

Workshop¹

„Gute Arbeit durch Beteiligung nach den §§ 90 und 91 BetrVG.“

Gerd PETER 1, Uwe DECHMANN 1, Arno GEORG 1, Christina MEYN 1,
Klaus PICKSHAUS 2, Günter KASCH 2 und Werner FRICKE 3. ²

Kurzfassung: Die arbeitspolitische Konzeption, „gute Arbeit“ auf dem Wege eines Prozesses kontinuierlicher „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA) zu erreichen, ist verbunden mit der Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse. Diese sind seit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 als Informations- und Mitbestimmungsrecht in den damals weit diskutierten §§ 90/91 BetrVG noch heute festgeschrieben. Der Prozess sollte seinerzeit durch Förderung von Forschung und Modellprojekten über ein staatliches „Humanisierungsprogramm“ unterstützt werden. Nach anfänglicher Dynamik und breiter gesellschaftlicher Debatte sind die Anstrengungen erlahmt und schließlich abgebrochen worden. Was waren die Gründe hierfür, vor allem: Welche Rolle spielten die Arbeitswissenschaften dabei? Gibt es eine Chance, die immer noch gültigen Regelungsvorschriften unter heutigen Verhältnissen zu reaktivieren? Welches wären die neuen Anforderungen an die Arbeitswissenschaften, an die Tarifvertragsparteien, an die Politik? Diese Fragen sollen im Rahmen des Workshops vertieft dargestellt und auf einem kleinen Podium und im Plenum diskutiert werden.

Schlüsselwörter: Gute Arbeit, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, menschengerechte Arbeitsgestaltung Aktionsforschung.

1. Die arbeits- und sozialpolitische Reformkonstellation Anfang der siebziger Jahre

Die grundlegenden Linien der Arbeitsforschung sind historisch bestimmt von der des Taylorismus, der wissenschaftlichen Arbeitsgestaltung nach dem „one best way“, sowie der Human Relations Bewegung, der Suche nach dem informellen „human factor“. In Europa kommt die sozialstaatliche Flankierung im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hinzu, in Deutschland noch die Wirtschaftsdemokratie in Form vor allem der Montanmitbestimmung und der darauf bezogenen Forschung.

Konzepte, die die unterschiedlichen Herangehensweisen integrierten, sind zunächst im Bereich der Montanmitbestimmung sowie auf dem Feld der Tarifpolitik, der Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre des vorigen Jahrhunderts im Bereich der Produktionsarbeit entwickelt worden. Die Konzepte waren auf die Zusammenführung und Verallgemeinerung von bisher getrennt entwickelten Methoden (Sicherheitstechnik, Ergonomie, Verfahren vorbestimmter Zeiten, Refa, MTM, analytische Arbeitsbewertung nach dem Genfer Schema, arbeitswissenschaftliche/ arbeitsmedizinische Untersuchungen, fertigungstechnische Systemgestaltung) ausgelegt.

Prämisse war die gleichzeitige und gleichberechtigte Entwicklung von Technik-Organisation-Mensch/ Personal (Jungbluth 1973, Ulich 2005). Es sollten nicht mehr, wie vorher üblich, erst aus ökonomischer Perspektive die technischen Systeme von den Ingenieuren entwickelt und zur Funktion gebracht werden, um dann die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze durchzuführen, sondern es galt, gleichgewichtig und gleichzeitig den unterschiedlichen Aspekten des Arbeits- und Wertzusammenhangs als System Rechnung zu tragen.

1 Der Text entspricht dem eingereichten Beitrag der GfA Tagungsdokumentation zum 56. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft „Neue Arbeits- und Lebenswelten gestalten“

2 1: Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund,

2: IG Metall, Wilhelm Leuschner Str.79, 60329 Frankfurt/M.,

3: Institute for Regional Cooperation, Unter den Eichen 31, 29 568 Wieren

2. Das Aktionsprogramm Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens

Das HdA-Programm wurde 1974 als gemeinsames Programm des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA), des Bundesministers für Forschung und Technologie (BMFT) und des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (BMBW) der Öffentlichkeit vorgelegt (Pöhler 1979; Bruder 1980; Pöhler/Peter 1982). Im Vorfeld initiativ waren u.a. der BMBW- Staatssekretär Helmut Rohde, gleichzeitig Vorsitzender der SPD Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen, sowie der DGB. In Willi Brandts Regierungserklärung von 1969 wurde neben dem bekannten „Mehr Demokratie wagen“ auch die „Humanisierung der Technik“ angekündigt. Beide Leitideen sollte das Humanisierungsprogramm vereinigen.

