

IIVG Papers

Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für
Vergleichende Gesellschaftsforschung
Wissenschaftszentrum Berlin

Arbeitszeit und Belastung

Zur besonderen Bedeutung der Abwehr von
Arbeitsintensivierung im Rahmen der
Arbeitszeitverkürzungspolitik

von F. Naschold

Unter Mitarbeit von: H. Funke,
E. Hildebrandt, J. Rinderspacher, C.
C. Watkinson

IIVG/rp/79-211

Februar 1979

Publication series of the International Institute for
Comparative Social Research - SP II
Wissenschaftszentrum Berlin
Steinplatz 2, D 1000 Berlin 12
030/313 40 81

Arbeitszeit und Belastung

Zur besonderen Bedeutung der Abwehr von Arbeitsintensivierung im Rahmen der Arbeitszeitverkürzungspolitik

F. Naschold

Unter Mitarbeit von:

H. Funke, E. Hildebrandt,

J. Rinderspacher, C. Watkinson

*Internationales Institut für
Vergleichende Gesellschaftsforschung
am Wissenschaftszentrum Berlin*

Februar 1979

Einleitung

Die traditionelle Forderung der Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften nach Arbeitszeitverkürzung war seit der Anfangszeit Mitte des 19. Jahrhunderts wesentlich damit begründet und motiviert, die betrieblich erlittene Arbeitsbelastung abzubauen. Zumindest in den letzten 20 Jahren bestehen nun die Tendenzen, 1. diese Zielsetzung durch arbeitsmarktpolitische Erwägungen zu überlagern und zu dominieren, 2. die bestehenden Bestrebungen zum Belastungsabbau vorwiegend arbeitswissenschaftlich und arbeitsmedizinisch zu fundieren und zu begründen statt von der betrieblich erfahrenen Arbeitsbelastung der Beschäftigten auszugehen und diese sodann wissenschaftlich zu untermauern zu versuchen, 3. und besonders wichtig, Arbeitszeitverkürzung und Belastungsabbau

primär an Zielnormen arbeitsbezogener Leistungsfähigkeit und einzelbetrieblicher bzw. volkswirtschaftlicher Rentabilitätskalküle auszurichten, anstatt eine autonome gewerkschaftliche Konzeption des Belastungsabbaus mittels Arbeitszeitverkürzung zu entwickeln, die an den Reproduktionsinteressen von Arbeitsvermögen und Gesundheit der Arbeitnehmer ansetzt¹.

In den folgenden Ausführungen soll die Bedeutung von Arbeitszeitverkürzungen zur Steuerung der Belastungsentwicklung überprüft werden. Dazu ist auf 4 Fragenbereiche einzugehen:

1) Ist die allgemeine und arbeitsbedingte Belastungsentwicklung der Arbeitnehmerschaft im Niveau so groß und in der Tendenz so bedrohlich, daß deren Gegensteuerung zu einem wichtigen Hauptziel der gewerkschaftlichen Forderungspolitik erforderlich wäre?

2) Ist die Zeitkomponente in ihren verschiedenen Dimensionen für die Gesamtbelastung so gewichtig, daß Arbeitszeitverkürzungsstrategien eine im „kausaltherapeutischen“ Sinne bedeutsame Entlastungsstrategie darstellen?

3) Treffen die beiden ersten Punkte zu, dann ist nach den spezifischen Arbeitszeitverkürzungsstrategien zu fragen, die für sich genommen oder in Verbindung mit anderen Maßnahmen besondere gesundheitliche Entlastung und Gestaltungseffekte bewirken können.

4) Abschließend ist zu überprüfen, welche Voraussetzungen und Folgewirkungen eine derartige Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Forderungsstruktur für Mitgliedschaft und Organisation beinhalten könnte.

Das Ziel der Ausführungen liegt somit im Bemühen, aus wissenschaftlicher Sicht einige empirische Ergebnisse und theoretische Zusammenhänge von Arbeitszeitverkürzungen und gesundheitsbezogener Schutzpolitik darzustellen. Dabei werden erste und durchaus vorläufige Überlegungen zur Diskussion gestellt, die zum einen auf Zwischenergebnissen der laufenden Forschungsarbeit des Instituts beruhen und zum anderen selbst Bestandteil gewerkschaftlicher Diskussion und Politik zur Verbesserung der Werkzeuge sind. Eine Analyse der insbesondere von Unternehmensseite entwickelten Strategien und Argumentationen muß an dieser Stelle unterbleiben. Weiterhin beschränken sich die Darlegungen auf den Zusammenhang unterschiedlicher Formen der Arbeitszeitverkürzung in bezug auf gesundheitliche Belastungsprobleme im Bereich industrieller Produktion und versuchen hier, einige neue Argumentationslinien zu entwickeln. Wichtige andere Zusammenhänge von Arbeitszeitverkürzung, so insbesondere zum Arbeitsmarkt, müssen hingegen ausgeblendet werden. Schon vorab sei dabei darauf hingewiesen, daß – wie in den anderen einschlägigen Wissenschaftsbereichen – die dargelegten Befunde und Ergebnisse unrealistischen und restriktiven Ansprüchen nach „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Ergebnissen“ in der Regel nur begrenzt entsprechen können. Bei einer wissenschafts- und praxisadäquateren Interpretation dieses arbeits- und tarifpolitisch so gewichtigen unbestimmten Rechtsbegriffes kann jedoch sicherlich in einer Vielzahl von Bereichen eine „Übereinstimmung im Ergebnis“ erzielt werden².

1. Entwicklung, Niveau und Struktur allgemeiner und arbeitsbedingter Belastungen und gesundheitlicher Beanspruchungen

1.1. Gesundheitsentwicklung und Arbeitsvermögen

Entgegen weit verbreiteter Ansichten kann „definitiv keine Rede davon sein, daß der Mensch zunehmend gesünder würde“³. Vielmehr hat sich die Krankheits- und Sterblichkeitsstruktur gegenüber der Zeit zu Anfang des 19. Jahrhunderts grundlegend verändert und weist bei aller Differenziertheit folgende vier durchgängigen Tendenzen auf:

1) Die Krankheits- und Sterblichkeitsstruktur ist einmal durch ein absolutes Absinken der traditionellen Infektionskrankheiten gekennzeichnet, ohne daß diese jedoch, wie neuartige Epidemien zeigen, gänzlich unter Kontrolle gebracht werden konnten. Eindeutige Trends der absoluten Zunahme auf hohem Niveau bestehen bei chronischen Erkrankungen und Todesfällen, insbesondere bei koronaren Herzkrankheiten, einer Reihe von Krebsarten, rheumatischen Erkrankungen u. a. Besonders auffällig ist ein deutlicher Trend stagnierender und vor allem bei der erwerbstätigen Bevölkerung absinkender Lebenserwartung.

2) Charakteristisch ist eine zunehmende „Verjüngung“ des Krankheitsspektrums, eine zunehmende Verschiebung wichtiger Krankheitsgruppen in die jüngeren Jahrgänge. Die weit verbreitete Ansicht, sog. chronisch-degenerative Erkrankungen seien vorwiegend biologische Alterserscheinungen, ist somit nur in sehr begrenztem Ausmaß gerechtfertigt.

3) Überraschend ist auch das Ausmaß „verborgener Gesundheitsstörungen“. Nach internationalen und auch deutschen Untersuchungen werden rund 70% der subjektiv erfahrenen Gesundheitsstörun-

gen vom medizinischen Versorgungssystem nicht erfaßt. Entgegen ursprünglicher Vorstellungen handelt es sich bei diesen Beeinträchtigungen nur relativ selten um sog. Bagatellfälle, sondern um oft stark beeinträchtigende unspezifische Befindlichkeitsstörungen und vor allem auch um die Vorstadien chronischer Erkrankungen.

4) Besonders auffällig ist auch eine fast durchgängige Ungleichverteilung dieser Gesundheitsstörungen zuungunsten der abhängig Beschäftigten und hier zuungunsten der unteren Sozialschichten. Auch der noch vielfach behauptete Trend zur Angleichung der Lebenserwartung der sozialen Schichten in den entwickelten Industrieländern hat sich bei den Erwerbstätigen eher wieder umgekehrt.

„Arbeitsbedingte Erkrankungen“ als spezifischer Ausschnitt des allgemeinen Krankheits- und Sterblichkeitsspektrums sind insbesondere in der Bundesrepublik ein wissenschaftlich kaum bearbeitetes Problem, ein Tatbestand, der die gesellschaftliche Prioritätensetzung gegenüber der Arbeitsbelastung der Arbeitnehmerschaft überdeutlich zum Ausdruck bringt. Aus den vorliegenden Studien lassen sich jedoch folgende vorsichtige Schlußfolgerungen ziehen⁵:

1) Entgegen zunächst sehr optimistischen Erwartungen einer Beanspruchungsreduktion deuten die direkten Auswirkungen des Arbeitsvollzuges nach übereinstimmendem Urteil auf eine Belastungsverschiebung von physischen auf psychische Beanspruchungen hin. Nach wie vor verbleibt jedoch ein beträchtliches Ausmaß von Schwer- und Schwerstarbeit. Verstärkt treten zudem Beanspruchungen durch einseitige Belastungen und Zwangshaltungen auf.

2) Hinsichtlich belastender Umgebungseinflüsse kommt eine zusammenfassende Studie der Berufskrankheiten und Arbeits-

unfälle zu der Einschätzung, „daß sich der Gefährdungsgrad langfristig nicht verringert hat“⁶, sondern bei allen Schwankungen auf beträchtlichem Niveau verbleibt.

3) Indikatoren der Gesamtbelastung, denen eine besondere Nähe zum Arbeitsgeschehen zugeschrieben wird, ergeben ein ähnliches Bild. Der Krankenstand stieg von 1950 bis 1973 um 70% von 3,6 auf 3,6 bis 6,2%. Dieser Anstieg läßt sich nicht allein auf die Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen sowie auf die Änderungen des Konjunkturverlaufs zurückführen. Dies scheint durchaus auch „ein Indiz für den steigenden Einfluß krankheitsbegünstigender oder -auszulösender Faktoren in unserer Gesellschaft allgemein und in der Arbeitswelt im besonderen“ zu sein⁷. Mehr als die Hälfte der Rentenzugänge bei den Arbeitern erfolgt aufgrund von Frühinvalidität; dies deutet auf die relativ hohe quantitative Bedeutung der Fälle frühzeitigen Gesundheitsverschleißes hin.

4) Gerade auch im Bereich der „arbeitsbedingten Erkrankungen“ liegt eine erhebliche Ungleichverteilung zwischen den einzelnen Berufsgruppen und Schichten vor. So ist die Frühinvalidität der Arbeiter rund dreimal größer als die der Angestellten, während die Ungleichverteilung beim Krankenstand geringer, bei den Arbeitsunfällen erheblich höher liegt.

5) Die wichtigste Information neben den hier aufgeführten relativ bekannten Tendenzen betrifft jedoch die Ergebnisse meist US-amerikanischer Studien zum „Eisberg“ der arbeitsbedingten Erkrankungen, zur „wahren Größe“ dieser Gesundheitsbeeinträchtigungen⁸. Danach wird die Dunkelziffer bei nichttödlichen Arbeitsunfällen auf 1:10, bei Berufskrankheiten auf bis zu 1:100 geschätzt. Andere Studien ergaben, daß von den medizinisch diagnostizierten Symptomen bis zu 40% arbeitsbedingt waren. Bei bedeutenden Volkskrankheiten

wie dem Krebs wird ein Anteil von etwa 80–90% auf spezifische Umweltfaktoren, davon wiederum ungefähr 50% auf arbeitsbedingte Umstände zurückgeführt. Ähnliche Tendenzaussagen finden sich bei koronaren Herzkrankheiten, chronischer Bronchitis u. a.

Diese sicherlich noch nicht hinreichend abgesicherten Zahlen deuten jedoch allesamt auf ein geradezu ungeheuerliches Ausmaß arbeitsbedingter Erkrankungen hin, die entweder in der administrativen Statistik des offiziellen Gesundheitswesens ausgefiltert werden oder aus einer Reihe von Gründen gesellschaftlich nicht erkannt und anerkannt werden.

Grenzen staatlicher Schutzpolitik

Den eben skizzierten Entwicklungstendenzen der Krankheits- und Sterblichkeitsstruktur insbesondere in ihrer arbeitsbedingten Komponente steht die staatliche Gesundheits-, Sozial- und Arbeitsschutzpolitik relativ hilflos gegenüber. Denn die staatliche Politik in liberal-kapitalistischen Systemen zielt vorwiegend einmal auf die monetäre Kompensation schon entstandener Schäden ab, so in der Renten- und Unfallversicherung. Zum anderen finanziert und organisiert der Staat ein Gesundheitswesen, das überwiegend auf die Heilung eingetretener Gesundheitsbeeinträchtigungen der einzelnen Patienten ausgerichtet ist (individuelle Kurativmedizin). Zwar dürfen medizinische Pflege, Symptomlinderung und Heilversuche dem individuellen Patienten gegenüber nicht gering veranschlagt werden. Andererseits weisen historische und statistische Untersuchungen auf, daß der Beitrag der Medizin und des Gesundheitswesens bei den großen Volkskrankheiten von relativ geringer Bedeutung ist. (US-Studien weisen einen Varianzanteil von rund 10% auf⁹.) Und stellvertretend für viele andere Volkskrankhei-

ten weisen zahlreiche Studien am Beispiel des Herzinfarktes nach, daß die „Endpunktbehandlung“ der modernen Intensivmedizin „eine wichtige Bedeutung für die Symptomlinderung hat, der volksgesundheitliche Nutzen im Sinne der Beeinflussung der Mortalität jedoch äußerst gering oder sogar nicht vorhanden ist“¹⁰. So liegt die Schlußfolgerung nahe: „Was immer die Medizin bewirkt haben mag – den Wettlauf mit den wachsenden Gefahren verliert sie von Tag zu Tag mehr“¹¹. Obwohl das Arbeitsschutzsystem in der Bundesrepublik mit seinem umfassenden Regelwerk nicht zuletzt unter Druck der Gewerkschaftsbewegung stärker an den Krankheitsursachen der Arbeitswelt, also präventiv ausgerichtet ist, ist seine Wirksamkeit nicht wesentlich anders einzuschätzen¹². Auch hier dominiert eine individuell-kurative Ausrichtung der Arbeitsmedizin. Präventive Bemühungen der Sicherheitstechniker und Arbeitsmediziner stoßen bald, sofern sie überhaupt wirksam angelegt sind, auf betrieblich-herrschaftlich gesetzte Interventionsgrenzen. Auch wenn das Arbeitsschutzsystem z. B. in Schweden erheblich wirksamer als das bundesrepublikanische ist, so werden doch gerade im Vergleich strukturelle Grenzen des liberalen Staates bei seinen Interventionen gegenüber dem Großteil von Belastungen und Gesundheitsbeeinträchtigungen der Arbeitnehmerschaft deutlich. Die Grenzen liberaler Staatsintervention liegen einmal in der mangelnden Eingriffsmöglichkeit gegenüber dem kapitalistischen Produktionsbereich – also eine Struktur- und Machtfrage. Zum anderen greifen die vorherrschenden wissenschaftlichen Modelle und Instrumente von Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft beim Gros der arbeitsbedingten Erkrankungen zu kurz – also eine Wissensfrage. Dieses Defizit an Wissen und Macht und den zugrunde liegenden gesellschaftlichen Interessen bildet die strukturelle Grenze wirksamer Inter-

vention zugunsten der gesundheitlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmerschaft.

