



Sozialforschungsstelle Dortmund
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung

tu technische universität
dortmund



Konsequenzen aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit der Anwendung der §§ 90/91 BetrVG

(„gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“)

Dr. Gerd Peter

Anfang der siebziger Jahre mit u.a.:

- Arbeits- und sozialpolitischen Reformen
- Bildungsreformen
(von beruflicher Bildung bis zur Universität)
- Wissenschaftlich – technischen Umwälzungen
- gesellschaftlichen Reformen
(vom Umweltgesetz bis zum Abtreibungs- §)



Einzigartige Chance...



für die arbeitsbezogenen Wissenschaften mit u.a. ...

1. der Etablierung der Arbeitswissenschaften und der GfA in den 60iger Jahren
2. den §§ **90/91 BetrVG 1972** und weiteren arbeitsrechtlichen Reformen (u.a. ASiG)
3. dem Förderprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens" (HdA) 1974 -
4. der Gründung der BAU 1971 (heute BAuA)

ist der Betriebsrat über die Planung

1. „von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die **gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit** berücksichtigen.“

Widersprechen die Änderungen diesen Erkenntnissen und resultieren daraus besondere Belastungen für die Arbeitnehmer, so kann der Betriebsrat nach § 91 BetrVG „Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen“ und dazu im Streitfalle die **Einigungsstelle** anrufen.

- Bei der Bestimmung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sind Gegenstand und Methoden zentral,
- definiert durch eine multidisziplinär zusammengefügte **Arbeitswissenschaft** oder
- verstanden als ein Ensemble interdisziplinärer **Arbeitswissenschaften**

Von bis heute herausragender Bedeutung für die Gegenstandsbestimmung von Arbeit erwies sich das hierarchische Fünf-Ebenen-Modell (***Organismus, Operationen, Aufgaben, Koordinationen, Kooperationen***) von **Rohmert**, das nachfolgend auf sieben erweitert wurde (um *Interessen* und *Politik*), mit **personalem Handeln** und seinen Arbeitsformen im Zentrum (**Luczak/Volpert 1987**).

Hinzu kamen, ebenfalls von **Rohmert** ausgehend, die Beurteilungs- und Bewertungsebenen der Arbeit nach den Kriterien der ***Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Zufriedenheit***, später ebenfalls auf sieben Ebenen erweitert um die *Schädigungslosigkeit* auf der untersten und die *Sozialverträglichkeit* auf der obersten Ebene (so z.B. auch von DGB und IGM übernommen; vgl. Birkwald/Pornschlegel 1973; Birkwald/Dombre 1978).

Dies hatte Konsequenzen z.B. für die ...

Denn die arbeitsbezogene Sozialwissenschaft betrachtet die **gesellschaftliche Arbeitsteilung** mit ihren **Reproduktionsrisiken** als grundlegend, was ihr ermöglichte, in der Folgezeit die Probleme der bestehenden **geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen**, der **ökologischen Risiken**, der **Restrukturierungsfolgen** relativ früh (in Relation zur Arbeitswissenschaft) zu erkennen („Prekariat“) und zu debattieren.

Es **fehlt** der Arbeitssoziologie weitgehend die Gestaltungsorientierung und das **Gestaltungswissen** der Arbeitswissenschaft, was zu einer primären Orientierung auf Arbeitspolitik als Lösung hin führte.

Diese **disziplinäre analytische Ausrichtung** ist auch heute noch in der (Industrie- und) Arbeitssoziologie vorherrschend (vgl. Gruppenarbeitsdebatte).

Erkenntnisse damals *(nach Fitting/ Auffahrt 1972)*

1. Methodisch und statistisch begründete Erkenntnisse
2. Eindeutig überwiegende Meinung innerhalb der Fachkreise
3. Mehrheitlich vereinbarte, arbeitswissenschaftlich begründete Aussagen
4. DIN – Normen und ähnliche Regelwerke
5. Vom Gesetz- und Verordnungsgeber übernommene Erkenntnisse

In der Arbeitswissenschaft setzte sich ein naturwissenschaftliches und/oder statistisch-methodologisches Erkenntnismodell durch, damit war ein Großteil der Sozial- und Geisteswissenschaften von Seiten der Arbeitswissenschaft (faktisch) „ausgesperrt“, bzw. als Hilfs- oder Zulieferwissenschaft eingeordnet.