Das deutsche Programm Humanisierung des Arbeitslebens als ein staatliches Aktionsprogramm Forschung hat dann vor allem in den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts, in einem begrenzten Zeitraum, gezeigt, wie ein definiertes Zusammenwirken von Politik, Staatsverwaltung, gesellschaftlichen Gruppen und Wissenschaften gelingen kann, „...damit die Arbeit menschlicher wird“ (Pöhler 1979; Fricke 2003). Wenn von dem Humanisierungsprogramm in dieser Phase gesprochen wird, ist heute in der Regel der Teil des Regierungsprogramms gemeint, der in Verantwortung des Bundesministers für Forschung und Technologie (BMFT) ab 1974 durchgeführt wurde. Dies lag vor allem an der um ein Vielfaches größeren finanziellen Ausstattung des BMFT-Programnteils gegenüber dem Teil des Arbeitsministeriums (und den nicht vorhandenen Mitteln im Ressort des BMBW).

3. Die §§ 90/91 BetrVG von 1972

Das Humanisierungsprogramm hatte seine Wurzeln auf Seiten des BMA in der Notwendigkeit, die u.a. in den §§ 90, 91 BetrVG enthaltene Forderung der Anwendung „gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse“ näher zu bestimmen und anwendbar zu machen. Dazu wurde hierzu 1973 vom BMA eine Umfrage unter arbeitswissenschaftlichen Institutionen (im weitesten Sinne) eingeleitet (Mittler/ Ochs/ Peter 1977). Sie zeigte die unterschiedlichen Auffassungen der naturwissenschaftlichen und gesellschaftlichen Disziplinen, Fachkräfte und Tarifparteien auf, die über die Förderung gemeinsamer arbeitswissenschaftlicher Forschungen ausgeglichen werden sollten.

Vorlaufend gab es bereits erhebliche Anstrengungen vor allem aus dem Bereich der Arbeitsdirektoren der Montanindustrie, die im Rahmen der EGKS gemachten Erfahrungen mit der Gemeinschaftsforschung national stärker zur Geltung zu bringen. Zu nennen sind das per Vorstandbeschluss eingeführte „Arbeitswissenschaftliche Team“ der Salzgitter Hütte (Jungbluth 1967), das alle Erweiterungsplanungen und Beschaffungen abzu prüfen hatte. Der Arbeitswissenschaftliche Ausschuss (AWA) der Hoesch-Hüttenwerke Dortmund folgte in den siebziger Jahren der gleichen Logik (vgl. Fricke/Peter/Pöhler 1982).

So ist nach § 90 Betr.VG 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 (sind) 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.

4. Die „gesicherten“ arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und die Arbeitswissenschaft(en)

Nachdem die folgenreiche Entscheidung gefallen war, Arbeitswissenschaft als einheitliche Wissenschaft - und nicht als Arbeitswissenschaften, also als disziplinär verankerte, auf Arbeit bezogene, interdisziplinäre

linäre Ensembledisziplin - zu verstehen, galt es, den Gegenstand und die Ebenen der Arbeitswissenschaft zu bestimmen. Von bis heute herausragender Bedeutung für die Gegenstandsbestimmung 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 Arbeitsformen im Zentrum (Luczak/Volpert 1987).

Hinzu kamen, ebenfalls von Rohmert, 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 der IGM übernommen; vgl. Birkwald/Porschlegel 1973; Birkwald/Dombre 1978). Durch die ebenenspezifische Gliederung entstand, statt einer interdisziplinären Gleichwertigkeit, wie von Fürstenberg (1975) impliziert, eine hierarchische Form, die das naturwissenschaftliche Paradigma als grundlegende Voraussetzung sah und deren Integration über eine Konzeption personalen Handelns („Personalität“ entsprechend der Enzyklika „Laborem Exercens“ von Johannes Paul II., Rutenfranz 1979; Luczak/Volpert 1987, 57), die aus heutiger wissenschaftlicher Sicht so kaum mehr akzeptabel sein dürfte. Der Grundtatbestand der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der Voraussetzung und Notwendigkeit ihrer Bewertung und Veränderung wurde weitgehend ignoriert.

