

BUCHBESPRECHUNGEN

Wörterbuch der Berufsbezeichnungen. Herausgegeben von Dr. Fritz Molle, Oberregierungsrat im Bundesministerium für Arbeit. Verlag Wörterbuch für Berufsbezeichnungen. Groß-Denkte bei Wolfenbüttel. 1951. Halbleinen. 230 Seiten.

Nach der Ankündigung soll das Buch bei Tarif Verhandlungen, bei Entscheidungen der Arbeitsgerichte, in Industrie- und Handelskammern, im Stellenanzeigerwesen der Zeitungen und Zeitschriften usw. einen wichtigen Platz ausfüllen. Zunächst wird nur ein Ausschnitt aus der großen Zahl der verschiedenen Berufsbezeichnungen geboten. Es ist aber die Absicht des Verfassers, wie er im Vorwort sagt, das ganze Gebiet der mehr als 20 000 Berufsbenennungen zu behandeln. Er hat mit seiner Arbeit im Jahre 1923 begonnen. Es war ihm gelungen, den größten Teil der Berufe zu bearbeiten. In den Kriegswirren aber ging das gesammelte Material verloren, nur ein Teil konnte gerettet werden. So umfaßt das Buch nur 2600 der verschiedensten Berufe. Immerhin genug, um sich ein Bild von der ungeheuren Arbeit zu machen, die geleistet werden mußte. Außer den bekannten Lehr- und Anlernberufen in Industrie, Handwerk und Handel sind weniger bekannte und seltene Berufsbezeichnungen aufgenommen worden. Auch die bei den einzelnen Berufsbezeichnungen zum Ausdruck kommenden arbeitsrechtlichen Fragen und die so überaus interessante etymologische Herkunft der deutschen Benennungen wurde berücksichtigt. Bei den Untersuchungen und Vergleichen konnte festgestellt werden, daß in den deutschen Berufsbezeichnungen ein reiches internationales Sprachgut enthalten ist. Das Buch soll daher auch dem Zweck der internationalen Vergleichbarkeit der Berufsbezeichnungen und der internationalen Zusammenarbeit auf diesem Teilgebiet der Berufskunde dienen. Es kam dem Verfasser nicht darauf an, ein berufskundlich umfassendes Nachschlagewerk, wie etwa das „Handbuch der Berufe“ zu ersetzen und über das Gesamtgebiet eines Berufes in den Einzelheiten zu unterrichten. Vielmehr will er die einzelnen Berufsbenennungen mit möglichst kurzen Angaben erklären und erläutern, so daß sich jeder eine Vorstellung davon machen kann, welcher begriffliche Inhalt sich hinter den Bezeichnungen verbirgt und welche Aufgabe oder Funktion der Träger einer Berufsbezeichnung zu erfüllen hat.

Das geschieht in kurzen Erläuterungen. Die Aufgaben der allgemein bekannten Berufe, wie der Schmiede, Schlosser, Tisch-

ler, Mechaniker, Stellmacher, Sattler usw., sind wenig umstritten. Hier aber finden wir viele, zum Teil neue Berufe angeführt, die noch keine Abgrenzung gefunden haben. Neue werden hinzukommen. Mit Berufsbezeichnungen, wie „Blutkonservierungstechniker“, „Eingerichtmacher“, „Ehhalter“, „Läpper“ und „Pitzler“ kann der Laie nichts anfangen. Sie werden erst durch die Erläuterungen klar. Daraus erfährt er, daß der „Blutkonservierungstechniker“ ein zur Berufsordnung der medizinisch-technischen Sonderfachkräfte gehörender neuerer Beruf ist, der teils dem Beruf des analytisch arbeitenden Chemikers, teils dem Biochemiker nahesteht. Der „Ehhalter“ ist eine vornehmlich in Bayern übliche Bezeichnung für eine in die bäuerliche Hausgemeinschaft, einbezogene Gesindekraft und der „Eingerichtmacher“ ein angelernter Teilarbeiter in der Ziehharmonikaherstellung. So haben die einzelnen Bezirke und Landesteile ihre Bezeichnungen, die auch häufig in den Tarifverträgen vorkommen. Vom arbeitsrechtlichen Standpunkt sind sie berechtigt. An die Praxis richtet der Verfasser die Bitte, an der weiteren Ausgestaltung des Wörterbuches mitzuarbeiten und die mannigfachen Quellen erschließen zu helfen.

