

Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft
Herausgeber: Wechselwirkung
Band: 2 (1980)
Heft: 6

Artikel: Das staatliche Humanisierungsprogramm : Befriedungspolitik für die Arbeitswelt
Autor: Berger, Ralf
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-653078>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 17.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Ralf Berger

Das staatliche Humanisierungsprogramm

— Befriedungspolitik für die Arbeitswelt

Das Aktionsprogramm „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA) wurde von der SPD-FDP-Regierung 1974 neben einer Reihe anderer Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen – § 90/91 Betriebsverfassungsgesetz 1972, Arbeitssicherheitsgesetz 1973, Arbeitsstättenverordnung 1975 etc. – in die Welt gesetzt.

Die Idee zum Programm entstand in einer Zeit, als sich in der Bundesrepublik neue ökonomisch-gesellschaftliche Entwicklungen anbahnten.

Die Krise

Die Verwertungsbedingungen für das bundesdeutsche Kapital hatten sich Ende der 60er Jahre entscheidend verändert: Energie- und Rohstoffversteuerung, Verschiebungen auf den Weltmärkten, Verlagerung von Produktionen in Billiglohnländer und Aufbau nationaler Produktionsstätten in der Dritten Welt, Entwicklung neuer Technologien bedrohten die hohen Gewinnraten und die weitere Expansion der Unternehmen. Das Kapital in der BRD sah sich einem verschärften internationalen Konkurrenzkampf ausgesetzt.

Seine Reaktion war, die Produktion nicht weiter linear auszudehnen, sondern, um die Absatzchancen zu erhöhen, seine Produkte mannigfaltiger zu gestalten, die Produktarten häufiger zu wechseln oder zu verändern und mithilfe neuer Technik und neuer Organisation rücksichtslos zu rationalisieren.

Für die lohnabhängigen Arbeitenden bedeutete dies: Verlust von Arbeitsplätzen, Wegfall von qualifizierten Tätigkeiten und Lohnabbau, neue Qualifikationsanforderungen, größere Arbeitsetze, mehr Schichtarbeit; insgesamt also eine drastische Verschlechterung ihrer Situation.

Der Druck auf die Arbeitenden im Produktionsprozeß wurde so massiv, daß sich erste Widerstände regten. Spontane Streiks häuften sich, die Lohnkämpfe entwickelten sich zu großen Streikbewegungen. Im Ausland rebellierten die Arbeitenden weit stärker gegen die auch dort verschärften Arbeitsbedingungen: Aktionen gegen das Fließband, Sabotage, hohe Abwesenheitszeiten und Fluktuationsraten beispielsweise in USA, Schweden und Italien.

Die bundesdeutschen Gewerkschaften reagierten rasch, aber wenig konsequent und widersprüchlich auf die neuen Entwicklungen. Kongresse zu Humanisierungsfragen wurden abgehalten, im Lohnrahmentarifvertrag Nordwürttemberg/Nordbaden Vereinbarungen zu Arbeitsbedingungen getroffen. Auch riefen die Gewerkschaften lauter nach staatlichen Schutzmaßnahmen. Am Entwurf des staatlichen HdA-Programms beteiligten sie sich jedoch zunächst nicht. Eine Reihe von Gewerkschaftsfunktionären hatte Bedenken gegen ein staatliches Engagement zur HdA. So warnte Franz Steinkühler auf dem Humanisierungskongress des DGB 1974 davor, „in der Frage der Humanisierung der Arbeit zu sehr nach dem Gesetzgeber zu rufen ..., sich in diesen Fragen in eine Art Idealkonkurrenz mit irgendeiner Partei zu begeben. Ich meine, daß Fragen der Humanisierung der Arbeit vorrangig Aufgaben der Gewerkschaften sind und auch bleiben sollen. Und ich darf auch zu den Erfahrungen in

Baden-Württemberg sagen, daß alles andere nur Hoffnungen wecken würde, die sich letztlich in einem bösen Desaster für die Gewerkschaften auswirken würden. Forderungen, die nicht kampfweise durchsetzbar sind, sind, auch wenn der Gesetzgeber sie vorschreibt, im Betrieb nicht verwirklichbar. Die Kampfbereitschaft muß auch dafür vorhanden sein.“ Aber auch an einer betrieblich orientierten gewerkschaftlichen Gegenstrategie mangelt es bis heute.