Durch die Integration arbeitsphysiologischer, ergonomischer und arbeitspsychologischer Disziplinen über ein normativ-naturwissenschaftliches Paradigma wurde die Arbeits- und Industriesoziologie faktisch „ausgesperrt“. Und die Aussperrung traf nicht nur die radikalen, z.T. „marxistischen“ Strömungen der Studentenbewegung, sie traf auch den weit vorausschauenden Ansatz von Konrad Thomas (1969) (aus der sozial-phänomenologischen Tradition von Plessner und Bahrdt aus Göttingen), den pluralistischen und durchaus industrienahen Ansatz von Fürstenberg (1975) sowie das Konzept der Reproduktionsrisiken von Döhl/Sauer u.a. (1983) aus München. Durch diese interdisziplinäre Blindheit wurden nachfolgend wichtige und für die Arbeitswissenschaften hoch bedeutsame Veränderungen auf dem Feld der Arbeit, wie die Umwälzung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, der Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit oder auch der zunehmenden Relevanz der ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit kaum und nicht rechtzeitig erkannt.

Traten diese mehr gegenstandsbezogenen, defizitären Auswirkungen einer disziplinären Engführung der Arbeitswissenschaft(en) erst später in Erscheinung, entbrannte von Anfang an ein methodischer und methodologischer Konflikt an der Formel der „gesicherten“ arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, die nach den §§ 90/91 BetrVG angewandt werden sollten.

Methodologisch sah der Mainstream der Arbeitswissenschaft ein quantitativ-statistisches Vorgehen, neben der Funktionstüchtigkeit als einziger Möglichkeit, die Gesicherheit festzulegen (mit ihrer Vorstellung der Reproduzierbarkeit). Dadurch gerieten alle qualitativen und aktionsforscherischen Herangehensweisen (Fricke 2003), wie sie in den Sozialwissenschaften als wissenschaftlich gleichwertig angesehen wurden, ins Abseits. Dies entsprach durchaus auch weitgehend der Position der Arbeitgeber, während die Gewerkschaften (vgl. Birkwald/Porschlegel 1973) in Anwendung der Absicht des Gesetzgebers (vgl. den Handkommentar zum BetrVG von Fitting/ Auffahrt/ Kaiser) darüber hinausgehend fünf Kategorien arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse vertraten: Methodisch und statistisch ausreichend begründete Erkenntnisse; eindeutig überwiegende Meinung innerhalb der Fachkreise; mehrheitlich vereinbarte, arbeitswissenschaftlich begründete Aussagen (z.B. REFA; Tarifverträge); DIN-Normen und ähnliche technische Regelwerke; vom Gesetz- und Verordnungsgeber übernommene Erkenntnisse.

Von diesen fünf Kriterien wurden vor allem 2. und 3. lebhaft und kontrovers diskutiert und spalteten die Arbeitswissenschaften, was sich nicht zuletzt im Rahmen des Humanisierungsprogramms bemerkbar machte. Dessen Projektförderung wurde diesbezüglich nicht nur fundamental kritisiert (Rutenfranz u.a.: DFG Denkschrift 1980), sondern es wurde auch wesentlichen Impulsen ihre Wirksamkeit genommen.

Wenn wir trotzdem der Frage der Aktualisierung der §§ 90/91 BetrVG weiter nachgehen, so in Kenntnis der veränderten gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen („Globalisierung“), aber auch der überkommenen theoretischen und methodologischen Blockaden im Rahmen der arbeitsbezogenen Wissenschaften selbst, die wie keine andere über diese Regelungen des BetrVG eine einmalige Chance der Weiterentwicklung bekommen hatten. Diese Blockaden scheinen gegenwärtig in der alten Form nicht mehr gegeben, was Chancen eröffnet, aber was noch praktisch zu beweisen

wäre. Doch welche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse erfordern die Problemlagen moderner (Produktions-) Arbeit“? Hierüber ist ein Diskurs zu führen.

