

Arbeitsprozeß und Sozialpolitik

Dr. Norbert Altmann, Diplom-Soziologe, geb. 1933, Studium der Soziologie, Volkswirtschaftslehre, Sozialgeschichte in Frankfurt a. M. und München. Tätigkeit im betrieblichen Personal- und Ausbildungswesen. Derzeit Forschungsdirektor am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. (ISF) München. Arbeiten und Veröffentlichungen auf den Gebieten Arbeitswissenschaft, Industriosociologie, Arbeitskräfteforschung.

Fritz Böhle, Diplom-Soziologe, geb. 1945, Studium der Soziologie, Volkswirtschaftslehre, Psychologie in München. Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München. Arbeiten und Veröffentlichungen auf den Gebieten Sozialpolitik und Berufsausbildung.

1. Das Problem der Risikotatbestände in der Sozialpolitik

Probleme und Mängel des gegenwärtig bestehenden Systems sozialer Sicherung¹⁾ bestehen nicht nur in seiner institutionellen Zersplitterung, in anwachsenden Kosten, in oft noch immer kaum ausreichenden Sozialleistungen usw. Sie bestehen wesentlich auch in der Definition der Tatbestände, die als „soziales Risiko“ *Bezugspunkte* des Systems sozialer Sicherung sind: Vorrangig einbezogen werden nur solche Gefährdungen, die die Erwerbsfähigkeit des einzelnen unmittelbar einschränken (so die klassischen Risiken Krankheit, Unfall, Invalidität, Alter, Arbeitslosigkeit). Verschlechterungen der individuellen Arbeits- und Lebenssituation sind, solange ein Beschäftigungsverhältnis aufrechterhalten werden kann, kaum „anerkannte“ soziale Risiken; ihre Bewältigung wird überwiegend dem unmittelbar Betroffenen aufgelastet²⁾. Solche Verschlechterungen sind aber oft nur das Anfangsstadium eines Prozesses, der schließlich in die klassischen Risikotatbestände mündet. Erst in jüngster Zeit finden sich einzelne Ansätze, die Definition sozialer Risiken in der Perspektive veränderter gesellschaftlicher Entwicklungen und Ansprüche der Arbeitskräfte neu zu fassen.

Das hiermit angesprochene Problem zeigt sich besonders deutlich am Verhältnis zwischen dem bestehenden System sozialer Sicherung und der *Entwicklung der*

1) Wir begreifen hier nicht nur die Sozialversicherung, sondern auch Regelungen im Rahmen des Arbeitsschutzes und Arbeitsrechtes ein.

2) Eine Ausnahme bildet hier die Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten, wo der Ausgleich eines sozialen Abstiegs im Vordergrund steht.

Arbeitsbedingungen. In ihnen liegen zugleich wesentliche Ursachen zum einen für Probleme in den klassischen Bereichen sozialer Sicherung (z. B. Probleme der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitskräfte etc.), zum anderen der mangelnden Durchsetzbarkeit und Wirksamkeit der in den letzten Jahren in vielfältiger Weise angestrebten sozialpolitischen und bildungspolitischen Reformen (z. B. des Arbeitsförderungsgesetzes). In der sozialpolitischen Auseinandersetzung wurden negative Folgen von Rationalisierung, Mechanisierung und Automatisierung — obwohl gerade von den Gewerkschaften vielfach angesprochen³⁾ — letztlich immer wieder nur in der Perspektive traditionell definierter sozialer Risiken und der sich hierauf beziehenden Institutionen sozialer Sicherung angegangen⁴⁾.