Die SPD entdeckt HdA

Die Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit den Arbeitsbedingungen und die Entwicklungen an der Basis waren für die SPD Anlaß, sich dem Thema Arbeitsbedingungen zuzuwenden. Davon versprach sie sich, weiter die traditionelle Unterstützung der Gewerkschaften sichern und ihr Wählerpotential halten zu können. Andererseits sah es die SPD in der Regierung als ihre Aufgabe an, Staat und Kapital und letztlich auch ihre eigene Macht bedrohende soziale Konflikte zu verhindern. Der Blick ins Ausland, auf die dort stattfindenden Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen, konnte sie das Fürchten lehren.

Auch galt es hohe soziale Folgekosten für den Staat abzuwehren. Schließlich hatte sich die SPD ihrer an den Kapitalinteressen ausgerichteten Wirtschaftspolitik auf das Versprechen eingelassen, die Wirtschaft bei der Anpassung an die veränderten Bedingungen staatlich zu unterstützen.

Das staatliche HdA-Programm erschien als ein vortreffliches Mittel, diesen Zielsetzungen näher zu kommen. Schon in seiner ideologischen Funktion leistet das Programm unschätzbare Dienste.

HdA-Programm als ideologische Waffe

Die SPD knüpfte mit dem HdA-Programm an ihre bewährte „Lebensqualität“-Politik an. Das von ihr erfundene Schlagwort von der „Lebensqualität“ war zunächst auf die Freizeitbedingungen gemünzt. Steigende Umweltbelastungen, Konsumanreize und zunehmende Belastungen im Arbeitsbereich hatten das Verlangen breiter Bevölkerungsschichten nach Veränderung der Reproduktionsbedingungen verstärkt. Die Lösung „Blauer Himmel über dem Ruhrgebiet“ war eine der ersten Parolen sozialdemokratischer Lebensqualitätspolitik. Jahrzehntelang konnte die SPD diese Politik als zugkräftigen Wahlkampfschlager einsetzen und zugleich damit aufkeimenden Unmut in der Bevölkerung kanalisieren und steuern.

Nach ähnlichem Muster der Anpassung der Bevölkerung an die Reproduktionsbedingungen sollte nun die Einstimmung der Arbeitenden auf die veränderten Produktionsbedingungen vollzogen werden. Mit dem im Vergleich zu anderen Technologie-Programmen der Bundesregierung verschwindenden Mittelansatz des HdA-Programms sollte der aufkommende Unmut über die Verschärfung ihrer Situation abgefangen und eine Politisierung verhindert werden.