Erkenntnisse heute? *(nach Fitting/ Auffahrt 2002)*

„Da es eine einheitliche übergeordnete Arbeitswissenschaft (noch) nicht gibt, die einheitliche Erkenntnismethoden beanspruchen könnte, ist als „gesichert“ eine Erkenntnis anzusehen, die den Methoden der Erkenntnisgewinnung der betr. Einzeldisziplin entspricht, es sei denn, sie wird durch eine Erkenntnis einer anderen arbeitswissenschaftlichen Disziplin ... widerlegt (falsifiziert) ...“. (S. 1354)

Die Reformphase war bzgl. §§ 90/91 BetrVG eine **vertane Chance** für die arbeitsbezogenen Wissenschaften insgesamt wegen

- disziplinärer Engführung der Entwicklung der „Arbeitswissenschaft“
- eines Gesellschaftswissenschaften faktisch ausschließenden Verständnisses des Gegenstandes „Arbeit“
- der naturwissenschaftlich – technischen Engführung des Methodenverständnisses.

Jedoch **wesentliche Impulse** gingen in Richtung Arbeitsschutz und **Prävention**, wobei hier vor allem auch die **europäische Entwicklung** hilfreich war.

- Die gegenwärtige („offene“) Krisenkonstellation drängt
- auf eine neue Humanisierungsoffensive entgrenzter, „subjektiver“ Arbeit,
 - auf einen erneuten Versuch der Anwendung der §§ 90/91 BetrVG bei Restrukturierungsmaßnahmen und
 - einen neuen Dialog aller arbeitsbezogenen Wissenschaften in Gestaltungsfragen.
 - Die Arbeitenden sollten dabei nicht nur Objekte, sondern Subjekte der Forschung werden (Beteiligungszirkel).

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse i.S. eines naturwissenschaftlichen Paradigma der §§ 90/91 BetrVG bleiben umstritten,

doch die **DIN EN ISO Normen** z.B. zeigen einen Weg (*der dualen Arbeitsanalyse*) auf.

Diese internationale Norm ist ein grundlegendes arbeitswissenschaftliches Rahmenwerk für Fachleute und andere Personen, die sich mit Themen der Ergonomie, der **Arbeitssysteme** und der **Arbeitssituationen** befassen.

Der Begriff Arbeitssystem wird in dieser internationalen Norm zur Beschreibung einer Vielzahl von Arbeitssituationen verwendet.

(Arbeitssituationen sind eine grundlegende Kategorie der Arbeitssoziologie)

3.1 Allgemeine Grundsätze

„Die Arbeitenden müssen bei der Gestaltung von Arbeitssystemen einbezogen werden und sollten auf wirksame und effiziente Weise am Gestaltungsprozess teilnehmen. Die Methode, Arbeitende bei der Gestaltung von Arbeitssystemen einzubeziehen, ist erforderlich, um suboptimale Lösungen zu vermeiden, da die Erfahrungen der Arbeitenden eine unverzichtbare Wissensgrundlage darstellen. Daher müssen Arbeitende so weit wie möglich in alle Phasen des Gestaltungsprozesses mit einbezogen werden.“

Voraussetzung für eine erfolgreiche Entwicklung der Arbeitsforschung im **gegenwärtigen neoliberalen Epochenbruch** ist also:

- erneuerte, interdisziplinäre Arbeitswissenschaften wobei die
- Gesellschaftswissenschaften und die
- Handlungs- und Aktionsforschung sowie die
- qualitativen Methoden

innerhalb der Arbeitswissenschaften einen gleichwertigen Platz einnehmen müssen.

- der (objektiven) **Arbeitssysteme** (Funktionalanalyse der Arbeitsaufgabe oder der Arbeitshandlung)
- der (subjektiv gegebenen wie konstituierten) **Arbeitssituationen** (qualitative Bedeutungsanalyse, Typisierung: typische Arbeitssituationen in ihrer zeitlichen Abfolge; Sinn)
- bei einem **weiten Arbeitsbegriff** (Reproduktion von Arbeitskraft, Lebenskraft, Überschusskraft)
- Die Erhebung und Umsetzung (Transfer) erfolgt über **Beteiligung** („Experten in eigener Sache“, Betroffene, Laien i. S. der Aktionsforschung).

Ob der **primäre Zugang** das Arbeitssystem oder die Arbeitssituation oder der Beteiligungszirkel ist, entscheiden der Gegenstand (welche Art von Arbeit ist gegeben) und die konkrete Frage- und Aufgabenstellung.

Das gleich gilt für die Problem angemessene Methodenauswahl.