Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft

Herausgeber: Wechselwirkung

Band: 2 (1980)

Heft: 6

Artikel: Gewerkschaften : Zerrieben in den Gremien, ohnmächtig zwischen Staat und Unternehmern

Autor: Anders, H.D.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-653124

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

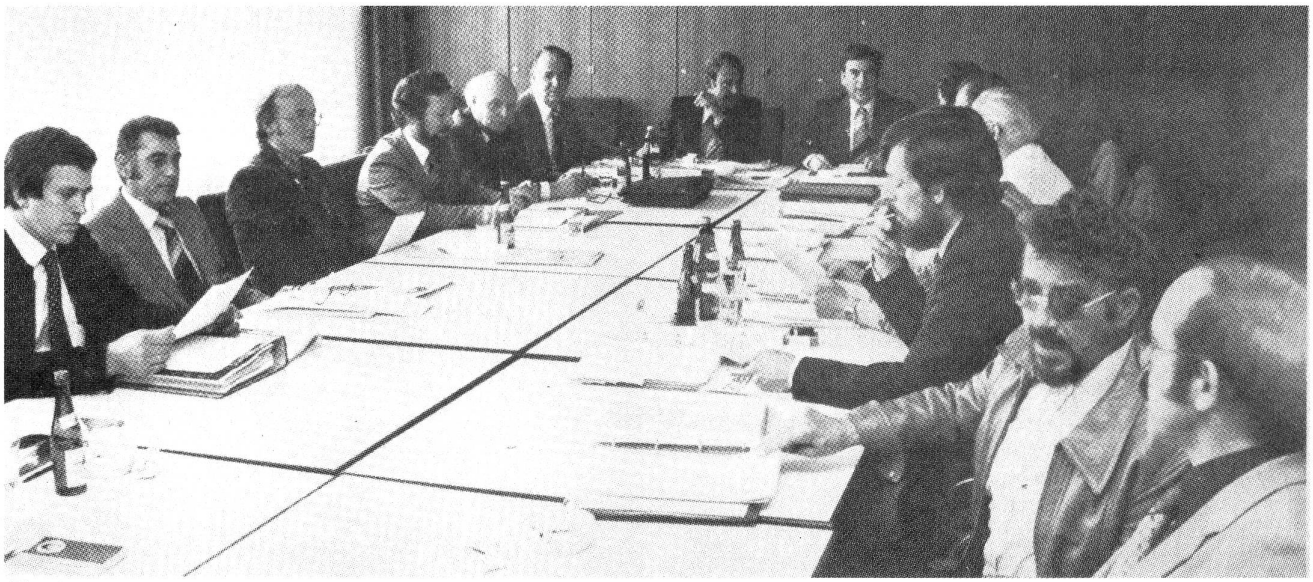
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées 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: 06.07.2025

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



Die oben verhandeln ...

Gewerkschaften:

H. D. Anders

Zerrieben in den Gremien, ohnmächtig zwischen Staat und Unternehmern

Das Unbehagen an den Ergebnissen der Programme zur Humanisierung der Arbeit (HdA) ist überall im gewerkschaftlichen Bereich da. IG Metall-Vorstandsmitglied Janzen: *„Die erklärte Zielsetzung einer Humanisierung der Arbeitsbedingungen ist in der Praxis weithin auf dem Papier geblieben. Für die Betroffenen ist nichts oder nur wenig herausgekommen ...“* (Der Gewerkschafter 3/79) *„Unter dem Mantel der Humanisierung wurden häufig Fördermittel für glasklare Rationalisierungsmaßnahmen eingesetzt, in den Projektanträgen versprochene Humanisierungsziele wurden von den Unternehmern bewußt nicht eingehalten, und die Beteiligungsrechte des Betriebsrates wurden unterlaufen.“* (Ebd. 5/80)

Viele Stimmen aus dem DGB und den Einzelgewerkschaften weisen auf zahlreiche Mängel des Humanisierungsprogramms und der durch dieses Programm finanzierten Projekte hin: die Nutzung der Humanisierungsprojekte durch die Unternehmen zur Entwicklung wirksamerer Rationalisierungsmethoden, die mangelnde „Umsetzbarkeit“ positiver Ergebnisse, die unzureichenden und oft zweischneidigen Ergebnisse der Projekte, das zähflüssige Verfahren bei der Festlegung von Forschungszielen und der Gewährung von Mitteln.

