

Schriftenreihe »Humanisierung des Arbeitslebens« Band 73
Herausgeber DFVLR/Projektträgerschaft
»Humanisierung des Arbeitslebens«

Arbeitnehmerbeteiligung in Westeuropa

Erfahrungen aus Italien, Norwegen und Schweden

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung:
Else Fricke, Gisela Notz, Wilgart Schuchardt

Campus Verlag
Frankfurt/New York

INHALT

EINLEITUNG - ZUM FORSCHUNGSANSATZ UND ZUR EMPIRISCHEN DURCHFÜHRUNG DES FORSCHUNGSPROJEKTS	15
Anmerkungen	31
KAPITEL 1 ZUM KONZEPT VON ARBEITNEHMERBETEILIGUNG - EINE STANDORTBESTIMMUNG AUS INDUSTRIE- SOZIOLOGISCHER UND GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER SICHT	34
1.0 Zum Verhältnis von Arbeit und Technik - industriesoziologische Erklärungsansätze zwischen technischem Determinismus, kapitalistischer Ver- wertungslogik und Gestaltung im Interesse abhängig Beschäftigter	34
1.1 Technik als steuernde Entwicklungsdeterminante .	35
1.2 Produktionsgestaltung und Döminanz kapita- listischer Verwertungslogik	37
1.3 Betriebliches Handeln und Gestaltungsspiel- räume	42
2.0 Zur Arbeitsorientierung abhängig Beschäftigter: Instrumentalismus, Arbeitskraft- und Subjekt- perspektive, innovatorische Qualifikationen	49
2.1 Zur instrumentellen Orientierung der Beschäftigten	49
2.2 Arbeitskraft- und Subjektperspektive der abhängig Beschäftigten	51
2.3 Innovatorische Qualifikationen als Gestaltungs- potential	54

Anmerkungen	238
Abkürzungen	269
KAPITEL 3	
FALLSTUDIE SCHWEDEN	271
1.0 Voraussetzungen der Beteiligung	271
1.1 Gewerkschaftliche Forderungen zur Demokratisierung des Arbeitslebens	271
1.2 Gesetzliche Mitbestimmung in Schweden	276
1.3 Der Charakter "verhandelter Mitbestimmung": Zur Verknüpfung rechtlicher und tarifvertraglicher Mitbestimmungsregelungen	281
1.4 Gewerkschaften als Mitbestimmungsträger im Unternehmen	284
2.0 Betriebliche Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertreter	286
2.1 Möglichkeiten zur Organisation betrieblicher Beteiligungsprozesse	286
2.11 Beteiligung der Arbeitnehmer	286
2.12 Verknüpfung der Beteiligung der Beschäftigten mit den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsrechten	302
2.2 Funktionen betrieblicher Beteiligungsprozesse ..	307
2.21 Erweiterung von Arbeitsaufgaben	307
2.22 Verbesserung der Arbeitsbedingungen	311
2.23 Einfluß auf betriebliche Planungs- und Entscheidungsprozesse	314
2.24 Förderung innovatorischer Qualifikationen .	317
2.3 Bedingungen betrieblicher Beteiligungsprozesse .	321
2.31 Offenheit betrieblicher Strukturen	322
2.32 Fachliche Qualifizierung	325
2.33 Gewerkschaftliche Bildungsarbeit zur Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen	329
2.34 Demokratisierung und Dezentralisierung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit	332
2.35 Absicherung erreichter Verbesserungen ...	335
2.4 Risiken betrieblicher Beteiligungsprozesse	338
2.41 Einsatz von Beteiligungsverfahren zur Erhöhung der Akzeptanz betrieblicher Veränderungen durch die Beschäftigten	338
2.42 Ausnutzung der Beteiligung von Arbeitnehmern zu Effektivitätssteigerungen	341

