

## **GfA-Leitlinien sind zur Förderung der Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die betriebliche Praxis ungeeignet und für die Weiterentwicklung der GfA schädlich**

Mit der Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse verfolgen die Arbeitgeber, sowohl die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als auch die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Unternehmen sind an leistungsfähigen Hochschulinstituten zur Erforschung praxisrelevanter Zusammenhänge und zur Ausbildung der für unsere Wirtschaft benötigten Experten sehr interessiert. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse finden ihren Eingang in die betriebliche Realität, wenn sie als gesichert gelten. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Arbeit der Hochschulinstitute und den Rahmenbedingungen, in denen ein Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte zu gestalten hat. Dies ist einer der Beweggründe für die Arbeitgeber, die Arbeit der Institute zu begleiten, sich erforderlichenfalls damit auseinander zu setzen. Abgesehen von den elementaren arbeitswissenschaftlichen Grundlagen auf den Betrachtungsebenen der Ausführbarkeit und der Erträglichkeit, die die physischen und psychischen Grenzen des Menschen darstellen, ist die Arbeitswissenschaft immer in die Gesellschaftspolitik eingebunden. Fragen nach Zumutbarkeit, Zufriedenheit und Sozialverträglichkeit lassen sich nur in Kenntnis der sozialpolitischen Rahmenbedingungen bewerten. Die sozialpolitischen Rahmenbedingungen werden auf gesetzlicher Grundlage und innerhalb flankierender Rahmenbestimmungen durch die Sozialpartner ausgefüllt.

Ein wesentliches Merkmal der Arbeitswissenschaft ist deren Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht möglich, in wissenschaftlichen Arbeiten, die die Ebene objektiv feststellbarer menschlicher Grenzwertbetrachtung verlassen, sozialpolitische Zielstellungen unberührt zu lassen. Selbstverständlich sind arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse unverzichtbare Grundlagen, die den vom Gesetzgeber und von den Sozialpartnern zu steckenden Rahmen maßgeblich beeinflussen.

### **Die GfA ist keine sozialpolitische Konsensorganisation**

Die GfA ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Arbeitswissenschaftlern und Personen des öffentlichen Lebens die dieser Wissenschaft nahe stehen, d. h., dass es sich bei den Mitgliedern der GfA zwar um Repräsentanten der Arbeitswissenschaft handelt, dass es sich jedoch keineswegs um eine im sozialpolitischen Sinn ausgewogene, alle Interessengruppen abdeckende Mitgliedschaft handelt.

Für die bisherige Arbeit der GfA war ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Sozialpartnern nicht unbedingt erforderlich, da sich die Gesellschaft auf die Publikation arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse konzentrierte, die die einzelnen Mitglieder in eigener Verantwortung für die Inhalte in Tagungen, Schriften, insbesondere der Fachzeitschrift der GfA darstellten. Eine Abstimmung der Sozialpartner über deren Vertreter innerhalb der Mitgliedschaft spielte keine große Rolle.

Mit einer eventuellen Realisierung des Vorhabens der Erarbeitung und Veröffentlichung von **GfA-Leitlinien** zu arbeitswissenschaftlichen Themen wird sich diese bewährte, wissenschaftlich orientierte Arbeitsweise essenziell ändern. Die Fachöffentlichkeit wird in Kenntnis der Mitwirkung von Vertretern beider Sozialpartner an derartige Empfehlungen der Gesellschaft den Anspruch erheben, dass die Inhalte abgestimmt und weitgehend im Konsens erfolgt sind. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, müsste ein Procedere für den Abstimmungsprozess innerhalb der Gesellschaft gefunden werden. Die Erfahrung mit anderen konsensorientierten Institutionen (z. B. REFA, Fachausschüsse der BG`en oder das DIN) zeigen einen sehr hohen Koordinierungsaufwand, den die GfA in ihrer derzeitigen personellen Ausgestaltung nicht leisten können. Zur Gewährleistung dieser Ausgewogenheit schreibt das DIN beispielsweise die Ihnen bekannten Arbeitsgremien vor, die Ausgewogenheit der Zusammensetzung der Gremien, ein Konsensprinzip für die Arbeitsform und öffentliche Einspruchsverfahren mit formalisierten Bearbeitungsgängen für Einsprüche und Änderungsvorschläge. Um analog innerhalb der GfA - wenn auch nur mit wenigen Projekten - vorgehen zu können, wäre der Aufbau, die Pflege

und Organisation einer Infrastruktur erforderlich, die mit den personellen und finanziellen Möglichkeiten der GfA nicht erreichbar ist. Dieses Vorhaben würde darüber hinaus einen großen Teil der Ressourcen der GfA binden, nur um bereits abgeschlossene Forschung, die keine wirklich neuen Akzente in der Wissenschaftslandschaft setzt, zwischen den beteiligten Gruppen abzustimmen. Eine Leitlinie kann nur immer die Dinge darstellen, die bereits hinreichend bekannt sind, über die es keinen wissenschaftlichen Dissens mehr gibt, von der sozialpolitischen Einordnung durch die Einigung der Sozialpartner ganz abgesehen.