„Neue“ Risiken blieben in der Entwicklung der 50er Jahre und der beginnenden 60er Jahre *verdeckt* durch wirtschaftliches Wachstum, durch die Vorstellung von „sachlich unausweichlichen“ Erscheinungsformen und Folgen des technischen Fortschritts und durch die Orientierung der Sozialpolitik an spektakulären, sprunghaften technisch-organisatorischen Veränderungen. Das System sozialer Sicherung der Nachkriegszeit und die tariflichen Schutzabkommen waren primär daran orientiert, dem einzelnen die *Erwerbsfähigkeit zu erhalten* (Gesundheits- und Unfallschutz), sie *wiederherzustellen* (Rehabilitation) oder Erwerbsunfähigkeit (finanziell) *auszugleichen*. Erst in neuester Zeit wurde auch die *Anpassung* an veränderte qualifikatorische Anforderungen einbezogen (AFG). Entwicklungen der Arbeitsbedingungen, die nicht unmittelbar auf den Arbeitsmarkt durchschlugen oder die Erwerbsfähigkeit gefährdeten, blieben außerhalb des Blickfeldes. Wesentliche Gefährdungen und Benachteiligungen für die Arbeitskräfte als Folgen der Entwicklung der Arbeitsbedingungen blieben damit bislang weitgehend aus sozialpolitischen Regelungen ausgeklammert. Typisch hierfür sind betriebliche Veränderungen der Arbeitssituation, die zu Qualifikationsverlust und/oder zu steigendem körperlich-nervlichen Verschleiß führen — Auswirkungen des technischen Fortschritts, die keineswegs der Vergangenheit angehören.

2. Gefährdungen im Arbeitsprozeß und Mängel der Sozialpolitik

Die mit den gerade genannten betrieblichen Veränderungen verbundenen Gefährdungen werden besonders deutlich, wenn man diese Entwicklungen nicht nur im Hinblick auf aktuelle Beschäftigungs- und Verdienstsicherheit betrachtet, sondern die aktuellen und langfristigen Aspekte dieser Veränderungen für die *unmittelbaren Bedingungen am Arbeitsplatz, für die Einflußchancen im Betrieb, für die Stellung auf dem Arbeitsmarkt* und für die *private Lebenssituation der Arbeitskräfte* berücksichtigt. Damit werden Mängel bestehender sozialpolitischer

3) So jüngst von Gerd Muhr, Gewerkschaftliche Monatshefte 3/75, S. 138 ff.

4) Ein Beispiel dafür ist auch die Erweiterung von Kündigungsschutzbestimmungen in Rationalisierungsabkommen. Vgl. hierzu Böhle/Lutz, Rationalisierungsschutzabkommen — Wirksamkeit und Probleme, Veröffentlichung der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Göttingen 1974.

Maßnahmen sichtbar, aber auch sozialpolitische Perspektiven, die sich an einer Humanisierung der Arbeit orientieren.

Die Verschlechterungen und Gefährdungen werden oft auch von den Arbeitskräften nicht unmittelbar bewußt wahrgenommen, werden damit auch nicht zum Bezugspunkt der Artikulation von Interessen. Sie werden vielfach durch die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses und oft auch des Verdienstes verdeckt. Die negativen Auswirkungen werden oft erst unter längerfristiger Perspektive erfahrbar. Dann ist es allerdings zu spät, um den auslösenden Veränderungen Widerstand entgegenzusetzen bzw. zu versuchen, sich diesen zu entziehen. Grundsätzlich handelt es sich hier um Veränderungen, in denen sich langfristig die Arbeitssituation permanent verschlechtert und die negativen Auswirkungen sich wechselseitig verstärken. Wir skizzieren diese Zusammenhänge im folgenden⁵).

