

Gewerkschaften - weder Parteiersatz noch Überregierung

Günter Döding, geb. 1930 in Gehlenbeck (Lübbecke/Westf.), ist seit 1978 1. Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten.

Tarifrunde 1984: Der richtige Weg wurde beschriften

Der Schatten George Orwells beherrscht zwar bedrohlich den Kalender und beflügelt die Phantasie über die technologische Zukunft, aber noch stärker bewegt wurde die Szenerie 1984 von dem gemeinsamen Thema Nummer eins aller Gewerkschaften: der Auseinandersetzung um Formen der Arbeitszeitverkürzungen - als einem flankierenden tarifpolitischen Beitrag der Gewerkschaften zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit. Alle Kräfte mußten mobilisiert und konzentriert werden, um das von den Arbeitgebern mit Tabu belegte Thema gegen das Trommelfeuer aus den Medien und wirtschaftswis-

senschaftlichen Instituten, dem von allerhöchster Stelle politische Schützenhilfe geleistet wurde, zu bekämpfen und ganz oben auf der Tagesordnung zu plazieren.

Rückblickend läßt sich feststellen, daß Solidarität und Kampfkraft der Gewerkschaften trotz der seit Jahren anhaltenden Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit ungebrochen sind. Aufgrund der Aussperrungsmentalität und -praxis der Arbeitgeber gingen sie sogar gestärkt aus dieser Auseinandersetzung hervor. Insgesamt hat sich die Tarifautonomie, entgegen den Unkenrufen aus dem politisch-konservativen Lager, bewährt.

Für eine abschließende Gesamtwertung der Tarifrunde 1984 ist es zwar noch zu früh. Aber es ist an der Zeit, daß Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften sich, gerade auch im Hinblick auf die zurückliegende Tarifrunde, gemeinsam an den Tisch setzen, um zerschlagenes Porzellan zu kitten und nach Wegen zu suchen, die aus der Krise hinaus zur Vollbeschäftigung führen können. Lösungsansätze und Vorschläge sind durchaus vorhanden. Wichtig ist, daß eine falsche Weichenstellung für die Zukunft verhindert wird, und daß die Bundesregierung endlich von ihrer rigorosen Konsolidierungspolitik abläßt, die u. a. nur zur weiteren Verarmung breiter Bevölkerungsschichten und zur Verschuldung der Kommunen führt, nicht aber zur Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen.

Der durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit angestrebte arbeitsmarktpolitische Entlastungseffekt zeichnet sich augenblicklich nur in Konturen ab, da die erzielte Regelung dazu erst ab April 1985 zu greifen beginnt. Anders ist die Situation bei der Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Die Tarifverträge über Vorruhestandsregelungen traten - zumindest für den Bereich der Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten (NGG) - bereits im Juli 1984 in Kraft. Die Akzeptanz, die den Vorruhestandsregelungen von älteren Arbeitnehmern entgegengebracht wird, ist erfreulich und gibt Anlaß zu der Hoffnung und der Annahme, daß sie auf Dauer und nachhaltig die in sie gesetzten arbeitsmarktpolitischen Erwartungen erfüllen werden. Der Durchbruch in der Arbeitszeitauseinandersetzung ist jedenfalls erzielt, der Weg in die richtige Richtung beschritten worden.

Für die Gewerkschaft NGG kann festgestellt werden, daß drei wichtige Tarifziele erreicht wurden:

1. In weit über 100 Tarifverträgen wurden Vorruhestandsregelungen vereinbart, die die drei mit ihr verbundenen Essentials enthalten: 75 Prozent des letzten Bruttomonatsentgeltes; die Wiederbesetzung der freigewordenen Arbeitsplätze; die Einschaltung des Betriebsrates.

2. Auch 1984 wurden die Reallöhne der Mitglieder nicht nur gesichert, sondern sie wurden angehoben.
3. Schließlich konnte den Arbeitszeitflexibilisierungsbestrebungen der Arbeitgeber ein Riegel vorgeschoben werden.

Für den Bereich der NGG konnte das Arbeitgeberansinnen nach flexiblen Arbeitszeitregelungen durch die Verlängerung der Manteltarifverträge im Zusammenhang mit den Vorruhestandsregelungen abgedrängt werden. Die Verlängerung der Manteltarifverträge war zwar ein relativ hoher Preis für die Einführung der Vorruhestandsregelung, andererseits gibt es aus dem Arbeitgeberlager bereits ein unüberhörbares Stöhnen, das in der Feststellung gipfelt, eine andere Form der Arbeitszeitverkürzung wäre preiswerter geworden.