Trotz der vielen Klagen muß man jedoch feststellen, daß die Gewerkschaften die staatliche Politik der HdA aktiv und mit erheblichem eigenen Aufwand unterstützen. Und es geschieht bei ihnen sogar einiges, um diese sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Politik auch auf anderen Ebenen – außerhalb der staatlichen Gremien – voranzutreiben. So hat die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 1979 in ihrem Manteltarifvertrag mit den Unternehmen vereinbart, Grundsatzfragen der HdA einmal im Jahr ausführlich gemeinsam zu behandeln.

Warum wird trotz der vielen ungünstigen Erfahrungen mit den Ergebnissen von Projekten und den Verhandlungen in staatlichen Gremien die staatliche HdA-Politik auch weiterhin unterstützt? Ein wichtiger Grund für diese Unterstützung ist natürlich, daß es seit jeher eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften gewesen ist, die Arbeitsbedingungen zu verbessern bzw. gegen Verschärfungen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitstempos sowie neue Arbeitsbelastungen zu kämpfen – also auch lange, bevor unvermittelt der etwas großspurige Begriff der „Humanisierung der Arbeit“ aufkam.

Weitere gewichtige Gründe sind die traditionelle Orientierung der Gewerkschaften auf staatliches Handeln sowie der Glaube

... die unten bleiben stumm

an die humane Orientierung der Wissenschaft. Dies ist auch Ausdruck der sich im Laufe der 50er und 60er Jahre in den Gewerkschaften durchsetzenden sozialpartnerschaftlichen Fixierung.
Zugleich und Hand in Hand damit erfolgte ein innerer Wandel der Verhältnisse in den Gewerkschaften selbst. Die zentralen Apparate zogen immer stärker das Handeln an sich, das Gewicht der hauptamtlichen Apparate (die sich zunehmend „akademisierten") nahm zu, das der ehrenamtlichen Organe ging zurück, Satzungsregelungen und andere, fast juristische, oft schwer verständliche, aber sehr wirksame Vorschriften wurden in vielen Fällen wichtiger als die lebendige Diskussion von Forderungen und Vorstellungen der Mitglieder.

Vom Arbeitskampf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Gremienarbeit

Dennoch hat die Politik der HdA mit einem Arbeitskampf begonnen: dem Streik der Metallarbeiter in Nordwürttemberg/Nordbaden 1973, der zum Abschluß des Lohnrahmentarifvertrags II führte.
So lebendig die Erinnerung an diesen Arbeitskampf bei den Kollegen geblieben ist, in den Gewerkschaften wurden die Aktivitäten bald in die Routine der Apparate einbezogen. Allerdings: der Staat war hieran nicht ganz unschuldig. Seiner Pflicht genügend, für Ruhe im Lande zu sorgen – und Streiks stören eben die Ruhe –, überlegten sich seine Verantwortlichen, wie sie die Forderungen der Beschäftigten und der Gewerkschaften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auffangen konnten. So nahm das Regierungsprogramm zur HdA seinen Anfang. Seither ließen sich die Gewerkschaften in die vielfältigen Ausschüsse dieses Programms einbinden, d.h. sie sitzen gemeinsam mit staatlichen Vertretern, Vertretern der Unternehmerseite und Wissenschaftlern in den Gutachterausschüssen des HdA-Programms. Die Gewerkschaften lassen sich dabei auf eine Mitarbeit an Projekten ein, deren Bedeutung für die Beschäftigten in der Regel mit nur sehr schwammigen oder allgemeinen Begriffen wie „Entwicklung humaner Arbeitsstrukturen" angesprochen wird. Typische Projektziele sind z.B. *„Arbeitsgruppen mit erweiterten Handlungsspielräumen einzurichten", „Arbeitsinhalte auszuweiten"* und natürlich *„die Effektivität der Arbeit zu steigern"*.
Was dabei dann aber so in den Projekten herauskommt und womit die Gewerkschaften sich dann herumschlagen sollen, sind Aussagen wie: *„... der Mensch als Subjekt, das aktiv am praktischen und kulturellen Leben teilnimmt"* oder *„... eine integrative Aussage zur energetisch-effektorischen Gesamtaktivität der Arbeitsperson"*.
Wer die pluralistische Zusammensetzung der Gestalterauswahl akzeptiert, braucht sich nicht zu wundern, daß die Projekte in ihren Zielen und Vorgehensweisen so festgelegt werden, daß sie den Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Verhältnisse nicht sprengen und daß nicht Prozesse bei den Beschäftigten in Gang kommen, die die Machtverhältnisse in den Betrieben in Frage stellen. Auch die ganz wenigen Projekte, die wie das Peiner Projekt ansatzweise emanzipatorische Ziele verfolgen, machen hier keine Ausnahme: Die Emanzipation beschränkt sich auf einen so engen Rahmen, daß von daher für die in den Betrieben herrschenden Interessen keine Gefahren entstehen können.