a) Das Risiko des Qualifikationsverlustes

(1) Die Reduzierung von Qualifikationsanforderungen durch zunehmende Standardisierung und arbeitsteilige Organisation wie auch durch den Einsatz neuer Technologien ist nach wie vor eine wesentliche Auswirkung betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen⁶). Der „klassische“ Fall ist die Zerschlagung qualifizierter Tätigkeiten (Facharbeiter in der Produktion, Sachbearbeiter in der Verwaltung) und deren überwiegende Ersetzung durch einfache, repetitive Teilarbeiten. Nur ein Ausschnitt dieser Entwicklung, z. B. die Einführung von Computern in der Verwaltung oder der Übergang von Einzelfertigung auf Serienfertigung, ist so spektakulär, daß die langfristige Problematik für die Beschäftigten in die Diskussion gerät. Ein Großteil dieser Entwicklung vollzieht sich jedoch schrittweise, unauffällig. Durch Ausgliederung einzelner Arbeitsaufgaben, durch Vereinheitlichung des Produkts, durch wachsende Losgrößen etc. werden Qualifikationsteile überflüssig. Auch dort, wo im Zuge der Veränderungen zunächst neue Qualifikationsanforderungen entstehen (Reparatur, Instandhaltung), werden diese im Verlauf weiterer Rationalisierung zum vornehmlichen Ziel von Arbeitsvereinfachung und Standardisierung.

Zwar entstehen dabei in kleinerem Umfang durchaus auch Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen (Sonderbearbeitung schwieriger Verwaltungsfälle, Bedienung komplexer Anlagen, manche Überwachungsaufgaben und ähnliches). — Dieser Prozeß wird auch als Polarisierung der Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen bezeichnet⁷). Doch nur für wenige der von dieser Entwicklung Betroffenen sind solche Tätigkeiten zugänglich⁸).

5) Ausführlicher und anhand umfangreichen Materials werden solche Zusammenhänge gezeigt in Böhle/Altmann, Industrielle Arbeit und Soziale Sicherheit, Frankfurt 1972 (Akademische Verlagsgesellschaft/Athenaion).

6) Vgl. hierzu Baethge, M., u. a., Produktion und Qualifikation, Göttingen 1973 (Forschungsberichte des SÖFI Göttingen).

7) Vgl. etwa Kern/Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt 1970.

8) Im übrigen entsteht hier, gerade bei Arbeitskräftemangel, ein besonderes Problem der Qualifizierung selbst: Deren betriebs-, prozeß- oder anlagenspezifische Zuspitzung schöpft individuelle Leistungspotentiale aus, die bei weiteren Veränderungen aber nicht mehr ausreichen und große Probleme für die Arbeitskräfte mit sich bringen. Vgl. Böhle/Altmann, a. a. O., S. 192 ff.

Die meisten Arbeitskräfte können sich dieser Entwicklung durch Betriebs- oder Tätigkeitswechsel nicht entziehen. Zum einen wird diese Entwicklung selbst kaum durchschaut, zum anderen besteht nur eine mangelnde Übersicht über den Arbeitsmarkt, bestehen ähnliche Entwicklungen in vergleichbaren Betrieben, ökonomische Bindungen an den eigenen Betrieb, besondere Bedingungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt und ähnliches. "Wesentlich ist jedoch, daß dieser Prozeß so unmerklich erfolgt. Oft bleiben der formale Status (z. B. Sachbearbeiter, Facharbeiter), die soziale Integration in einem Betrieb, die Sozialleistungen und ähnliches erhalten. Vor allem aber wird zunächst das Beschäftigungsverhältnis nicht berührt und oft auch der Verdienst nicht reduziert. Die Arbeitskräfte selbst erfahren solche Entwicklungen als „normale“, zur Sicherung des Betriebs und der wirtschaftlichen Entwicklung notwendige Begleiterscheinungen des technischen Fortschritts. Sie orientieren sich entsprechend primär daran, sich diesen anzupassen und subjektiv zu bewältigen.

Individuell und gesellschaftlich wird damit aber eine Situation als unabwendbar unterstellt und akzeptiert, durch die sich die Arbeitsbedingungen und die Stellung im Betrieb sowie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sukzessive und nachhaltig verschlechtern.

(2) Für einen Großteil der Beschäftigten wird dabei die *Arbeit* inhaltsleerer, uninteressanter, eintöniger. Die Möglichkeit der Entfaltung praktischer und intellektueller Fähigkeiten wird eingeschränkt, zugleich wachsen die physisch-psychischen Leistungsanforderungen. Sinkt die Leistungsfähigkeit im Alter, so kann dies unter diesen Bedingungen durch Fachkenntnisse und Erfahrungen kaum mehr ausgeglichen werden (wie etwa beim traditionellen Facharbeiter).

