forderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vertreten, sich mit der Anwendung neuer Technologien wie der Mikroprozessoren beschäftigen. Da dies auf teilweise erbitterten Widerstand der Unternehmer stieß, mußte die gewerkschaftliche Tarifpolitik notwendig an Bedeutung gewinnen. Die Entwicklung erzwang einen stärkeren Einsatz der „eigenen Kraft“ der Gewerkschaften. Im Programmentwurf heißt es bei den Forderungen zur Humanisierung der Arbeit: „Die Verwirklichung dieser Ziele ist eine wichtige Aufgabe der Tarifpolitik der Gewerkschaften.“

#### *Der Einsatz der „eigenen Kraft“ der Gewerkschaften*

Die Hervorhebung der eigenen Kraft der Gewerkschaften muß vor dem besonderen deutschen Hintergrund gesehen werden. Über Jahrzehnte hin haben die deutschen Gewerkschaften gesellschaftspolitische und sozialpolitische Reformen vor allem über den Staat angestrebt, d. h. sie haben Ziele formuliert, die dann in Form von Gesetzen, Verordnungen oder sonstigen Maßnahmen realisiert werden sollten. Diese oft als Verrechtlichung bezeichnete Tendenz zeigte sich zum Beispiel bei den Forderungen zur Mitbestimmung und Betriebsverfassung, beide durch Gesetz geregelt. Sie zeigt sich in der beruflichen Bildung oder beim Arbeitsschutz, die ebenfalls durch Gesetze und Verordnungen im Rahmen begrenzter Beteiligungsrechte der Gewerkschaften reguliert werden. Die Tarifpolitik war lange Zeit vor allem auf die Regelung von Lohn bzw. Gehalt und Fragen wie Arbeitszeit, Urlaub usw. durch regionale Tarifverträge beschränkt.

Diese lange Zeit durchaus erfolgreiche Struktur der Einflußnahme hat sich verändert. Einerseits sind die Gewerkschaften durch Wirtschaftskrise, Rationalisierung und Arbeitslosigkeit ohnehin in eine schwierige Lage geraten. Die Arbeitgeber haben ihre Machtpositionen gefestigt und sind mit Tabu-Katalog, Absage an Reformpolitik und teilweise extensiven Aussperrungen auf einen harten Kurs gegangen. Die Gewerkschaften kämpfen in einer solchen Situation nicht um mehr oder weniger große Zuwächse, sondern teilweise um Existenzfragen für die Beschäftigten. Das mußte zwangsläufig zu einer Aufwertung der Tarifpolitik führen; denn dies ist die einzige Möglichkeit für die Gewerkschaften, ihre Forderungen mit der möglichen Sanktion des Streiks durchzusetzen.

Die Bedeutung der Tarifpolitik wurde noch weiter erhöht, weil Fortschritte über die Gesetzgebung immer mehr erschwert wurden. Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre gab es zwar noch eine Welle von Regelungen zur Arbeit wie das Gesetz über technische Arbeitsmittel (1968), die Arbeitsstoffverordnung (1971 und 1975), die Gründung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (1972), das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (1973), das Aktionsprogramm der Bundesregierung „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“ (1974), um einige wichtige Beispiele zu nennen, wobei die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (1971) ergänzend hinzuzufügen wäre.

Die Reformpolitik erlahmte. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die damit verbundenen konservativen Tendenzen schlugen auf die politische Ebene durch, von der F.D.P. im Rahmen der sozial-liberalen Koalition nach Kräften gefördert. Beispiele dafür sind das Verhalten der Regierung bei Diskussionen um berufliche Bildung wie die Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes '76. Solche Fälle haben die gegenwärtigen Grenzen von Reformpolitik über staatliche Maßnahmen gezeigt. So ist es kein Zufall, daß fast alle bedeutsamen Neuerungen der letzten Jahre im Bereich der Humanisierung der Arbeit wie die Sicherung von Beschäftigung, Einkommen oder Qualifikation mit der Tarifpolitik verbunden sind.

