



Arbeitswissenschaftliche Leitlinien ?

Die Position der Arbeitgeber

53. Frühjahrskongress der GfA
Workshop 7
28.02.2007

Wer ist der „Kunde“ arbeitswissenschaftlicher Leitlinien?

- Mit der Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse verfolgen die Arbeitgeber, sowohl die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als auch die Förderung Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.
 - Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind Grundlagen für die Bestimmung von Rahmenbedingungen durch Gesetzgeber und Sozialpartner.
- > Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse von Relevanz finden auch ohne Leitlinien Eingang in die Praxis.

Arbeitgeber haben bereits eine Vielzahl von Regelungen und Empfehlungen zu arbeitswissenschaftlichen Themen zu beachten!

- Arbeitsstättenverordnung und Arbeitsstättenregeln
- Berufsgenossenschaftliche Vorschriften und Handlungsempfehlungen
- Leitlinien und Handlungsempfehlungen der Arbeitsschutzbehörden der Länder
- Veröffentlichungen und Handlungshilfen der BAuA
- Arbeitshilfen von Berufsverbänden
- DIN-, EN-, ISO-Normen
- VDI-Richtlinien
- ...

-> Es besteht kein Bedarf, diese Liste zu erweitern!

Arbeitswissenschaftliche Handlungsempfehlungen lassen sich nicht von sozialpolitischen Zielsetzungen trennen!

- Abgesehen von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auf den Betrachtungsebenen von Ausführbarkeit und Erträglichkeit, für die die physischen und psychischen Grenzen des Menschen relevant sind, ist die Arbeitswissenschaft immer in die Gesellschaftspolitik eingebunden.
- Fragen nach Zumutbarkeit, Zufriedenheit und Sozialverträglichkeit lassen sich nur in Kenntnis der sozialpolitischen Rahmenbedingungen bewerten. Gestaltungsziele sind nicht wissenschaftlich zu definieren und zu interpretieren.
- Arbeitswissenschaftliche Leitlinien wären deshalb unvermeidlich Politik im Gewand der Wissenschaft.
- Die Erarbeitung akzeptierter, wissenschaftlicher Leitlinien würde deshalb repräsentative und paritätische Gremien erfordern. Dies ist für eine wissenschaftliche Gesellschaft unangemessen.

Der für akzeptierte Leitlinien notwendige Erstellungs- und Pflegeaufwand ist nicht leistbar!

- Auswahl der Themen
 - Auswahl der Autoren (Repräsentanz und Parität)
 - Dynamik der Erkenntnisse, Gesicherheit/Abgeschlossenheit der Erkenntnisse
 - Konsensbildung und Einspruchsverfahren
 - Aktualisierung der Leitlinien
- > Die GfA verfügt weder über die Zusammensetzung, noch die Gremien, noch die Ressourcen zur Erarbeitung und Pflege akzeptierter Leitlinien.

„Kodifizierung“ ist nicht Aufgabe einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft!

- Konsens über den Stand der Forschung wird sich nur bezüglich nicht aktueller, langjährig erforschter Fragestellungen erreichen lassen.
- Dadurch werden die Ressourcen auf die wissenschaftlich am wenigsten relevanten Felder konzentriert.
- Neue praktische Fragestellung erfordern in der Regel zunächst explorative Forschungsansätze.
- Alle innovativen Ansätze gehen von „Minderheiten“ aus.

Arbeitswissenschaftliche Leitlinien

- werden vom „Kunden“ abgelehnt,
 - politisieren die GfA,
 - täuschen eine Sicherheit der Erkenntnis vor, die keine wissenschaftliche Basis hat,
 - lassen sich nicht mit hinreichender Qualität auswählen, erstellen und pflegen,
 - vergeuden Ressourcen,
 - behindern den wissenschaftlichen Diskurs.
-
- Schaden dem Ansehen und der Entwicklung der GfA

Lassen Sie uns lebendige, wissenschaftliche Diskurse zu aktuellen Problemstellungen befördern,
statt angeblich abgeschlossene Erkenntnisse zu kodifizieren!
Nur dies ist einer wissenschaftlichen Gesellschaft würdig!

Vielen Dank!