Wenn die beiden zentralen Aussagen der bisherigen Darlegung zutreffen – die bedrohlichen Beeinträchtigungen von Arbeitsvermögen und Gesundheit der Arbeitnehmerschaft einerseits und die strukturellen Grenzen staatlicher Gesundheits- und Arbeitspolitik andererseits –, dann führt dies zu bedeutsamen gesellschaftspolitischen Konsequenzen für die Arbeitnehmerschaft und die Gewerkschaften als deren wichtigste Interessenvertretung. Es erfordert die Umorientierung der Gewerkschaftspolitik von einer übergroßen Staatsorientierung im Arbeits- und Gesundheitsschutz, auf die Entwicklung und Durchsetzung einer autonomen Forderungsstruktur. Ob und wieweit eine solche quantitativ und qualitativ weitreichende Konsequenz zu ziehen ist, soll zunächst anhand einer kurzen Darstellung der wichtigsten Verursachungskomplexe arbeitsbedingter Erkrankungen und der zugrunde liegenden Macht- und Interessenlagen sowie an den Grundlagen der herrschenden Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin kurz erörtert werden.

1.2. Tendenzen der Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen

Die Grundzüge der Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik sind nicht zuletzt auf dem Humanisierungs-Kongreß des DGB analysiert worden¹³. Weitgehende Einigung besteht darüber, daß optimistische Einschätzungen einer Belastungsreduktion im Zuge der zunehmenden Mechanisierung und Automatisierung verfehlt sind. Vielmehr wird immer deutlicher, daß die Wandlungen der industriellen (und tertiären) Produktionsstrukturen zu veränderten Anforderungen an Qualifikation und an das Arbeitsvermögen geführt haben, die sich zunehmend als physisch-psychische Belastungen auswirken und sich in gesundheitlichen Beanspru-

chungen der Arbeitnehmerschaft niederschlagen. Art und Ausmaß dieser Wirkungskette konnten wissenschaftlich bisher jedoch nur sehr begrenzt aufgedeckt werden. Auch die jüngste Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Bereich industrieller Produktion ist durch umfassende, weitgehend marktbedingte Flexibilisierungsstrategien des Kapitals gekennzeichnet¹⁴.

Charakteristisch hierfür ist eine simultane Zangenbewegung von weitreichender flexibler (Teil-)Automatisierung und neuen taylorisierten Formen arbeitsorganisatorischer Rationalisierung. Umfassende Tendenzen zur Fließfertigung verbunden mit automatisierten Handhabungsgeräten und Materialfluß sowie zentralisierter elektronischer Fertigungssteuerung werden hierbei gekoppelt mit einer flexibilisierten Personaleinsatzpolitik und mit arbeitsintensivierenden Maßnahmen der betrieblichen Lohn- und Leistungs politik. Für die Arbeitnehmer heißt das: erhöhte Belastung durch wechselnde Arbeitsanforderungen, innerbetriebliche Versetzungen, bis hin zu Abgruppierungen und Entlassungen. Die Integration von Maschinensystem und Arbeitsorganisation erfolgt weitgehend über zentralisierte, computerunterstützte Steuerungssysteme. Diese zielen zum einen auf eine Abstimmung von Markt- und Produktionserfordernissen ab, zum anderen führen sie zu einer zunehmenden Integration der einzelnen Teilprozesse in den betrieblichen Gesamtprozeß, zur zeitlichen Gesamtoptimierung von Arbeitsvorbereitung, Fertigung und Montage, Wartung und Kontrolle. Umfassende Betriebsdatenerfassungssysteme sollen eine systematische zentralisierte Prozeßsteuerung des Gesamtablaufs gewährleisten.

Diese für die nächsten Jahrzehnte wohl besonders charakteristischen Produktionssysteme führen z. B. bei flexiblen Fertigungssystemen zu zwei dominierenden Tätig-

keitsfeldern: An den Schnittstellen des Systems, so beim Be- und Entladen der Handhabungsautomaten oder der Entgrütung und Spanabfuhr entstehen restriktive Tätigkeitsfelder vorwiegend manueller Arbeit mit hoher physischer und umweltbedingter Belastung. Die Tätigkeitsfelder im System sind durch eine starke Bindung an die Maschinerie nicht zuletzt aufgrund ihrer relativ hohen und zufallsbedingten Gesamtstöranfälligkeit gekennzeichnet sowie durch Mehrstellenarbeit, geringe Prozeßkontrolle der Gesamtanlage, durch Monotonie und geringe soziale Kommunikationsdichte. Diese Merkmalskombination von verstärkter Koppelung an das Gesamtsystem, verknüpft mit arbeitsorganisatorischen Rationalisierungen, integriert und gesteuert durch eine auf Ökonomisierung der Zeit hinzielende Gesamtbudgetierung, führt zu einer bisher kaum bekannten Zentralisierung betrieblicher Kompetenz und Kontrolle einerseits und zu einem neuartigen Verdichtungs- und Intensivierungsschub des Arbeitsvollzuges andererseits. Die Folge ist eine erhebliche physische, vor allem jedoch psychisch-mentale und psychisch-motivationale Belastungssteigerung bei den Arbeitnehmern.

Verstärkt werden diese Belastungstendenzen durch die Ausweitung der Schicht- und Nacharbeit und durch Arbeitsumgebungserschwernisse und schließlich durch ein erhebliches Ansteigen des Lärmpegels mit seinen vielfältig belastenden Auswirkungen insbesondere auf das Zentralnervensystem. Durch die sich ausweitende Chemisierung der Produktion entstehen zudem neuartige Umweltgefahren, deren langfristiger Gefährdungsgrad für das physische, psychische und soziale Arbeitsvermögen noch gar nicht voll abzuschätzen ist¹⁵. Insgesamt bilden sich somit Belastungssituationen der industriellen Arbeit heraus, die unserer Meinung nach eine neue historische Qualität annehmen.

Auch der Angestelltensektor wird von diesen Entwicklungstendenzen nicht ausgespart. Die computerunterstützten Steuerungssysteme binden die Arbeitstätigkeit der Angestellten im der Produktion vor- und nachgelagerten Bereich in zunehmendem Maß in die zeitökonomische Gesamtbudgetierung ein. Zum anderen wird die Angestelltentätigkeit selbst einer umfassenden technischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierung analog der industriellen Produktion unterworfen¹⁶.

All diese Entwicklungen sind jedoch weder zufällig noch unterliegen sie einer naturwüchsigen Entwicklung. Sie sind vielmehr Resultat der besonderen Form des technischen Wandels innerhalb privatwirtschaftlich organisierter Produktion mit ihren dominierenden Handlungsorientierungen der Rentabilität und betrieblichen Herrschaftssicherung. Gegenüber den Anforderungen der (Weltmarkt-)Konkurrenz und dem daraus folgenden Zwang zur Ökonomie der fixen Kosten zielen die Unternehmen auf eine Zentralisierung gesamtbetrieblicher Kompetenz und Kontrolle hin. Damit versuchen sie die genannten Strategien der technischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierung mit den Folgeproblemen zunehmend belastender Arbeitsbedingungen gegenüber der Arbeitnehmerschaft durchzusetzen¹⁷.

Mit den zunehmenden Grenzen unternehmerischer Strategien der Ausdehnung der Arbeitszeit mit Beginn des 20. Jahrhunderts und der steigenden Dringlichkeit der Ökonomie der fixen Kosten wird die zeitökonomische Rationalisierung zu einem wesentlichen Element der unternehmerischen Kapitalverwertungsstrategien¹⁸. Zeitökonomische Organisationsprinzipien mit dem Ziel der Intensivierung des gesamten Produktionsprozesses bestimmen systematisch gesehen in drei Formen das Betriebsgeschehen.

1) Die Arbeitsorganisation wird in zunehmendem Maße durch eine tayloristische Zeitökonomisierung der lebendigen Arbeit und durch eine Flexibilisierung der Personaleinsatzpolitik bestimmt. Die unternehmerische Leistungspolitik zielt dabei, unterstützt durch Anreiz- und Sanktionssysteme, auf die Funktionalisierung aller offenen und latenten Zeitreserven ab¹⁹.

2) Die Ökonomisierung des konstanten Kapitals erfolgt durch den Übergang von der Werkstattfertigung zur Fließfertigung und deren Weiterentwicklung zu teil- und vollautomatisierten Produktionssystemen, eine Entwicklung, wie sie z. B. mit der Entwicklung der oben skizzierten flexiblen Fertigungssysteme deutlich wird²⁰.

3) Computerunterstützte Steuerungs- und Informationssysteme unterwerfen nicht nur die Angestelltentätigkeiten der Produktion vor- und nachgelagerten Bereiche unter die industrielle Zeitökonomie mit der Folge der Intensivierung auch dieser Arbeitstätigkeiten. Entscheidend werden vielmehr die Bemühungen zur Optimierung des gesamten Produktionsprozesses durch Gesamtzeitbudgetierung und prozeßbegleitende Systemkontrolle mittels komplexer Betriebsdatenerfassungssysteme²¹. Umfassende zentral gesteuerte Zeitökonomisierung mit der Folge tiefgreifender Arbeitsintensivierung bildet somit ein Kernstück kapitalistischer Verwertungsstrategie gerade für die nächsten Jahrzehnte.

Analytisch gesehen lassen sich drei Dimensionen der Zeitökonomie unterscheiden: 1. die zeitliche Synchronisierung der eigenen Tätigkeiten und Bedürfnisse mit den Anforderungen des Betriebes und der Kollegen (und des Reproduktionsbereiches); 2. Arbeitsintensivierung im Sinne der Leistungssteigerung hinsichtlich Zeitpunkt und Zeitspanne, Tempo und Dichte der

Arbeitstätigkeit; 3. Zeitvertiefung im Sinne der simultanen Mehrfachfähigkeit im selben Arbeitsvollzug. Alle drei Formen der Zeitökonomisierung führen zu einer ansteigenden und umfassenden Verdichtung der Arbeit, zu einem permanenten Zeitdruck, der sich sowohl als eigenständiger Faktor wie insbesondere auch als begleitender Faktor (intervenierende Variable) bei allen anderen Belastungsarten auswirkt.

Systematische Studien haben in diesem Zusammenhang deutlich herausgestellt, daß das betriebliche Arbeitshandeln durch ein hohes Maß an Verhaltensfestlegungen durch betriebliche Sach- und Zeitgegebenheiten in Form von „technisch-physischen Arbeitsbedingungen“ und „kooperative Sachzwänge“ gekennzeichnet ist, die ihrerseits wiederum von den drei Strategien der arbeitsorganisatorischen, technischen und Gesamtsystemoptimierungs-Rationalisierungsstrategien bestimmt und gesteuert sind²². Dabei wurde empirisch ermittelt, daß die Zeitbindung des Arbeitstaktes, das Arbeitsgeschwindigkeitsverhalten als die wichtigste unmittelbare betriebliche Konfliktursache anzusehen ist.

Die bedeutsamsten Determinanten des Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens sind dabei insbesondere:

1) Die anlagen- bzw. gruppendedeterminierte Arbeitsgeschwindigkeit, die je nach Art des Taktzwangs, des eigenzeitlichen Zwangslaufes der Maschinerie bzw. nach Art und Größe der Arbeitsgruppe und ihren Leistungsnormen variiert.

2) Die vollzugsinterne Verkettung der Tätigkeit in team- oder gefügestartige Kooperation, in Einzel- oder Gruppenarbeit.

3) Die vollzugsexterne Verkettung der Tätigkeit durch feste oder flexible Verkettung, durch einseitige oder zweiseitige Verkoppelung.

Diese zeitlichen und sachlichen Festlegungen des Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens bilden für die moderne Industriearbeit zwei besonders charakteristische Arbeitssituationen heraus, die hochkonfliktträchtige Tätigkeitsfelder darstellen:

- 1) Gruppentaktarbeit im Gefüge bei kleiner Maschinenbesetzungszahl und relativ geringem Mechanisierungsgrad;
- 2) teamartige Kooperation bei Zwangsablauf der Maschinerie, zweiseitiger Verketzung der vollzugsexternen Verknüpfung bei Teilautomatisierung.

Die gesamtbetrieblichen Zeitökonomisierungsstrategien führen somit vor allem zu folgenden Auswirkungen einer umfassenden Arbeitsverdichtung:

- 1) Zentrale Konfliktursache bei der Leistungsintensivierung wird die Festlegung des Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens.
- 2) Die zeitliche Zwangslaufsteuerung spielt dabei eine wichtige Rolle, vor allem und in erhöhtem Ausmaß dann, wenn sie – wie in der Regel der Fall – mit kooperativen Verhaltensanforderungen und unmittelbaren betrieblichen Leistungsimperativen verknüpft ist.
- 3) Kooperative Sachzwänge in ihrer Vermittlung mit betrieblichen Leistungsanforderungen sind in ihrer Konfliktträchtigkeit höher einzuschätzen als technisch-anlagenspezifische Sachzwänge für sich genommen.

Diese umfassende Leistungsverdichtung industrieller Tätigkeit durch die zeitliche Synchronisation, Intensivierung und Vertiefung des Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens kann als einer der zentralen zugrunde liegenden Belastungskomplexe der meisten arbeitsbedingten Erkrankungen/Gesundheitsbeeinträchtigungen und auch der allgemeinen Volkskrankheiten angesehen werden. Zwar steht ein zwingender Beleg,

der im übrigen kompliziertere „Wahrheitskriterien“ als die der Arbeitswissenschaften haben muß, noch aus. Doch die bisher vorliegenden Forschungsarbeiten auf den verstreuten Gebieten führen fast durchweg zu einer plausiblen „Übereinstimmung im Ergebnis“.

Industriesoziologische Studien zeigen, daß manuelle Maschinenbedienungstätigkeiten ohne Steuerung durch deren Mechanisierung häufig zu einer Belastungsreduktion führen können, daß diese jedoch im betrieblichen Alltag durch eine erhöhte Arbeitsgeschwindigkeit und erhöhte Leistungsnormen wiederum zu einer erhöhten Muskelbelastung und vor allem zu einseitigeren körperlichen Belastungen führt²³. Weiterhin konnte festgestellt werden, daß Tätigkeiten mit kurzem Arbeitszyklus, geringer Variation des Arbeitstempos und der damit verbundenen permanent hohen Aufmerksamkeitserfordernis zu einem ständigen „overload“ physisch-psychischer Art führt²⁴. Bei vielen Arbeitsunfällen stellt die Arbeitsintensität eine vermittelnde Größe dar²⁵. Akkordarbeit bewirkt in der Regel ausgeprägte physiologische Streßreaktionen und subjektive Befindlichkeitsstörungen verbunden mit hohen, oft nur latenten Konfliktpotentialen²⁶. Zahlreiche neuere Untersuchungen deuten weiterhin darauf hin, daß bei vielen psychischen Störungen, psychosomatischen Erkrankungen bis hin zu koronaren Herzkrankheiten die unterschiedlichen Formen der Verdichtung der Arbeitsgeschwindigkeit eine durchgängig dominante Bedeutung einnehmen²⁷.