Die *Einflußchancen* auf die Gestaltung des Arbeits- und Produktionsprozesses werden reduziert, die Abhängigkeit von Fremdbestimmung durch betriebliche Entscheidungen und Planungen wächst. Auch sinkt die Möglichkeit, im Arbeitsprozeß Einsichten über technische, organisatorische und hierarchische Zusammenhänge zu entwickeln, damit die Fähigkeit zur Mitbestimmung.

Durch die reduzierten Qualifikationsanforderungen wächst auch die Austauschbarkeit der Arbeitskräfte; das Risiko der *Entlassung* bei Schwankungen der wirtschaftlichen Lage des Betriebs wie bei abnehmender individueller Leistungsfähigkeit steigt. Der Abbau von Kenntnissen und Erfahrungen mindert die Attraktivität der Arbeitskraft auf dem *Arbeitsmarkt* und langfristig die Chance überhaupt, wieder eine qualifizierte Tätigkeit auszuüben. Im Gegenteil: Die Möglichkeiten, sich weiteren Verschlechterungen zu entziehen, werden desto geringer, je länger die Arbeitskraft unter restriktiven Arbeitsbedingungen eingesetzt war.

Die Gefahr der *resignativen Anpassung* an die wachsenden Restriktionen der Arbeitssituation ist groß und wirkt sich auch auf den privaten Bereich aus.

(3) Entqualifizierung und ihre Auswirkungen sind bislang nur „indirekt“ Gegenstand *sozialpolitischer Maßnahmen*: Im Rahmen des gesetzlichen Arbeitsschutzes — also jenen Regelungen, die sich unmittelbar auf Gefährdungen im Arbeitsprozeß beziehen — ist die Reduzierung der Möglichkeiten zur Nutzung und Entfaltung individueller Fähigkeiten kein anerkannter Risikotatbestand. Arbeitsschutzbestimmungen beziehen sich ausschließlich auf Gefährdungen von „Leben und Gesundheit“, der Aspekt der Qualifikation blieb bislang ausgespart. Dies gilt auch für tarifvertragliche Vereinbarungen zur Wahrung des sozialen Besitzstandes (Rationalisierungsschutzabkommen); sie beziehen sich, was die Veränderung der Arbeitssituation betrifft, allein auf den Aspekt des Verdienstes (Aufrechterhaltung des ehemaligen Verdienstes; meist allerdings nur befristet), nicht aber auf die Reduzierung der Qualifikationsanforderungen, der Einschränkung von Einflußchancen im Arbeitsprozeß etc.