Ernst Wilhelm Neumann

Karl Valentin Müller: „Die Begabung in der sozialen Wirklichkeit. Ergebnisse einer begabungssoziologischen Erhebung in Niedersachsen.“ Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen o. J. (1951), 48 Seiten.

Die vorliegende Schrift vermittelt ein eindrucksvolles Bild von einem Teilgebiet der empirischen Soziologie, das in letzter Zeit steigende Bedeutung gewinnt. Von der 1946 in Niedersachsen an rund 300 000 schulpflichtigen Knaben der Jahrgänge 1932 bis 1937 durchgeführten Untersuchung werden hier die Ergebnisse des Regierungsbezirks Hannover (rund 50 000 Schüler) dargeboten. Infolge der damaligen Verhältnisse wählte man nicht den üblichen Weg der Intelligenzteste, sondern unterschied in Anlehnung an die schulische Auslesepraxis mehrere Begabungsgrade und Begabungseigenarten.

Der erste Teil der Schrift bringt Statistiken über die anthropologischen Zusammenhänge zwischen Begabung, Wuchsform, Handform und Konstitutionstypus. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Problem des Begabten-schwundes gewidmet.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit den demographischen Begabungsmerkmalen. Hier geht es um die Unterschiede zwischen Stadt und Land und die Bedeutung der Größe des Heimatortes (Dorf, Kleinstadt, Stadt, Großstadt). In den Landkreisen zeigt sich eine erstaunliche Überlegenheit der Kinder landloser Eltern gegenüber den Kindern der ernährungsbegünstigten Selbstversorger und Teilselbstversorger. Weiter werden die Begabungsunterschiede zwischen Flüchtlingskindern und Einheimischen untersucht. In einem bemerkenswert hohen Grade erweist sich die Schulbegabung als umweltstabil.

Im dritten Teil werden die sozialen Standorte des Begabtenwachstums analysiert (Sozialschicht der Väter). Erschütternd ist das Bild der sozialen Gegensiebung, die die Begabten der minderbemittelten Volksschichten vom Besuch höherer Schulen fernhält: „Von den gut begabten Schülern der Oberschicht bleibt danach nur ein Achtel auf der Volksschule zurück, von denen des gehobenen Mittelstandes ein Fünftel, von den ‚gewöhnlichen Mittelständlern‘ ein gutes Drittel, dagegen von den Söhnen der Arbeiteroberschicht bereits drei Fünftel, von denen der ungelerten Unterschicht gar drei Viertel!“ (S. 34). Auf die Bedeutung dieser brachliegenden Begabungsreserven geht der Verfasser leider nicht ein.

Eine größere Ausführlichkeit hätte man auch dem vierten Teil gewünscht („Das soziale Verhalten als Komponente der Sozialsiebung“). Hier werden die Zusammenhänge zwischen sozialem Verhalten und Begabung, Konstitution, Familienverhältnissen, Herkunft der Familie, sozialer Stellung des Vaters usw. aufgezeigt. Landläufige Auffassungen werden durch die hier gewonnenen Ergebnisse widerlegt. Insgesamt zeigt sich die vielschichtige Bedingtheit des Begabungsproblems.

