Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft

Herausgeber: Wechselwirkung

Band: 10 (1988)

Heft: 39

Artikel: Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung : Problemfelder der sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik

Autor: Bleicher, Siegfried

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-653217

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: 31.07.2025

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

Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung

Problemfelder der sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik

von Siegfried Bleicher

Die vergangenen fünfzehn Jahre haben zu einer Erosion der objektiven und subjektiven Grundlagen klassischer gewerkschaftlicher Arbeitspolitik und einer hieraus abgeleiteten Politik der sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik geführt. Die dominanten Linien dieser Entwicklung sind:

- die krisenhaften ökonomischen, sozialen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen, die grundsätzlich den »Wachstumskonsens« zwischen Wirtschaft, Gewerkschaften und Staat in Frage stellten. Eine Politik des bloßen Rationalisierungsschutzes verliert angesichts der Massen- und Dauerarbeitslosigkeit an Wirkung. Eine Konsequenz dieser Entwicklung war, daß sich die Gewerkschaften auf der betrieblichen und tariflichen Handlungsebene auf ihre »eigene Stärke besinnen« mußten.
- die im Kontext latenter Wachstumsschwächen vor allem als Rationalisierungsinstrument eingesetzten neuen Technologien. Die neue Qualität technisch-organisatorischer Innovationsprozesse, greifbar als »Organisationstechnologie« oder aktuell in dem Begriff »systemischer Rationalisierungsprozeß«, verlangt eine Erweiterung betrieblicher Schutz- und Gestaltungsstrategien. Um selbst traditionelle Einflußfelder des Betriebsrats, Lohn, Leistung und Arbeitsschutz, erhalten zu können, müssen die Mitbestimmung und Beteiligung der Arbeitnehmer an der Auswahl, Gestaltung und Einbettung neuer Technologien in die betriebliche Produktionsstruktur in den Mittelpunkt der betrieblichen Arbeitsgestaltungspolitik rücken.
- die im Zuge des HdA-Programms und der Auseinandersetzung um den Lohnrahmentarifvertrag II eindringlich sichtbare Veränderung arbeitspolitischer Interessenlagen der Arbeitnehmer. Diese sind nicht mehr bereit, unzumutbare Belastungen hinzunehmen oder durch Lohnzuschläge zu kompensieren. Beschäftigungssicherung, qualifizierte und von unzumutbaren Belastungen befreite Arbeit, erweiterte Arbeitsinhalte, Kooperations-, Partizipations- sowie Dispositionsmöglichkeiten in der Erwerbsarbeit – dies sind die Kriterien, an denen Arbeitnehmer die Industriearbeit der Zukunft messen.

▷ Die »systemische« Qualität neuer Technologien ist auch auf der Seite der Unternehmensführungen und Planungsinstanzen mit neuen Anforderungen verbunden. Nach schlechten Erfahrungen mit deterministischen Systemen gestaltet sich die Implementation neuer technischer Systeme für die einzelnen Betriebe als ein »offener« Suchprozeß, der Chancen der sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik enthält.

Mit den Techniken der computerintegrierten Fertigung eröffnet sich für in alle Gestaltungsprozesse eingebundene Arbeitnehmer eine Fülle von Möglichkeiten. Technische Sachzwänge, wie die Arbeitszeit reguliert wird, welche Arbeitsorganisation geschaffen wird, welche Arbeitsaufgaben mit welchen Entscheidungsmöglichkeiten zugeschnitten werden, welche Qualifizierung durchgeführt wird, existieren nicht.

Die Automatisierung der Fertigung kann die Arbeitnehmer von Maschinentakt und -steuerung entlasten. Die Konzepte der computerintegrierten Fertigung stellen traditionelle Arbeitabläufe und Organisationsformen zur Disposition. Um die Gestaltungsmöglichkeiten für soziale und humane Ziele zu nutzen, müssen diese Ziele in den Prozeß der Gestaltung eingebracht und konkretisiert werden.

Voraussetzung ist die Überwindung des Technikdeterminismus bei Technikentwicklern, -anwendern und Arbeitspädagogen in der Arbeitspsychologie.