Eine Anrechnung auf die Entgeltergebnisse wäre bei den sehr engen Verteilungsspielräumen nicht nur volkswirtschaftlich (Sozialversicherung) nachteiliger ausgefallen als eine Verlängerung der Manteltarifverträge, die sich, insbesondere aufgrund der seit Anfang der siebziger Jahre vertretenen qualitativen Tarifpolitik, im NGG-Bereich sehen lassen können.

Ausschlaggebend für eine Wertung der Tarifrunde 1984 aus gewerkschaftlicher Sicht kann bei der nach wie vor herrschenden hohen Arbeitslosigkeit mit all ihrem sozial- und gesellschaftspolitischen Zündstoff nur die meßbare Arbeitsmarktentlastung sein - ohne dabei die für die Binnennachfrage und die Stärkung der Konjunktur dringend erforderliche nachhaltige Stärkung der Masseneinkommen außer acht lassen zu wollen. Da wir aber auf nicht absehbare Zeit mit dem Problem der Massenarbeitslosigkeit konfrontiert sein werden, war auch die Tarifrunde '84 nur eine Zwischentappe. Das Thema Arbeitszeitverkürzungen bleibt auf der Tagesordnung. Dabei werden wir uns der Diskussion über die Kostenfrage nicht entziehen.

Mitgliederverluste: Gründe und Gegenmittel

Durch die Massenarbeitslosigkeit verursachte Mitgliederrückgänge machen es erforderlich darüber nachzudenken, wie die vorhandenen Mittel und Möglichkeiten für gewerkschaftliches Handeln zielgerecht und optimal einzusetzen sind. Dabei wird es auch künftig der Abstimmung über die und eines Zusammengehens in den Zielen der Tarifpolitik bedürfen. Das schließt nicht aus, daß unterschiedliche Wege beschritten werden: Alle Wege führen nach Rom. Das gemeinsame Ziel ist wichtig. Die Ziele gewerkschaftlichen Handelns müssen auf die Interessenlage und den Zusammenhalt der Mitgliedschaft abgestellt sein und überzeugend dargestellt werden. Überhaupt müssen die gewerkschaftlichen Zukunftsperspektiven zur Arbeitswelt und zur Gesell-

schaft so formuliert und ausgerichtet sein, daß sie für *alle* Arbeitnehmer glaubwürdig sind und vertrauensfördernd wirken.

Eine Segmentierung in der Mitgliedschaft müßte zwangsläufig zur Schwächung der Gewerkschaften führen und würde Gefahren für die Einheitsgewerkschaft heraufbeschwören. Aber gerade den Gedanken der Einheitsgewerkschaft gilt es für die Zukunft weiter zu stärken. Die Gewerkschaften dürfen weder zu nützlichen Idioten einer bestimmten Klasse, noch zum Transmissionsriemen bestimmter neuer sozialer Bewegungen degenerieren, sie müssen für die gesamte Arbeitnehmerschaft offen sein. Und sie müssen sich auf die sich auch in der Arbeitnehmerschaft verändernden Strukturen, Mentalitäten und Erwartungen einstellen. Gewerkschaftliche Nostalgie ist hier genauso fehl am Platze wie hektischer Aktionismus. Gefordert sind vielmehr Toleranz und klares Augenmaß in Fragen der Politik und der Ethik. Avantgarde der Arbeitnehmerschaft zu sein bedeutet nicht, in absolutistischer Weise letzte Wahrheiten zu verkünden und damit unzählige Arbeitnehmer in ihren Vorstellungen und Empfindungen vor den Kopf zu stoßen. Gewerkschaften sind weder eine Religionsgemeinschaft noch Parteiersatz noch Überregierung. Sie sind auch keine Modeerscheinung. Das heißt auch, daß sie den innerhalb der Arbeitnehmerschaft sich vollziehenden gewaltigen soziologischen Umschichtungen, wie sie sich z. B. im zunehmenden Anteil der kaufmännischen und technischen Angestellten sowie der wachsenden Zahl der Frauen im Berufsleben ausdrücken, Rechnung tragen müssen. Die Gewerkschaften der Zukunft werden mehr denn je eine heterogen zusammengesetzte Interessengemeinschaft innerhalb unserer pluralistischen Gesellschaft sein.

