

Editorial

Für eine neue Humanisierungsoffensive!

Trotz und wegen der aktuellen Finanzmarktkrise und der von ihr ausgelösten Wirtschaftskrise werden die Forderungen nach menschengerechter Arbeit wieder lauter. Unternehmerisches Handeln hat sich „... stärker als uns allen lieb sein kann von den Zufälligkeiten einer aus den Fugen geratenen Weltwirtschaft abhängig gemacht ... und sich von den existenziellen Interessen der Betroffenen [entfernt] ... Aber wo steht denn geschrieben, dass Arbeitsplätze schlecht sein müssen, damit neue geschaffen und alte erhalten bleiben.“ (Blüm 1975 nach Schweres 2008).

Das hier vorgelegte „HdA-Schwerpunktheft“ ist ein Plädoyer für die Weiterentwicklung einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft als wesentliches Element einer Arbeitsforschung, deren Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit beitragen (§ 90 BetrVG) und damit für gute Arbeitsplätze und „Gute Arbeit“ sorgen.

Die früheren Projektträgermitarbeiter Neubauer und Oehlke arbeiten gesellschaftliche Knotenpunkte arbeitspolitischer Programmentwicklungen heraus: die gesellschaftliche Reformphase seit den 1960er Jahren mit dem Humanisierungsprogramm (von 1974-1989), die seit den späten 1980er Jahren sich verstärkende neoliberale Deregulierungsphase mit einer humanisierungspolitischen Erosion in den stärker innovationsorientierten Folgeprogrammen und die sich abzeichnende Phase staatlicher Krisenlösung mit den Chancen einer humanisierungspolitischen Renaissance. Insbesondere der arbeitswissenschaftliche Nachwuchs ist aufgefordert zu erkennen, dass ein erfolgreiches Engagement für das arbeitspolitische Binnenklima mit gesellschaftlichen Strukturreformen verbunden ist, die eine Verbesserung der bestehenden Arbeits- und Lebensbedingungen bewirken.

Eng verknüpft damit vertiefen Peter und Pöhler - aus Sicht der BMFT-Förderung - die zentrale Frage der Um- und Durchsetzung von Erkenntnissen der Arbeitsforschung in der betrieblichen Praxis, speziell die herausragende Rolle der Beteiligungsprozesse sowie die notwendige Rolle der Gewerkschaften für eine neu konzipierte Arbeitspolitik.

Zwei Ministerien (BMAS und BMFT), ihre Minister, die verantwortlichen „Ministerialen“ sowie weitere nachgeordnete Behörden (einschließlich Projektträger HdA, AuT, ...) gestalteten die HdA-Programmforschung. Aus der Sicht des BMFT schildern Minister Matthöfer und der Projektträger-Mitarbeiter Herzog anschaulich die Programmentwicklung, -durchführung sowie die besondere Beteiligungsstruktur, förderlich für die Programmdynamik (Positivbeispiel Bekleidungsindustrie).

Über die bekannten Umsetzungshilfen im Förderbereich „Verbreitung und Umsetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen ...“ hinaus wurden neue Wege einer „trägerautonomen Umsetzung“ beschritten. Sozialpartner und Fachverbände konnten so in ihren Umsetzungsbemühungen als Träger autonome Wege gehen. Fazit aus BMFT-/Projektträgersicht: HdA-Programm „Zur Nachahmung empfohlen“.

Aus der Sicht des BMAS und der zugehörigen BAU/BAuA schildert Bieneck das Konfliktfeld Arbeitspolitik als wesentlichen Aspekt einer Reformpolitik, hier ausgerichtet auf verbesserten Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Chancen und Grenzen ressortpolitischer Kooperation werden deutlich. Insgesamt zieht Bieneck aus Erfahrungen und Lehren den Schluss: Das HdA-Programm stellt eine Erfolgsstory dar. Neue Anstöße für die HdA-Programmforschung sind nötig.