Es wäre jedoch nicht nur falsch, sondern sogar gefährlich, zu glauben, die Gewerkschaften könnten den Staat jetzt aus seinen Verpflichtungen entlassen und die Regelung von Arbeit und Arbeitsbedingungen ausschließlich auf tarifvertraglichem Wege voranbringen. Richtig an der These von der eigenen Kraft ist, daß die Gewerkschaften die treibende und gestaltende Kraft bei der Humanisierung der Arbeit sein müssen. Das bedeutet aber nicht, daß sie sich ausschließlich auf das Instrument des Tarifvertrages verlassen können. Denn anders als eindeutig quantifizierbare Lohnforderungen oder Arbeitszeitverkürzungen müssen Maßnahmen zur Sicherung oder Verbesserung der Qualifikation oder zur Anreicherung von Arbeitsinhalten etwa durch Mindesttaktzeiten je nach den gegebenen betrieblichen Strukturen umgesetzt werden. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß eine gewerkschaftliche Betriebspolitik immer stärker diskutiert wird. Im Grundsatzprogramm-Entwurf heißt es nach dem Hinweis auf die Tarifpolitik: „Sie muß durch eine entsprechende Betriebspolitik ergänzt werden.“

Die Tarifpolitik kann somit „nur“ die allgemeine Forderung für die Unternehmen einer Industrie in einer Region durchsetzen und in das öffentliche Bewußtsein bringen. Danach beginnt die ebenso mühsame Aufgabe, diese Forderungen im betrieblichen Alltag zu verankern, wobei der Arbeitgeber im Extremfall dem Betriebsrat je nach wirtschaftlicher Lage entweder die tarifpolitische Norm „abzukaufen“ versucht oder unter Hinweis auf Schwierigkeiten jede Änderung blockiert. Dies gelingt dann am ehesten, wenn der Betriebsrat nicht eng mit der Gewerkschaft zusam-

menarbeitet oder wenn das gewerkschaftliche Bewußtsein bei niedrigem Organisationsgrad nur wenig entwickelt ist. Abgesehen davon verlangt der Programmwurf, daß die Einschränkungen in Mitbestimmungsrechten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beseitigt werden. Ebenso wichtig wie formale Rechtspositionen ist jedoch die Abstimmung mit den Gewerkschaften.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsumwelt werden jedoch auch durch verschiedene gesetzliche Regelungen kontrolliert, vor allem über die Berufsgenossenschaften bei Unfallverhütung und Gesundheitsschutz und über die Gewerbeaufsichtsämter beim Arbeitsschutz. Die aktive Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und diesen Einrichtungen, vor allem auf regionaler Ebene und auch in einzelnen Branchen, ist noch längst nicht ausgeschöpft, weil diese häufig mehr als Verwaltungen denn als politische Gestaltungsfaktoren aufgefaßt werden. Gleiches gilt für die Arbeitsämter.

Durch Tarifpolitik, Betriebsverfassung und Mitbestimmung sowie verschiedene (halb-)staatliche Einrichtungen mit begrenzter gewerkschaftlicher Einflußnahme („Selbstverwaltung“), können die Gewerkschaften im wesentlichen nur auf absehbare oder schon eingeführte Sachverhalte reagieren. Ebenso wichtig wäre es jedoch, schon im Planungszeitraum auf die Entwicklung neuer Technologien und Organisationsformen Einfluß zu nehmen, zumindest soweit sie durch öffentliche Mittel gefördert werden, um die eventuellen sozialen Folgen abzuschätzen, frühzeitig Alternativen zu suchen oder die Forschungsansätze zu verändern. Neben der Tarifpolitik spielen diese Probleme der Technologie- und Wissenschaftspolitik im gewerkschaftlichen Denken der letzten Jahre eine zunehmende Rolle, vor allem bei der Informations- und Datenverarbeitung. Möglichkeiten der Einflußnahme zeichnen sich analog zur Mitarbeit der Gewerkschaften in den Fachausschüssen des Projektträgers zur Humanisierung der Arbeit ab. Die Gewerkschaften sind dort in den beratenden Ausschüssen neben Arbeitgebern und Wissenschaftlern zwar nur drittelparitätisch vertreten, aber sie können durch ihre Zusammenarbeit mit Betriebsräten die Durchführung von Projekten faktisch nicht unwesentlich beeinflussen, weil die Vergabe öffentlicher Mittel an die Zustimmung der Betriebsräte gebunden ist. Die Gewerkschaften haben ihre Vorstellungen zur staatlichen Förderung neuer Technologien und zur Humanisierung des Arbeitslebens im November 1979 konkretisiert (vgl. Dokumentation, S. 289).

