

Auswirkungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf die Gestaltung und Vereinbarung von Arbeitsaufgaben

Dozent Dr. sc. RENATE SCHAUM,

Sektion Wirtschaftswissenschaften an der Technischen Hochschule „Carl Schorlemmer“ Leuna-Merseburg

Die Entwicklung von Wissenschaft und Technik hat Auswirkungen auf die sozialistischen Arbeitsverhältnisse, insbesondere auf die Arbeitsaufgaben der Werktätigen! Sie schafft die Voraussetzungen für effektivere und anspruchsvollere Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben und erfordert diese zugleich. Der wissenschaftlich-technische Fortschritt ist eine Herausforderung an die werktätigen Menschen, an ihre Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und ihr schöpferisches Herangehen an neue Aufgabenstellungen.

Voraussetzungen und Erfordernisse für neue und veränderte Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben ergeben sich bei der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts insbesondere durch

- die Einführung neuer Verfahren, Technologien und Anlagen mit hohem Automatisierungsgrad,
- die Anwendung neuer Werkstoffe und die Höherveredlung von Werkstoffen,
- den Einsatz moderner Arbeitsmittel,
- die Veränderung der Arbeitsorganisation und Kooperation.

Formen der Veränderung von Arbeitsinhalten und Arbeitsaufgaben

Die daraus resultierenden Formen notwendiger Veränderungen von Arbeitsinhalten und Arbeitsaufgaben können vielfältig sein. Einige sollen im folgenden als Grundlage arbeitsrechtlicher Erörterungen beispielhaft dargestellt werden:

1. Durch die Einführung neuer Verfahren und Anlagen mit hohem Automatisierungsgrad entwickelt sich ein neues Verhältnis zwischen „Mensch und Maschine“ bzw. „Mensch und Technik“. Das Eingreifen des Werktätigen in den Produktionsprozeß wird zunehmend seltener notwendig; seine Tätigkeit beschränkt sich mehr auf gelegentliche Kontroll- und Überwachungsaufgaben, bzw. die bisherige Bedienfunktion wird durch solche Funktionen ersetzt wie Informationsaufnahme, Informationsverarbeitung und Entscheidungsrealisierung. Damit wird die Arbeitszeit des Werktätigen jedoch im herkömmlichen Sinn nicht mehr voll ausgelastet. Die quantitative und qualitative Nutzung des Arbeitsvermögens als Intensivierungsfaktor erfordert eine entsprechende Lösung. Sie kann in einer Anreicherung der Arbeitsaufgabe, d. h. in deren qualitativer Erweiterung um neue Teilaufgaben liegen. Als solche Teilaufgaben kommen z. B. Warte- und Pflegearbeiten im Arbeitsbereich oder auch die Ausführung kleinerer Reparaturen in Frage.²

2. Die Einführung neuer, modernerer Arbeitsmittel gibt der Arbeit ebenfalls einen neuen Inhalt und Charakter. Wird die Arbeitsaufgabe z. B. mit Hilfe eines Büro- oder Personalcomputers an einem Bildschirmarbeitsplatz für Bilanzierer ausgeführt, muß sich der Werktätige durch eine arbeitsplatzbezogene Qualifizierung mit dem neuen Arbeitsmittel vertraut machen. Da die Arbeit an einem Bildschirmarbeitsplatz wegen der damit verbundenen Belastungen in der Regel jedoch nicht über die gesamte Schicht möglich ist, wird es notwendig, den Werktätigen über einen Teil der Arbeitszeit mit einer anderen Arbeitsaufgabe zu beschäftigen. Das wiederum erfordert u. U. die Kombination von Arbeitsaufgaben.

3. Schwere körperliche Arbeit wird durch den Einsatz moderner Technik, z. B. eines Industrieroboters, abgeschafft. So wird die Arbeit des „Drückers“ bei der Aluminiumverarbeitung durch die Arbeitsaufgaben „Bediener“ und „Einrichter“ am Industrieroboter ersetzt.

4. Der hohe Automatisierungsgrad neuer Maschinen ermöglicht es, von der Einmaschinen- zur Mehrmaschinenbedienung überzugehen. Der Werktätige übernimmt die Bedienung mehrerer Maschinen in einer sogenannten *Bediennzone*.