Hohe Arbeitslosenzahlen und schrumpfende Industrien sind unbestreitbare Verursacher des Mitgliederrückgangs. Der geschlossene Arbeitsmarkt führt darüber hinaus dazu, daß Mitgliederabgänge immer schwieriger durch Neuaufnahmen zu ersetzen sind. Aber es gibt auch andere Gründe für den Mitgliederrückgang. Manche haben den Gewerkschaften den Rücken gekehrt bzw. verweigern die Mitgliedschaft, weil sie mit einigen ihrer Ziele nicht mehr übereinstimmen oder weil zwischen Tarifforderung und Tarifiergebnis eine zu große Lücke klafft. Die Tarifpolitik wird in Zukunft bei der Mitgliederwerbung und der Mitgliederhaltung wieder eine stärkere Rolle spielen. Diese Tendenz zeichnet sich deutlich ab. Dem darin sich ausdrückenden Bedürfnis ist, gerade auch nach den Erfahrungen der letzten Tarifrunde, wieder stärker Rechnung zu tragen. Nur wenn es gelingt, Mißstände nicht nur konsequent und überzeugend zu diagnostizieren, sondern auch bessere Wege aufzuzeigen, wird es gelingen, die Jugend, die Frauen, die kaufmännischen und technischen Angestellten anzusprechen und die gewerkschaftliche Basis in den Betrieben und Verwaltungen zu stärken.

Chancen und Gefahren neuer Technologien

Alles in allem: Die Gewerkschaften müssen eine Bewegung der Hoffnung sein, nicht eine der Hoffnungslosigkeit.

Dies gilt nicht nur für die klassischen Gebiete Tarif-, Wirtschafts-, Sozial- und Organisationspolitik, sondern ebenso sehr für die Bereiche Ökologie und Technologie; nicht zu vergessen die Friedenspolitik, über die Ernst Breit zu recht sagt: „Die Welt darf nicht weiter so tun, als ob wir uns weitere Aufrüstung wirtschaftlich ohne ernste Probleme leisten könnten. Sie darf nicht weiter so tun, als ob es nicht viel dringendere, friedliche und eminent lebenswichtige Bedürfnisse der Menschen gäbe. Und sie darf nicht weiter so tun, als ob es nicht andere Möglichkeiten als die permanente Aufrüstung gäbe, das Zusammenleben der Menschen auf der Erde in friedlicher Weise zu sichern. Hierfür sind Innovation, Kreativität, guter Wille und Vernunft notwendig.“*

Wir müssen zu einer eigenen Gewerkschaftspolitik finden, die den Interessen unserer Mitglieder und ihrer Familien unter Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Belange Rechnung trägt. Wir dürfen nicht nur den Teil, sondern müssen das Ganze sehen. Das gilt für Umwelt-, Technologie-, Struktur-, Industrie- und Regionalpolitik gleichermaßen. Wir müssen uns bei der Suche nach einer einheitlichen gewerkschaftlichen Politik vor allem von den selbstangelegten Fesseln der Wissenschaftsgläubigkeit befreien. Es gilt Abschied zu nehmen von der Vorstellung, daß die Gestaltung dieser Politik von sogenannten Experten, losgelöst von haupt- und ehrenamtlichen Funktionsträgern, geleistet werden kann. So wichtig ingenieur- und sozialwissenschaftlicher Sachverstand ist, er ersetzt nicht die Politik, sondern er kann lediglich eine Hilfe bei der Entscheidungsfindung für eine arbeitnehmerorientierte Politik sein. So darf sich die gewerkschaftliche Diskussion um die Technologiefolgenabschätzung nicht zur Domäne von Technologie-Esoterikern verschiedener Schulen mit den jeweiligen Päpsten an der Spitze entwickeln. Diese Diskussion muß vielmehr in die Betriebe, an die Arbeitsplätze gebracht werden und von da in die Tarif- und Betriebspolitik (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) Eingang finden. Auch der bisher gelegentlich gepflegte Austausch von Totschlag-Thesen bringt uns nicht weiter, bei dem einerseits von Jobkillern und vom Frankenstein-Syndrom und andererseits von Technologielücken, die Markt- und Arbeitsplatzverluste mit sich bringen, die Rede ist.