Dieses Arbeitsgeschwindigkeitsverhalten bewirkt jedoch nicht nur ein Ansteigen der allgemeinen und spezifischen physisch-psychischen Belastung und Beanspruchung. Es vermindert zugleich auch defensive wie aktive Bewältigungsstrategien auf seiten der betroffenen Arbeitnehmerschaft. Denn die Verdichtung der Arbeit

verringert sowohl die Möglichkeit qualifikatorischen Lernens in der Arbeitssituation²⁹ als auch die Möglichkeit sozialer Kommunikation am Arbeitsplatz³⁰. Beide Entwicklungen können zu weitreichenden Verlusten an Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Belegschaft führen.

In historischer Perspektive haben somit die umfassenden Zeitökonomisierungs- und Arbeitsverdichtungsstrategien des Kapitals eine Transformation der gesellschaftlichen Zeitstrukturen herbeigeführt³¹. Konkrete aufgabenbezogene Arbeits- und Lebenszeit wird abgelöst durch zeitökonomisch verdichtete abstrakte Arbeit – ein gesellschaftlicher Strukturwandel, der als „zweite Enteignung“ der Arbeitnehmer angesehen werden kann. Bezogen auf die konkreten Lebensbedürfnisse der Arbeitnehmerschaft stellt eine derartige Zeitökonomie, wie die obigen Hinweise deutlich machen, einen mißglückten Umgang mit gesellschaftlicher Zeit dar, insofern sie die Gesundheit der Beschäftigten akut gefährdet und individuelle Bewältigungsstrategien mindert.

Der Gesundheitsverschleiß der Arbeitnehmerschaft wird also heute nicht nur durch die extensiven Formen der betrieblichen Zeitanforderungen verstärkt, sondern insbesondere durch deren intensive Formen. Dabei muß die Bedrohung von Arbeitsvermögen und Gesundheit im historischen Trend um so wichtiger eingeschätzt werden als diese gleichzeitig auch den Abbau von Kompetenz und Kontrollfähigkeit bewirkt, Faktoren, die wichtige Elemente einer individuellen und kollektiven Gegenwehrstrategie der Arbeitnehmer bilden. Dies kann zu einer Konstellation führen, in der sich durch weitere Zeitökonomisierung ein Aufschaukelungsprozeß von Belastungssteigerung und Kompetenz- und Kontrollverlust herausbildet, dem nur noch durch eine umfassende Kontrolle der Ar-

beitsbedingungen seitens der Gewerkschaftsbewegung begegnet werden kann.

I.3. Gesundheitliche Belastungen durch die Arbeitszeit

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Entwicklung und Struktur arbeitsbedingter Belastungen soll im folgenden kurz aufgewiesen werden, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß die üblicherweise diskutierten Dimensionen der Arbeitszeit als eigenständiger Faktor eine belastende Wirkung auf das Arbeitsvermögen und die Gesundheit der Arbeitnehmer ausüben und als politische Gestaltungsgröße gewerkschaftlicher Schutzstrategie berücksichtigt werden müssen. Dabei kann zwischen vier Dimensionen von Arbeitszeit unterschieden werden – Rahmen und Dauer, Lage, Rigidität der Zeiteinteilung und Intensität. Der Stand der wissenschaftlichen Forschung ist auch hier sehr unterschiedlich einzuschätzen. Während zur Problematik der Dauer und Lage der Arbeitszeit, also den mehr extensiven Zeitformen mit Ausnahme vor allem der Jahresarbeitszeit und des Urlaubs, eine breite und langjährige Forschungserfahrung vorliegt, sind die mehr intensiven Formen der Arbeitsverdichtung nur in Ansätzen untersucht. Die Forschungssituation bildet somit in hohem Maße die tagespolitischen Erfordernisse der Arbeitszeitverkürzungspolitik der letzten Jahrzehnte ab. Dementsprechend ist auch der Grad der „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ sehr unterschiedlich zu beurteilen.

Rahmen und Dauer der Arbeitszeit

Bei der Entwicklung der Tages- und Wochenarbeitszeit wird auf Basis der intensiven Diskussion der 50er Jahre davon ausgegangen, daß „der statistische Nachweis erbracht ist, daß es – unbeschadet aller aufgewiesenen Einflüsse sonstiger Momente – einen direkten Zusammenhang zwischen

Arbeitszeitdauer und wirklicher Erkrankungshäufigkeit gibt. Dabei geht die längere Arbeitszeit mit der größeren, die kürzere mit der geringeren Zahl von Krankheitsfällen – mit und ohne Arbeitsunfähigkeit, mit und ohne Bettlägerigkeit – zusammen³². Weiterhin „erscheint eine direkte Beziehung zwischen Arbeitszeit, Ermüdung und Gesundheit auf dem Gebiet der Unfälle so gut wie allgemein anerkannt und auch hinreichend gesichert“³³.

Durch die Entwicklung der tariflichen Arbeitszeit und bei langfristigem Sinken der durchschnittlichen Tages- und Wochenarbeitszeit scheinen nach verbreiteter Ansicht viele der mit dieser Form der extensiven Arbeitszeitdauer gegebenen Belastungsprobleme weitgehend entfallen oder zumindest erheblich gemildert zu sein.

Demgegenüber sind jedoch eine Reihe einschränkender Aussagen zu machen. Bei den Erwerbstätigen gibt es erhebliche Teilgruppen mit beträchtlicher übertariflicher Mehrarbeit in Form von Überstunden, die meist eine erhebliche Zusatzbelastung darstellen³⁴. Weiterhin werden bei dieser Durchschnittsrechnung die spezifischen arbeitsplatzbezogenen Belastungsprofile einzelner Industriezweige nicht berücksichtigt, die ggf. erhebliche Arbeitszeitabschläge erforderlich machen können. Insgesamt wird das Problem der Arbeitsintensität bei gegebener Arbeitszeitdauer in all diesen Überlegungen ebensowenig berücksichtigt wie die reproduktionsspezifischen Belastungsprobleme vieler Teilgruppen der Erwerbstätigen, so z. B. junge Arbeitnehmer mit Familie, Doppelbelastung der Frauen u. a.³⁵ Andererseits ist beim Fortschreiben einer linearen durchschnittlichen Arbeitszeitverkürzungspolitik der Wochenarbeitszeit jedoch zu fragen, ob nicht auf absehbare Zeit der zusätzliche Nutzen weiterer Arbeitszeitverkürzungen angesichts der zunehmenden Arbeitsintensivierung sowie den erheblichen Belastungen im

Reproduktionsbereich der Arbeitnehmer immer geringer wird und ob diese traditionelle Gewerkschaftsstrategie somit ihren zentralen Stellenwert weiter beibehalten kann.

Lage der Arbeitszeit

In der Bundesrepublik wuchs zwischen 1960 und 1972 die Zahl der Nacht- und Schichtarbeiter mit 74% gegenüber den zu normalen Arbeitszeiten Beschäftigten von 17% weit überproportional an. 1972 war jeder fünfte männliche und jeder zehnte weibliche Arbeitnehmer nicht zu den normalen Arbeitszeiten beschäftigt. Aus technischen, ökonomischen und organisatorischen Gründen ist weiterhin mit einem beträchtlichen Anwachsen dieser Teilgruppe zu rechnen³⁶. Obwohl die große Mehrzahl der Arbeitnehmer Nacht- und Schichtarbeit ablehnt, liegen in der Regel ökonomische Zwänge und Erfordernisse im Familienbereich vor, die zur Aufnahme derartiger Tätigkeiten führen.

Nacht- und Schichtarbeit wirkt überwiegend drei gesundheitliche Belastungsprobleme auf: Vermehrte Leistungsverausgabung und Ermüdung, weniger und weniger erholsamer Tagesschlaf, erhebliche soziale Beeinträchtigungen im Reproduktionsbereich. Aufgrund dieser Belastungsarten ist bei Schichtarbeitern ein überproportionales Maß an Befindlichkeitsstörungen, wie Kopfschmerzen, schlechte Durchblutung, Übelkeit, Appetitlosigkeit, Konzentrations- und Gedächtnisstörungen, allgemeine Nervosität u. a. zu finden. Ein klarer, wenn auch nicht zwingender Trend liegt bei Magen-Darm-Erkrankungen vor, während der Befund bei Magengeschwüren, Herzkrankheiten u. a. offen ist. Trotz der Vielzahl von Studien mit weitgehend übereinstimmenden Befunden ist methodisch gesehen der genaue Kausalzusammenhang noch ungeklärt. Denn nach wie vor offen ist die relative Belastungsbedeu-

tung und deren Wechselwirkung von biologischer Tagesrhythmik, Schlafmangel und Ermüdung durch Leistungsverausgabung. Und ungeklärt ist auch die Frage, wieweit Schichtarbeitsplätze als solche – bei einem überproportionalen Anteil un- und angelernter Arbeitskräfte – besonders belastungswirksam sind. Die unterschiedliche Gewichtung dieser Faktoren macht jeweils unterschiedliche Strategien erforderlich: Einschränkung der Nacht- und Schichtarbeit oder optimale Anpassung, längere Erholungspausen und ruhigere Wohnungen oder Einstellungs- und Überwachungsuntersuchungen³⁷.

Rigidität und Flexibilität von Arbeitssystemen

Vor allem im Ausland wird schon seit einigen Jahren eine lebhafte Diskussion über den Nutzen der vorherrschenden gesellschaftlichen Zeitordnung geführt³⁸. Zur Kritik stehen die bisherigen Prinzipien der Gleichzeitigkeit, Pünktlichkeit, Einheitlichkeit und Regelmäßigkeit. Gefordert wird eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, eine Zeitsouveränität im Sinne der Wahlfreiheit zwischen Dauer, Lage, Häufigkeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit. Durch Flexibilisierung der Arbeitszeit wird entweder eine Reduktion arbeitsplatzspezifischer und/oder lebenslagenspezifischer Belastungen angestrebt. Dahinter steht häufig die Zielsetzung, durch eine Annäherung der Zeitstrukturen von Arbeitszeit und Nichtarbeitszeit die Dichotomisierung von Arbeits- und Nichtarbeits-/Freizeitbereich zu überwinden.

Über die recht zahlreichen Experimente im Ausland liegen hinsichtlich ihrer Belastungswirkung noch keine systematischen Studien vor. Die in der Bundesrepublik unternommenen Versuche zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form der gleitenden Arbeitszeit weisen sehr ambivalente Belastungseffekte auf, sie sind jedoch ebenfalls

noch nicht gründlich untersucht worden. Die bisher vorgenommenen Experimente zur 4-Tage-Woche haben hingegen eher zusätzliche Belastungsprobleme aufgeworfen und sind deshalb überwiegend eingestellt worden. Auch wenn somit bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit noch keine systematischen Entwicklungstrends abzusehen sind und die Diskussion häufig weit abgehoben von den praktisch anstehenden Problemen verläuft, sollten mögliche belastungsmindernde Auswirkungen auf den Arbeits- wie auf den Freizeitbereich durch die Initiierung von Experimenten sorgfältig überprüft werden.

Ökonomisierung der Zeit, Arbeitsverdichtung

Obwohl die Ökonomisierung der Arbeitszeit eine zentrale Rolle in der alltäglichen Erfahrungswelt der Arbeitnehmerschaft spielt, sind Auswirkungen der Arbeitsintensität bisher vergleichsweise wenig erfaßt worden. Wir sind weiter oben bereits schwerpunktmäßig darauf eingegangen. Dieser Umstand ist Ausdruck der Konzentration von Unternehmen und Gewerkschaften vorwiegend auf den extensiven Aspekt von Arbeitszeitregelungen.

1.4. Kompetenzverlust als Belastung

Im folgenden wollen wir einen mit der Arbeitsintensivierung und Ökonomie der Zeit verknüpften Belastungskomplex aufzeigen: den Verlust fachlicher und sozialer Kompetenz der Arbeitnehmer im betrieblichen Arbeitsprozeß. Er ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil die Gesundheitsgefährdungen nicht nur Resultat „objektiver“ Prozesse der Arbeit und ihrer Bedingungen sind, sondern auch abhängig von der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung dieser Belastungen durch die betroffenen Arbeitnehmer. „Objektive“ Belastungen und „subjektive“ Verarbeitung stehen in einem Wechselverhältnis.

welches erst im Ergebnis zur Beanspruchung der Person führt. Werden die subjektiven Verarbeitungsprozesse betrieblicher Belastungen eingeschränkt, werden die Möglichkeiten subjektiver Ausweichstrategien verringert, dann erhöht sich die Gesundheitsgefährdung. Und genau das ist u. E. eine Entwicklung zeitökonomischer Rationalisierungsprozesse.

- Durch eine weitergehende tayloristische Arbeitsteilung sind in weiten Bereichen industrieller Produktion (auch und gerade im Angestelltenbereich) die vorhandenen Fachqualifikationen abgebaut worden und nur in einem geringen Maße durch neue, vergleichbare Fachqualifikationen ersetzt worden. Insbesondere die durch die fachliche Kompetenz über den Arbeitsprozeß erhaltenen Dispositionsspielräume über den konkreten Einsatz der Arbeitskraft sind reduziert. Je mehr sich die fachliche Kompetenz nur auf den eigenen, hochgradig arbeitsteiligen Arbeitsvollzug beschränkt und nicht mehr einen größeren Überblick über den Arbeitsprozeß erlaubt, um so mehr ist die Kontrolle über den Arbeitsprozeß für den einzelnen Arbeitnehmer erschwert. Infolgedessen verringern sich seine Möglichkeiten, aktive Gegenstrategien gegen betriebliche Belastungen zu entwickeln: z. B. das Schaffen kleiner Freiräume und informeller Pausen, weil man den Produktionsablauf genau kannte. Der Verlust fachlicher Kompetenz impliziert zumeist auch die Gefahr, die eigenen Gesundheitsgefährdungen nicht oder nicht rechtzeitig erkennen zu können. Damit erhöht der fachliche Kompetenzverlust einerseits die Abhängigkeit der Beschäftigten vom gegebenen Arbeitsprozeß und seinen Gesundheitsgefährdungen und andererseits erhöht sich auch die Abhängigkeit vom professionellen medizinischen Versorgungssystem. Die Möglichkeit aktiver individu-

eller Bewältigungsstrategien von Belastungen nimmt ab zugunsten individueller Anpassungsstrategien.