Die Ausführungen von Kuhn verdeutlichen den erheblichen Beitrag des HdA-Programms zur Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes. Seine Forschungsergebnisse sind mehr in Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Normen, Handlungshilfen usw. eingeflossen, als von der (Fach-)Öffentlichkeit wahrgenommen wurde. Das gilt für die Umsetzungswirkungen und -wege insgesamt, wie Kuhn anschaulich herausarbeitet. Auch sein Fazit für neue Herausforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz lautet: Verstärkte HdA-Forschung wirkt hilfreich.

Was das HdA-Programm bereits 1975 bis 1977 an Förderung ermöglichte, schildert Ulich am Beispiel der Einführung von Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Mehrere Projektteams unterschiedlicher (arbeits-)wissenschaftlicher Herkunft (gefördert mit mehreren Millionen D-Mark) zeigten neue Wege der Arbeitsstrukturierung, der Höherqualifizierung bis hin zur ergonomischen Bestgestaltung und der Entgeltentwicklung auf. Nicht verschwiegen werden von Ulich arbeitspolitische Auseinandersetzungen in der Endphase des Projektes.

Die Organisation der Arbeitszeit (Dauer, Lage, Verteilung, ...) hat zentrale Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsbedingungen, was Knauth am Beispiel der Neuorientierung eines kontinuierlichen Schichtsystems auf „Wahlarbeitszeit“ verdeutlicht. Speziell gilt es unter den Zwängen des demographischen Wandels die Arbeitszeitorganisation (u. a. Schichtsysteme) so zu organisieren, dass auch Ältere weiterhin ihre volle Arbeitsleistung erbringen und dabei gesund bleiben können.

Das bedeutsame Praxisfeld ergonomischer Arbeitsgestaltung sollte anhand über 40jähriger Ergonomiepraxis in der Stahlindustrie (Wirtschaftsvereinigung 1970; Förster et al. 1981. Vgl. die ergonomischen Praxisbeispiele bei Landau 2003) vorgestellt werden. Zeitlich ließ sich das leider nicht realisieren.

Zink zeigt die Entwicklung von traditionellen Arbeitsschutzkonzepten hin zu integrativen Managementmodellen auf, die Arbeits- und Gesundheitsschutz in einen strategischen Zusammenhang stellen. Die Programmförderung der Arbeitsforschung erzeugte viele wissenschaftliche Erkenntnisse und entwickelte Konzepte für deren Um- und Durchsetzung. Dennoch sind die Arbeitsforscher - so Zink - in Bildungswesen und Wirtschaftspraxis weiterhin aufgefordert, sie in (all-)tägliches Managementhandeln umzusetzen.

Mit Steinkühler einerseits und Baszenski et al. andererseits kommen die Positionen der Sozialpartner zu Wort. Die von Steinkühler genutzte Ordnungsstruktur der „AWA-Leitkriterien“ ist in dem trägerautonomen HdA-Projekt „Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse für Arbeitnehmervertreter durch Entwicklung, Erprobung und Anwendung eines Arbeitsmittelsystems“ (wiss. Leitung: H. Pornschlegel) entwickelt worden. Die Inhalte des LRTV II/Manteltarifvertrages von 1973 gelten heute immer noch als wegweisend für eine Tarifpolitik zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Bereits in der Überschrift des Autorenteam (Baszenski/Stowasser/Breutmann) aus dem IfaA bzw. der BDA wird die grundsätzlich positive Haltung der Unternehmerverbände zur HdA-Programmforschung bei Distanz in Einzelheiten deutlich.

Mit konstruktiv kritischer Distanz erörtert Frieling bei grundsätzlich anerkennder Einschätzung der HdA-Förderung die Grenzen der HdA-Arbeitsforschung in ihrer Übertragbarkeit auf heutige Forschungsförderung, Nachwuchsförderung, Hochschul- und Betriebssituation. Aus langjähriger distanzierter Beobachtung gewonnene Verbesserungsvorschläge werden dazu vorgetragen und Fehlentwicklungen in den Arbeits-/Produktionssystemen sowie im Forschungs-/Wissenschaftsbereich aufgezeigt.