Der bislang bestehende sozialpolitische Ansatz zur Vermeidung der negativen Folgen der Entqualifizierung richtet sich wesentlich darauf, es den betroffenen Arbeitskräften zu erleichtern, sich diesen Prozessen *individuell zu entziehen*. So findet sich im Rahmen der Rationalisierungsschutzabkommen die Verpflichtung der Betriebe, den Arbeitskräften andere qualifizierte (gleichwertige und zumutbare) Tätigkeiten anzubieten und notwendige Umschulungsmaßnahmen zu ermöglichen. Im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes ist es eine explizite Zielsetzung, durch Förderung von Fortbildung und Umschulung wie auch Arbeitsberatung etc. einem „unterwertigen“ Einsatz im Produktionsprozeß entgegenzuwirken.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zur sozialen Sicherung der Arbeitskräfte bleibt aber beschränkt und ist problematisch. Sie setzen spezifische individuelle und betriebliche Gegebenheiten voraus, die aber gerade in den hier beschriebenen Fällen nicht oder nur begrenzt gegeben sind. Sie erfordern, daß im Betrieb oder auf dem regionalen Arbeitsmarkt eine ausreichende Nachfrage nach sämtlichen betroffenen Arbeitskräften für andere qualifizierte Tätigkeiten besteht (bzw. kein Interesse des Betriebes, diese Arbeitskräfte weiterhin an weniger qualifizierten Arbeitsplätzen zu nutzen). Dabei ist außerdem für die Arbeitskräfte kaum abschätzbar, inwieweit sie hier erneut in eine Situation geraten, der sie sich gerade durch den Tätigkeits- oder Betriebswechsel zu entziehen suchen. Die Bewältigung der Folgen der „Entqualifizierung“ wird somit auch bei der Förderung von Fortbildung und Umschulung weitgehend auf die hiervon betroffenen Arbeitskräfte „abgewälzt“. Die „Sicherheit“ einer verschlechterten Arbeitssituation und die Unsicherheiten einer beruflichen und gegebenenfalls betrieblichen Veränderung stehen einander gegenüber. Dies führt dazu, daß die Maßnahmen im wesentlichen nur von jenen Arbeitskräften wahrgenommen werden oder werden können, die ohnehin infolge ihrer Ausgangsqualifikation, ihres Alters etc. die

günstigsten Voraussetzungen haben, sich einer Entqualifizierung zu entziehen⁹); die Tendenz zur Polarisierung (siehe oben) wird hierdurch eher begünstigt als abgebaut. Auch die Verpflichtung der Betriebe, den von Entqualifizierung betroffenen Arbeitskräften andere qualifizierte Tätigkeiten anzubieten, wirkt in diese Richtung; es gibt meist — wenn überhaupt — nur wenige Tätigkeiten, die in Frage kommen, so daß auch hier eine Auswahl aus den Arbeitskräften getroffen werden muß, bei der die Jüngeren, Qualifizierten bevorzugt werden. Schließlich wird aber die Wirksamkeit der genannten Maßnahmen auch dadurch beschränkt, daß der Prozeß der Entqualifizierung sich meist nur schrittweise vollzieht und dementsprechend auch die Folgen der Entqualifizierung von den Arbeitskräften aktuell kaum eingeschätzt werden können.

Dem Risiko der Entqualifizierung und seinen negativen Folgen könnte nur dann entgegengewirkt werden, wenn sich sozialpolitische Maßnahmen nicht nur auf die Erleichterung „individueller Bewältigung“ richten würden, sondern unmittelbar auf die Gestaltung der Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen selbst. Die von den Gewerkschaften angestrebten tarifvertraglichen Regelungen zur Festlegung von qualifikatorischen Mindestanforderungen müssen auf diesem Hintergrund als ein wichtiger Schritt gewertet werden¹⁰). Er müßte ergänzt werden durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen (etwa durch Ausweitung der Risikotatbestände im Rahmen des Arbeitsschutzes), durch die tarifvertragliche Konkretisierung und auch entsprechende Aktivitäten der Betriebsräte abgesichert und gestützt werden können.

b) Das Risiko des physisch-psychischen Verschleißes

(1) Eine ganze Reihe arbeitsorganisatorischer und technischer betrieblicher Veränderungen zielt darauf ab, das Leistungsvermögen der Arbeitskräfte aktuell durch Intensivierung der Leistungserbringung höchstmöglich auszuschöpfen (Erhöhung des Arbeitstempos, Mehrmaschinenbedienung, Einbindung in technische Systeme ohne Pufferungsmöglichkeiten und ähnliches)¹¹).

Auch hier handelt es sich oft nicht um umfassende technisch-organisatorische Neuerungen und Umstrukturierungen ganzer Arbeitsprozesse. Vielmehr entwickeln sich negative Folgen in vielen Fällen durch jene „alltäglichen“ und kontinuierlichen betrieblichen Veränderungen, die sich durch neue Vorgabezeiten, durch die Art der Arbeitsvorbereitung, durch kleinere Umstellungen im Arbeitsprozeß etc. ergeben.