Arbeitsintensivierung, tayloristische Arbeitsorganisation und zunehmende Technologisierung der Leistungskontrolle unter zeitökonomischen Kriterien haben dazu beigetragen, die Möglichkeiten betrieblicher Alltagskommunikation zu reduzieren. Betriebliche und außerbetriebliche Erfahrungen, Sorgen und Ängste können nur noch in geringem Maße miteinander ausgetauscht werden, die Arbeitskollegen kennen sich nicht mehr. Die Isolierung der Arbeitnehmer im Betrieb führt zu einem Verlust sozialer Kompetenz, der auch außerbetrieblich seine Wirkungen zeigt. Ein nicht nur bei Fließbandarbeit diskutiertes Problem sozialer Verkümmern durch die vorherrschende Produktionsorganisation. Der Verlust sozialer Kompetenz beinhaltet, daß die betrieblichen Belastungen stärker als vorher individuell bewältigt werden müssen. Wenn die Erfahrung nicht mehr ausgetauscht werden kann, daß auch andere Arbeitskollegen gleichermaßen betroffen sind, daß Gesundheitsgefährdung und Leistungsminde- rung nicht nur personenbedingt ist, sondern betriebliche Ursachen hat, dann wird eine Situationsverarbeitung nahegelegt, die in dem eigenen „Unvermögen“ die Ursache der Gefährdung sieht. Auch dies begrenzt die Möglichkeit aktiver Bewältigungsstrategien von Belastung.

Im Zuge der Krise können Ängste vor Versetzungen und Entlassungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft zu einem konkurrenzhaft verstärkten Leistungsverhalten beitragen, welches den zeitökonomischen Rationalisierungsprozessen tendenziell entgegenkommt. Die – insbesondere unter Zeitdruck – widersprüchliche Arbeitsanforderung: zu-

gleich schnell, präzise und sicher zu arbeiten, wird gerade dann häufig auf Kosten der eigenen Gesundheit zu erfüllen versucht. Das bedeutet, daß zu dem Streß durch widersprüchliche Anforderungen der soziale Streß der Konkurrenzsituation verstärkend hinzukommt. Auch eigene Untersuchungen der Streßforschung deuten an, daß widersprüchliche Arbeitsanforderungen, in denen Zeitknappheit und fehlende individuelle Bewältigungskompetenz zusammen treffen, zu Risikoelementen schwerer Gesundheitsstörungen zählen.³⁹

Diese Konstellation von fachlichem Kompetenzverlust, betrieblicher Isolierung und damit sozialem Kompetenzverlust sowie der gestiegenen Arbeitsplatzunsicherheit prägt die Belastungs- und Krankheitsstruktur in dem Maße, wie aktive Bewältigungsstrategien meist außerhalb individueller Reichweite liegen und die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung betrieblicher Belastungen durch Anpassungsstrategien, individuelle Schuldinterpretationen und individuelles „Aushaltenmüssen“ geschieht.

Studien zur psychosomatischen Medizin wie die von Mitscherlich⁴⁰ z. B. zeigen, daß die Entstehung und Entwicklung von Krankheiten in hohem Maße mit der Erlebnisverarbeitung der Individuen zusammenhängt. Eine soziale Isolierung erschwert die Verarbeitung von Belastungen im Sinne ihrer Bewältigung und dies kann mittel- und langfristig zu einer psychosomatischen Reaktion führen.

H. E. Richter führt psychische Verarmung, automatenhaft wirkende Denkabläufe und Unfähigkeit zur kreativen Phantasie u. a. auf die Bedingungen der Arbeit zurück. Er sieht diesen Prozeß der Verarmung in der industriellen Arbeitswelt als am weitesten fortgeschritten an und meint, daß es sich nicht nur um irgendeine „schicksalhafte

bzw. durch biographische Zufälligkeiten bedingte Sondervariante psychischer Fehlentwicklung handelt, sondern schlechthin um diejenige Ausdrucksform von psychischen Störungen, die unmittelbar aus der ökonomisch-technischen Überorganisation unseres modernen Lebens folgt“⁴¹. Gerade die Krankheitsform mit der höchsten Todesrate, die Herz-Kreislauf-Krankheit, ist – auch nach Befunden am Institut – ein Krankheitsgeschehen, das durch die Streßprozesse im Arbeitsprozeß in besonderem Maße gefördert und beschleunigt werden kann⁴². Aus diesen Beobachtungen und Untersuchungsergebnissen wird die Enteignung von fachlicher und sozialer Kompetenz und deren Unterordnung unter zeitökonomische Kalküle selbst als ein zentrales Moment psychischer und somatischer Belastung sichtbar. Ein Tatbestand, der sich in der vorherrschenden Arbeitswissenschaft ebensowenig wie als Ausgangspunkt traditioneller Arbeitsschutzpolitik finden läßt.

Soll aber der skizzierten Belastungsentwicklung begegnet werden, wird eine Strategie der (Wieder-)Aneignung fachlicher und sozialer Kompetenz notwendig. Kompetenz und damit Kontrolle über den Arbeitsprozeß werden zu Voraussetzungen für die Bewältigung erlittener oder drohender Belastungen. Von daher sind entlastende Strategien zentral, die sich auf eine gemeinsame Verständigung über und Bewältigung von erfahrenen Belastungen, unzumutbaren Anordnungen und Anforderungen richten. Es wird eine betriebliche Gegenwehr-Konzeption notwendig, die die Verhaltenszumutungen nicht schlicht als „schicksalhaft“ und natürlich begreift, sondern zum Gegenstand betrieblicher Auseinandersetzungen seitens der Arbeitnehmer selbst macht und nicht den engen Krankheitsdefinitionen gehorchenden Arbeitswissenschaften und Arbeitsschutzexperten allein überläßt.

Ein solches Kontrollkonzept bezieht sich auf die subjektiv gemachten Erfahrungen, und will es präventiv sein, dann muß es sich an den ersten Anzeichen später nur noch schwer oder nicht mehr rückgängig zu machender Krankheiten orientieren. Befindlichkeitsstörungen wie Kopfschmerzen, Übelkeit und dergleichen werden somit zu Sensoren einer Belastungsabwehr der Arbeitnehmer selbst. Die Anerkennung der Erfahrung der Arbeitnehmer schließt aus, sich auf Stellvertreter und Expertenverfahren betrieblicher Arbeitsschutzpolitik zu beschränken, so notwendig das dort systematisierte Wissen über eine Reihe von Belastungen wie etwa durch Lärm und Schadstoffe ist und eine entsprechende Politik ein Element betrieblichen Arbeitsschutzes bleiben muß. Eine – zum Teil auch von seiten der Gewerkschaften vertretene – reine Expertenorientierung der Arbeitsschutzpolitik allerdings kommt dem skizzierten neuen Typ von Belastungen nicht bei und wird sogar durch die Ausklammerung der skizzierten Belastungsarten diese noch verstärken können.

Es wird notwendig, sich erst recht von der herrschenden Arbeitswissenschaft, soweit diese die gewerkschaftliche Arbeitsschutzpolitik beeinflußt, abzusetzen und unter Einbeziehung der Erfahrung der Arbeitnehmer (vgl. hierzu das italienische Konzept der Arbeitermedizin und der Arbeiterwissenschaft⁴³) das Arbeitsschutzhandeln um die Entfaltung fachlicher und sozialer Kompetenz und wirksamer Kontrolle der Arbeitsorganisation und -bedingungen durch die Arbeitnehmer zu erweitern.

1.5. Grenzen der Arbeitswissenschaften

Demgegenüber bleibt das Vorgehen der vorherrschenden Arbeitswissenschaften unzureichend. Es liegt grob gesehen in folgenden Schritten:

1) Belastung wird als objektive Anforderung der Arbeitsaufgabe angesehen, Beanspruchung als deren Auswirkung auf das

Subjekt in Form von Ermüdung, Gesundheitsschäden u. a.

2) Im Untersuchungsfalle werden einzelne Belastungsfaktoren isoliert und gemessen und sodann deren Wirkung auf einzelne psychische oder physische Reaktionen überprüft. Belastungsmessung wird meistens mit Hilfe physikalisch-chemischer Meßgeräte, Beanspruchungsmessung meistens mit physiologischen Meßgrößen vorgenommen.

3) Sodann wird überprüft, wieweit bestimmte Belastungs-Sollwerte über- oder unterschritten werden bzw. wieweit die medizinischen Werte von morphologisch-physiologischen Normen abweichen.

4) Diese Ergebnisse werden im Anschluß hieran in entsprechende Therapien umgesetzt, die entweder an der objektiven Belastung oder der subjektiven Beanspruchung ansetzen.

Dieses Modell und methodische Vorgehen der Arbeitswissenschaften ist allerdings nur für einen sehr begrenzten Kreis gesundheitlicher Beeinträchtigung sinnvoll anwendbar⁴⁴. Der größte Teil der oben erwähnten epidemiologischen Befunde wird damit jedoch weitgehend ausgeschlossen. Eine Vielzahl von internationalen Studien zu Problemen der Schadstoffe, des Lärms, zu Volkskrankheiten wie Herzinfarkt und Krebs sowie psychischen Störungen, zum Krankenstand und Unfällen sowie Berufskrankheiten haben auf folgende Probleme hingewiesen:

1) Fast alle Gesundheitsstörungen folgen nicht einem einfachen Reiz-Reaktions-Modell. Vielmehr ist jede Arbeitssituation nicht nur durch scheinbar objektive Belastungen bestimmt – die selbst Produkt der Auseinandersetzungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern sind –, sondern immer auch durch die verschiedenar-

tigen offensiven, defensiven oder Anpassungs-Aktionen der Arbeitspersonen. In jede Belastungssituation geht somit auch ein Stück Subjektivität der Arbeitspersonen mit ihrer Lebenserfahrung, Kompetenz und Macht ein und modifiziert die „objektive“ Belastung.

2) Die Isolierung von Einzelfaktoren geht dann fehl, wenn eine Gesundheitsstörung gerade durch das vielfältige Zusammenwirken einer Reihe unterschiedlicher Faktoren bedingt ist. So ist der Faktor Arbeitstempo für sich genommen nur in seltenen Fällen pathogen, z. B. für psychische Störungen oder Koronarkrankheiten. Untersuchungen am Institut zum Zusammenhang von koronaren Herzkrankheiten und Arbeitsbedingungen weisen darauf hin, daß erst in Verbindung mit zusätzlichen Faktoren, so z. B. dem Druck der Betriebs-hierarchie, der Anreizsysteme, der Leistungskontrollsysteme und durch mangelnde Hilfestellung durch die Kollegen pathogene Folgen entstehen. Außerdem hat sich erwiesen, daß häufig weniger die Faktoren des direkten Arbeitsvollzuges die bedeutsamen sind; ebenso wichtig sind vielmehr allgemein betriebliche Faktoren wie die oben genannten, Einwirkungen aus dem allgemeinen Lebensbereich, biographische Belastungserfahrungen u. a. Entscheidend ist somit, die integrierte Gesamtbelastung in etwa erfassen zu können.

3) Auch der Komplex individueller bzw. kollektiver „Kontrolle und Kompetenz der Arbeitssituation“ durch den Arbeitnehmer hat sich als wichtige Einflußgröße herausgestellt. Die Arbeitswissenschaften mit ihrer Konzentration auf die mehr technischen Aspekte des Arbeitsvollzuges klammern diesen Komplex und damit den gesamten Bereich betrieblicher Herrschafts- und Verwertungszusammenhänge vollständig aus – einen Bereich, der gerade auch für die subjektiven Erfahrungen der Arbeitnehmer zentral ist.

4) Entgegen ihrem Anspruch auf Objektivität und Neutralität sind auch die Arbeitswissenschaften an Zielnormen orientiert. Sie sind an optimaler Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung gesundheitlicher Beeinträchtigungen ausgerichtet – zwei Zielwerte, die als miteinander harmonisierbar angesehen werden. Spätestens in der praktischen Anwendung wird jedoch deutlich, daß gesundheitliche Standards in der Regel allenfalls eine begrenzte Nebenbedingung darstellen und daß sie überwiegend an einem „negativen Gesundheitskonzept“, d. h. an der Abwesenheit von Krankheit ausgerichtet sind. Ein positiver Gesundheitsbegriff wie der der Weltgesundheitsorganisation WHO und positive gesundheitliche Gestaltungsnormen fehlen – von ergonomischen Werten abgesehen – vollständig. Zielwerte und Methodik orientieren sich am Arbeitsvermögen der Arbeitsperson, ohne dessen personale und soziale Existenz zu berücksichtigen.

Als markantes Gegenbeispiel sei auf die gesundheitspolitische Zielbestimmung der CFDT hingewiesen: „Gesundheit, das ist die aktive, autonome Fähigkeit eines jeden, sich in den verschiedenen Beziehungen zu behaupten, die man in all seinen individuellen und sozialen Aktivitäten eingeht: die Beziehung zum eigenen Körper, die inter-personalen Beziehungen und die gesellschaftlichen Beziehungen. Die Gesundheit ist also ein gesellschaftliches Produkt, bestimmt durch individuelle und kollektive Bedingungen“^{14a}.

Der verkürzte Ansatz der Arbeitswissenschaften hat für die Arbeitnehmer wie für die gewerkschaftliche Arbeitsschutzpolitik einschneidende Konsequenzen. Bei den arbeitsbedingten Erkrankungen, bei den meisten Volkskrankheiten, im Unfallgeschehen und bei den Berufskrankheiten sowie bei den verschiedenen Normfestsetzungen wird jeweils nur ein kleiner Eisberg des gesamten Krankheitsgeschehens erfaßt

und die „wahre Größe“ der Gesundheitsbeeinträchtigungen ausgeklammert. Und die therapeutischen Strategien richten sich folgerichtig meist auf individuelle kurative oder sekundär präventive Strategien der Früherkennung und Personalselektion sowie auf technisch-ergonomische Veränderungen des Arbeitsvollzuges anstatt auf die verursachenden Faktoren des Krankheitsgeschehens.

Aus den bisherigen Darlegungen lassen sich 5 Folgerungen für eine autonome gewerkschaftliche Politik formulieren:

- 1) Wenn die Gesundheitsinteressen der Arbeitnehmerschaft angesichts von Krankheitsstruktur und -volumen und angesichts der strukturellen Grenzen staatlicher Gesundheits- und Arbeitsschutzinterventionen wirksamer vertreten werden sollen, dann ist eine autonome Schutzpolitik der Gewerkschaften als ein Hauptziel ihrer Politik erforderlich.
- 2) Wenn eine derartige Politik der Gewerkschaften wirkungsvoll sein soll, dann muß sie bei den verursachenden Faktoren der Krankheit ansetzen, also betriebliche Primärprävention betreiben, die auf einem integrierten Belastungskonzept aufbaut.
- 3) Wenn die Hypothese von der hohen Bedeutung der individuellen und kollektiven Subjektivität im Krankheitsgeschehen richtig ist, dann ist eine solche Politik auf die Stärkung von Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Arbeitnehmer als potentieller Patienten wie als handelnder Belegschaft notwendigerweise angewiesen.
- 4) Wenn die Gesundheitsinteressen nicht nur als Arbeitsvermögen von Arbeitspersonen berücksichtigt werden sollen, dann muß eine gewerkschaftliche Belastungsabbaupolitik an den personellen und sozialen Bedürfnissen und Interessen der Arbeitnehmer, also einem positiven Gesundheitsbegriff ansetzen.