Dass eine neue Humanisierungsinitiative ohne Gender-Perspektive nicht tragfähig ist, legt Raehlmann dar. Sie zeigt auf, in welchen Berufsfeldern die Frauenarbeitsplätze zunehmen, deren Belastungsstruktur häufig an die von körperlicher Schwerarbeit (Umgebungseinflüsse) geprägten industriellen Männerarbeitsplätze heranreicht. Nach Raehlmann ist wegen der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eine Neuaufgabe des Humanisierungsprogramms dringend geboten.

Mit dem Konzept „Betriebliche Lebenswelt“ setzt sich Senghaas-Knobloch auseinander. Erst in den achtziger Jahren entwickelt, fand es sich in der frühen HdA-Forschung noch nicht wieder. Inzwischen führen neue, restriktive Belastungskonstellationen zu neuartigen Beanspruchungswirkungen, die man mit einem Subjektivierungs-Konzept zu erfassen versucht, was aber nur unzulänglich auf betriebliche Lebenswelten eingeht. Neue Herausforderungen an die Subjektivität

der Arbeitenden aus arbeitsorganisatorischen Fehlentwicklungen („Ökonomie der Maßlosigkeit“) fordern die Förderung der Arbeitsforschung heraus.

Regional und historisch aus dem im Westen weitgehend unbekanntem ostdeutschen Raum der Arbeitsforschung heraus stellen in drei Einzelbeiträgen das Autorenteam Arendt et al. die dortigen Parallelentwicklungen dar. Arendt skizziert die besondere Rolle der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation (WAO) als arbeitswissenschaftliches Anwendungsfeld in den DDR-Betrieben (vgl. Schweres 2007). Hartig und Szewczyk legen eine detaillierte Kurzchronik zum dortigen Arbeitsschutz vor (vgl. Schweres 2001). Kupfer berichtet mit Bezug auf eine Übersichtsdarstellung der Interessengemeinschaft Medizin (Kreibich et al. 1999), wie in der wirtschaftlich schwachen DDR die Arbeitsmedizin/Arbeitshygiene effektiv organisiert werden konnte. Der Entwicklungsstand der Arbeitswissenschaft(en) in der DDR ist insgesamt als hoch einzuschätzen. Es gab zwar keine dem HdA-/AuT-Programm entsprechenden großen Förderprogramme. Vergleichsweise waren aber die Wissenschaftseinrichtungen im Hochschulwesen sowie die großen Forschungsinstitute (ZAM: Zentralinstitut für Arbeitsmedizin; ZFA: Zentrales Forschungsinstitut für Arbeit; ZIAS: Zentralinstitut für Arbeitsschutz) finanziell und personell (hoher Ausbildungsstand) besser aufgestellt. Dennoch war das Niveau der materiellen Arbeitsbedingungen, wie Arendt ausführt, unzureichend. Die DDR-Arbeitsforschung konzentrierte sich infolge Ressourcenmangel auf die sekundäre Prophylaxe, konnte nicht in erforderlichem Maße einlösen die primäre Prävention, z. B. als „... Durchsetzung von Verwendungsverboten ... [, als] Maßnahmen der Substitution und der Rekonstruktion der Anlagen ...“ (Bittersohl 1985). Die ökonomische Lage verhinderte das Beschreiten des Hauptweges für die Vermeidung von Berufskrankheiten und von sonstigen arbeitsbedingten Gesundheitsschäden, „... der mit technischen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen hygienisch, physiologisch und psychologisch richtig gestaltete Arbeitsplätze schafft.“ (Häublein 1981)