Die HdA-Politik verspricht, daß etwas gegen die sich ständig



Haunschild, Hauff und Matthöfer, die Humanisierungspolitiker

verschlechternden Arbeitsbedingungen unternommen wird und keine Notwendigkeit für selbstorganisiertes kollektives Handeln besteht. Den Arbeitenden wird eingeredet, daß Staat und Wissenschaften sich ihrer Interessen angenommen haben und diese stellvertretend für sie durchsetzen. Zugleich lenken die Maßnahmen des Programms von den zu bekämpfenden Ursachen der Verschärfung der Arbeitssituation ab. Die Ursachen werden im Programm erst gar nicht thematisiert und untersucht. Mit den in den Projekten des Programms fabrizierten Verbesserungsvorschlägen werden den Arbeitenden Lösungen präsentiert, die die schlimmsten Auswüchse abmildern und eine entscheidende Änderung ihrer Situation nur vorspiegeln. Es wird den Arbeitenden Hoffnung gemacht, daß sich ihre Situation im Rahmen der herrschenden gesellschaftlich-ökonomischen Verhältnisse durchschlagend verändern läßt. Diese Täuschung wird noch durch den sozialpartnerschaftlichen Trick vollendet, Vertreter von Kapital und Arbeit an der Entwicklung und Durchführung des Programms intensiv zu beteiligen – als ob es eine Interessenidentität zwischen Kapital und Arbeit zur Veränderung der Arbeitssituation gäbe, zumindest aber im „Sozialen Dialog“ Verbesserungen für die Arbeitenden durchzusetzen wären. Der Einfluß der Arbeitenden und ihrer Vertreter ist tatsächlich sehr gering. Ohne die Zustimmung der Vertreter des Kapitals in den Sachverständigenkreisen wird kaum ein Projekt bewilligt. Bei betrieblichen Projekten waren bisher nur Unternehmer, nie Betriebsräte die Antragsteller; ohne die Mitwirkung des Unternehmers wird kein Projekt durchgeführt. Die Gewerkschaften sind überfordert, in den Sachverständigenkreisen und vor Ort die Projekte genügend zu kontrollieren und zu beeinflussen, da ihnen das Personal dazu fehlt. Betriebsräten und betroffenen Arbeitenden in den Projekten fehlen durchweg die Informationen, Kenntnisse und die Zeit, um Anträge und in den Projekten entwickelte Vorschläge nach allen Seiten hin gründlich prüfen zu können. Schon alleine die eigene HdA-Sprache ist mit ihren Fachausdrücken und ihrer Verschwommenheit für Uneingeweihte unverständlich. Außerdem wirken die an den Projekten beteiligten Wissenschaftler als Puffer, indem sie zur Sicherung der Projektdurchführung Vermittlerdienste, wenn nicht Schützenhilfe für die Kapitalseite leisten. Die Lösung betrieblicher Konflikte wird im Endeffekt den Wissenschaften zugeschoben, ohne daß

Das Humanisierungsprogramm des BMFT

Seit 1974 fördern die Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung (BMA) und für Forschung und Technologie (BMFT) im Rahmen des Forschungs- und Aktionsprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA) Aktivitäten von Unternehmen, Forschungsinstituten und Verbänden, die angeben, einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten zu wollen. Bis einschließlich 1980 wurden von der Bundesregierung hierfür über eine halbe Milliarde DM eingesetzt.

Als Programmziele wurden genannt:

1. Erarbeitung von Schutzdaten, Richtwerten, Mindestanforderungen an Maschinen, Anlagen und Arbeitsstätten,
3. Erarbeitung von beispielhaften Vorschlägen und Modellen für die Arbeitsorganisation und die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
4. Verbreitung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Betriebserfahrungen.

Die Durchführung des Programms haben die beiden beteiligten Ministerien, BMA und BMFT, der Bundesanstalt für Arbeits- und Unfallforschung (BAU) in Dortmund und der Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrtforschung (DFVLR) übertragen.

Die weiteren Angaben beziehen sich auf den zentralen Teil des Programms, den Beitrag des BMFT bei der DFVLR, die dazu einen Projektträger „Humanisierung des Arbeitslebens“ eingerichtet hat.

Die Bürokratie hat eine Reihe von Regularien ersonnen, die eine administrative Kontrolle über die Projekte sicherstellen soll. So gilt es, einen umfangreichen Antrag auf vorgeschriebenen Formularen (4 verschiedene Formulararten mit je 6 Seiten) nebst formlosen Erläuterungen in großer Stückzahl einzureichen. Mit diesem Antrag beschäftigen sich die wissenschaftlichen und administrativen Mitarbeiter des Projektträgers und des Ministeriums sowie in der Regel auch einer der ein Dutzend Sachverständigenkreise.

Ist der Antrag nach einiger Zeit bewilligt, kann das Vorhaben beginnen, jedoch sorgt der Zwang zu einer umfangreichen und ständigen Berichterstattung dafür, daß die Bürokratie die Projekte fest im Griff hat.

Ein Fachausschuß, der drittelparitätisch aus Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Wissenschaftlern zusammengesetzt ist, berät das Ministerium bei der Programm-Entwicklung.