5) Wenn die skizzierte Belastungs- und Gefährdungsstruktur zunehmend von Arbeitsverdichtungsstrategien beeinflusst wird, so werden sich Arbeitszeitverkürzungsstrategien auch danach befragen lassen müssen, inwieweit sie der Verdichtung eine Entdichtung entgegensetzen können.

II. Strategien und Orientierungen einer autonomen gewerkschaftlichen Arbeitszeitverkürzungspolitik

II.1. Grundpositionen

Die traditionelle gewerkschaftliche Arbeitszeitverkürzungspolitik zum Schutze von Arbeitsvermögen und Gesundheit war historisch und ist auch heute noch durch eine zweiteilige Strategie gekennzeichnet. Zum einen verließ man sich in hohem Maße auf Wirtschaftswachstum und staatliche Rahmenregelungen zur Arbeitszeit und deren Beeinflussung. Zum anderen strebte man allgemeine und spezifische Arbeitszeitverkürzungen über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an⁴⁵. In den normativen Zielsetzungen, den theoretisch-konzeptionellen Überlegungen und in der Methodik stützten sich die Gewerkschaften weitgehend auf die Ergebnisse der Arbeitswissenschaften. Arbeitszeitverkürzung stand nur in Ausnahmefällen im Zentrum der Tarifpolitik. Sie zielte einmal auf die quantitativ-extensive Dimension (Dauer) der Arbeitszeit ab. Die Basis hierfür bildete eine physiologisch ausgerichtete Regenerationsthese. Danach sollte die betrieblich erfahrene Arbeitsbelastung zeitlich reduziert werden, einerseits durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und die Einführung von arbeitsbedingten Erholungspausen und andererseits durch erhöhte Regenerationsmöglichkeiten in der zeitlich ausgeweiteten Freizeit. Darüber hinausgehende Zeitbelastungen sollten durch spezifische Erschwerniszuschläge im Sinne einer Kompensationstheorie monetär abgegolten werden. Bis Anfang der

70er Jahre – und mit Ausnahme des Lohnrahmentarifvertrags II der IG Metall in Nordwürttemberg-Nordbaden auch bis in die jüngste Zeit – bildeten diese Elemente das vorherrschende Grundmuster gewerkschaftlicher Arbeitszeitverkürzungspolitik. Sie war somit gekennzeichnet durch das Fehlen einer an einem positiven Gesundheitsbegriff orientierten Leistungs- und Arbeitsgestaltungskonzeption. Angesichts von Entwicklung und Struktur arbeitsbedingter Belastungsauswirkungen durch die betriebliche Verdichtung der Arbeit sind jedoch die grundlegenden Prämissen dieser Arbeitszeitverkürzungskonzeption in Frage zu stellen: Arbeitszeitverkürzung führe zur Verkürzung der Belastungsexposition und zum Anwachsen der Freizeit und beide Tendenzen zusammengenommen zur Reduzierung von Belastung und zur Verbesserung der Regenerationsmöglichkeiten.

Dem ist entgegenzuhalten:

- 1) Arbeitsbelastung erfolgt heutzutage, was die Zeitdimension betrifft, weniger über Formen der extensiven Zeitznutzung als vielmehr über deren Verdichtung.
- 2) Konzentration auf quantitative Formen der Arbeitszeitverkürzung (Dauer und Lage der Lebens-, Jahres-, Wochen- und Tagesarbeitszeit) verschärft die auch von Gewerkschaftsseite beklagte zunehmende Dichotomisierung von Arbeitswelt und sozialer Lebenswelt⁴⁶. Denn die Grenze zwischen schöpferischen Tätigkeiten und psychologisch unproduktiven Routinearbeiten verläuft nicht zwischen diesen beiden Bereichen, sondern innerhalb des Betriebes⁴⁷.
- 3) Der Nichtarbeitsbereich selber bietet nur sehr begrenzt Freizeit im Sinne von Freiheit für regenerative oder gar kreative Verhaltensweisen, da bei einer großen Zahl von Arbeitnehmern ein erhebliches Ausmaß „gebundener Freizeit“ mit erheblichen Zusatzbelastungen vorliegt. Zudem

ist in der Bundesrepublik – gemäß den Raumordnungsberichten der Bundesrepublik und zahlreichen Studien – eine Verschlechterung der territorialen Lebensbedingungen wie Siedlungs- und Verkehrswegestruktur, Agglomerationstendenzen und Devitalisierungen in den peripheren Gebieten, Verschlechterung von Wohnen und Wohnfeld zu beobachten⁴⁸. „Allgemein stellt sich den Gewerkschaften mithin die Frage, ob das, was im betrieblichen Interessenkonflikt gewonnen wird, nicht ‚anderswo‘ wieder verlorengelht“⁴⁹.

4) Eine Reihe von Studien hat ergeben, daß restriktive betriebliche Arbeitszeitbedingungen und deren Belastungen zu entsprechend restriktivem Freizeitverhalten führen und daß solche Auswirkungen der Intensivierung nur zu einem geringen Teil durch Freizeitbeschäftigungen kompensiert werden können⁵⁰.

Die traditionellen Grundlagen einer kompensatorischen Arbeitszeitverkürzungspolitik, die primär auf eine Verkürzung der Dauer der Arbeitszeit abzielt und damit den Gegensatz von Arbeitswelt und sozialer Lebenswelt verschärft, verlieren somit durch die gesellschaftliche Entwicklung im Betrieb wie in der sozialen Lebenswelt zunehmend ihre Wirksamkeit.

Trifft diese durch eine Reihe wissenschaftlicher Studien nahegelegte Einschätzung zu, so ist eine grundsätzliche Orientierung der gewerkschaftlichen Schutz- und Arbeitszeitverkürzungspolitik zur Sicherung von Arbeitsvermögen und Gesundheit erforderlich.

1) Gewerkschaftliche Arbeitsschutzpolitik ist danach auch wesentlich Arbeitszeitverkürzungspolitik. Unbeschadet noch bestehender und für einzelne Gruppen besonders dringlicher Probleme der Arbeitszeitdauer ist der Schwerpunkt von einer quantitativen (Lage und Dauer der Arbeitszeit) auf eine qualitative (gegen die

Verdichtung der Arbeit angehende) Arbeitszeitverkürzungspolitik zu legen.

- 2) Die zentrale Stoßrichtung einer solchen Politik liegt in einer umfassenden „Entdichtungsstrategie“, die gegen die in Betrieb und Verwaltung vorherrschenden zeitökonomischen Rationalisierungsstrategien bei der Arbeitsorganisation, der Technik und der betrieblichen Lohn-/Leistungs politik gerichtet ist.
- 3) Diese Entdichtungsstrategie hat als empirische Erfahrungsbasis von einem integrierten und an die subjektive Wahrnehmung und Kompetenz der Arbeitnehmer gebundenen Belastungskonzept auszugehen und sich an den normativen Zielen eines positiven Gesundheitsbegriffs zu orientieren, der mehr ist als nur die Vermeidung von Beeinträchtigungen der Arbeitskraft.
- 4) Ziel dieser Entdichtungsstrategie ist einerseits die Belastungsreduktion durch Arbeitsentdichtung, zum anderen die Schaffung von betrieblichen Zeitreserven zur Entwicklung des qualifikatorischen Lernpotentials, sozialer Kommunikation und Interaktion. Eine so genutzte Zeitreserve der Arbeitnehmer ist notwendig, um die für eine aktive Gesundheitspolitik erforderliche Kompetenz und Kontrollfähigkeit zu erlangen. Es gilt somit, „den vom Taylorismus zurückgelegten Weg in umgekehrter Richtung“⁵¹ zu durchlaufen: eine Wiedergewinnung der fachlichen, sozialen und der Zeitkompetenz der Arbeitnehmer.
- 5) Als Entdichtungsstrategie impliziert sie längerfristig die Konzeption einer „neuen Ökonomie der Zeit“⁵², einer gesellschaftlichen Zeitbilanz, bei der die einzelbetriebliche Zeitkalkulation tendenziell im Einklang steht mit einer gesellschaftlich und individuell zweckmäßigen Einteilung des Zeitbudgets der Arbeitnehmer. Betriebliche Maßnahmen zur Ökonomisierung der Zeit müssen darauf überprüft werden können,

ob sie weitergehende gesellschaftliche Zeitkosten mit sich bringen (z. B. im Ausbildungs- und Gesundheitswesen). Die Entdichtung der Arbeit im Produktionsprozeß, das Schaffen von innerbetrieblichen Zeitreserven zur Regeneration und Wiederaneignung von Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Beschäftigten sind dazu gewerkschaftlich realisierbare Schritte.

Analytisch gesehen können folgende strategische Ansatzpunkte einer Arbeitszeitverkürzungsstrategie im Rahmen der obigen Ausführungen entwickelt werden:

- 1) Quantitative Reduktion der zeitlichen Belastungsexposition im Betrieb;
- 2) qualitative Entdichtung der Arbeit zur Belastungsreduktion durch:
 - Schaffung von Zeitreserven zur Ausweitung der Regenerationszeit inner- und außerbetrieblich;
 - Zeitreserven zum Aufbau von Kompetenz und Kontrollfähigkeit.

Aufgrund der engen Wechselwirkungen von Arbeit und Reproduktionsbereich ist eine Abstimmung dieser Zeitstrategien mit den Anforderungen und Zeitstrukturen des außerbetrieblichen Bereichs erforderlich. Das kann hier jedoch nur in Andeutungen sichtbar gemacht werden. In den folgenden Ausführungen soll versucht werden, einige Aspekte der möglichen und sinnvollen Arbeitszeitverkürzungsstrategien in ihren Perspektiven und exemplarischen operativen Ansätzen aufzuzeigen.

II.2. Entdichtung als Arbeitszeitverkürzungspolitik

Arbeitszeitverkürzungspolitik als Entdichtungsstrategie zielt auf den Abbau der industriebetrieblchen Zeitzwänge und Verhaltensfestlegungen. Sie beinhaltet zwei gleich wichtige Elemente:

Zum einen eine Minderung der zeitlichen Intensitäts-, Synchronitäts- und Zeitvertiefungsanforderungen, zum anderen die Herstellung von zeitlichen Handlungs- und Gestaltungsspielräumen innerhalb des Arbeitsprozesses als notwendige Voraussetzung der Rückgewinnung und des Neuaufbaus an Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Arbeitnehmer über ihren Arbeitsprozeß und die daraus entstehenden Belastungen. Mittel hierfür sind die Entdichtung des vollzugsintern und vollzugsextern determinierten Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens sowie die Schaffung von passiv und aktiv zu nutzenden Pausen. Am Beispiel der Entwicklung von flexiblen Fertigungssystemen sollen einige Konkretisierungen exemplarisch angedeutet werden⁵³.

Die direkten Bestimmungsgrößen des Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens liegen (a) in den technischen Maschinensystemen, (b) in der Arbeitsorganisation und (c) in der gesamtbetrieblichen Zeitbudgetierung.

Bei der technischen Konstruktion und Auslegung des Maschinensystems sind unter der Zielsetzung einer zeitökonomischen Entdichtung insbesondere folgende Aspekte zu beachten⁵⁴:

1) Grundlegend ist die Überwindung starrer Maschinenverkopplung und die Schaffung flexibler, vollzugsexterner Verkopplungssysteme, um von der Technik her eine Abkoppelung der Arbeitsperson vom Zwangslauf der Maschinerie zu ermöglichen.

2) Eng damit zusammenhängend ist die Entwicklung von Zwischenlagern bei den einzelnen Fertigungsstationen. Derartige Puffer – vollzugsintern und -extern – schaffen eine zentrale Voraussetzung zur Minderung sowohl der zwangslaufgesteuerten wie der gruppengesteuerten Arbeit. Dabei sollte nach vorliegenden Untersuchungen Größe und Umfang der Puffer eine halbe Schicht nicht unterschreiten.

3) Systemgröße und Integrationsgrad des Maschinensystems sollten bestimmte Größenordnungen nicht überschreiten, weil sonst die Gesamtstöranfälligkeit mit ihrem zufallsabhängigen Charakter sprunghaft emporschnellt. Bei Nichterfüllung dieser Anforderung wachsen die zeitökonomischen Erfordernisse nach Intensivierung, Synchronität und Zeitvertiefung überproportional an.

4) Anlagenspezifische Taktzeiten sind nicht nur nach ihrer Zeitdauer zu gestalten. Zu berücksichtigen sind ebenso Umfang und Zahl der durchzuführenden Einzeloperationen des aufgabenspezifischen Arbeitstaktes. Denn kurze Taktzeiten mit kleinem Arbeitsumfang führen zu Repetitivität und Monotonie, allzu langzeitige Arbeitstakte mit zu großem Arbeitsumfang erhöhen die aufmerksamkeitsbedingte Belastung. Auch hier liegen erste empirische Schätzungen unter gegebenen Arbeitsbedingungen vor.

5) Eine zentrale Steuerung des flexiblen Fertigungssystems führt in aller Regel zu einer zeitverdichtenden Gesamtbudgetierung – zumindest der technischen Möglichkeit nach. Dezentrale, arbeitsplatznahe Maschinensteuerung erhöht die Möglichkeit der Arbeitsentdichtung.

Hinsichtlich der arbeitsorganisatorischen Festlegungen des Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens ist für eine Zeitentdichtungsstrategie insbesondere auf 3 Problemkomplexe hinzuweisen:

1) die Rahmenbedingungen für die Gruppenarbeit;

2) die leistungspolitischen Zwänge der Vorgabezeiten, der Normal- bzw. Bezugsleistung u. a.;

3) die Pausenregelung.

Hinsichtlich aller drei Komplexe hat der Lohnrahmentarifvertrag II bahnbrechende

Perspektiven für den Wirkungszusammenhang von Arbeitszeit und Belastung aufgewiesen⁵⁵.

Rahmenbestimmungen für Gruppenarbeit, wie Maschinenbesetzungsnormen, Sprinngerregelung und Leistungsabstimmung am Band, sind deshalb besonders wichtig, weil zum einen die zwangsvermittelten kooperativen Verhaltensanforderungen einen der konfliktreichsten Belastungsbereich darstellen und zum anderen zu verhindern ist, daß z. B. die Entwicklung von Zwischenlagern (Puffern) als arbeitsintensivierende Maßnahme (zur Senkung der Störzeiten) eingeführt wird. Die Bestimmung von Vorgabezeiten, Bezugsleistung und arbeitsbedingte Erholzeiten sind traditionelle Kampfforderungen der Gewerkschaften. Die entscheidende Kontroverse liegt hierbei darin, wieweit bei der Ermittlung und Aushandlung dieser Faktoren die oben erwähnten arbeitswissenschaftlichen Zielkriterien zugrunde gelegt werden. Eine ange deutete Alternativrichtung besteht in der Entwicklung einer stärker personenbezogenen Lohn-/Leistungs politik der Gewerkschaften, die verstärkt Aspekte einer integrierten Belastungskonzeption, verbunden mit einem positiv formulierten Gesundheitsbegriff, berücksichtigt.