Nach Fürstenberg gewann die deutschsprachige Arbeitswissenschaft in den 70er/80er Jahren des 20. Jahrhunderts einen Grundkonsens über ihr Selbstverständnis als interdisziplinär zu organisierende Wissenschaft von der menschlichen Arbeit, die ihre in den Teildisziplinen gewonnenen Erkenntnisse integrativ umsetzt. Aus den Erfahrungen mit den damals für die Arbeitswissenschaftsentwicklung (Forschung; Lehre; Weiterbildung; Institutionalisierung in Bildungswesen und Wirtschaft) förderlichen Bedingungen und deren Ausprägung u. a. als Forschungsprogramme (HdA-, AuT-, ...) zieht er Folgerungen für die Entwicklung von Arbeitswissenschaft und Arbeitsforschung. Hierbei wird „Humanisierung der Arbeit“ als Handlungs- und Verhandlungsprozess gesehen, in dem die Akteure gemäß ihrem jeweiligen Verwertungs-, Erhaltungs- und Gestaltungsinteresse handeln. In einem Ausblick auf weiterführende Entwicklungen in der Arbeitswissenschaft stellt er evaluierend einige „Kernfragen“ in einer Checkliste zusammen, wobei er humane Arbeitsgestaltung als ein soziokulturelles Entwicklungsprojekt (Humanisierung der Arbeit als Handlungsprozess) beschreibt. Die Zeit der HdA- und AuT-Projekte schätzt Fürstenberg als „eine Sternstunde in der Entwicklung der Arbeitswissenschaft“ ein, die auch künftig den Akteuren einer menschengerecht gestalteten

Arbeit („Gute Arbeit“) die notwendige Handlungskompetenz vermitteln muss.

Während der abschließenden Erstellung des Editorials erreichte uns noch der Beitrag von Prümper/Richenhagen mit seiner Kritik am DGB-Index 'Gute Arbeit'. Er beruht auf dem bekannten Typoskript (Prümper/Richenhagen 2008), zu dessen und zu ähnlichen Einschätzungen bereits mehrfach Stellung bezogen wurde (zuletzt Kistler/Fuchs 2009; Pickshaus/Stuth 2009). Hier positionieren sich die Sozialpartner auf dem Gebiet der Arbeitsanalytik zuweilen als „Sozialkontrahenten“, wie exemplarisch der Disput zwischen v. Henninges (IAB: 1981 a und b; 1983) und Köck (IfaA: 1982; 1983) zeigt. Der Prümper/Richenhagen-Aufsatz ist im Sinne der Schriftleitung (Landau 2006) als ein Diskussionsbeitrag zu sehen, wozu die Leserinnen und Leser aufgefordert werden, sich an der Diskussion zu beteiligen.

Die engagierten Mitwirkenden an diesem HdA-Schwerpunkt-Heft setzen sich aus ihren unterschiedlichen wissenschaftlichen, beruflichen etc. Positionen heraus durchgängig für eine Wiederbelebung der Programmförderung zur Arbeitsforschung ein, für eine neue Humanisierungsoffensive. Zunehmende Auswirkungen des demographischen Wandels, das Versagen eines gewinnfixierten Finanzmarktkapitalismus, die offensichtlichen Schwächen retaylorisierter Arbeits- und Produktionssysteme schaffen zur Zeit ein Klima für einen neuen Anschlag der Arbeitsforschung. Das Scheitern einer nur an überzogenen Erwartungen der Anteilseigner orientierten Unternehmensführung (Shareholder-Value-Prinzip) rückt wieder verstärkt die Produktivkraft 'Menschliche Arbeit' in den Blick, die abhängig Beschäftigten als Anspruchsgruppe und -träger, als Stakeholder (Zink). Ihre in den letzten beiden Jahrzehnten vernachlässigten Bedürfnisse und Interessen sind im betrieblichen und volkswirtschaftlichen Kontext der Sozialökonomie wieder stärker zu vertreten. Dazu zählt auch das Eintreten für eine Erneuerung der Programmförderung der Arbeitsforschung.