Trotz Informatisierung von Betrieb und Gesellschaft wächst die Einsicht, daß sich die Stofflichkeit realer industrieller Bearbeitungsprozesse kaum umfassend in Software »abbilden« läßt. Daraus resultieren elementare Anforderungen an das Technikeinsatzkonzept, die Arbeitsorganisation und die Qualifikation der Beschäftigten.

In diesem Zusammenhang steigt die Bedeutung unternehmerischer Personal- und Qualifikationsplanung.

▷ Aus dem Prozeßcharakter technisch-organisatorischer Innovation resultiert die Anforderung an das Management, die betroffenen Arbeitnehmer und die Betriebsräte innerhalb eines funktional abgesteckten Rahmens zu beteiligen. Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstätten oder andere beteiligungs- und qualifikationsorientierte Zirkelaktivitäten wie die in Teilbereichen installierten Gruppenarbeitsformen sind Anzeichen veränderter Arbeitseinsatzkonzepte. Sowohl Qualitätszirkel wie Gruppenarbeit können für die

Arbeitnehmer und die Gewerkschaften mit erheblichen Risiken und Widersprüchen verbunden sein; sie bieten zugleich Chancen der sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik. Doch so wie die unternehmerisch bestimmte Gruppenarbeit das Ziel einer solidarischen Arbeitsgestaltungspolitik nicht außer Kraft setzen kann, sind auch fremdbestimmte Beteiligungsformen kein Ersatz für erweiterte Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer und Betriebsräte. Statt betriebliche Rechte abzubauen und Betriebsräte zu schwächen, ist die rechtliche Absicherung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung neuer Technologien unabdingbar. Dennoch sind die oben genannten Arbeitsformen als Einstieg in eine erweiterte Betriebsdemokratie zu nutzen, indem die Diskussion um Ziele, Produkte und Verfahren »nach unten« gezogen wird.

Der Abschluß des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I in Nordwürttemberg/Nordbaden dokumentiert die Konsensfähigkeit dieses Feldes. Aus Sicht der IG Metall sind wichtige Anforderungen die Sicherung und Verbesserung des Entgelts bis hin zur Eingruppierung auf der Basis subjektiver Qualifikation, die Ausrichtung betrieblicher Weiterbildung nicht nur am Bedarf des Unternehmens, sondern auch an den Bedürfnissen der Beschäftigten, die Sicherstellung eines erwachsenengerechten Weiterbildungsangebotes für **alle** Beschäftigten im Sinne solidarischer Weiterbildungskonzepte sowie die Minderung der Arbeitsbelastungen in neuen Arbeitssystemen.

▷ Neue Technologien verschärfen die Beschäftigungsrisiken. Am Beispiel der Montageautomation lassen sich die erheblichen »Freisetzungs«-Potentiale veranschaulichen, die in anderen Bereichen nicht mehr kompensiert werden können. Die Debatte um die »technologische Arbeitslosigkeit« zeigt, daß neue Technologien als Rationalisierungsinstrument vor allem im Kontext allgemeiner Wachstumsschwächen Ursache der Arbeitslosigkeit sind. Gefordert ist zunächst eine beschäftigungsorientierte und am sozialen und ökologischen Bedarf der Wirtschaft ausgerichtete Wirtschaftspolitik des Staates. Die Gewerkschaften haben mit der Durchsetzung der bisherigen Wochenarbeitszeitverkürzung allein ca. 600.000 Arbeitsplätze geschaffen oder gesichert. Die Frage, ob über die 35-Stunden-Woche hinaus wirksame Arbeitszeitverkürzungen notwendig und durchsetzbar sind, um weiterhin einen aktiven Beitrag zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit zu leisten und zu einer gleichen Verteilung von Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern zu kommen, wird in den Gewerkschaften gegenwärtig diskutiert.

▷ Produktivitätssteigerung wird auch von sogenannten »menschenorientierten« Entwicklungspfaden verfolgt. Daraus resultieren implizit Grenzen einer **aktiven** betrieblichen Beschäftigungspolitik, wenn betriebliche Arbeitspolitik nicht mit einer arbeitsorientierten Produktions- und Industriepolitik verknüpft wird. Aus der Bewältigung, besser Nicht-Bewältigung der Strukturkrisen in der Stahl- und Werftenindustrie sowie in der Unterhaltungselektronik ist die gewerkschaftliche Forderung: »Beschäftigungs- statt Sozialplan!« entstanden. Ziel der exemplarisch durchgesetzten Beschäftigungsgesellschaften sind:

- Erhaltung der Arbeitsplätze im Unternehmen
- Standortsicherung
- Erhaltung und Ausbau der vorhandenen betrieblichen Qualifikationsstruktur
- Beteiligung der Arbeitnehmer an Produktdiversifikation sowie an einer ökologisch und sozial verträglichen Produktion.