Daraus ergibt sich, daß die „eigene Kraft“ der Gewerkschaften in zwei Richtungen eingesetzt werden muß. Einerseits muß der Rationalisierungsprozeß in den Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen unter soziale Kontrolle gebracht werden. Die Möglichkeiten dazu eröffnen tarifvertraglich erkämpfte Normen, die in den Betrieben umzusetzen sind. Flankierend können die Einrichtungen der öffentlichen Infrastruktur, soweit sie sich auf den Schutz der Arbeit und die Bedingungen ihres Einsatzes beziehen, auf regionaler und lokaler Ebene aktiviert werden. Aber in den mei-

sten Fällen handelt es sich um Reaktion auf schon eingesetzte Maßnahmen, Technologien oder Organisationsformen der Arbeitgeber. Deshalb müssen die Gewerkschaften andererseits, wollen sie aus dem Nur-Reagieren und Nur-Anpassen heraus, die Entwicklung der Technologien und Organisationsformen selbst beeinflussen. Soweit dies unter Einsatz öffentlicher Mittel geschieht, müssen sie zumindest Zugang, Einblick und Initiativmöglichkeiten bei der Steuerung solcher Vorhaben erhalten. Dies wiederum erfordert Sachkenntnis, Einschätzungsvermögen und Mobilisierung von Druck, damit sich die gewerkschaftlichen Vorstellungen bei dem starken Gegendruck der Unternehmer, der konservativen Parteigruppen und Teilen der Ministerialbürokratie auch politisch behaupten können. Nicht zuletzt müssen die Gewerkschaften im Bereich der Wissenschaften und Hochschulen dafür Sorge tragen, daß die Perspektive der Humanisierung der Arbeit auch wissenschaftlich auf eine institutionelle Grundlage gestellt wird, u. a. durch ein Institut Technik und Arbeit.

Nur wenn die „gewerkschaftliche Kraft“ in beide Richtungen, in den Betrieb und das infrastrukturelle Umfeld einerseits sowie auf die Ebene der Technologie- und Wissenschaftspolitik andererseits gerichtet wird, Arbeitsmarkt-, Struktur- und Bildungspolitik können im weiteren Sinne ebenfalls angeführt werden, kann sie dem Ziel der Humanisierung der Arbeit gerecht werden. Beide Ansätze bringen Probleme mit sich, die für die Gewerkschaften neu sind. Dabei wird deutlich, daß der Einsatz der eigenen Kraft nicht nur durch Tarifverträge erfolgt, sie muß ebenso gegen Parteien, Regierung und Rechtsprechung gewendet werden, und sie besteht in teilweise neuen Verbundsystemen, bei denen tarifliche Vereinbarungen und gesetzliche Grundlagen, staatliche Maßnahmen und betriebliche Entwicklungen, infrastrukturell-öffentliche Einrichtungen und privatwirtschaftlich-gewinnorientierte Unternehmen im Zusammenhang operieren. Entscheidend ist in jedem Fall, daß die Gewerkschaften genügend Druck mobilisieren können, um bestimmte Ziele zu erreichen, und Unternehmen, Parteien und Regierungen müssen dies wissen. „Eigene Kraft“ der Gewerkschaften ist politischer Gestaltungswille im Bereich abhängiger Arbeit, wobei die Tarifverträge nur ein Teil dieser Kraft sind. Im Programmentwurf ist dieser Zusammenhang eher unterkühlt und verallgemeinernd formuliert: „Die Verwirklichung dieser Ziele ist eine wichtige Aufgabe der Tarifpolitik der Gewerkschaften. Diese muß durch eine entsprechende Betriebspolitik ergänzt werden. Die Einschränkungen von Mitbestimmungsrechten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen müssen beseitigt werden. Die Sozial-, Arbeitsmarkt- und Technologiepolitik ist zur Verwirklichung dieser Ziele stärker in die Pflicht zu nehmen.“

