

Fritz Vilmar
Karl-Otto Sattler

Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit

Systematische Integration
der wichtigsten Konzepte

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
<u>Gesamtbibliothek</u>	
<u>Betriebswirtschaftslehre</u>	
Inventa-Nr. :	17.393
Abstell-Nr. :	A15/650
Sachgebiete:	7.3.2
	8.1.6

Europäische Verlagsanstalt

Inhalt

Vorwort	2
----------------	---

Einleitung: Zur Bestimmung und Behandlung des Themas; Wirtschafts- demokratie und Demokratischer Sozialismus; Bedeutung der wirt- schaftsdemokratischen Grundsätze von SPD und DGB; Forschungs- schwerpunkte	7
---	---

1. Zur Theoriegeschichte der Wirtschaftsdemokratie	19
1.1. Ideengeschichtliche Wurzeln	19
1.2. Fatale theoretische Defizite	20
1.3. Ansätze bei den Fabiern und bei Bernstein	22
1.3.1. Bernsteins Falsifikation des marxistischen Transformations- konzepts	25
1.3.2. Wirtschaftsdemokratische Beiträge Bernsteins	26
1.4. Einige Beiträge zur Theorie der Wirtschaftsreform (bis 1933)	30
1.4.1. Zur „Kriegswirtschaftsdebatte“	30
1.4.2. Zur „Sozialisierungsdebatte“	31
1.4.3. Zur „Wirtschaftsrechnungsdebatte“	32
1.4.4. Zur „Krisen- und Planwirtschaftsdebatte“	33
1.4.5. Einige Wirtschaftsreform-Strategien	33
1.5. Das gewerkschaftliche Konzept der „Wirtschaftsdemokratie“	35
2. Die inhaltlichen und strategischen Zielsetzungen der Wirtschaftsdemokratie	40
2.1. Auszüge aus den Grundsatzprogrammen von SPD und DGB:	40
2.1.1. Zur volkswirtschaftlichen Rahmenplanung	40
2.1.2. Zur Kontrolle unternehmerischer Macht	46
2.1.3. Zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer	48
2.2. Systematik der wirtschaftsdemokratischen Ziele und Strategien	49
2.3. Neue Ziele der Wirtschaftsdemokratie: Umweltschutz (Qualitatives Wachstum) und Humanisierung der Arbeit	55
2.4. Zusammenfassung	58

3.	Volkswirtschaftliche Rahmenplanung	59
3.1.	Diagnose und Prognose des wirtschaftlichen Geschehens	61
3.1.1.	Qualitative Weiterentwicklung der VGR durch Sozialindikatoren	63
3.2.	Rahmenplanung: Volkswirtschaftliche Zielprojektion	65
3.2.1.	Planung der makroökonomischen Globalgrößen	66
3.2.2.	Rahmenplanung: Nur als „Bundesentwicklungsplan“ – oder mit qualitativer Orientierung („Bedarfsrangskala“)	67
3.2.3.	Demokratische Zielfindung	68
3.2.4.	Zentrale Rahmenplanung – dezentrale Feinsteuerung	69
3.3.	Investitionslenkung – Instrument zur Durchsetzung der Rahmenplanung	71
3.3.1.	Globale Niveausteuerung der Investitionen	73
3.3.2.	Regionale und sektorale Strukturpolitik	74
3.3.3.	Qualitative Investitionslenkung: Angebots- oder Nachfragesteuerung	76
3.4.	Arbeitszeitplanung	79
3.5.	Gesamtwirtschaftliche Planung und Tarifpolitik	83
3.6.	Zusammenfassung	84
4.	Kontrolle unternehmerischer Macht	86
4.1.	Indirekte Kontrolle unternehmerischer Macht	88
4.2.	Direkte Kontrolle unternehmerischer Macht	89
4.3.	Organisationsformen der Sozialisierung	92
4.4.	Gemeinwirtschaft und Wirtschaftsdemokratie	95
4.5.	Sozialisierung und Grundgesetz	97
4.6.	Argumente pro und contra Sozialisierung	99
4.6.1.	Genügt indirekte Datensetzung?	99
4.6.2.	Vermögensbildung als Mittel zur Kontrolle wirtschaftlicher Macht?	101
4.6.3.	Wer oder was soll sozialisiert werden?	103
4.6.4.	Die „wirtschaftliche Dynamik“ des Privateigentums	105
4.7.	Sozialisierung und „funktionaler Sozialismus“	106
4.8.	Zusammenfassung	107
5.	Mitbestimmung	109
5.1.	Zur Klärung des Mitbestimmungsbegriffs: Abgrenzung von harmonistischen „Mitbestimmungs“-Konzeptionen	109
5.2.	Mitbestimmung als mehrdimensionales Konzept	112
5.3.	Mitbestimmung in der Gesamtwirtschaft	115
5.4.	Mitbestimmung in Unternehmensleitungen	116
5.4.1.	Erfordernis und Dilemma pluraler Paritäten	117
5.5.	Mitbestimmung auf Betriebsebene	119
5.6.	Mitbestimmung am Arbeitsplatz	122
5.7.	Doppelstrategie zur Durchsetzung der Mitbestimmung	125