Es gilt, die Chancen der neuen Technologien im Interesse der Menschen zu nutzen, sie sozial beherrschbar und einsetzbar zu machen. Der vernünftige Einsatz und eine soziale Steuerung der neuen Technologien können zur Huma-

*Protokoll des 11. Ordentl. Gewerkschaftstages der HBV, S. 257.

nisierung der Arbeit und zur Verbesserung der Lebensqualität beitragen. Den durch die neuen Technologien entstehenden Produktivitätsgewinn gilt es für Arbeitszeitverkürzungen zu nutzen, um so der herrschenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Der Einsatz von Computern und Robotern in Büro und Werkstatt bietet auch Chancen für eine bessere Arbeitswelt und nicht nur Ausichten auf Horrorvisionen von der Vernichtung traditioneller Arbeitsstrukturen. Arbeitsplatzverluste und Dequalifikation können, aber müssen nicht, die Folge des Einsatzes moderner Technologien sein. Die neuen Technologien dürfen nicht zum Fluch, sie müssen zum Segen der Menschheit werden. Deshalb ist die Abschätzung der Folgen bei der Einführung neuer Technologien genauso wichtig wie die wirtschaftliche Rentabilitätsrechnung einer Kosten-Nutzen-Analyse. Aus gewerkschaftlicher Sicht muß sie vor den betriebswirtschaftlichen Erwägungen rangieren. Industrie, Forschung und Gewerkschaften sind deshalb zu enger Zusammenarbeit aufgerufen - zu einer Art technologischer konzertierter Aktion unter Vorsitz des Bundesministers für Forschung und Technologie.

Das gilt insbesondere auch für die Bio- und Gentechnologie. Ihre heute erkennbaren Chancen werden voraussichtlich in folgenden Bereichen liegen:

- Künstliche Produktion von Eiweiß: Bei richtiger Anwendung und Verteilung könnte damit die Welternährungslage bedeutend verbessert werden.
- Züchtung von schnellwachsenden, ertragreichen, widerstandsfähigen Nutzpflanzen, bei denen z. B. die Stickstoffbindung, also die Nahrungsaufnahme der Pflanzen, durch die Luft erfolgen kann. Solche Pflanzen könnten auch auf kargen Böden gedeihen. Das wäre ein Beitrag zur Eindämmung des Welthungers.
- Bekämpfung der Umweltverschmutzung, z.B. durch Abbau von Ölrückständen im Wasser oder gefährlicher Umweltgifte durch gentechnisch manipulierte Bakterien.
- Entwicklung neuer biologischer und damit umweltverträglicher Stoffe zur Schädlingsbekämpfung.
- Herstellung neuer und billiger Stoffe im pharmakologischen Bereich, z. B. Antibiotika.
- Verfahren zur Diagnose von Erbkrankheiten sowie deren Therapie.

Diese Chancen dürfen natürlich nicht den Blick dafür verstellen, daß noch zahlreiche ungeklärte Probleme und nichtkalkulierbare Risiken bestehen. Es ist nicht zu übersehen, daß die Gentechnik auch grundlegende soziale und ethische Normen unserer Gesellschaft berührt. Ein unverrückbarer Grenzstein der Gentechnologie muß deshalb die Unantastbarkeit der Menschenwürde sein. Gentechnologische Versuche an menschlichen Keimzellen sind kategorisch abzulehnen. Darüber darf es keine Zweifel geben. Zwingend notwendig ist in

diesem Zusammenhang auch eine wirksame staatliche Überwachung von Wissenschaft und Forschung: Nicht nur darf keine Menschenzüchtung stattfinden, es dürfen auch so lange keine „neuen“ Mikroorganismen oder Bakterien in die Welt gesetzt werden, bis eindeutig deren Verhalten in der Natur geklärt ist. Labor und „freie“ Natur sind nicht schlichtweg gleichzusetzen. Es wäre eine fatale Entwicklung für die Menschheit, wenn sich neue Lebewesen zu „Monstern“ und zu Bedrohungen statt zu Helfern entwickelten. Es ist zu überprüfen, ob die in der Bundesrepublik bestehenden Richtlinien zum Schutz vor Gefahren durch gentechnisch rekombinierte Lebewesen hinreichend sind. Freiwillige Selbstkontrolle allein genügt nicht.

Zentrales Problem: Ökonomie und Ökologie

Erfreulicherweise hat die Bereitschaft der Bürger, für den Umweltschutz finanzielle Opfer zu bringen, nach allen Umfragen ein nie gekanntes Ausmaß angenommen: Ohne diesen Bewußtseinswandel, ohne die Bereitschaft der Bürger, an der Erhaltung und Wiederherstellung der Umwelt mitzuwirken, kann wirksamer Umweltschutz nicht betrieben werden.