Die wichtigsten Typen der Projekte sind:

- Betriebsprojekte für betriebliche Umstellungen. Antragsteller sind Unternehmensleitungen, Betriebsräte müssen schriftlich zustimmen.
- Projekte von Herstellerfirmen zur Entwicklung von neuen Produkten (z. B. lärmarme Maschinen)
- Begleitforschungsprojekte zur wissenschaftlichen Beratung und Auswertung der Betriebs- und Herstellerprojekte
- Projekte von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Umsetzung von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und Betriebserfahrungen in die Praxis
- Studien zu Grundlagenfragen des Programms.

In der Regel erhalten Betriebe 50 % ihrer Projektkosten ersetzt, Verbände werden zu 75 % und Institute zu 100 % gefördert. Diese Mittel müssen nicht zurückgezahlt werden.

Die Anschrift für Antragsteller ist: Projektträger Humanisierung des Arbeitslebens, Godesberger Allee 64, 5300 Bonn-Bad Godesberg.

sie wegen ihrer Betriebsferne und ihrer Eigeninteressen imstande wären, hierzu einen ernsthaften Beitrag zu leisten.

Die HdA-Bürokratie am Puls der Arbeitenden?

Auch die HdA-Bürokratie des Projektträgers sorgt dafür, daß die Interessenkonflikte in den Projekten zu Lasten der Arbeitenden verschüttet oder neutralisiert werden. Schon das Korsett der politischen Zielsetzungen des Programms und die intensive Überwachung durch die politischen Parteien und die partätisch besetzten Sachverständigenkreise verhindert eine auf die Arbeitenden hin ausgerichtete Programmabwicklung und Projektbetreuung. Immer mehr greift auch die Bürokratie des Forschungsministeriums in die Programmdurchführung ein, mit Vorgaben der Tendenz: bloß keine Risiken, womit sich der Minister Ärger einhandeln könnte. Nach der Neuorganisation des Projektträgers nach preußischem Muster (2 Leiter und 6 Abteilungsleiter für 60 Beschäftigte) kann das Ministerium die Projektverwaltung noch stärker an die Zügel nehmen.

Die Interessen der Arbeitenden müssen auch auf der Strecke bleiben bei der engen, täglichen Zusammenarbeit der Verwaltung mit den Unternehmensleitungen und Wissenschaftlern und nur seltenen Kontakten der Verwaltung mit Betriebsräten, betroffenen Arbeitenden und örtlichen Gewerkschaftsvertretungen. Selbst aller wohlgemeinte Eifer mancher politisch engagierter Mitarbeiter – von der CDU als rote Matrosen beschimpft – beißt sich an diesen Realitäten die Zähne aus. Von „*der Hand* (des Projektträgers, d. Verf.) am *Puls der Arbeitnehmer*“, wie Altforschungsminister Matthöfer schwärzte, kann keine Rede sein.

Das Verwaltungspersonal steht außerdem unter dem Erfolgswang, die Haushaltsmittel des Programms jährlich auszugeben, um die auf politischer Ebene beschlossene Ausweitung des Programms nicht zu gefährden. Die Leistung des einzelnen Mitarbeiters wird hauptsächlich daran gemessen, wieviel Mittel er mit seinen Projekten hinauspumpt und wieviel Projekte er initiiert und verwaltet. Eine strenge Auswahl der Projekte, zeitraubende Auseinandersetzungen mit Unternehmen, Wissenschaftlern, Verbänden, Ministerium und auch Vorgesetzten zur Absicherung sozialer Ziele der Projekte, auch der Abbruch von Projekten, wo sich massiv die Rationalisierungstendenzen der Unternehmer durchsetzen – das alles ist nicht vereinbar mit jenen Leistungskriterien. Es liegt schon eher im Interesse der Mitarbeiter, das Konfliktpotential von vorneherein oder im

Laufe der Projekte klein zu halten oder auszuschalten, um erfolgreiche Projekte als Leistungsbilanz vorweisen zu können. Auch die Karrierepläne der Mitarbeiter – Absprung aus der dequalifizierenden Projektverwaltung in Unternehmen oder Wissenschaftsinstitutionen mit HdA-Förderung – machen sie ängstlich, sich mit Verbänden, Unternehmen und Wissenschaftlern anzulegen.