Den dritten determinierenden Bereich des Arbeitsgeschwindigkeitsverhaltens stellt die integrierte betriebliche Gesamtsteuerung dar. Hier sei nur auf zwei besonders kritische Einflußgrößen für eine Entdichtungsstrategie hingewiesen. Die gesamtbetriebliche Personalplanung und -politik bestimmt Vorhandensein und Ausmaß einer globalen betrieblichen Arbeitskraftreserve. Diese wiederum bildet als Puffer eine essentielle Voraussetzung für einen gewissen Bewegungsspielraum für den betrieblichen Arbeitszeitfonds und hat somit weitreichende Auswirkungen auf die meisten der genannten Faktoren der Entdichtungsstrategie. Denn vor allem eine Arbeits-

kraftreserve verschafft die Möglichkeit zur aktiven Aneignung des Abteilungs- und Betriebszusammenhangs innerhalb der Arbeitszeit durch Formen kollektiver Mitwirkung und Mitbestimmung der Ausführenden auch an den Planungsprozessen der Produktion⁵⁶. Diese betriebliche Mitbestimmung wiederum ist eine zweite zentrale Größe zur Beeinflussung der gesamtbetrieblichen Steuerung der Zeitökonomisierung.

Komplementär zu einer Politik der Arbeitsentdichtung zur Reduktion der Arbeitsbelastungen ist eine Strategie zu sehen, die über die Entwicklung von Zeitreserven „innerhalb der Arbeitszeit“ und durch deren aktive Gestaltung eine aktive Steigerung von Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Belegschaft anstrebt. Denn „ohne eine Erweiterung des Wissenshorizontes, ohne eine Wiederaneignung des Wissens, das bisher den Leistungsstrukturen vorbehalten geblieben war, bleibt jede Auseinandersetzung zur Besserung der Arbeitssituation auf der Strecke“⁵⁷. Hierbei ist insbesondere auf zwei konkrete Ansatzpunkte der Kompetenzsteigerung als Bewältigungsstrategie arbeitsbedingter Belastungen zu verweisen: Pausenregelung und Qualifizierungsmöglichkeiten innerhalb des Arbeitsprozesses. Die folgenden Überlegungen können hier nur angedeutet werden. Es sind Vorschläge, die die gewerkschaftliche Diskussion anregen und dabei konkretisiert werden können.

Pausen als arbeitsbedingte Erholungspausen sind bisher weitgehend unter arbeitsphysiologischen Gesichtspunkten der Regeneration diskutiert worden⁵⁸. Dauer, Anzahl und zeitliche Lage dieser Pausen sind somit weitgehend unter leistungspolitischen Zielsetzungen festgelegt worden. Unter dieser restringierten Zielsetzung sind psychische Beanspruchungen weitgehend, weil schwer meßbar, vernachlässigt worden. Eine autonome Leistungs politik

der Gewerkschaften, die sich an den individuellen und kollektiven Bedürfnissen der Arbeitnehmer primär orientiert, versteht Pausen über die reine Regeneration hinaus als ein essentielles Mittel zur Ermöglichung sozialer Kommunikation und Interaktion. Derartige Zeitreserven – nach größeren Pausenblöcken ausgelegt – können den Handlungsspielraum zur aktiven Gestaltung, zur Entfaltung psychologisch produktiver Fähigkeiten bieten, die über die Alltagskommunikation hinaus von „kulturell-spielerischen“ Aktivitäten bis hin zu gewerkschaftspolitischer Betätigung reichen können.

Die zweite Funktion von Zeitreserven kann in der Ermöglichung von Qualifizierungsprozessen innerhalb der Arbeitszeit liegen – dies vor allem auch dann, wenn die technischen Systeme offen und „lernfähig“ ausgelegt sind. Denn erst eine Verminderung des zeitökonomischen „Produktionsdiktats“ schafft die Voraussetzung zur Entwicklung der prozeßspezifischen Qualifikationen hin zu einer „planenden Strategie“, die eine „intellektuelle Durchdringung“ des Tätigkeitsfeldes und die Ausarbeitung variabel verfügbarer „Planungssysteme“ zur Prozeßbeherrschung auf seiten der Arbeitnehmer ermöglicht⁵⁹.

II.3. Beeinflussung quantitativer Arbeitszeitregelungen

Trotz der historischen Bedeutungsver-schiebung von quantitativer zu qualitativer Zeitökonomisierung mit entsprechender Belastungsveränderung in Struktur und Volumen und trotz der zentralen Bedeutung qualitativer Arbeitszeitverkürzungsstrategien bei der Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Schutzpolitik hat die traditionelle quantitative Arbeitszeitverkürzung nach wie vor erhebliches Gewicht. Auch sie enthält prinzipiell zwei grundlegende Komponenten, die zueinander in komplementärem Verhältnis stehen:

1) quantitative Reduktion der zeitlichen Belastungsexposition in der Arbeit;

2) Schaffung von Zeitreserven außerhalb der Arbeitszeit zur Ausweitung der außerbetrieblichen, arbeitsphysiologischen Regeneration und der Möglichkeit aktiver Freizeitgestaltung zur Verbesserung des Bewältigungsverhaltens.

Im folgenden sollen stichpunktartig und ungewichtet einige besonders schwerwiegende Belastungsprobleme genannt werden, an denen quantitative Arbeitszeitverkürzungsstrategien in kausaltherapeutischer Weise ansetzen können.

1) Angesichts der hohen, mit zunehmender Länge der Berufsbiographie eher kumulativ als linear ansteigenden psychophysischen Gesamtbelastung der Industriearbeiter und zunehmend auch zahlreicher Angestelltengruppen durch die vielfältigen Folgen der Arbeitsverdichtung durch klassische ergonomische Arbeitsumweltbelastungen und durch die ansteigende Gefährdung durch chemische, biologische und physikalische Schadstoffe spricht vieles dafür, daß jede quantitative Arbeitszeitverkürzung schon für sich allein genommen belastungsmindernd wirkt⁶⁰. Abstrakt und moralisch wertende Einschätzungen, daß die 40-Stunden-Woche (fünfmal 8 Stunden) die optimale Zeitdauer darstellt, wie häufig in den 50er Jahren und auch heute wiederum argumentiert wird, übersehen und unterschätzen den historischen Wandel der Risikostruktur. Von diesen Überlegungen ausgehend gewinnt z. B. in der amerikanischen Automobil- und Stahlindustrie die Forderung nach „Thirty and out“ (Beendigung der Lebensarbeitszeit nach 30 Jahren) zunehmend an Basisunterstützung – auch z. T. gegen die Gewerkschaftszentralen, demzufolge eine bestimmte Dauer der Belastungsexposition in spezifischen Beschäftigungsverhältnissen Grund für eine radikale quantitative Arbeitszeitverkürzung darstellt⁶¹. Ob diesen

belastenden Wirkungszusammenhängen besser durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit – die bundesrepublikanische Diskussion – oder der Lebensarbeitszeit – so die US-Linie – begegnet werden kann, darauf kann hier keine Antwort gegeben werden. Jedoch gilt auch hier die Warnung vor einer weiteren Dichotomisierung von Arbeitszeit und Freizeitbereich.

2) In diesem Zusammenhang ist auch auf die Bedeutung von Arbeitszeitabschlägen für Teilgruppen der Beschäftigten hinzuweisen. Diskutiert wird und zu bedenken sind insbesondere Abschläge bei arbeitsplatz- bzw. branchenspezifischen Belastungsprofilen und/oder bei lebenslangen spezifischen Belastungsprofilen, so bei Doppelbelastung, Alter etc. Den offenkundigen Vorteilen solcher tarifpolitisch bereits z. T. durchgesetzter Regelungen stehen schwer abzuschätzende Nachteile hinsichtlich eines möglichen Beschäftigungsrisikos aufgrund gruppenspezifischer Sonderschutzregelungen sowie die Gefahr der politischen Aufsplitterung der Arbeitnehmerschaft gegenüber.

3) Klarer stellt sich das Problem bei der Frage von permanenter und erheblicher Mehrarbeit in Form der Überstunden. Wenn, wie oben angedeutet, Überstundenarbeit von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und überproportionale Beanspruchungen von Arbeitsvermögen und Gesundheit mit sich bringt, dann liegen starke Gründe für eine tiefgreifende Reduzierung dieser Art der Mehrarbeit vor⁶². Die besten Wege hierfür sind wohl eine gegenüber den Beschäftigten noch stärker arbeitsmarktbezogene Argumentation und gegenüber den Unternehmen eine erhebliche Verteuerung dieser Mehrarbeit bei gleichzeitig erheblichem Freizeitausgleich. Offen bleibt jedoch dabei das Problem des Einkommensverlustes häufig gerade bei den Gruppen, die einkommensmäßig unterprivilegiert sind und lebenslagen-spezifische

Zusatzbelastungen aufweisen. Hier stellt sich dann hart die Alternative Geld oder Gesundheit.

4) Von ganz besonders großer Bedeutung ist das Problem der Nacht- und Schichtarbeit. Quantitativ gesehen steigen sie säkular an. Erhebliche Belastungswirkungen können als weitgehend gesichert angesehen werden. Hinsichtlich der Nacht- und Schichtarbeit ist für eine Arbeitszeitverkürzungsstrategie eine zweifache Differenzierung vorzunehmen. Erstens: Ein bestimmter Anteil dieser Arbeitsweise, so z. B. bei Krankenschwestern, Arbeiten im Energie-, Transport- und Stahlbereich, wird allgemein als gesellschaftlich notwendig angesehen. Andererseits ist nachdrücklich darauf hinzuweisen, daß sehr häufig organisatorische und vor allem ökonomische Rentabilitätsüberlegungen und nicht nur „technologischer“ Zwänge diese Art Arbeit hervorrufen, so z. B. auch bei den neu entwickelten flexiblen Fertigungssystemen⁶³. Unter Belastungsgesichtspunkten wird eine gewerkschaftliche Arbeitszeitverkürzungsstrategie gegenüber der Nacht- und Schichtarbeit einerseits auf eine erhebliche Verteuerung abzielen, andererseits analog normativ-rechtlichen Regelungen wie in Finnland und der DDR eine strikte Limitierung derartiger Arbeiten anstreben.

Eine zweite Differenzierung betrifft die Frage nach der adäquaten einzuschlagenden Strategie bei gesellschaftlich notwendiger Nacht- und Schichtarbeit. Denn diese ist abhängig von der relativen kausalen Bedeutung der eigentlichen belastungsverursachenden Faktoren: Circadianische Periodik (biologischer Tag/Nacht-Rhythmus), Ermüdung durch überhöhte Leistungsverausgabung, Schlafmangel, Nacht- und Schichtarbeitsplätze als solche oder individuelle Disposition. Angesichts der Komplexität des Problems ist eine Kombi-

nation unterschiedlicher Maßnahmen für Nacht-/Schichtarbeiter zweckmäßig:

- (1) gezielte Arbeitszeitverkürzungen (kürzere Schichten, längere arbeitsbedingte Erholungspausen, längere Freizeit etc.⁶⁴);
- (2) Einschränkung besonders belastender Tätigkeiten während der Nacht- und Schichtarbeit zur Verminderung der Leistungsverausgabung;
- (3) Verbesserung der allgemeinen Regenerationssituation insbesondere von Wohnen und Wohnumwelt.

Systematische arbeitsmedizinische Einstellungs- und Überwachungsuntersuchungen erscheinen als Regelfall jedoch problematisch. Zum einen führt eine derartige Personalselektion zu diskriminierenden Beschäftigungsschranken gerade für die Gruppen der Arbeitnehmer, die aus ökonomisch-monetärem Druck und bedingt durch spezifische Probleme ihrer Lebenslage auf derartige Tätigkeiten angewiesen sind. Zum anderen verführt eine arbeitsmedizinische Behandlung dieses Belastungsproblems in aller Regel allzu leicht dazu, daß das strukturelle Problem durch vereinzelte, nicht ursachenorientierte arbeitsstrukturierende Maßnahmen angegangen wird.

5) Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch Frühverrentungsprogramme ist ein internationaler Trend, der auch in der Bundesrepublik zunehmend an Bedeutung gewinnt. Laut Umfragen sollen sich diese Maßnahmen bei der Arbeitnehmerschaft großer Popularität erfreuen. Von Unternehmensseite aus werden diese Programme als Mittel der Personalselektion älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer angewandt. Auf seiten der Gewerkschaften scheinen insbesondere arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte für diese Programme zu sprechen. Für eine gewerkschaftliche

Arbeitszeitverkürzungspolitik ist jedoch zu fragen, wieweit derartige Programme den Sicherheitsbedürfnissen der Beschäftigten überhaupt entsprechen oder ob die Gefahren einer Abgrenzung einer besonderen Problemgruppe nicht überwiegen. Im Zuge vermehrter und sich strukturalisierender Arbeitslosigkeit wächst die Gefahr, daß etwa die Programme zur Frühverrentung zunehmend den Charakter einer Zwangsverrentung annehmen. Für immer mehr Arbeitnehmer stellt sich der Prozeß des Alterwerdens im Beschäftigungssystem bisher jedenfalls als ein Prozeß der Einkommens- und Statusverschlechterung dar, der mit materiellen Verschlechterungen und persönlichen Erniedrigungen verbunden ist⁶⁵.

Der Diskussionsstand und die praktische Entwicklung in den USA zu dieser Problematik ist erheblich weiter vorangeschritten, so daß möglicherweise wichtige Hinweise aus dieser Entwicklung zu entnehmen sind. 1967 wurde ein „Age Discrimination in Employment Act“ erlassen, der altersspezifische Schutzklauseln für die 40- bis 65jährigen Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten vorsieht. Eine Novellierung dieses Gesetzes 1978 zielte auf eine weitergehende Einschränkung der Altersdiskriminierung älterer Arbeitnehmer ab. Danach wurden Regelungen in den betrieblichen Rentenplänen untersagt, die bis zum 70. Lebensjahr eine einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seiten des Unternehmens allein aufgrund des Erreichens eines bestimmten Lebensalters vorsehen.

Die kurz angedeutete Entwicklung enthält jedoch zwei Probleme, die insbesondere für die Diskussion in der Bundesrepublik von Bedeutung sind. Denn so bedenklich der Trend zur erzwungenen Frühverrentung als solcher ist, so ist vor allem zu beachten, daß erstens unfreiwillige Frühverrentungen häufig aus gesundheitlichen Gründen und

vornehmlich bei geringer qualifizierten und bezahlten Arbeitnehmern erfolgen; daß zweitens ein Verbot einer schematischen Ausselektion von Arbeitnehmern aufgrund von Alter zur Herausbildung von Maßnahmen der Leistungskontrollen und Personalevaluation von seiten der Unternehmen erfolgt, mit der Folge, daß eine Verlegung von der Altersdiskriminierung auf eine verschärfte Diskriminierung der Leistungsgeminderten erfolgt. Diese Argumentation trifft auch für das insbesondere von Thomae vorgeschlagene Konzept des „funktionalen Alters“ zu, das als Gegenstrategie zur Altersdiskriminierung durch Zwangsverrentungen vorgetragen wurde⁶⁶. Danach sprechen gerontologische Forschungsergebnisse gegen eine generelle Vorverlegung der Altersgrenze aus Gründen mangelnder Kompetenz des älteren Arbeitnehmers. Dagegen sei den zunehmenden Unterschieden in der Leistungsfähigkeit und Gesundheit von Arbeitnehmern in unterschiedlichen Lebensverhältnissen und Berufen Rechnung zu tragen, etwa in Form einer außerordentlich stark variierenden Lebensarbeitszeit.