X

5.8. Zusammenfassung	126
6. Humanisierung der Arbeit	127
6.1. Ursachen inhumaner Arbeitsbedingungen; Ablehnung monokausaler Erklärungen	127
6.2. Übersicht: Integrale Strategie zur Humanisierung der Arbeit	134
6.3. Humanisierung der Einkommenspolitik	136
6.3.1. Abflachung der Einkommenspyramide	137
6.3.2. Abbau der Diskriminierung von Personengruppen	138
6.3.3. Abbau von Zeit- und Stückakkord zugunsten einer Zeit- bzw. Programmlohnung; gesicherte Mindestmonatseinkommen	140
6.3.4. Volle Transparenz der Lohnfindung und -differenzierung und volle Mitbestimmung über Entlohnungsgrundsätze, -methoden und Einstufungskriterien	142
6.3.5. Abbau von Geldäquivalenten für inhumane Arbeitsbedingungen	143
6.4. Ergonomische Grundforderungen	143
6.4.1. „Ergonomische“ Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation (90/91 BetrVG)	146
6.5. Menschengerechte Arbeitszeit-Regelungen	149
6.5.1. Verkürzung der Arbeitszeit	149
6.5.2. Flexible Arbeitszeit – Gleitzeit-Konzepte	149
6.5.3. Abbau von Schicht-, Nacht- und Überstundenarbeit	151
6.6. Bereicherung und Verselbständigung der Arbeitsaufgaben – die Idee der teilautonomen Gruppen	152
6.6.1. Aufgabenwechsel (Job Rotation)	155
6.6.2. Aufgabenerweiterung (Job Enlargement)	156
6.6.3. Aufgabenbereicherung (Job Enrichment)	156
6.6.4. Bildung „teilautonomer“ Gruppen	157
7. Bedingungen der Verwirklichung einer Wirtschaftsdemokratie	160
7.1. Objektive Faktoren	162
7.1.1. Zunehmende staatliche Intervention, Planung und Unternehmenskontrolle	162
7.1.2. Europäisierung der Wirtschaftspolitik und sozialistische Trends in Westeuropa	165
7.1.3. Zunehmender Krisendruck und soziales Anspruchsniveau	168
7.2. Subjektive Faktoren	170
7.2.1. Wirtschaftsdemokratische Bewußtseinsbildung	170
7.2.2. Abwehr des Antireformismus	174
7.2.3. Doppelstrategie: Mobilisierung der Massenbasis	178
7.2.4. Multifrontale Strategie der Demokratisierung	179
Anmerkungen	181
Literaturverzeichnis	216