HdA für die Wohlfahrt des Kapitals

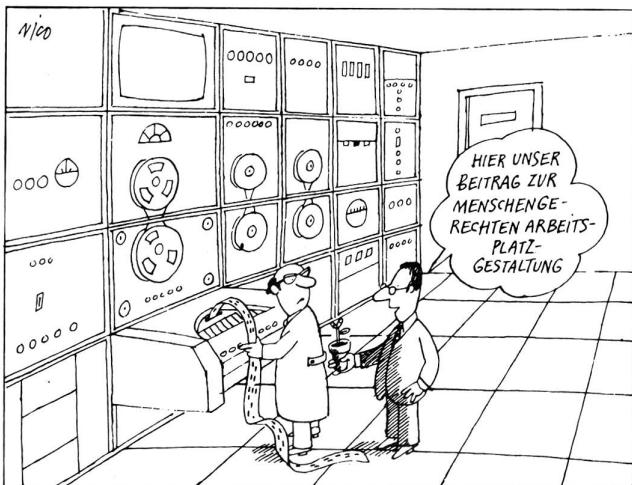
Das HdA-Programm hat neben seiner ideologischen Aufgabe auch eine engere ökonomische. Es soll nach dem Willen der SPD/FDP-Regierung mithelfen, die Volkswirtschaft der BRD aus der Krise herauszuführen und leistungsfähiger zu machen. Man hat erkannt, daß der bisherige Einsatz der Produktivkraft Arbeit noch viele Rationalisierungsmöglichkeiten bietet und überdies an die neuen Produktionsziele und -verfahren angepaßt werden muß.

Für die Herstellung von kleineren, wechselnden Serien hochwertiger Produkte, die die bundesdeutsche Wirtschaft international konkurrenzfähiger machen soll, sind vielseitig einsetzbare und leistungsmotivierte Arbeitskräfte erforderlich. Flexible Fertigungsabläufe und hochwertige Fertigungstechnologien, die wegen der hohen Investitionen maximal ausgenutzt werden müssen, stellen Personalwirtschaft und Organisation der Unternehmen vor große Probleme. HdA hilft bei der Lösung: Modelle für neue Formen der Arbeitsorganisation, betriebliche Weiterqualifizierung zur Angleichung der fachlichen und sozialen Kompetenz, Verminderung des körperlichen Raubbaues, neue Arbeitszeitmodelle, Formen der Beteiligung von Beschäftigten bei Einführung und Einsatz neuer Technik, selbst neue Technik wird entwickelt und erprobt. Bei mehr Beteiligung kann der Unternehmer das bei den Arbeitenden vorhandene Wissen für eine rationellere Gestaltung der Organisation und des Einsatzes von neuer Technik geschickt ausbeuten. Die beteiligten Arbeitenden sind auch eher bereit, sich an die veränderten Produktionsmittel und -formen anzupassen. Beteiligungskonzepte gehören daher schon längst zum Repertoire gewiefter Unternehmensberater. Beteiligung der Arbeitenden und Abbau härtester körperlicher Belastungen bringen dem Unternehmer eine höhere Leistungsbereitschaft der Arbeitenden und Verringerung der Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, der Fluktuation, der offenen oder versteckten Sabotage – alles kostenwirksame Effekte auf betrieblicher Ebene.

Ein Zugriff der Arbeitenden auf die betriebliche Direktion, der die Verfügungsgewalt über das Kapital berühren würde, aber eine dauerhafte und entscheidende Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Folge haben könnte, wird in den HdA-Projekten nicht angestrebt bzw. erfolgreich abgewehrt. In den Projekten schlägt somit voll das Interesse des Kapitals an einer Modernisierung und Rationalisierung der Betriebe durch. Erfüllt ein Projekt nicht diese Erwartungen, wird es skrupellos vom Unternehmen abgebrochen.