5. Literatur

- Bericht zum 56. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 24. - 26. März 2010 an der Technischen Universität Darmstadt, herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. Dortmund: GfA-Press, 2010
- Birkwald, R. & Pornschlegel H. (Ed.) 1973, Mitbestimmen im Betrieb. Ein arbeits- und betriebskundliches Handbuch für Arbeitnehmervertreter, Köln: Bund-Verlag
- Birkwald, R. & Dombre, R. (Ed.) 1978, Menschengerechte Arbeitsgestaltung. 2. Informationsschrift von DGB, ÖGB, SGB, Köln: Bund Verlag
- Döhl, V. & Sauer, D. 1983, Entwicklung eines sozialwissenschaftlichen Risikobegriffs, München: IsF (masch. verf).
- Fricke, W., Peter, G. & Pöhler, W. 1982 (Ed.), Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen, Köln: Bund
- Fricke, W. 2003, Dreißig Jahre staatlich geförderte Arbeitsgestaltung. Eine Bilanz, in: Peters, J & Schmitt-henner, H. (Ed.), Gute Arbeit ... Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg: VSA
- Fürstenberg, F. 1975, Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft, i.A. der Kommission für Wirtschaftlichen und sozialen Wandel der Bundesregierung, Bd. 64, Göttingen: Verlag Otto Schwartz (mit einem Anhang: Entschließung und Fortentwicklung einer interdisziplinären Arbeitswissenschaft (unterzeichnet u.a. von Birkwald, Fürstenberg, Grandjean, Hackstein, Hagenkötter, Jungbluth, Neuloh, Pornschlegel, Rehhan, Rohmert, Rühl, Schmidtke, Schulte, Schweres, Weil)
- Jungbluth, A. 1973, Management und Arbeitswissenschaft. In: Das Mitbestimmungsgespräch 5, 75-78
- Jungbluth, A. 1967, Das „Arbeitswissenschaftliche Team“ ... In: der Arbeitgeber 19,19/20, 561-563
- Luczak, H. & Volpert, W. 1987, Arbeitswissenschaft. Kerndefinition-Gegenstandskatalog-Forschungsgebiete. Bericht an den Vorstand der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft und die Stiftung Volkswagenwerk, (Aut.: H. Luczak, W. Volpert, A. Raeithel, W. Schwier, TU Berlin), hrsg. vom Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, Abt. Arbeits- und Sozialwirtschaft
- Mittler, H., Ochs, P. & Peter, R. 1977, Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse im Industriebetrieb. Eine empirische Studie über Bedingungen und Strukturen der betrieblichen Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (ISO) Saarbrücken i.A. des und hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn-Duisdorf
- Pöhler, W. (Ed.) 1979, ... damit die Arbeit menschlicher wird. Fünf Jahre Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens, Bonn-Bad Godesberg: Neue Gesellschaft (mit Beiträgen von Fricke, Herzog, Krahn, Naschold, Peter, Pöhler, Skarpelis, Winkler)
- Pöhler, W. & Peter G. 1982, Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm, Köln: Bund
- Rutenfranz, J. 1979, Humanisierung des Arbeitslebens. Sozialethische und präventivmedizinische Aspekte, Katholische Akademie Schwerte (brosch.)
- Rutenfranz, J., Luczak, H., Lehnert, G., Rohmert, W. & Szadowski, D. 1980, Denkschrift zur Lage der Arbeitsmedizin und der Ergonomie in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag der Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft für Arbeitsmedizin und Ergonomie, hrsg. von der DFG, Boppard: Harald Boldt Verlag
- Sozialforschungsstelle TU Dortmund zusammen mit der IG Metall Frankfurt u.a.: Projekt im Rahmen des INQA Programms der Bundesregierung zur „Präventiven Arbeitsgestaltung unter Nutzung der §§ 90,91 Betriebsverfassungsgesetz“; hier: Arbeitspaket 2 (Peter; G. & Meyn, C.; Manuskript i. V.)

Thomas, K. 1969, Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrialisierter Arbeitsvollzüge, Stuttgart: Enke

Ulich, E. 2005, Arbeitspsychologie, 6. Aufl., Zürich/Stuttgart: Poeschel

Beginn: 14.00 Uhr

Begrüßung und Moderation: *Günter Kasch*, IGM Frankfurt

Klaus Pickshaus, IGM Frankfurt (Folien)

„Gute Arbeit in Zeiten der Krise - eine Herausforderung für die Arbeitswissenschaften“

Uwe Dechmann, sfs TU Dortmund (Folien)

Das INQA Projekt „Präventive Arbeitsgestaltung unter Nutzung der §§ 90/91 BetrVG“

Dr. Gerd Peter, sfs TU Dortmund (Folien)

Konsequenzen aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit der Anwendung der §§ 90/91 BetrVG („gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“)

Diskussion und Pause

ab 15.45 Uhr

Podium der Referenten mit einführendem Statement durch:

Prof. Dr. Werner Fricke, IRC Wieren (Text)

„Was sind gesicherte (arbeits-)wissenschaftliche Erkenntnisse im Rahmen der Aktionsforschung?“

Diskussion

Ende: 17.00 Uhr