### **Das Vorhaben provoziert Konflikte und beschädigt die GfA**

Ferner ist mit der Veröffentlichung von arbeitswissenschaftlichen Leitlinien die Gefahr verbunden, dass unterschiedliche Bewertungen der veröffentlichten Empfehlungen die Akzeptanz der Arbeiten der GfA untergraben und dass damit die Reputation der Gesellschaft Schaden nimmt. Darüber hinaus ist die Frage zu beantworten, wie sichergestellt werden kann, dass die Leitlinien nicht inhaltlich anderen konsensualen Festlegungen widersprechen (Tarifverträge, Normen, Regeln, usw.) Auch ein Widerspruch einer Leitlinie zu einer anderen im Konsens der Sozialpartner getroffenen Regel würde der GfA einen Verlust an Glaubwürdigkeit einbringen, wenn die Leitlinie der GfA im Widerspruch zu einer im sozialpolitischen Konsens gefundenen Regel steht.

Bei der Abwägung des Für und Wider ist die Frage nach dem erwarteten Nutzen von entscheidender Bedeutung. Bisher haben die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, die zum größten Teil aus Instituten stammen, die der GfA verbunden sind, in Gesetzen, Verordnungen, Normen, Regelwerken des LASI und der Berufsgenossenschaften Eingang gefunden. Dies hat den Rahmen unserer Arbeitsschutz-Gesetzgebung maßgeblich geprägt und in vielen Bereichen zu der erforderlichen Rechtssicherheit beigetragen. Hierbei sind die jeweiligen Regeln für die Erstellung der Veröffentlichung der entsprechenden Institutionen zur Anwendung gekommen. Dies entspricht der Vorgabe des in der GfA-Denkschrift aus dem Jahr 1999 niedergelegten Selbstverständnisses zur Arbeitsteilung. Werden diese Festlegungen auch weiterhin zum Maßstab des Vorgehens gemacht, kann dies nur zu dem Schluss führen, dass von dem Vorhaben GfA-Leitlinien eigenverantwortlich zu erarbeiten und zu veröffentlichen, Abstand genommen wird.

### **Die erforderlichen Prozesse sind durch die GfA mit der derzeitigen Personalausstattung nicht zu leisten**

Die kritische Beurteilung wird auch durch das jüngste Beispiel aus der verwandten Disziplin der Arbeitsmedizin bestätigt. Die „Arbeitsmedizinische Leitlinie der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V., „Nacht- und Schichtarbeit“ enthält neben seit Jahrzehnten hinlänglich bekannten wissenschaftlichen Erkenntnissen eine Anzahl an Festlegungen zu sozialpolitischen Fragestellungen, Festlegungen, die wie alle sozialpolitisch bewerteten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse der Verkehrsanschauung unterliegen und im Lauf der Zeit immer wieder revidiert worden sind. Wer soll diese Arbeit bei der GfA leisten? Dafür ist die Gesellschaft nicht aufgestellt.

Es hat die Vertreter der Arbeitgeberorganisationen in der GfA schon verärgert, dass trotz der detaillierten Stellungnahme, die anlässlich der GfA-Tagung in Stuttgart auch den DGAUM-Vertretern zur Kenntnis übergeben worden ist, kein einziger inhaltlicher Punkt dieser Stellungnahme in die anschließend veröffentlichte Fassung übernommen wurde.

Noch nachteiliger bewerten wir bei dieser offiziellen Empfehlung, dass von den Umsetzungsverantwortlichen von Seiten der DGAUM das avisierte Gespräch mit den Unternehmensvertretern zur Klärung der schriftlich fixierten Vorbehalte nicht geführt worden ist. Wir sind der Meinung, dass das keine böse Absicht war, sondern dass einfach die Manpower fehlt, solche erforderlichen Abstimmungen zu organisieren. Uns wäre eine solche Abstimmung wesentlich gewesen, da sich der Inhalt der Schrift auf die Arbeiten einiger weniger Autoren stützt und die Leitlinie selbst in den Kreisen der Arbeitsmediziner umstritten ist, und das, obwohl das Thema der Nacht- und Schichtarbeit zu den best beforschten Gebieten der Arbeitswissenschaftswelt ge-

hört. Wie sollen diese Probleme erst bei Themenfeldern gehandhabt werden, die weniger dicht erforscht worden sind?

Ein Hauptwesenszug der Wissenschaft ist der Wettstreit um die besseren Konzepte. Dieses Prinzip setzt voraus, dass Dinge, die von einigen Wissenschaftskreisen als etabliert und allgemeingültig angesehen werden, in Frage gestellt werden müssen. Gerade der wissenschaftliche Diskurs, der aus verschiedenen Blickrichtungen Dinge immer wieder überdenkt und neue Lösungsstrategien für Problemstellungen des Alltags hervorbringt, ist es, den eine agile, lebendige Gesellschaft braucht. Es werden keine „eingefrorenen Dogmen in Form von Leitlinien“ benötigt. Dogmen und Festlegungen wirken sich auf den wissenschaftlichen Diskurs negativ aus, weil sie berechnete Fragen und damit Fortschritt unterdrücken. Das ist aus unserer Sicht kontraproduktiv und mit der Aufgabe der GfA, neuen Themen und in einen lebendigen kreativen Diskurs Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten, nicht vereinbar.

### **Fazit**

Wir hoffen, dass die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft auch zukünftig davon Abstand nimmt, wertvolle Ressourcen in die Kodifizierung von etablierten Erkenntnissen zu versenken, anstelle sich lebendigen Diskursen zu aktuellen Fragestellungen anzunehmen, wie es einer etablierten wissenschaftlichen Fachgesellschaft würdig ist.

Aus den vorgenannten Gründen, denen wir noch weitere Argumente anfügen könnten, bitten wir die Verantwortlichen der GfA, von Erarbeitung von Leitlinien Abstand zu nehmen.

K.-J. Keller, S. Gryglewsky, N. Breutmann

**18.01.2007**