

Menschenwürde im Betrieb

Modelle der Humanisierung und Demokratisierung
der industriellen Arbeitswelt

Herausgegeben von Fritz Vilmar



Rowohlt

Inhalt

Einführung	9
I. Kapitel: Menschenwürde im Betrieb – eine theoretische und empirische Bestandsaufnahme	14
A. Menschenwürde – Sachzwänge – Strategien der Demokratisierung. Grundelemente einer betriebsdemokratischen Theoriebildung von Fritz Vilmar	14
1. Der Begriff Menschenwürde 15	
2. Der Begriff Sachzwang 16	
3. Sozialtheoretischer Rahmen für Humanisierungsstrategien 21	
4. Ideologiecharakter der Alternative «systemimmanent» – «systemüberwindend» 26	
5. Zusammenfassende Thesen 27	
B. Betriebsdemokratische Strategien in Westeuropa von Fritz Vilmar	30
1. Wirtschaftspolitische Intervention oder Transformation 30	
2. Avantgarde-Position Norwegens und Schwedens 34	
3. BRD: Auf dem Weg zu einer basisnäheren Mitbestimmung? 37	
4. Gegenmachtstrategien: Großbritannien, Belgien, Frankreich 42	
5. Basismobilisierung und Betriebsverfassungsgesetz in Italien 48	
6. Zwischenbilanz 50	
7. Modelle der Arbeiterselbstverwaltung 51	
II. Kapitel: Umgestaltung der Arbeitsorganisation	56
A. Menschengemäße Gestaltung der Arbeitsumgebung. Der Beitrag arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse von Gerhard Kaminsky	56
B. Diskussion des Referats: «Menschengemäße Gestaltung der Arbeitsumgebung» von Gerhard Kaminsky	73
C. Das arbeitswissenschaftliche Team der Salzgitter Hüttenwerke von Manfred Schweres	78
1. Organisationsplan des arbeitswirtschaftlichen Bereiches 79	
2. Das «Arbeitskundliche Team» (AKT) 80	
3. Arbeitswissenschaftliche Betriebsarbeit systematisieren 83	
D. Zwei Beispiele humaner Arbeitsplatzgestaltung	84
1. Systematische Arbeitsgestaltung bei der Erweiterung eines Steuerstandes für den Rohbrämmentransport von Manfred Schweres 84	
1.1. Das «Arbeitssystem» (nach REFA) 84	
1.2. Arbeitsgestaltung/Systemgestaltung (nach REFA) 86	
1.3. Umgestaltung eines Steuerstandes 87	
1.4. Auswirkungen neuer gesetzlicher Regelungen 91	
1.5. Nachtrag 93	

2. Arbeitswissenschaftliche Analyse und Gestaltung eines Arbeitssystems, dargestellt am Beispiel eines Bahnpostwagens der Deutschen Bundespost von W. Laurig 93

- E. Diskussion: Neuorientierung der Arbeitswissenschaft? 97
- F. Die Bedeutung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes für die Arbeitswissenschaft von Adolf Jungbluth 101
- G. Soziotechnische Revolutionierung der Arbeitsorganisation. Theoretische Grundlagen – praktische Methoden von Fritz Vilmar 103
1. Antiautoritäre Wende auch in der Arbeitswelt? 103
2. Theoretische Grundsätze 106 3. Modelle der Umgestaltung 108 Exkurs: Ein staatssozialistischer «Lösungsversuch» 115
- H. Demokratisierung der Arbeitsorganisation. Einige konkrete Methoden zur Neustrukturierung des Arbeitsplatzes von Einar Thorsrud 117
- I. Diskussion mit Einar Thorsrud über sein Konzept 132
- J. Dokument zum Konzept der «teilautonomen Gruppen»: Neue Produktionssysteme bei Volvo in Schweden. Neues Montagewerk und neue Motorenfabrik ohne Fließband im Bau 142
- K. Von einsamen Beschlüssen zu gruppendynamischen Prozessen von Dietmar Gottschall 154
1. Praktische Bewährung: Testobjekt «Fertigungshalle» 156
2. Problemlösung durch spontane Gruppenbildung 157
3. Urteile der Betroffenen 157

III. Kapitel: Mitbestimmung am Arbeitsplatz

- A. Mitbestimmung als Element einer Strategie der Wirtschaftsdemokratie von Fritz Vilmar 159
1. Statt Mitbestimmung «Arbeiterkontrolle»? 159 2. Vier Grundsätze einer systemverändernden Mitbestimmungskonzeption 161 3. Basisdemokratische Neuorientierung in Europa 165 4. Mitbestimmung am Arbeitsplatz – der wichtigste «nächste Schritt» 166 5. Ansätze im neuen Betriebsverfassungsgesetz 169
- B. Die Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz für die industrielle Demokratie von Friedrich Fürstenberg 171
1. Demokratisierungsphasen 173 2. Demokratisierungspotentiale am Arbeitsplatz 175 3. Demokratisierungsstrategien 178
- C. Diskussion mit Friedrich Fürstenberg 182

D. Dokumente zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz	186
1. Mitbestimmung am Arbeitsplatz bei Opel-Hoppmann	186
1.1. Grundsätze	186
1.2. Erfahrungen	188
2. Mitbestimmung am Arbeitsplatz – Forderung der Deutschen Postgewerkschaft	191
2.1. Von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz zur Personal-Selbstverwaltung	191
2.2. Der Weg zur Personal-Selbstverwaltung	196

IV. Kapitel: Modelle der Gegenmachtbildung

A. Beispiele von Gegenmachtbildung. Berichte von Vertrauensleuten der IG Metall	200
B. Dokumente zum Bericht von Vertrauensleuten: Antistreikrichtlinien eines Hüttenwerkes	201
C. Betriebsbesetzungen in Großbritannien von Paul Oehlke	203
D. Streik für humanere Arbeitsbedingungen bei Alfa Romeo von Detlev Albers	213
1. Die Position des Unternehmens und die Forderungen der Gewerkschaften	214
2. Der Verlauf der Streiks und seine Ergebnisse	215
Anhang: Firmentarifabkommen der Gruppe Alfa Romeo vom 17. 2. 1972	217

V. Kapitel: Genossenschaftliche Unternehmensmodelle

A. Genossenschaftsunternehmen – Modelle der Wirtschaftsdemokratie. Das Beispiel Scott Bader von Fred Blum	219
B. Genossenschaftsunternehmen – Modelle der Wirtschaftsdemokratie. Die Beispiele Ahrensburg und Süßmuth von Arnulf Geißler	236
1. Einleitende Bemerkungen	236
2. Theoretisch-politische Anmerkungen	237
3. Das Ahrensburger Modell	245
4. Modell der Arbeiterselbstverwaltung – Glashütte Süßmuth	248
C. Diskussion des Referates von Arnulf Geißler	249
D. Vermögensbildung und Selbstbestimmung der Arbeitenden von Hannsheinz Porst	255

Anmerkungen	261
-------------	-----

Literaturverzeichnis	267
----------------------	-----

Die Autoren	270
-------------	-----