Nicht nur der Wald, sondern auch der Boden und mit ihm „unser täglich Brot“ werden von Umweltschadstoffen nicht verschont. Das trifft selbst für den alternativen Öko-Landbau zu, der durch Umweltgefährdungen ebenso belastet wird, wie der konventionelle. Wir können daher im „alternativen“ Anbau keine Alternative erkennen, sondern sehen davon eher eine Verteuerung des Lebensmittelangebotes ausgehen, die vor allem die unteren Einkommensgruppen trifft. Wir meinen, daß die Vorteile moderner lebensmitteltechnologischer Verfahren zu nutzen sind, die chemische Industrie allerdings gleichzeitig aufgefordert ist, verstärkt gesundheitlich unbedenklichere und umweltschonendere Stoffe zu erforschen und zu produzieren, um z. B. der Überdüngung und dem übermäßigen Gebrauch von Pflanzenschutzmitteln vorzubeugen.

Hinzukommen muß ein dauerhafter Abbau der Umweltbelastungen durch Industrie, Kraftwerke, Straßenverkehr und Privathaushalte. Die diesbezüglichen Investitions- und Beschäftigungsvorschläge des DGB sind allseits bekannt.

Die Unternehmer sind aufgefordert, Eigeninitiativen zu ergreifen. Sie müssen als Hersteller von Produkten und Betreiber von Produktverfahren umdenken. Unter Produktqualität darf nicht mehr ausschließlich die technische Funktionsfähigkeit, der Gebrauchswert gesehen werden, bedacht werden muß auch, wie der Abfall bzw. der Müll, zu dem die auf den Markt gebrachten Pro-

dukte schließlich werden, beseitigt bzw. verwertet werden kann. Produkthaftung sollte auch den ökologischen Aspekt mit einbeziehen. Wir plädieren deshalb beispielsweise für die Mehrwegflasche.

Die Frage nach dem Verhältnis von Wirtschaft und Umwelt hat sich neben der Arbeitslosigkeit zu einem der brisantesten politischen Probleme entwickelt. Wir halten es für falsch, von einem grundsätzlichen Widerspruch zwischen Arbeitsplatz- und Umweltinteressen zu sprechen. Wer den Gewerkschaften unterstellt, daß sie den Umweltschutz vernachlässigen, weil sie für Arbeitsplätze kämpfen, liegt genauso falsch, wie jene Arbeitgeber, die mit dem Verlust von Arbeitsplätzen drohen, obwohl es ihnen lediglich darum geht, Kosten für den Umweltschutz zu sparen. Wir können der Zerstörung unserer Umwelt Einhalt gebieten, ohne die Industriegesellschaft in Frage zu stellen. Es spricht sogar manches dafür, daß viele wirkungsvolle Umweltschutzmaßnahmen nur unter Nutzung der - oft viel geschmähten - Möglichkeiten der Industriegesellschaft denkbar sind. Hohe ökologische Kosten werden vielfach nur mittels einer funktionsfähigen Ökonomie aufzubringen sein. Wir brauchen also Ökologie *und* Ökonomie, nicht Ökologie *vor* Ökonomie.

Natürlich sind Fälle denkbar, in denen der erforderliche Umweltschutz zum Abbau von Arbeitsplätzen führt. Derartige Beispiele sind bekannt. Dazu kommt es aber vor allem dann, wenn sich Unternehmensleitungen oder Aufsichtsbehörden jahrelang umweltpolitische Versäumnisse zuschulden kommen lassen. In solchen Fällen müssen die Arbeitnehmer um ihre Arbeitsplätze kämpfen, wenn sie nicht zu Opfern unternehmerischen oder politischen Versagens werden wollen. Dabei brauchen diese Arbeitnehmer dringend den Schutz ihrer Gewerkschaft, und sie werden ihn auch nach besten Kräften erhalten.

Wenn wir Umweltschutz sagen, dann denken wir nicht nur an gesunde Wälder und Äcker, sondern nicht zuletzt an eine menschenwürdige Umwelt am Arbeitsplatz. Wenn alle, die heute vom Tempolimit auf bundesdeutschen Straßen reden, frühzeitig das rasante Tempo von Maschinen und Anlagen in den Betrieben beklagt hätten, dann gäbe es heute womöglich schon weniger Knochenarbeit und weniger Frührentner. Und wenn all jenen, die sich zu Recht um unsere Bäume sorgen, schon immer bewußt gewesen wäre, daß sich immer noch alle fünfzehn Sekunden ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ereignet und immer noch alle zwei Stunden ein Mensch bei einem Arbeitsunfall sein Leben verliert, dann wären wir in Sachen Umweltschutz heute schon ein gutes Stück weiter. Arbeitsschutz bedeutet für uns nichts anderes als betrieblicher Umweltschutz - und um den kümmern sich die Gewerkschaften seit vielen Jahrzehnten.