Die selbstverschuldete Ohnmacht der Gewerkschaften

Die Ohnmacht der Gewerkschaften hat jedoch nicht allein in der Zusammensetzung der Gremien ihren Grund, sie ist vielmehr im wesentlichen selbstverschuldet.
Die Gewerkschaften verzichten bei der Politik der HdA weitestgehend auf das Nutzen ihrer eigenen Kräfte, d.h. der Kräfte, die aus der Einsatz- und Kampfbereitschaft der Mitglieder in den Betrieben herrühren. Stattdessen wird der Verhandlungsweg eingeschlagen, der mit bürokratischen Regeln und erheblichen rechtlichen Einschränkungen verbunden ist, wie z.B. der Einschränkung, daß der Betriebsrat eines Betriebs ja nicht zum Streik aufrufen darf, auch wenn die Arbeitsbedingungen noch so schlecht sind.
Die Gewerkschaften begegnen dieser Einschränkung durch das Betriebsverfassungsgesetz jedoch nicht durch eine aktive und die Beschäftigten mobilisierende Vertrauensleutearbeit (Vertrauensleute „dürfen" vereinbarte Streiks und andere Maßnahmen organisieren). Im Gegenteil, aktive und engagierte Vertrauensleute werden nicht selten von den Gewerkschaftsapparaten zurückgepfiffen oder gar gemaßregelt. Dieser Verzicht auf den Druck der organisierten Mitglieder und der Belegschaften bei der Auseinandersetzung um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist das schwerwiegendste Versäumnis bei der HdA.

HUMANISIERUNG IST EINE GEMEINSAME AUFGABE

»Die Arbeit soll nicht nur Mühe, sondern auch Freude bereiten. Neue Ansatzpunkte für eine weitere Humanisierung der Arbeit sind daher vor allem in den betrieblichen Bereichen zu sehen, die den Selbständigkeits- und Freiheitsspielraum des einzelnen vergrößern.
Es wird daher darauf ankommen, arbeitsorganisatorische Abläufe zu schaffen, die den Mitarbeitern Möglichkeit geben, mit mehr Freiheit und eigener Verantwortung tätig zu sein. Damit soll und kann keineswegs das Prinzip der Arbeitsteilung aufgegeben werden, das zur Sicherung der Produktivität unentbehrlich ist.
Zwischen die Ziele Humanisierung der Arbeitswelt und Produktivität darf kein Keil getrieben werden.«

Zitat aus der Rede 1. Forum »Arbeit und Technik«

Prof. Dr. Rolf Rodenstock
Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V.

»Ziel staatlicher Humanisierungsprogramme muß die Verbesserung, nicht die Vernichtung von Arbeitsplätzen sein.
Grundsätzlich dürfen im Rahmen des Forschungsprogramms keine Projekte gefördert werden, bei denen nicht auch die sozialen Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer erforscht werden. Von der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung sind Kriterien zu entwickeln, die es den Technikern erleichtern, menschengerechte Arbeitsplätze zu entwickeln.
Die Betroffenen und ihre Interessenvertretung müssen in den Planungsprozeß von Anfang an aktiv einbezogen werden.«

Zitat aus der Rede 1. Forum »Arbeit und Technik«

Eugen Loderer
Vorsitzender der Industrie-Gewerkschaft Metall

aus einer Broschüre des BMFT: ... wir sind doch alle Partner ...