Staatliche Sozialpolitik mit neuen Mitteln

Mit dem Programm HdA wird nicht zuletzt das traditionelle Instrumentarium und Betätigungsfeld staatlicher Sozialpolitik erweitert. Die Anpassung der Unternehmen an die veränderten Kapitalverwertungsbedingungen hilft, die Arbeitslosenquote zu begrenzen. Die gesellschaftlichen Folgekosten unmenschlicher Arbeitsbedingungen (Krankheit, Qualifikationsverluste) können reduziert werden. Jedoch sind dies nur kurzfristige Effekte.



Es ist nach verstärkten Rationalisierungen in den Unternehmen ein rapider Anstieg psychischer Beanspruchung der Arbeitenden zu beobachten. Allgemein ist festzustellen, daß mit dem Abnehmen schwerer körperlicher Arbeit und der Zunahme von Kontroll- und Steuerungsaufgaben in den Betrieben sich die Beanspruchung von der körperlichen zur psychischen Ebene hin verlagert. Zu diesem Problembereich liegen bisher kaum brauchbare Forschungsansätze vor: in breitem Maße fehlt es hier überhaupt an Problembewußtsein. Auf einem Arbeitswissenschaftlerkongreß 1979 in Stuttgart konnte der Arbeitgebervertreter von Gesamtmetall in Baden-Württemberg, Dürre, ohne jeden Widerspruch ungeniert die Auffassung äußern: die im Lohnrahmentarifvertrag vereinbarten Erholzeiten würden immer entbehrlicher, da in der Industrie die körperliche Arbeit zunehmend durch wenig belastende Kontroll- und Steuerarbeiten verdrängt werde.

Die staatliche Überwachung sozialer Prozesse wird perfektioniert

Eine besondere sozialpolitische Aufgabe des Programms besteht in seinem Beitrag zur vorbeugenden Kontrolle der sozialen Prozesse im Produktionsbereich durch den Staat. Der Staat erhält durch die HdA-Aktivitäten wichtige Informationen über die im Produktionsbereich herrschenden Verhältnisse und Entwicklungen. Die Untersuchungsergebnisse geben wichtige Auskunft über Ursachen, Formen und Mittel der betrieblichen Auseinandersetzung, Bedürfnisse und Toleranzen der Arbeitenden und deren Entwicklung, Strategien des Kapitals in der Auseinandersetzung mit den Forderungen der Arbeitenden, Einflußnahme von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Diese Informationen können dazu dienen, die schon vorhandene Steuerung und Kontrolle von sozioökonomischen Prozessen zu verfeinern.

Die Herauslösung des Konfliktspotentials Arbeitsbedingungen aus der gesellschaftlich-politischen Auseinandersetzung und Verlagerung auf eine durch verschiedene institutionelle Regelungen abgesicherte staatliche Ebene macht die Entwicklungen in diesem Problemfeld für den Staat kontrollierbar, kalkulierbar und leichter steuerbar. Die Verfahrensregeln, die für die Organisation der Programmdurchführung als auch für die Durchführung der einzelnen Projekte entwickelt worden sind – nämlich die Beteiligungsverfahren – normieren die Verfahren der Interessendurchsetzung und lassen kaum unmittelbare, unvorhersehbare Reaktionen der Vertreter von Kapital und Arbeit zu. Würden die Beteiligungsverfahren im Produktionsbereich breit umgesetzt, z. B. durch Ergänzungen des Betriebsverfassungsgesetzes, wäre eine umfassende Normierung der sozialen Auseinandersetzungen erreicht, die unkalkulierbares, kollektiv-solidarisches Handeln der Arbeitenden zur Durchsetzung von Interessen sehr erschwert.

Die Arbeitenden müssen befürchten, daß die HdA-Forschung die inner- und überbetriebliche Durchsetzung von durchgreifenden Verbesserungen behindert.

Mittelfristig werden sich die Arbeitsverhältnisse vereinheitlichen und Insellösungen, nämlich weiterreichendere Veränderungen in einzelnen Betrieben, Branchen oder Regionen, nicht zum Zuge kommen.