Gegen diese Konzeption sprechen jedoch genau die in der amerikanischen Diskussion gewonnenen Ergebnisse: Verschiebung der Diskriminierung von Alter auf Leistungsgeminderte, Übersehen der strukturellen Gründe des Gesundheitsverschleißes älterer Arbeitnehmer, Zwangscharakter auch dieser lebenslagenspezifischen Regelungen der Frühpensionierung.

Eine autonome gewerkschaftliche Strategie des Belastungsabbaus orientiert an den Sicherheitsbedürfnissen der Beschäftigten wird natürlich nicht einer generellen Einschränkung der Möglichkeit der Frühpensionierung das Wort reden. Zur Diskussion steht vielmehr die Herstellung einer Situation, in der der Arbeitnehmer auf der Basis der arbeitsrechtlichen Bestandsschutzregelungen, die ihm seine Weiterbeschäftigung

sichern, und von rechtlichen Auffangpositionen, die ihm Alternativen außerhalb des Beschäftigungssystems bereitstellen, die Wahlfreiheit ermöglichen. Eine präventive Strategie hingegen hat auf die Minderung der Gesundheitsbeeinträchtigungen im Prozeß des Alterns durch die oben skizzierte Entdichtungsstrategie und andere Maßnahmen der Humanisierung der Arbeit abzielen. Die radikale Forderung amerikanischer Basisbewegungen in der Automobil- und Stahlindustrie „30 and out“, wonach die Bemessung der Lebensarbeitszeit nicht nach dem Lebensalter, sondern nach der Expositionsdauer erfolgt, liegt noch weit außerhalb der absehbaren bundesrepublikanischen Diskussion.

II.4. Voraussetzungen und Folgen einer autonomen gewerkschaftlichen Arbeitszeitverkürzungspolitik

Der vorherrschenden quantitativen Arbeitszeitverkürzungsstrategie der deutschen Gewerkschaftsbewegung entsprach eine spezifische Politikorientierung und Politikstruktur⁶⁷. Traditionell herrschte bei den Gewerkschaften eine optimistische Einschätzung und Akzeptierung von Technik, Wissenschaft und Produktivkraftentwicklung vor. Die historische Trennung von ökonomischer und politischer Interessenvertretung, die Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaften und Arbeiterparteien hat sich gerade in der Bundesrepublik eher noch vertieft. Die weitgehende Orientierung an gesamtgesellschaftlichen Vorstellungen zur sozialen Gerechtigkeit erschwerte die Aufnahme betrieblicher Primärerfahrungen und deutete auf eine Dichotomie zwischen Gesellschaft und Fabrik in der gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik hin. Bestimmend war weiterhin eine erhebliche Einbindung der Gewerkschaften in die Verbundsysteme der Sozialpartnerschaft verbunden mit „kooperativer Konfliktregelung“ (Weltz) auf

betrieblicher Ebene anstelle des Kampfes um Autonomie und Hegemonie der Interessenvertretung. Und nicht zuletzt verhinderte die Fixierung auf die Konzepte und Methoden der herrschenden Arbeitswissenschaften die Entwicklung eines positiven Gesundheitsbegriffs, der bei den Erwartungen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer ansetzt.

Die vorgeschlagene Akzentverschiebung der gewerkschaftlichen Arbeitszeitverkürzungsstrategie erfordert auch eine Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Politikstrukturen und die Ausbildung eines Politikverständnisses, bei dem die eigenen Ziele nicht einer Idee vom abstrakten Allgemeinwohl untergeordnet werden. Wenn nämlich die Struktur der wichtigsten arbeitsbedingten Erkrankungen durch die Wechselwirkung von objektiven Belastungen und subjektivem, individuellem oder kollektivem Bewältigungsverhalten der Arbeitnehmer gekennzeichnet ist, dann erhält das Verhalten der Arbeitnehmer zu sich, zu ihrem Körper, dem Arbeitsvollzug, der Arbeitsumgebung, dem Arbeitsverhältnis eine entscheidende gewerkschaftspolitische Bedeutung. Denn sowohl der Abbau objektiver Belastungen wie der Aufbau subjektiver Bewältigungsbemühungen ist zentral abhängig von Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Belegschaften im alltäglichen Betriebshandeln. Eine vorwiegend betriebene Verhandlungs- und Stellvertreterpolitik der Gewerkschaftsfunktionäre führt zu einer Gefahr der Abgehobenheit vom betrieblichen Alltagshandeln und somit vom entscheidenden Kampfplatz der arbeitsbedingten Erkrankungen. Das betriebliche Alltagshandeln der Belegschaften enthält im Rahmen einer Entdichtungsstrategie einen neuen zentralen Stellenwert.

Zwei Beispiele aus empirischen Studien sollen diese eher theoretischen Zusam-

menhänge illustrieren⁶⁸. Die unternehmerische Leistungs politik, so bei der Akkordvorgabe mit ihrer permanenten Arbeitsintensivierung, symbolisiert im Kampf um die Normalleistung, bestimmt einen wesentlichen Teil der alltäglichen Belastung in der Arbeitswelt und bildet somit eine der wesentlichen Grundlagen arbeitsbedingter Erkrankungen. Rahmenregelungen zu deren Belastungsabbau sind zwar unerlässlich – und bisher nur selten durchgesetzt worden; auch Betriebsvereinbarungen sind ein unersetzliches Instrument gewerkschaftlicher Belastungsabbaupolitik. Beide Instrumente greifen jedoch entschieden zu kurz, wenn sie nicht durch die alltäglichen Gegenstrategien der Belegschaften bei der konkreten Ausgestaltung der arbeitsplatzbezogenen Leistungsanforderungen fundiert sind. Denn der zentrale Kampfplatz um die Normalleistung äußert sich in einer „Vielfalt von Kleinkriegen“ (Lichte) der Belegschaften gegen arbeitsintensivierende Eingriffe der Arbeitsorganisation und der Zwänge der Maschinerie im betrieblichen Alltagsgeschehen.

Ebenso sind beim Problem der Lärmbelästigung die gewerkschaftlichen Bemühungen einer Normierung und Aufstellung von Grenzwerten der Höchstbelastung eine wichtige Strategie des Belastungsabbaus. Unerlässlich ist jedoch auch hier der alltägliche Kampf der Arbeitsgruppen und Teilbelegschaften gegenüber Vorarbeitern und Meistern die Durchsetzung lärmindernder Strategien. Generalisierende Normierung kann auch in diesem betrieblichen Konfliktfeld nur eine Durchsetzungsprämisse darstellen. Entscheidend sind somit jeweils die Kompetenz der Arbeitnehmer zur Erkennung der Belastung und ihrer kausalen Wirkungszusammenhänge sowie ihre Kontrollfähigkeit über die Arbeitssituation in der betrieblichen Herrschaftssituation.

Eine wichtige Abstützung dieser Bemühungen kann über entsprechende Rahmenregelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen erfolgen. Die Verfahren der analytischen Belastungsermittlung mit ihrer quantitativen Ermittlung der Gewichte der Einzelbelastungen greifen jedoch zu kurz. Eher könnte schon eine tarifvertragliche „Umschreibung“ von Belastungssituationen herangezogen werden, um „arbeitsbedingte Erkrankungen“ auch „objektiv“ besser erfassen zu können.

Aus diesen kurz angedeuteten Beispielen können zwei wichtige Folgerungen gezogen werden:

1) Gesundheitsverhalten der Arbeitnehmer im Sinne von Belastungsabbau und Aufbau von Bewältigungspotential ist nicht abgetrennt vom alltäglichen Arbeitshandeln, sondern ist integraler Bestandteil der betrieblichen Alltagspolitik.

2) Konfliktorisches Verhalten zur Belastungsabwehr ist nicht eine vom alltäglichen betrieblichen Produktionsprozeß abgelöste Machtausübung, sondern vollzieht sich innerhalb des Produktionsprozesses im konkreten Arbeitsvollzug. Eine gewerkschaftliche Entdichtungsstrategie zum Belastungsabbau hat somit nach den Bestimmungsgrößen und Formen des alltäglichen Konfliktverhaltens der Belegschaften im Arbeitsprozeß als Basis einer gezielten Arbeitszeitverkürzungspolitik zu fragen.

Empirische Studien haben aufgezeigt, daß der betriebliche Alltag ein jeweils komplexes und labiles Kompromißgleichgewicht zwischen den produktionspolitischen Strategien der Unternehmen und den verschiedenartigen Verhaltensweisen der Belegschaft darstellt⁶⁹. Das Verhalten der Belegschaft wird dabei bestimmt von der Konkurrenz und Vereinzelung der Arbeitnehmer, abhängig von ihren je spezifischen Reproduktionsinteressen einerseits und von Solidarität und Tendenzen zur Verein-

heitlichung aufgrund des objektiven Zwangs des Produktionsprozesses zur Kooperation und aus gewerkschaftspolitischen Perspektiven andererseits.

Vorherrschend sind insbesondere zwei Formen des Belegschaftsverhaltens: individuelle Konkurrenz bzw. begrenzte „Interessenkartelle“ sowie solidarisch-kooperative Arbeitsgruppen. Interessenkartelle bilden jedoch wegen ihres mangelnden Bezugs zur objektiven Produktionsstruktur mit ihren täglichen Zwängen nur eine sehr instabile Aktionsbasis und führen allenfalls zu punktuellen und defensiven Anpassungsversuchen gegenüber Belastungsbedrohungen. Solidarisch kooperierende Arbeitsgruppen stellen demgegenüber relativ stabile Ausgangsbasen für konfliktorisches Alltagsverhalten zur Belastungsabwehr dar. Ihre Grenze liegt jedoch in ihrer „Arbeitsplatzborniertheit“ (Lichte). Perspektiven und Verhaltensweisen also, die über den Rahmen der Arbeitsgruppe in der Regel nicht hinausgehen.

Ein zentraler Ansatzpunkt einer gewerkschaftlichen Belastungsabwehrstrategie liegt bei der fachlichen und sozialen Kompetenz und Kontrollfähigkeit dieser Arbeitsgruppen über den Arbeitsprozeß und bei der Vereinheitlichung und Solidarisierung ihrer Interessen und Perspektiven. Diese Kompetenz- und Kontrollsteigerung ist jedoch nicht als voluntaristischer Akt zu verstehen, sondern als ein langer Prozeß, bei dem zuerst die weitere Zerstörung dieser Fähigkeiten durch Rationalisierung und Arbeitsintensivierung unterbunden werden muß, bevor durch eine Schaffung innerbetrieblicher Zeitreserven die Möglichkeit kollektiver Lernprozesse entwickelt werden kann.

Die Schwierigkeiten eines solchen Aneignungs- und Vereinheitlichungsprozesses liegen nicht nur in den Gegenstrategien betrieblicher Herrschaftsausübung zur Frak-

tionierung und Vereinzelung der Belegschaften, zur Spaltung von Belegschaft und ihrer Interessenvertretung. Schwerwiegende Schranken bestehen in den konkurrenzhaft bedingten Tendenzen der Vereinzelung der Belegschaft und in Anpassungserfahrungen, die nach wie vor den betrieblichen Alltag bestimmen. Bezüglich einer qualitativen Arbeitszeitverkürzungsstrategie sind besonders folgende Schwierigkeiten kollektiv-solidarischer Lernprozesse festzustellen⁷⁰:

- 1) Zahlreiche Belastungsprobleme wie z. B. Lärm, Zeitdruck und Arbeitshetze u. a. werden häufig als „unabänderliches Übel“ (Lichte) angesehen. Diese „Selbstverständlichkeit“ der Belastungshinnahme erschwert somit schon die Thematisierung derartiger Probleme.
- 2) Die enorme Vielfalt der individuellen reproduktionsspezifischen Interessenlagen führt zu unterschiedlichen Belastungserfahrungen und zu oft äußerst verschiedenartigen Forderungsstrukturen bezüglich einer quantitativen und qualitativen Arbeitszeitverkürzung. Jüngere und ältere Arbeitnehmer, Stamm- und Randbelegschaften, Facharbeiter und ungelernete Arbeiter weisen häufig gänzlich unterschiedliche Positionen bezüglich der akkordbedingten Leistungsverdichtung, Pausenregelungen, Überstunden, Lebensarbeitszeit u. a. auf; eine Fraktionierung der Interessenlagen, die nicht durch eine abstrakte Vereinheitlichungspolitik von oben aufgehoben werden kann.
- 3) Wohl der härteste Widerspruch besteht gegenwärtig zwischen den Interessen nach Belastungsabbau über Arbeitszeitverkürzungen und der Erhaltung von Arbeitsplätzen. Denn gemäß der Ideologie und den faktischen Strategien der Unternehmen kosten Maßnahmen zum Belastungsabbau als solche schon Geld und gefährden damit Arbeitsplätze. Und erst recht erzwingt ge-

mäß dieser Logik eine Arbeitszeitverkürzung eine Rationalisierungsstrategie, die Arbeit durch Kapitaleinsatz substituiert.

Eine autonome gewerkschaftliche Gegenposition zur Überwindung dieser Widersprüche ist demgegenüber nur in Ansätzen entwickelt und ideologisch wie produktionspolitisch noch durchzusetzen: Belastungsabbau schafft erst die Voraussetzung für einen wirkungsvollen Einsatz auf dem Arbeitsmarkt und die Gewährleistung der Reproduktionsinteressen.

Die Steigerung von Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Belegschaften, ihr produktionspolitischer Aneignungs- und Vereinheitlichungsprozeß als Grundlage einer gewerkschaftlichen Belastungsabbaustrategie wird somit aufgrund der unternehmerischen Gegenstrategien und der konkurrenzbedingten Vereinzelung und Fraktionierung der Arbeitnehmerschaft weder einen kontinuierlichen und kumulativen Lernprozeß noch einen sprunghaften Durchbruch darstellen. Die Erfahrungen bei der Durchsetzung des 8-Stunden-Tages deuten vielmehr darauf hin, daß es sich um einen „langwierigen Stellungskrieg“ mit einer „Vielfalt von Kleinkriegen“, mit offensiven und defensiven politischen Konjunkturen und Phasen labilen Konfliktgleichgewichtes handeln wird.