#### *Strukturelle und gewerkschaftsorganisatorische Konsequenzen*

Gewerkschaftliche Ziele müssen über gewerkschaftliche Strukturen umgesetzt werden. Eine Neubesinnung über die Zielvorstellungen wird deshalb Konsequenzen für die gewerkschaftlichen Politikfelder, wie im vorhergehenden angedeutet, aber ebenso für die organisatorische Umsetzung haben — auch wenn solche Fragen in ge-

werkschaftlichen (Grundsatz-)Programmen üblicherweise nicht behandelt werden. Die Weiterentwicklung der Tarifpolitik auf Fragen wie Beschäftigungssicherung, Qualifikationserhaltung, Verbreiterung der Arbeitsinhalte oder Arbeits- und Gesundheitsschutz vor allem für untere Lohngruppen erfordert neue Formen der Zusammenarbeit in der Gewerkschaftsorganisation. Dies ist nicht nur ein organisationstechnisches Problem, da es um die Abstimmung zwischen Ansätzen geht, die nach institutioneller Struktur, gewerkschaftlicher Tradition und dem Selbstverständnis der Träger bisher in sehr unterschiedlichen Zusammenhängen gewachsen sind. Bei aller Betonung der Tarifpolitik darf diese zudem auch nicht überlastet werden. Denn sie hat nicht nur neue Fragen aufzugreifen, sondern muß auch die bisherigen Grundlagen ihres eigenen Bereichs etwa bei der Lohndifferenzierung und der Arbeitsbewertung neu durchdenken und an neue Erkenntnisse anpassen.

Ein Schlüsselproblem hegt in der Verbindung von Tarifpolitik und Betriebspolitik, weil Betriebsnähe in der bisherigen Entwicklung der Gewerkschaften keine sehr ausgeprägte Tradition hat. Durch die gesetzliche Regelung der Betriebsverfassung sind die Gewerkschaften aus der unmittelbaren betrieblichen Arbeit weitgehend ausgeschlossen. Der Versuch, hier neben entsprechenden Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes durch die Einführung und die Stärkung von Vertrauensleuten wieder stärker Fuß zu fassen und der starke Widerstand der Unternehmer gegen diese Ansätze, hat die Schwierigkeiten aufgezeigt.

Dieser Weg muß jedoch weitergegangen werden. Solche Überlegungen zum Verhältnis zwischen verschiedenen Organisationsebenen dürfen jedoch nicht in der Weise verstanden werden, daß die unteren Organisationseinheiten auf Kosten der Zentralen gestärkt werden dürften: Die Zentralen müssen stark sein, weil anders die gesamtgesellschaftliche Rolle der Arbeit nicht fortschrittlich weiterentwickelt werden könnte, weil anders beispielsweise die Arbeitsmarkt-, Technologie- und Strukturpolitik des Staates nicht erfolgreich beeinflußt werden könnten und weil schließlich anders erfolgreiche Tarifbewegungen nicht geführt werden können. All dies ist nur möglich, wenn der Wille und die Kraft der gesamten Mitgliedschaft einheitlich zusammengefaßt und schlagkräftig auf bestimmte Ziele gerichtet werden kann.