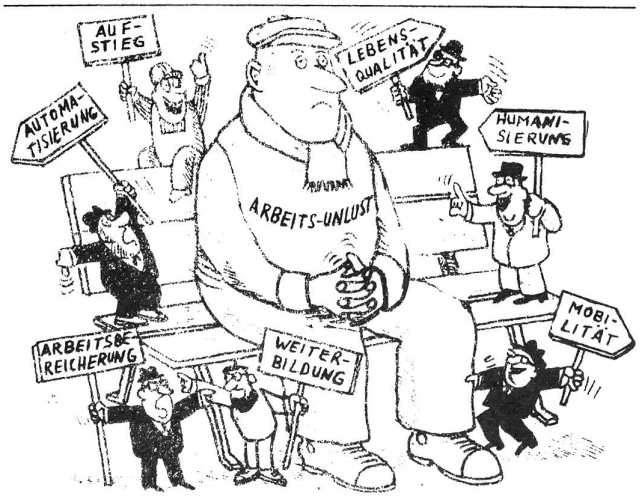
Das Agieren der hauptamtlichen Apparate und gelegentlich auch einiger ehrenamtlicher Funktionäre ohne ständigen Kontakt mit den betroffenen Beschäftigten selbst kann diesen Verzicht nicht ausgleichen.
In den HdA-Gremien führt das dazu, daß die Gewerkschaftsvertreter auf sich gestellt sind, es steht niemand hinter ihnen, der ihnen wirklich Durchsetzungskraft geben könnte. Die Arbeitgeber und der Staat bzw. ihre Vertreter in diesen Gremien wissen genau, daß die Gewerkschaftsverbände nicht wegen der „Arbeitstrukturierungs"projekte zur Arbeitsniederlegung auf-

Stichwort: Lohnrahmentarifvertrag II

Der 1973 durch die IG Metall in Baden-Württemberg erkämpfte Lohnrahmentarifvertrag II ist das bemerkenswerteste bundesdeutsche Beispiel, bei dem von seiten der Arbeiter und ihrer Organisation eigenständig Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchgesetzt wurden.
Die Kapitalseite war erst nach einem zweiwöchigen (schwerpunktmäßig bei Bosch und Daimler-Benz) durchgeführten Streik bereit, jahrelang verhandelte Forderungen zu akzeptieren.
Neben Kündigungsschutz- und Verdienstschutzregelungen für ältere Kollegen legte der Tarifvertrag vor allem fest:
- 5 Minuten Erholzeit für alle Leistungslöhner pro Stunde;
- keine weitere Verkürzung von Arbeitstakten gegen den Willen der Betroffenen und ihrer Betriebsräte; Nutzung aller Möglichkeiten zur Erweiterung und Anreicherung von Arbeitsaufgaben; Mindesttaktdauer: 90 Sekunden;
- kollektive Verdienstsicherung der Leistungslöhner bei 130 %;
- Erweiterung der Informations- und Einflußmöglichkeiten der Betriebsräte bei Arbeitsgestaltungsfragen.

Nicht nur der Abschluß, auch die Umsetzung des Tarifvertrages ist zu erkämpfen. Durch Übernahme von Leistungslöhnern in Zeitlohn (bei Beibehaltung der gleichen Arbeit), durch Aufrechnung arbeitsbedingter Wartezeiten gegen Erholzeiten, vor allem aber durch Intensivierung der Arbeitszeit außerhalb der Erholzeiten versuchten die Unternehmer den Vertrag zu unterlaufen.
Es wurde kritisiert (z.B. von der Plakatgruppe), daß der Tarifvertrag durch die Anerkennung der Anwendung der ‚Systeme vorbestimmter Zeiten' (MTM) Arbeitsintensivierungsmaßnahmen unterstützt hat. Erholpausen würden genauso wie Arbeitszeitverkürzungen erst dann voll den Kollegen zugute kommen, wenn durch die betriebliche Gewerkschaftspolitik Widerstand gegen die Intensivierung der Arbeit aufgeboten werden könnte.