Von den Politikern erwarten wir, daß nicht nur die erforderlichen umweltpolitischen Entscheidungen getroffen werden, sondern auch, daß die notwendigen politischen Vorgaben und deren Umsetzung für uns alle kalkulierbar und berechenbar bleiben. Unsicherheit und Unberechenbarkeit gefährden sowohl die Chancen gemeinsamen ökologischen Handelns aller wichtigen gesellschaftlichen Gruppen als womöglich auch Arbeitsplätze.

Was wir nicht können: Aus der Industriegesellschaft aussteigen wie aus einem Autobus am grünen Stadtrand. Wir werden auch nicht zu vorindustriellen handwerklichen Produktionsweisen zurückkehren können. Wir sind eine Industrienation und leben weder in einem Agrarland noch in einem Naturschutzpark. Mit einem Zurück zur Natur, etwa nach dem romantischen Vorbild der Wandervogelbewegung, würde auch der Marsch in die Armut angetreten. Sozialer Fortschritt und soziale Sicherung wären nicht mehr finanzierbar. Hunderttausende von Arbeitsplätzen würden verlorengehen - bei steigenden Kosten für die Verbraucher. Morgenthau würde posthum sein Ziel erreicht haben. Viele Völker der Dritten Welt setzen aber ihre ganze Hoffnung auf unsere wirtschaftliche Effizienz und unser industrielles Know-how.

Zur Rolle der Mitbestimmung

Die Strukturkrise, in die traditionelle Industriezweige weltweit geraten sind, erzwingen gravierende Veränderungen. Schon deshalb können wir uns dem technologischen Fortschritt nicht entziehen. Unter diesem Aspekt bekommt aber auch die Mitbestimmungsinitiative des DGB eine qualitativ neue und weiterreichende Dimension. Es geht dabei nicht nur um die Besetzung von Aufsichtsräten und die Bestellung von Arbeitsdirektoren.

Es geht dabei aber auch nicht allein um die Einflußnahme auf die künftige Struktur-, Regional-, Umwelt- und Industrie- und Forschungspolitik und damit letztlich um staatliche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Es geht ebenso um die „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“. Damit wird den Interessen und Bedürfnissen vieler Arbeitnehmer nach mehr Kreativität und Verantwortung am Arbeitsplatz stärker Rechnung getragen. „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ bietet die Möglichkeit, auf die Arbeitsorganisation unmittelbar Einfluß zu nehmen, was zu einem Abbau ständiger Kontrollen und überflüssiger Hierarchien führt, eine Chance für mehr soziale Kontakte und Gestaltungsraum während der Arbeit eröffnet und somit zu größerer Arbeitszufriedenheit beiträgt.

In Arbeitskreisen sollten die Arbeitnehmer - in Zusammenarbeit mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Betriebsräten und unter Beteiligung

von Experten - Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte nach ihren Interessen entwickeln können. Das wäre auch ein wirksamer Beitrag zur Sicherung und Ausweitung ihrer Qualifikationen.

Durchgesetzt werden können diese Vorschläge allerdings nur, wenn sie im engen Zusammenwirken mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, den Betriebsräten und den Gewerkschaften selbst entwickelt werden. Die Arbeitskreise, die im Rahmen der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ gebildet werden sollen, unterscheiden sich also ganz wesentlich von Arbeitsgruppen wie sie die modernen Führungsmethoden der Unternehmen nach japanischen oder US-amerikanischen Vorbildern vorsehen - Qualitätszirkel oder Werkstattkreise und Informationswerkstätten. Diese Einrichtungen zielen darauf ab, Motivation, Engagement und Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer im Interesse einer höheren Produktqualität oder eines höheren Produktionsausstoßes zu steigern.

Die von uns geforderten Arbeitskreise sollen dagegen den Arbeitnehmern einen stärkeren Einfluß auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeit geben und damit ihre Selbstverwirklichung auch am Arbeitsplatz fördern. Sie sollen ebenso zur Humanisierung der Arbeit beitragen wie die Arbeit der Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten unterstützen und ergänzen.