Aber die Struktur der Zusammenarbeit muß der Differenziertheit der betrieblichen Probleme stärker Rechnung tragen: Öffnung der Tarifpolitik für spezielle betriebliche Lösungen; Einbeziehung der betrieblichen Vertretungen in die Formulierung solcher Forderungen und gleichzeitige Diskussion und Schulung im Hinblick auf Durchsetzungsmöglichkeiten und unternehmerische Gegenstrategien; Aufbau gewerkschaftlicher Beratungskapazität zur Unterstützung der Kollegen vor Ort; Einrichtung lokaler Arbeitskreise usw. Solche Verbundsysteme sind, zugeschnitten auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Gewerkschaften, im Aufbau begriffen.

Während sich die Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Betrieb langsam enger knüpfen, werden die Vorstellungen zur Einflußnahme insbesondere auf die

Technologiepolitik, ausgehend vom Humanisierungsprogramm der Bundesregierung, gleichfalls konkretisiert. Die Gewerkschaften haben einerseits einen Ausschuß zur Behandlung und Prüfung technologischer Programme und ihrer sozialen Folgen beim BMFT vorgeschlagen und andererseits in Form eines Instituts für Technik und Arbeit eine wissenschaftliche Kapazität gefordert, die den empirischen und analytischen wissenschaftlichen Unterbau für eine solche Perspektive aufarbeiten kann. Es würde sich um unbürokratische und flexible Organisationsformen handeln, die sich mit den gewerkschaftlichen Zielen wie mit den Erfahrungen in Betrieben und Wirtschaftssektoren problemnah auseinandersetzen könnten.

Größer erscheint der Nachholbedarf dagegen auf der lokalen und regionalen Ebene, wo die Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Berufsschulen, Arbeitsämtern, Gewerbe aufsicht und Berufsgenossenschaft noch wesentlich ausgebaut werden müßte. Hier ist auch auf die Möglichkeiten der Kooperation mit Hochschulen, Fachhochschulen, Instituten und einzelnen Wissenschaftlern hinzuweisen, die allerdings ihre besondere Problematik haben, weil der Wissenschaftsbereich und die industrielle Arbeit bisher nur in Ausnahmefällen bei der Lösung von Humanisierungsfragen zusammengearbeitet haben - man denke nur an die Technischen Hochschulen und an die Ausbildung der Ingenieure.

Die Entwicklung ist im Fluß. Man sieht nirgends Patentrezepte oder „geschlossene Konzepte“. Aus der Wechselbeziehung zwischen Zielen und Erfahrungen haben sich Lernprozesse ergeben, die zu einer beträchtlichen Präzisierung der gewerkschaftlichen Politik geführt haben. Das wird besonders deutlich, wenn man etwa einen längeren Zeitraum wie die letzten 10 Jahre überblickt.

Die Kritik mancher Wissenschaftler, die Gewerkschaften könnten den neuen Anforderungen, die eine Humanisierung der Arbeit stellt, nicht gerecht werden, weil diese zur Zusammensetzung der Mitgliedschaft in Widerspruch stehe, hat sich nicht erfüllt. Danach wäre nämlich der Kern der Mitgliedschaft aus Facharbeitern nicht willens, die Perspektiven der Humanisierung für die in der Mitgliedschaft unterrepräsentierten Gruppen der Ungelernten, der Ausländer und der Frauen mit dem nötigen Einsatz durchzufechten. Hier liegt in der Tat ein Solidaritätsproblem. Die zunehmende Zahl der Gewerkschaftsmitglieder gerade in den letzten Jahren hoher Rationalisierung und die steigende Zustimmung, die gewerkschaftlich organisierte Kandidaten bei Betriebs- und Personalratswahlen finden, deutet jedoch darauf hin, daß der Anspruch der Gewerkschaften, für alle Arbeitnehmer zu handeln, bisher nach Auffassung der weit überwiegenden Mehrzahl aller Beschäftigten eingelöst worden ist.