Kritisch ist einzuwenden, daß die Situation des Jahres 1946 gewiß nicht typisch war. Der Verfasser weist selbst auf dieses Problem hin. Es bleibt daher die Frage offen, inwieweit die auf Grund der damaligen Verhältnisse gewonnenen Ergebnisse auch heute noch zutreffen. Eine größere Untersuchung, die das ganze Bundesgebiet erfaßt, ist daher eine dringliche und dankenswerte Aufgabe. Die Schrift von Müller vermag dazu viele wertvolle Anregungen zu liefern. Dr. Egon Tuchtfeldt

Arthur Mayer: „Die soziale Rationalisierung des Industriebetriebes“, Verlag Wilhelm Steinebach, München-Düsseldorf 1951, 231 Seiten.

Die innerbetrieblichen Probleme der industriellen Unternehmung werden üblicherweise von den einzelnen Autoren unter verschiedenen Gesichtspunkten gesehen. Der

Natur der Sache nach dominiert die betriebswirtschaftliche Sicht, obwohl manche anderen Aspekte nicht weniger wichtig sind. In Deutschland kam vor allem die sozialpsychologische Seite bisher zu kurz. Der Verfasser, der als Dozent für Psychologie an der Wirtschaftshochschule Mannheim wirkt, hat sich die Aufgabe gestellt, an der Ausfüllung dieser Lücke mitzuhelfen. Unter „sozialer Rationalisierung“ versteht er die Anpassung des Menschen an den Mitmenschen im Betrieb. Ihre Synthese mit den bisher geläufigen Formen der Rationalisierung ist das Problem seiner Untersuchung. Die technisch-kaufmännische Rationalisierung hat den Arbeitsprozeß als Objekt-Objekt-Beziehung in höchstmöglicher Weise entwickelt. Die arbeitspsychologische Rationalisierung erzielte große Erfolge in der Anpassung der Arbeit an den Menschen und umgekehrt. Hier geht es um die Bestgestaltung der Objekt-Subjekt- und der Subjekt-Objekt-Beziehungen. Technisch-kaufmännische und arbeitspsychologische Rationalisierung sind aber untrennbar mit der sozialen Rationalisierung verbunden. Auf dieser Grundlage kommt der Verfasser zu einem Bild der betrieblichen Wirklichkeit, das alle bisherigen Teilprobleme in einer neuen Weise integriert. Unter Gliederungsaspekten wie Gesellungs-, Führungs-, Unterordnungs-, Fürsorge-, Nachahmungs- und Geltungsstreben, Neugier und Spieltrieb werden wichtige Fragen behandelt, die sonst nur isoliert betrachtet werden, Träger und Objekte der Betriebsführung, das Partnerschaftsproblem, Mitbestimmung, gerechter Lohn und Gewinnbeteiligung, betriebliche Sozialpolitik, Betriebsklima und vieles andere werden so aus der sozialpsychologischen Perspektive erörtert. Daß der Verfasser dabei besonderes Gewicht auf die Erkenntnisse der amerikanischen Wissenschaft legt, muß hervorgehoben werden. Gerade die amerikanischen Erfahrungen zeigen, wo die Grenzen der herkömmlichen technisch-kaufmännischen und der arbeitspsychologischen sowie die Probleme der sozialen Rationalisierung liegen: nämlich in der Zweckgebundenheit der verschiedenen betrieblichen Maßnahmen. Der einzige Zweck, der nicht an irgendeiner Stelle zu Widerständen führt, ist die Persönlichkeitsentfaltung der im Betrieb tätigen Menschen. Allein die Orientierung aus dieser ganzheitlichen Sicht entspricht den heutigen Seinsgegebenheiten des innerbetrieblichen Lebens. „Erkennt der Betrieb die zweckfreie Persönlichkeitsentfaltung als eine ihm wesentliche Aufgabe an, so durchbricht er die Enge der zweckhaften pfleglichen Behandlung der Arbeiterschaft und dient dem Menschen um seiner selbst willen“ (S. 226).

Dr. Egon Tuchtfeldt