Die aktuellen und unmittelbaren Wirkungen gesteigener Leistungsanforderungen werden von den Arbeitskräften durchaus erfahren. Akzeptiert werden sie

9) Vgl. z. B. Weltz, Schmidt, Krings, *Facharbeiter und berufliche Weiterbildung*, Berlin 1973 (Veröffentlichungen des BBF). 10) Siehe hierzu in: *Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe*, Frankfurt 1974 (EVA).

11) Vgl. hierzu auch Böhle/Sauer, *Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik*, in: *Leviathan*, Zeitschrift für Sozialwissenschaft, 1/1975, S. 49 ff.

aber zumeist schon deshalb, weil es kaum Möglichkeiten gibt, sich ihnen zu entziehen: Sie treffen insbesondere Arbeitskräftegruppen, die sich ohnehin in einer schwachen Stellung im Betrieb befinden (Frauen, Ungelernte/Angelernte, Ausländer); die ihre Probleme nur schwer artikulieren können und oft in ihren Interessen nur begrenzt vertreten werden. Da diese Arbeitskräfte im Prinzip austauschbar sind, auch bei Arbeitskräfteknappheit noch gewisse Ersatzmöglichkeiten gegeben und die Arbeitsplatzalternativen — bei gegebener Qualifikation — geringer sind, können sie der Leistungsintensivierung kaum entgehen. — Auch qualifizierte Arbeitskräfte können von dieser Situation betroffen werden; sie ist dann meist mit Entqualifizierung verbunden und führt zu Entwicklungen, wie sie oben geschildert wurden.

Steigende Leistungsanforderungen berühren hier die Beschäftigung als solche zunächst nicht. Die individuelle, aktuelle Anpassung an die erhöhte Leistung ist im allgemeinen zugleich das Mittel, den Verdienst zu sichern, zum Teil sogar ihn zu erhöhen. Daraus ergeben sich aber auf längere Sicht zusätzliche Bedingungen für eine Verschlechterung der Arbeitssituation.

(2) Die steigenden Belastungen führen grundsätzlich langfristig zu Verschleißerscheinungen und Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit¹²⁾.

Das zentrale Problem ist, daß die Arbeitskräfte, je länger sie diese Tätigkeiten ausüben, desto mehr in eine zunehmend schwierige *Situation am Arbeitsplatz* geraten: Die Leistungsanforderungen steigen tendenziell — die (körperlich-nervliche) Leistungsfähigkeit sinkt tendenziell ab. Die subjektiven Belastungen spitzen sich zu.

Damit verringert sich längerfristig auch die *Sicherung des Arbeitsplatzes* selbst: Die Austauschbarkeit gegen leistungsfähigere (jüngere, ausländische) Arbeitskräfte wächst. Schließlich kann man nicht mehr „mithalten“; es entsteht der Zwang zum „freiwilligen“ Tätigkeitswechsel mit allen negativen sozialen Folgen insbesondere für Ältere (Prestigeverlust, neuer Kollegenkreis etc.); zur Ausführung schlechter bezahlter Tätigkeiten bis hin zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Betrieb oder Erwerbsleben überhaupt (Invalidität).

Die unvermeidliche Orientierung der Arbeitskräfte auf das aktuelle Mithalten, auf körperlich-nervliche Leistungserbringung bedeutet zugleich, daß die Arbeitskräfte dann, wenn sie später auf dem *Arbeitsmarkt* als Arbeitssuchende auftreten müssen, keine „alternativen“ Qualifikationen anzubieten haben. Ihre einzige Qualifikation ist zerstört — im „Normalfall“ weit vor Erreichen der Altersgrenze.