Literatur

Bittersohl, G.: Aufgaben bei der Zurückdrängung berufsbedingter Erkrankungen ... In: Z.ges.Hyg. 31, Heft 2, S. 112-113, 1985

Blüm, N.: Die industrielle Arbeitswelt braucht menschengerechte Strukturen. In: CDU und ... CDA (Hrsg.). Humanität im Arbeitsleben ..., S. 86-97; Bonn 1975

Förster, G./Geisler, G./Gerlach, G. et al.: Ergonomie - Ein Schwerpunkt praktizierter Mitbestimmung. Bund-Verlag, Köln 1981

Häublein, H.-G.: Die weitere Zurückdrängung der Berufskrankheiten ... In: Z.ges.Hyg. 27, Heft 5, S. 337-345, 1981

Henniges, H. von: Arbeitsbelastungen und ihre berufliche Verbreitung. In: Materialien aus der Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung, Heft 9, 1981 - 1981 a

Henniges, H. von: Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen. In: Mitt. AB 14, Heft 4, S. 362-383, 1981 - 1981 b

Henniges, H. von: Erwiderung auf P. G. Köcks Kritik an den IAB-Arbeitsplatzuntersuchungen. In: Leistung u. Lohn 133/134/135, S. 3-9, Juni 1983

Kistler, E./Fuchs, T.: Tendenziös und unwissenschaftlich? Vorwürfe gegen den DGB-Index halten der Überprüfung nicht stand [Interview]. In: gute Arbeit 21, Heft 3, S. 22-25, 2009

Köck, P. G.: Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen. Stellungnahme zu Publikationen aus dem ... [IAB]. In: Leistung u. Lohn Nr. 126/127/128, S. 1-36, Dez. 1982

Köck, P. G.: Rekurs zur Erwiderung von H. v. Henninges betreffend „Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen“. In: Leistung u. Lohn Nr. 133/134/135, S. 10-23, Juni 1983

Kreibich, H./Kühn, E. P./Kupfer, J.: Arbeitsmedizin im Osten Deutschlands (1945-1990); Interessengemeinschaft Medizin u. Gesellschaft e. V. (Hrsg.). Veröff. Med. Ges.; 5: 1-117 (Heft 21), 1999

Landau, K. (Hrsg.): GOOD PRACTICE. Ergonomie und Arbeitsgestaltung. ergonomia Verlag, Stuttgart 2003

Landau, K.: Lohnkonkurrenz als Folge der Globalisierung. In: Z.Arb.wiss. 60, Heft 2, S. 140, 2006

Pickshaus, K./Stuth, R.: DGB-Index Gute Arbeit: Gesamtmetall kennt sich nicht aus, haut aber drauf. In: gute Arbeit 21, Heft 3, S. 25-27, 2009

Prümper, J./Richenhagen, G.: Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index gute Arbeit. Typoskript vervielf., Berlin/Wesel (21.04.2008)

Schweres, M.: Wechselseitige Durchdringung von Gesundheits- und Arbeitsschutz in der DDR. In: Arbeitsschutz aktuell 12, Heft 5, S. 185-190, 2001

Schweres, M.: Arbeitsgestaltung und wissenschaftliche Arbeitsorganisation (WAO). In: K. Landau (Hrsg.). Lexikon Arbeitsgestaltung ..., S. 111-113, Gentner Verlag ..., Stuttgart 2007

Schweres, M.: 35 Jahre „Menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ (MGdA) - Für eine neue Humanisierungsinitiative ... In: Z.Arb.wiss. 62, Heft 3, S. 227-234, 2008

Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie (Hrsg.): Arbeitsgestaltung in der Industrie. Die humanitäre und wirtschaftliche Bedeutung arbeitsgestaltender Maßnahmen im Betrieb, dargestellt an Fallstudien. Sozialwirtschaftliche Schriftenreihe, Heft 19, Düsseldorf 1970.

Hannover, April 2009
Manfred Schweres, Gast-Herausgeber