Die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen betreffen die Strategien zur Arbeitsbelastung in all ihren Bereichen: der täglichen Akkordvorgabe, den Regelungen zum Pausenregime und den Puffern, den Springern bis hin zu den arbeitswissenschaftlichen Belastungserhebungen und Zielvorgaben. Für eine Entdichtungsstrategie zum Belastungsabbau und zur Steigerung des Bewältigungspotentials lehrt die historische Erfahrung beim Kampf um den 8-Stunden-Tag: „Die Frage des Achtstundentages ist weniger eine wissenschaftliche Frage als eine Frage der Macht . . . Schließ-

lich und endlich wird nur die wirtschaftliche und politische Macht der Arbeiter . . . entscheiden, ob der Achtstundentag in Deutschland wiederhergestellt oder nur ein Zukunftstraum bleiben wird . . . Die wissenschaftlichen Abhandlungen über den Achtstundentag können nur Wegbereiter sein⁷¹."

Anmerkungen

- 1 Vgl. Materialien zum Arbeitszeitproblem, in WWI-Mitteilungen 1955; IG Metall: Die Arbeitswelt menschlich machen, Frankfurt, Juni 1978; E. Dähne, K. Priester, Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Kampf; Materialien zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen und zur Diskussion

- um die „Humanisierung der Arbeit“ in der Bundesrepublik, IMSF: Informationsbericht Nr. 20, 1978.
- 2 Siehe K. D. Fuchs: Der Begriff der „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ und deren Berücksichtigungen im Arbeitsschutz. Bremen. Ms. 1979.
- 3 H. Schäfer: Die Zukunft des Gesundheitswesens, in Qualität des Lebens, Bd. 5, S. 11 ff., Frankfurt 1972.
- 4 Die folgenden Thesen sind der Studie F. Naschold et al.: Systemanalyse des Gesundheitswesens in Österreich, Wien 1975, Bd. 1-5, entnommen.
- 5 Vgl. neben der in Anm. 4 aufgeführten Studie insbesondere den breit angelegten Literaturüberblick bei U. Mergner et al.; Arbeitsbedingungen im Wandel, Göttingen 1975.
- 6 U. Mergner et al., a.a.O., S. 135.
- 7 U. Mergner et al., a.a.O., S. 126/127; vgl. auch: Wolf Wagner: „Verelendungstheorie – die hilflose Kapitalismuskritik“, Frankfurt am Main 1976, 186 ff.
- 8 Vgl. hierzu umfassend N. Ashford: Crisis in the workplace; Occupational Disease and Injury, Cambridge 1976, S. 66 ff.
- 9 Siehe neben Daedalus, Winter 1977, S. 105, vor allem Th. McKeown, Ch. R. Lowe; Introduction to Social Medicine; 2. Aufl., Oxford 1974; V. Fuchs, Who shall live? Health Economics and Social Choice; New York 1974; IV, S. 168.
- 10 H. H. Abholz: Medizinische Interventionen bei Myokardinfarkt, in: Jahrbuch für Kritische Medizin, Bd. 3, S. 58.
- 11 H. Schäfer, a.a.O.
- 12 Siehe dazu F. Hauss, H. Kühn: Entwicklungstendenzen im medizinischen Arbeitsschutz, in: Kritisches Jahrbuch für Medizin, B. 3, 1978.
- 13 Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe, Frankfurt 1974 sowie Mergner et al., a.a.O.
- 14 Siehe u. a. Institut für Sozialforschung: Bedingungen und Möglichkeiten menschengerechter Arbeitsgestaltung im Bereich computer-gestützter Produktionsprozesse, Zwischenbericht, Frankfurt Juli 1978; Mittler, Ochs, Hertel: Automation und industrielle Arbeitnehmer, Saarbrücken 1977; Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, WSI-Studie Nr. 34, Köln 1977.
- 15 Vgl. neben Ashford insbes. B. Köhler: Gefährliche Arbeitsstoffe, Arbeitspapier am IIVG, 1978.

- 16 Siehe u. a. W. Pöhler: Analyse, Bestandsaufnahme und Entwicklungstrends im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich, in: *Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe*, a.a.O.
- 17 Vgl. die beiden Referate von M. Schumann und W. Pöhler in: *Humanisierung der Arbeit* . . . a.a.O. sowie die Studie vom Institut für Sozialforschung.
- 18 Vgl. die Studie des Instituts für Sozialforschung a.a.O., S. 94 ff.
- 19 Siehe dazu den Überblick bei H. Funke: *Taylorisierungstendenzen und Bedingungen der Gegenwehr*, Diss. Berlin 1978.
- 20 Bei diesen Darlegungen wird auf die verschiedenen Zwischenberichte Bezug genommen, die zu dieser Problemstellung als Betriebsprojekte des Programms zur Humanisierung der Arbeit initiiert worden sind.
- 21 Vgl. die in diesen Betriebsprojekten gemachten Erfahrungen und Überlegungen zur Gesamtkontrolle sowie insbes. auch die Studie des Instituts für Sozialforschung, a.a.O.
- 22 Hierzu siehe insbes. H. P. Euler: *Das Konfliktpotential industrieller Arbeitsstrukturen*, Opladen 1977, S. 136 ff.
- 23 Siehe neben den schon erwähnten Studien auch Funke/Geißler/Thoma: *Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß*, Frankfurt 1974, sowie R. Kasiske (Hg.): *Gesundheit am Arbeitsplatz*, Hamburg 1976.
- 24 Vgl. Mergner et al.: a.a.O., S. 102 ff.
- 25 Ebenda.
- 26 Neben den bei Mergner aufgeführten Studien von Levy und Gardell vgl. auch R. Lichte: *Betriebsalltag von Industriearbeitern*, Frankfurt 1978, S. 229 ff.
- 27 Literaturzusammenfassungen und erste Forschungsergebnisse finden sich bei Greif/Ulich: *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*, 1. Präsentationsbericht Okt. 1978; Friczewski, Maschewsky, Naschold, Wotschack: *Herz-Kreislauf-Erkrankungen und industrielle Arbeitsplätze*, Zwischenbericht Nr. 2, Okt. 1978, sowie J. Siegrist: *Zur Analyse von Risikosituationen bei Herzinfarktpatienten*, Ms. Hannover 1978; M. Frese: *Psychische Störungen bei Arbeitern*, Salzburg 1977.
- 28 entfällt
- 29 Siehe W. Hacker (Hg.): *Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*, Berlin 1976; Euler, a.a.O., S. 291 ff.
- 30 Euler, a.a.O., S. 41 ff.
- 31 Siehe J. Rinderspacher: *Die Entlastungswirkung alternativer Arbeitszeitsysteme*, Ms. Dez. 1978, IIVG Berlin.
- 32 Mergner et. al., a.a.O., S.102.
- 33 Mergner et. al. ebenda.
- 34 Ebenda.
- 35 Vgl. J. Rinderspacher, a.a.O.
- 36 K. Lüsebrink: *Gesundheitliche Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit* in: *Argument Sonderband 12*, Berlin 1978; J. Münstermann, K. Preisler: *Schichtarbeit in der Bundesrepublik Deutschland*, Forschungsbericht Nr. 8 des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, Okt. 1978.
- 37 Vgl. die methodenkritische Literaturübersicht bei W. Bolm: *Die Belastungen durch Nacht- und Schichtarbeit: Eine kritische Literaturübersicht*, Berlin 1977, Ms.
- 38 Eine Zusammenfassung bietet u. a. J. Rinderspacher, a.a.O.
- 39 Vgl. Forschungsprojekt „Herz-Kreislauf-Krankheiten und industrielle Arbeitsplätze – Belastungsstrukturen industrieller Arbeitsplätze“ des IIVG am WZB, insbesondere Zwischenbericht Nr. 2, Berlin 1978; vgl. ebenso Friczewski, Thorbecke über den Zusammenhang bestimmter Arbeitssituationen und koronarer Herzkrankheiten, Preprint des IIGV, Berlin 1977.
- 40 Vgl. A. Mitscherlich, *Krankheit als Konflikt*, Studie zur psychosomatischen Medizin, Frankfurt 1975.
- 41 H. E. Richter, *Psychoanalyse und psychosoziale Therapie*, in: *Psychosozial 1/78*, Hamburg.
- 42 Vgl. Forschungsprojekt „Herz-Kreislauf-Krankheiten . . .“ am IIVG, a.a.O.
- 43 Abholz und andere, *Die Entwicklung der Arbeitermedizin als Beitrag zur Humanisierung der Arbeit*, in: *WSI-Mitteilungen 2/78*.
- 44 Vgl. hierzu neben den schon erwähnten Studien von Mergner et. al., a.a.O.; Institut für Sozialforschung und der Wiener Studie auch die selbstkritischen Bemerkungen bei H. Valentin u. a.: *Aufbruch im Erwerbsleben*, Stuttgart 1967, S. 13 f.
- 44a CFDT: *37^e Congrès Rapport général*, S. 38, Anancy 1976.
- 45 Vgl. *Materialien zum Arbeitszeitproblem*, WWI-Mitteilungen 1955.
- 46 Siehe u. a. H. Kohl: *Freizeitpolitik*, Frankfurt 1976.
- 47 R. Bahro: *Die Alternative*, Frankfurt 1977, S. 352 f.
- 48 Vgl. F. Naschold: *Alternative Raumpolitik*, Kronberg 1978.

- 49 Siehe Linder, Maurer, Resch: Erzwungene Mobilität, Köln 1975, S. 119 ff.
- 50 Siehe neben den Literaturhinweisen bei Rinderspacher auch E. Ulich/H. Ulich: Über einige Zusammenhänge zwischen Arbeitsgestaltung und Freizeitverhalten, in: Leuenberger/Ruffmann (Hg.): Bürokratie, Bern, Frankfurt 1977.
- 51 Siehe dazu in Anlehnung an Gramsci B. Trentin: Arbeiterdemokratie, Berlin 1978, S. 173 f.
- 52 Vgl. Bahro, a.a.O., S. 352, 496 ff. Obwohl Bahro die Konzeption der „neuen Ökonomie der Zeit“ für nachkapitalistische Gesellschaften diskutiert, gilt seine Analyse des industriellen Arbeitsprozesses und seiner Auswirkungen auf das individuelle Zeitbudget der Arbeitenden aufgrund der Vergleichbarkeit in der betrieblichen Arbeitsorganisation auch für kapitalistische Gesellschaften. Daher gilt auch: „Eine gewisse Bewegungsfreiheit im betrieblichen Arbeitszeitfonds ist die elementare Bedingung, um der Phrase vom ‚Menschen im Mittelpunkt‘ ... ein Minimum an Realität zu verleihen.“ S. 498.
- 53 Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf Zwischenergebnisse von Betriebsprojekten im Rahmen des Programms zur Humanisierung der Arbeit.
- 54 Vgl. hierzu neben den in Anm. 53 erwähnten Erfahrungen insbes. auch die Arbeiten des Instituts für Sozialforschung, a.a.O., SOFI, a.a.O.; Euler, a.a.O.
- 55 Siehe hierzu die Studie des SOFI, a.a.O.
- 56 Bahro, a.a.O., S. 500 ff.
- 57 Tallani 1976, S. 20, zitiert nach Funke, a.a.O., S. 469.
- 58 Vgl. neben SOFI, a.a.O., S. 56 ff., insbes. M. Roeb: Arbeitsbedingte Erholungspausen, Berlin 1977.
- 59 W. Volpert: Entwicklung eines Verfahrens zur Identifizierung lernrelevanter Aspekte der Arbeitstätigkeit, s. Berlin 1978.
- 60 Vgl. dazu die Materialien zum Arbeitszeitproblem des WWI 1955.
- 61 K. Dohse, U. Jürgens, H. Russig: Die Diskussion um Zwangsverrentung in den USA, IIVG-Diskussionspapier, Nov. 1978, sowie H. Berglind: Pension or work? in: Acta Sociologica, 1978, S. 181 ff.
- 62 Vgl. Mergner et. al., a.a.O., S. 102 ff.
- 63 Neben Münstermann/Preiser, a.a.O., vgl. Rehhan in: Materialien zum Arbeitszeitproblem, a.a.O.
- 64 Der zentrale komplementäre Effekt einer quantitativen AZV-Politik neben der Reduktion betrieblicher Belastungsexposition wird häufig in der Ausdehnung des Freizeitbereiches, in der Vergrößerung des „Reiches der Freiheit“ gesehen. Erweiterte Freizeit soll die erlittene Arbeitsbelastung kompensieren. Gegen die Grundannahmen dieser traditionellen Belastungsabwehrpolitik sind in den obigen Ausführungen schon eine Reihe von Bedenken vorgetragen worden.
- Über die unerfäßliche Regenerationsfunktion erweiterter Freizeiträume hinaus kann eine derartige AZV jedoch auch zur Steigerung von Kompetenz und Kontrollfähigkeit der Arbeitnehmer im Sinne einer umfassenden Gesundheitssicherungsstrategie genutzt werden. Dies setzt eine aktive gewerkschaftliche Freizeitpolitik voraus, die auf mehr als ausschließlich regenerativ-konsumptive Freizeitgestaltung zielt. Eine aktive Freizeitpolitik der Gewerkschaften könnte ein attraktives Freizeitangebot entwickeln, das von der Entwicklung kreativer, kultureller und spontaner Aktivitäten bis hin zu einer auf die Belegschaftsbasis abzielenden gewerkschaftlichen Bildungspolitik abzielt. Hierzu könnten die interessanten Erfahrungen mit dem Bildungsurlaubskonzept der 150 Stunden aus Italien herangezogen werden. Vgl. IG Metall: Die Arbeit menschlich machen, a.a.O. sowie die Arbeiten von Kohl, a.a.O.; Rinderspacher, a.a.O. und zum Bildungsurlaub Ahrens, Dörr, Klautke: Bildungsurlaub und Arbeiterbildung in Italien und in der Bundesrepublik, Arbeitspapier am IIVG, Berlin 1977.
- 65 Siehe dazu die verschiedenen Arbeiten der Projektgruppe Dohse, Jürgens, Russig am IIVG zu dieser Problematik: „Selektion von Leistungsgeminderten und Älteren, IIVG Diskussionspapier April 1978; Probleme einer Beschränkung gewerkschaftlicher Bestandsschutzpolitik auf die Absicherung älterer Arbeitnehmer – Zum Verhältnis von Bestandsschutz und personalpolitischer Flexibilität, IIVG Diskussionspapier Okt. 1978.
- 66 Siehe H. Thomae: Arbeitsmarktpolitik und Probleme der Altersgrenze: Internationale Perspektiven, Bonn 1978, Ms.
- 67 Siehe hierzu Funke, 1978, a.a.O., S. 262 ff.
- 68 Siehe hierzu die prägnanten Beispiele bei R. Lichte: Betriebsalltag bei Industriearbeitern, Frankfurt 1978, S. 210 ff.
- 69 Vgl. Lichte, a.a.O.; sowie Funke, Hildebrandt, Watkinson: Der Absicherungstarifvertrag in der metallverarbeitenden Industrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Manuskript Dezember 1977, IIVG Berlin.
- 70 Vgl. hierzu neben Lichte erste empirische Ergebnisse bei Friczewski, Maschewsky, Naschold, Wotzuschack, a.a.O.
- 71 W. Wolff: Der Achtstundentag, Berlin 1926, S. 100.

Fundortnachweis; erstmals gedruckt als: AfA - Informationen 29. Jg., Mai/Juni 1979 (Heft 3/79), Düsseldorf.