2.43 Einsatz von Beteiligungsverfahren zur Begrenzung des gewerkschaftlichen Einflusses	346
3.0 Möglichkeiten zur Entwicklung von Beteiligung im Rahmen gewerkschaftlicher Betriebspolitik	349
3.1 Interessen- und handlungsorientierte gewerkschaftliche Bildungsarbeit	350
3.2 Arbeitnehmerorientierte Forschungs- und Technologiepolitik (Gestaltungspolitik)	352
3.3 Schaffung von Arbeitnehmerfonds als überbetriebliche Beteiligungsorgane	357
Anmerkungen	360
Abkürzungen	368
KAPITEL 4	
FALLSTUDIE NORWEGEN	370
1.0 Voraussetzungen der Beteiligung	370
1.1 Gewerkschaftliche Forderungen zur Demokratisierung des Arbeitslebens	370
1.2 Gesetzliche Mitbestimmung in Norwegen	374
1.3 Tarifvertragliche Mitbestimmungsregelungen ...	381
1.4 Gewerkschaften als Mitbestimmungsträger im Betrieb	386
1.5 Verknüpfung von Beteiligung und Mitbestimmung im Betrieb	388
2.0 Betriebliche und überbetriebliche Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertreter	391
2.1 Die Demokratisierung des Arbeitslebens	391
2.11 Das Programm der Industriellen Demokratie	393
2.111 Beispiel für betriebliche Beteiligung im Rahmen des Programms zur Industriellen Demokratie	405
2.112 Überbetriebliche Beteiligung im Rahmen des Programms zur Industriellen Demokratie	410
2.12 Das Arbeitsmilieugesetz	414
2.13 Beteiligung bei der Entwicklung und Einführung neuer Technologien	419

3.35 Die Möglichkeiten der Umsetzung von Beteiligungserfahrungen durch das Programm zur Humanisierung des Arbeitslebens	553
Anmerkungen	556
LITERATUR	559

EINLEITUNG - ZUM FORSCHUNGSANSATZ UND ZUR EMPIRISCHEN DURCHFÜHRUNG DES FORSCHUNGSPROJEKTS

Industrielle Beziehungen als Thema soziologischer Forschung haben für die Soziologie als akademische Disziplin lange Zeit nur randständige Bedeutung gehabt. Brandt hat dies auf dem 19. Deutschen Soziologentag 1979 damit zu erklären gesucht, "daß diese Disziplin, auf die Anerkennung ihres akademischen Status bedacht, Formen praxisorientierter ... Arbeit sich verschloß"(1).

Diese These läßt sich anhand der vorherrschenden Forschungsperspektive industrie- und betriebssoziologischer Untersuchungen nach dem Zweiten Weltkrieg erhärten.

Die klassischen Studien der 50er und 60er Jahre gehen zumeist vom Paradigma industriegesellschaftlicher Entwicklung aus, wonach wissenschaftliche Entdeckungen und technische Erfindungen die Entwicklungsdynamik moderner industrieller Gesellschaften bedingen (2). In dieser Perspektive geht es diesen Untersuchungen primär darum, die Folgen technischer Veränderungen für die Beschäftigten, -ihre Arbeitsbedingungen und ihr Bewußtsein zu analysieren.

Diese technizistisch verengte Untersuchungsperspektive wird Ende der 60er Jahre überwunden, nachdem ökonomische und gesellschaftliche Krisenerscheinungen auch bei Sozialwissenschaftlern das Bewußtsein dafür geschärft haben, daß die modernen Industriegesellschaften nur eine besondere Form kapitalistischer Gesellschaftsordnung sind, in denen weiterhin die Gesetze ökonomischer Verwertung und einzelbetrieblicher Rentabilität vorherrschen. Diese Sichtweise strukturiert Erkenntnisinteresse und methodisches Vorgehen vieler Untersuchungen in den 70er Jahren. Technisch-organisatorischer Wandel wird zumeist als Resultante betrieblicher Verwertungsstrategien beschrieben.

Unterscheiden sich die jeweils eingenommenen Untersuchungsperspektiven in der differierenden Einschätzung der Faktoren, die gesellschaftliche Entwicklung bestimmen, so stimmen sie aufgrund ihres analytisch-diagnostischen Forschungsansatzes in dem Punkt überein, die abhängig