5. Die moderne Technik bietet die Möglichkeit, den kollektiven Charakter der Arbeit zu erhöhen, und schafft Bedingungen für die Gestaltung kollektiver Formen der Arbeit. Dies stellt m. E. eine spezielle Form der kombinierten Arbeitsaufgabe dar. Das wird u. a. dadurch charak-

terisiert, daß möglichst alle Grund- und Hilfsarbeiten eines Produktionsabschnittes bzw. die bei der Herstellung eines Finalerzeugnisses (z. B. eines Fahrzeuges, einer Werkzeugmaschine) anfallenden Arbeiten erfaßt und von jedem Angehörigen des Arbeitskollektivs arbeitsteilig ausgeführt werden können, und zwar je nach Arbeitsanfall, persönlicher Auslastung und Qualifikation (Fertigkeiten, Erfahrungen). Dabei wird in der Regel auch die Bindung an einen bestimmten Arbeitsplatz aufgehoben. Diese Form der Arbeitsaufgabe ist faktisch eine Kombination mehrerer unterschiedlicher Arbeitsaufgaben (z. B. Montageschlosser, Fräser, Anschläger), die früher als Einzelaufgaben von verschiedenen Werktätigen jeweils ausschließlich ausgeführt wurden: sie gewährleistet eine hohe Disponibilität der Arbeitskräfte, reduziert Arbeitszeitverluste und Monotonie, erhöht den Inhalt der Arbeit sowie den Grad der Arbeitsbefriedigung, erfordert die Ausschöpfung des qualitativen Arbeitsvermögens und entwickelt die Kollektivität in der Kooperation der Arbeit. Arbeitswissenschaftler haben gerade zu dieser Form der Arbeit weitere Vorstellungen entwickelt.³

Gestaltung der Arbeitsaufgabe

Arbeitswissenschaftler und auch staatliche Leiter stellen im Zusammenhang mit Erfordernissen und Ergebnissen zur Entwicklung und Veränderung der Arbeitsinhalte mitunter die Frage, ob bzw. inwieweit das Arbeitsrecht mit seinen Regelungen zur Arbeitsklassifizierung und der Vereinbarung von Arbeitsaufgaben den neuen gesellschaftlichen Erfordernissen Rechnung trägt, d. h. welche Möglichkeiten es bietet, mit Werktätigen durch die wissenschaftlich-technische Entwicklung veränderte Arbeitsaufgaben zu vereinbaren, wann Änderungsverträge abzuschließen sind, wie es um die Pflicht zur Qualifizierung für höhere qualitative Anforderungen steht usw.

Der wissenschaftlich-technische Fortschritt bringt Veränderungen des Inhalts der Arbeit hervor, und er macht es notwendig, neue Arbeitsaufgaben zu gestalten bzw. bestehende zu verändern. Der Arbeitsinhalt bestimmt die Art und das Niveau der Arbeitsfunktionen, die als Arbeitsaufgabe gestaltet und als solche ausgeführt werden. Im AGB ist für den Betrieb die Pflicht formuliert, „bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Einführung neuer Technik und Technologien sowie bei der Verbesserung der Arbeitsorganisation zu gewährleisten, daß die Arbeit inhaltsreicher wird und entsprechende Arbeitsaufgaben festgelegt werden“ (§79 AGB). Die Arbeitsklassifizierung, die Gestaltung von Arbeitsaufgaben durch den Betrieb infolge Veränderungen der Arbeitsinhalte vollziehen sich zunächst unabhängig von der Person des Werktätigen, der diese Arbeitsaufgabe auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betrieb ausführen wird.

- Der Betrieb hat die Arbeitsaufgabe so zu gestalten, daß
- die Produktionskapazitäten, insbesondere die moderne Technik, voll genutzt werden,
 - das Arbeitsvermögen der Werktätigen sowohl quantitativ als auch qualitativ ausgeschöpft wird,
 - die Werktätigen ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten entfalten können,* s.

1 Vgl. hierzu P. Sander/W. Thiel, „Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und sozialistisches Arbeitsrecht“, NJ 1984, Heft 4, S. 129 ff.; P. Sander, „Fragen der Anwendung des Arbeitsrechts unter den Bedingungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts“, NJ 1987, Heft 12, S. 474 ff.

2 Vgl. dazu R. Schaum/G. Schmidt, „Veränderung von Arbeitsaufgaben aus psychologischer und rechtlicher Sicht“, Arbeit und Arbeitsrecht 1980, Heft 2, S. 563 ff.

3 Vgl. dazu insbesondere F. Macher/F. Mielke, „Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Herausbildung neuer Formen der Arbeitsorganisation“, Sozialistische Arbeitswissenschaft 1984, Nr. 5, S. 352 ff., und H.-J. Aust/G. Schmidt, „Vervollkommnung der Arbeitsorganisation in der Chemieindustrie — Beitrag zur Verfahrensökonomie“, Sozialistische Arbeitswissenschaft 1985, Nr. 6, S. 425 ff.