Für die langfristige Veränderung der Verhältnisse im Produktionsbereich, allgemein der sozioökonomischen Verhältnisse im Interesse der Arbeitenden wird es von entscheidender Bedeutung sein, ob es diesen gelingt, die Bestimmung ihrer Arbeitsbedingungen in die eigene Hand zu nehmen und diese nicht staatlicher Politik mit anderen Interessen zu überlassen.

Förderung der Industrieroboter-Entwicklung im HdA-Programm

Mit 64 Millionen DM hat der Bundesminister für Forschung und Technologie in den letzten vier Jahren die Entwicklung menschengerechter Arbeitstechnologien gefördert. Neben Prüf- und Kontrollsystmen, sowie kleineren technischen Projekten floß der Großteil dieser Mittel in die Technische Entwicklung von **Handhabungssystemen**. Darunter werden sowohl vom Menschen gesteuerte Manipulatoren (oder Kraftverstärker) sowie automatische Systeme, sogenannte **Industrieroboter**, verstanden. Die Förderung wurde einmal damit begründet, daß für eine Reihe von Arbeitsplätzen (z. B. in Gießereien, an Pressen und Schweißstraßen) wegen der Monotonie und hohen körperlichen Belastung der Arbeitnehmer Verbesserungen gesucht werden müssen. Zum anderen aber und vor allem bestand ein großes Interesse deutscher Elektronik- und Maschinenbaufirmen an Unterstützung der Entwicklung dieser neuen Technologie, bei der die US-Amerikaner sowie die Japaner bereits einen großen Vorsprung hatten.

Um alle Probleme systematisch abzudecken, wurde im Rahmen eines großen Vorhabens die „Arbeitsgemeinschaft Handhabungssysteme I“ gegründet, der neben Instituten vor allem interessierte Firmen angehörten. Diesem Kreis gelang es, auf einigen Gebieten Anschluß an die Weltentwicklung zu finden, was dazu führte, daß gerade die größten beteiligten Firmen (Bosch und VW) in der zweiten Phase, in der auch die Konsequenzen des Industrieroboter-Einsatzes untersucht werden sollten, aus dem Vorhaben ausstiegen. Wie inzwischen ja bekannt, ist VW dank der Unterstützung aus dem HdA-Programm einer der führenden Industrieroboter-Hersteller, vor allem für eigene Verwendung (neue mit Industrierobotern bestückte Schweißstraße für den Rahmen des VW-Transporters).

Die Untersuchungen von Sozialwissenschaftlern und Betriebswirten über den Einsatz von Industrierobotern zeigten auf, daß oftmals mit dieser technischen Hilfe der gesamte Arbeitsplatz und nicht nur die Belastungen „weghumanisiert“ werden. Es wurde auch gezeigt, daß durch den Einsatz eines Industrieroboters und die damit verbundene technische Umstellung oft mehrere Arbeitsplätze betroffen sind, was sich vor allem in einer Dequalifizierung der Arbeitnehmer äußert, die oft jetzt „Restarbeiten“ ausführen dürfen, für die der Industrieroboter noch nicht geeignet ist oder die noch billiger von Menschenhand ausgeführt werden.

Die Entwicklung und der Einsatz der Industrieroboter ist wieder ein Beispiel, wie eine Technologie, die zur Entlastung der Menschen beitragen könnte, durchprofiträchtigen Einsatz in unserem Wirtschaftssystem keine Verbesserung für die Arbeitnehmer mit sich bringt. Daher sollten die Betriebsräte bei der Einführung von Industrierobotern versuchen, durch Betriebsvereinbarungen zumindest Verschlechterungen abzuwehren.

Im Rahmen des HdA-Programms wurde diese Technologie wie in einem Technologieprogramm gefördert; durch einige begleitende Untersuchungen sind wir aber heute bereits in der Lage abzuschätzen, welche sozialen Konsequenzen die quasi „naturwüchsige“ unkontrollierte Einführung dieser Systeme hat.