Die Möglichkeit zur *Interessenartikulation und -durchsetzung* wird auf ein Minimum begrenzt. Die Notwendigkeit, permanent Anpassungsleistungen zu

12) Siehe hierzu vor allem die Ergebnisse und Materialien der Tagung: Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallschutz, in: Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß; Redaktion Funke/Geißler/Thoma, Frankfurt 1974 (EVA).

erbringen, das „Wohlverhalten“ gegenüber Vorgesetzten, die „Zuverlässigkeit“ im Verhalten, die Loyalität gegenüber dem Betrieb wird praktisch zur wichtigsten Basis, sich bei reduzierter Leistungsfähigkeit eine Beschäftigungsmöglichkeit ohne Betriebswechsel zu sichern.

Die Angst, nicht mehr mithalten zu können, den Lebensstandard nicht halten zu können, die Arbeit oder gar die Erwerbsmöglichkeit überhaupt zu verlieren, beschränkt dabei generell auch die Entfaltung von *Aktivitäten außerhalb der Arbeit*.

(3) Obwohl der Schutz der Arbeitskräfte vor Gefährdungen ihrer Gesundheit im Arbeitsprozeß zu den zentralen Zielsetzungen des Arbeitsschutzes (i. w. S.) gehört, ist der physisch-psychische Verschleiß durch steigende Leistungsanforderungen bislang kein anerkannter Risikotatbestand. Der Schutz der Arbeitskräfte beschränkt sich wesentlich auf unmittelbar wirksame und feststellbare Gefährdungen der Gesundheit (Unfallschutz etc.) sowie auf „Rahmenbedingungen“ des Arbeitsprozesses (Lärm, Umwelteinflüsse etc.).

Die wesentlichen Ursachen physisch-psychischen Verschleißes liegen jedoch *im Arbeitsprozeß selbst* (im Arbeitstempo, in einseitigen Belastungen etc.); auch zeigen sich aktuell keine unmittelbaren Krankheitssymptome (zumindest hinsichtlich der gängigen Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit). Hieraus ergeben sich auch Beschränkungen für die Wirksamkeit und Einflußmöglichkeit der Werksärzte. Präventive Leistungen der Werksärzte sind gerade in dem hier behandelten Fall — wie die Praxis zeigt — am wenigsten möglich, weil sie kaum in die Arbeitsgestaltung selbst eingreifen können.

Aber auch kompensatorisch wirkende soziale Sicherungsmaßnahmen beziehen sich nur beschränkt auf physisch-psychische Verschleißerscheinungen. Sie werden viel zu einseitig als allgemeine biologisch bedingte Symptome des Alterungsprozesses angesehen. Die sozialen Sicherungsmaßnahmen werden nur dann wirksam, wenn die Gefährdung der Gesundheit zu einer zeitlich befristeten (Krankheit) oder dauerhaften Einschränkung der Erwerbsfähigkeit (Invalidität) überhaupt führt.

Die „klassischen“ Risikotatbestände sind oft nur die extremen und unmittelbar sichtbar werdenden Folgen des physisch-psychischen Verschleißes im Arbeitsprozeß (höhere Anfälligkeit für Krankheiten, steigende Unfallgefahr durch Ermüdung etc.). Die Ausweitung der Leistungen der Krankenversicherung und der ärztlichen Betreuung würde in dem hier behandelten Fall schnell auf Grenzen stoßen: Gerade für diejenigen Arbeitskräfte, die am stärksten vom physisch-psychischen Verschleiß betroffen sind, nämlich Ungelernte und Angelernte, bedeutet die Inanspruchnahme solcher Leistungen eine Erhöhung des Kündungsrisikos (Fernbleiben von der Arbeit; Notwendigkeit zum Einsatz an leichteren Arbeitsplätzen etc.).