rufen können. Sie wissen auch, daß durch die Kanalisierung der Projekte in bürokratischer Form und durch deren Einbindung in die z.T. recht abgehobene Arbeit vieler Betriebsräte die Verbindung zur Masse der Beschäftigten fehlt.
Die Schweigepflichten des bürgerlichen Rechts, d.h. die Vorschriften zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und die nicht zufällige Schweigepraxis vieler Betriebsräte gegenüber den Vertrauensleuten und der Gewerkschaftsorganisation tun das ihre dazu.
Die fehlende Verbindung zur Basis wiederum verstärkt den Zwang, sich auf staatliche und „wissenschaftliche" Informationen und Bewertungen verlassen zu müssen. Die Folge sind unheilige Koalitionen von Wissenschaftlern und den verschiedenen Gruppen von Interessenvertretern, die aber in der Diskussion unter sich bleiben – auf abgehobener begrifflicher Ebene mit dem ganzen aufgeblasenen Wortgeklüngel der „modernen Wissenschaft", was sich in der Folge z.B. in den Gewerkschaftlichen Monatsheften und den WSI-Mitteilungen zeigt, in denen oft Artikel von „Wissenschaftlern" über die HdA erscheinen, kaum jedoch von unmittelbar Betroffenen.
So hat sich ein System von sich selbst gegenseitig bestätigenden Elementen entwickelt: Die Gewerkschaftsvertreter sitzen in den Gremien, ohne großen Erfolg; aber sie brauchen halt, um einfach nur präsent zu sein, sogenannten „Sachverstand". Den liefert ihnen die Wissenschaft und der Staat; die Gewerkschaften wiederum liefern der Wissenschaft ein Alibi und dem Staat das schmeichelnde Beiwort „sozial" (Sozialstaat) ..., und die Betroffenen gehen leer aus, und, wichtiger noch, das gewaltige Potential an Wissen und Kenntnissen über Arbeitsprozesse, Produktionstechnik, Alternativen der Organisation, das die Beschäftigten selbst verkörpern, bleibt ungenutzt.
Statt dieses substantielle Wissen zu erschließen und zu nutzen, marginalisiert sich die gewerkschaftliche HdA-Politik, indem sie „Begleitforschung", die nur begleitet, was sich eh schon entwickelt, unterstützt, indem sie Experten heranzieht, die oft noch nicht einmal wirklich im Betrieb gearbeitet haben, indem sie glaubt, mit einem Informations- und Dokumentationssystem aus der gegebenen Wissenschaft gewaltige Mengen von Ergebnissen zu Tage fördern zu können, die es dann nur gilt, argumentativ durchzusetzen (in den Gremien, versteht sich).
Wie „Humanisierungs"ansätze unter den heutigen Bedingungen wirksam durchgesetzt werden können, haben die italienischen Gewerkschaften mit dem 150-Stunden-Programm gezeigt, haben Ansätze für die Organisation der schöpferischen Kräfte der Beschäftigten durch diese selbst, wie z.B. bei Lucas Aerospace in England, gezeigt, haben auch die Erfolge der IG Druck und Papier bei der Sicherung der Arbeitsplätze der Setzer gezeigt.
Eines ist aus all diesen Erfahrungen zu lernen: Ansätze für eine wirkliche „Humanisierung" können allein durch die Beschäftigten selbst durchgesetzt werden – gegen die Kräfte in Staat und Wirtschaft, die davon leben, die menschliche Arbeitskraft auszubeuten und den Beschäftigten als Person zu zerstören.

Weitere Literatur zum Schwerpunkt

Programm: Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens, BMFT, Bonn 1979
Humanisierung der Arbeit? Diskussionspapier des „Aktionskreises Leben" Berlin zur Humanisierung im Bosch-Siemens-Hausgerätewerk Berlin
Der Gewerkschafter, Mai 1980
Humanisierung der Arbeit oder einfach anders leben, zu beziehen über: Politisches Buch, Lietzenburger Str. 99, 1000 Berlin 15
Bilder der Wissenschaft 4/80, Artikel über Handhabungsautomaten
Gewerkschaftliche Monatshefte 4/80
Kursbuch 43: Arbeitsorganisation – Ende des Taylorismus, Berlin 1976
Willi Pöhler (Hrsg.): ... damit die Arbeit menschlicher wird. Fünf Jahre Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens. Bonn 1979
Christa Perabo: Humanisierung der Arbeit. Ein Fall sozialdemokratischer Reformpolitik. Gießen 1979
Starnberger Studien 2: Sozialpolitik als soziale Kontrolle, Frankfurt/Main 1978
Harley Shaiken: Numerical Control of Work: Workers and Automation in the Computer Age. In: Radical America, Nov./Dec. 79, S. 25 ff.
David F. Noble: Maschinen gegen Menschen. Die Entwicklung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen. Reihe: Produktion – Ökologie – Gesellschaft, Heft 1.