▷ Die bisherige Technologie- und Innovationsförderung im öffentlichen und privaten Bereich ist hauptsächlich an Prozeßinnovation orientiert. Insbesondere der massive Einsatz der Mikroelektronik hat die Eigenschaft, sowohl kapitalsparend als auch arbeitsplatzvernichtend zu wirken. Die Förderung orientiert sich weitgehend nicht an vorhandenen Betrieben, sondern zielt hauptsächlich auf Neuansiedlung ab. Technologiefolgeabschätzungen wie

- die Belastung der Umwelt
- der Verbrauch von Rohstoffen
- die Möglichkeit ihrer Rückgewinnung
- die soziale Kontrollierbarkeit
- die Produktionsbedingungen oder
- die Auswirkung auf die Arbeitsplätze

spielen bisher bei der Beurteilung der Produkte und Technologien bestenfalls eine untergeordnete Rolle.

Eine Alternative zu dieser bestehenden Förderung muß beschäftigungsfördernde Produktinnovation zum Ziel haben. Das heißt, daß die kapitalorientierte Subventionspolitik zugunsten einer direkten Förderung von Arbeitsplätzen und gebrauchswertorientierter Produktion abgelöst werden muß. Zu diesem Zweck ist eine enge Koordination auf betrieblicher und räumlicher Ebene notwendig. Auf kommunaler Ebene ist eine detaillierte Analyse defizitärer Bereiche erforderlich. Die Investitionsfelder

- Energieversorgung
- Umweltschutz
- Abfallwirtschaft
- öffentlicher Nahverkehr
- Städtebau

stehen dabei im Vordergrund. Die vorhandenen betrieblichen Potentiale müssen ebenfalls mit einbezogen werden. Dazu gehört u.a. die Struktur der Arbeitnehmerqualifikation, die vorhandenen Produktionsmittel (z.B. auch leerstehende Fabrikhallen, stillgelegte Anlagen, ...), Infrastruktureinrichtungen und sonstige Ressourcen.

Die Aufgabe der Ingenieurwissenschaften muß es werden, die technischen Optionen so aufzubereiten, daß sie unter sozialen und humanen Gestaltungszielen beurteilt werden können.

Ausgehend von dieser Analyse muß auf betrieblicher Ebene geprüft werden, welche Produkte gefertigt werden können und zu welchen neue Produktionsabläufe notwendig sind. Die neu zu entwickelnden Verfahren und Produkte werden in Koordination mit den vorhandenen universitären Transferstellen und den gewerkschaftlichen Beratungs- und Kooperationsstellen erarbeitet.

▷ Diese Ansätze einer größeren Produktionsverantwortung für sozial und ökologisch orientierte Produktionsprozesse zeigen Verbindungen zwischen der betrieblichen Arbeitsgestaltung und der gewerkschaftlichen Strukturpolitik auf. Sie zeigen, daß die soziale Gestaltung von Arbeit und Technik und die Angestelltenpolitik der IG Metall Elemente einer Gewerkschaftspolitik der »sozialen Modernität« sind. Dabei wird die stärkere Berücksichtigung von »neuen« Angestellteninteressen und die weiterhin notwendige Vertretung unterprivilegierter Arbeitnehmergruppen in Büro- und Produktionsbereichen eine der großen Herausforderungen an die Einheitsgewerkschaft der Zukunft sein. Im Kern wird es um die Umstrukturierung der Aufgaben des betrieblichen »Gesamtarbeiters« gehen. Um Prinzipien einer solidarischen Arbeitspolitik und einer demokratischen Technologiepolitik durchzusetzen, werden betriebliche Interessensvertretungen und GewerkschafterInnen in Zukunft eher die Funktion betrieblicher ModeratorInnen wahrnehmen müssen. ♦

Siegfried Bleicher ist Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für die Bereiche Automation, Technologie, Angestellte und Humanisierung der Arbeit .