Auch die Maßnahmen im Rahmen des AFG, die sich darauf richten, Arbeitskräften, die infolge der Beeinträchtigung ihrer Leistungsfähigkeit gezwungen sind, aus dem Betrieb auszuschneiden, eine Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern, sind in ihrer praktischen Wirksamkeit beschränkt. Eine berufliche Fortbildung und Umschulung kommt meist kaum mehr in Frage, da der physisch-psychische Verschleiß, verbunden mit der oft langjährigen Ausübung einer einfachen, gering qualifizierten Tätigkeit, auch die subjektiven Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an solchen Maßnahmen stark mindert¹³⁾. Auch Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzdarlehen u. a. erhöhen die Attraktivität dieser Arbeitskräfte für viele Betriebe nicht. Oft werden sie bei der Wiedereingliederung in Randbetriebe, schwache Branchen u. a. abgedrängt, wodurch das Kündigungsrisiko wieder wächst. Auch die Arbeitslosenunterstützung ist meist vergleichsweise gering, da diese Arbeitskräfte oft bereits vor dem Ausscheiden schon eine Versetzung auf eine schlechter bezahlte Tätigkeit im Betrieb hinnehmen mußten.

Schließlich nehmen die Verdienstchancen dieser Arbeitskräfte generell mit zunehmendem Alter ab. Dies führt zu verminderten Altersrenten, sofern sie die Altersgrenzen überhaupt erreichen. Die Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze ist für diese Arbeitskräfte meist keine „freiwillige“ Entscheidung, sondern im wesentlichen eine Erleichterung eines ohnehin zwangsweisen Ausscheidens; und letztlich wirkt sich auch die Beeinträchtigung der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit auf die Situation im Alter aus; sie lähmt die Entfaltung von Aktivitäten und erhöht die Anfälligkeit für Krankheiten u. ä.

3. Notwendige Akzentuierung in der Sozialpolitik

Sozialpolitische Maßnahmen (in weitestem Sinne) müssen sich zunehmend und verstärkt auf die *Gestaltung des unmittelbaren Arbeitsprozesses* selber richten. Es ist notwendig, bereits *im Arbeitsprozeß* selbst die Bedingungen dafür zu schaffen, daß zentrale Existenzinteressen der Beschäftigten nicht gefährdet werden. Damit wird eine Dimension der Sozialpolitik und Tarifpolitik akzentuiert, die über die bloße Perfektionierung bestehender Institutionen grundsätzlich hinausweist.

Es müssen Aspekte einbezogen werden, mit denen man heute die „*Humanisierung der Arbeit*“ umschreiben könnte: Verbesserung der unmittelbaren Bedingungen am Arbeitsplatz; Verbesserung der Möglichkeiten, seine Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb zu artikulieren und durchzusetzen; Sicherung einer breiten, anpaßbaren, langfristig individuell auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikation; erweiterte Befähigung zur Teilnahme am politischen, kulturellen, privaten Leben. Entwicklungen im Arbeitsprozeß, die diesen Er-

13) Zum Problem der Umschulung vgl. generell Baethge, u. a., Probleme der Umschulung von Arbeitskräften, Göttingen 1974 (Forschungsberidit des SOFI Göttingen).

fordernissen entgegenlaufen, müssen als Gefährdungen in die Definition der Risikotatbestände der Sozialpolitik i. w. S. einbezogen werden.

Maßnahmen wie die Erweiterung des traditionellen Arbeitsschutzes, Absicherung von Mitbestimmungsmöglichkeiten bis hin zu Programmen zur Humanisierung des Arbeitslebens, tarifvertragliche Regelungen usw. wären in dieser Perspektive zu beurteilen und weiterzuentwickeln. Zentral ist es, technische und organisatorische Entwicklungen in einer Richtung zu beeinflussen, die die Aspekte humaner Arbeit berücksichtigt und somit sukzessive die Stellung der Arbeitenden im Arbeitsprozeß und Betrieb verbessert.

Das Weitertreiben derartiger Ansätze steht nicht im Gegensatz zu aktuellen sozialpolitischen Aufgaben der Bewältigung von Arbeitslosigkeit. Im Gegenteil: Veränderte Arbeitsprozesse, humanere Arbeitsbedingungen erlauben auch eine bessere Anpassung von qualifikatorischem Potential und Erwartungen von Arbeitskräften einerseits und der Struktur der Arbeitsplätze andererseits.