
Buchbesprechungen

Werner Fricke

Arbeitsorganisation und Qualifikation
— ein industriesoziologischer Beitrag
zur Humanisierung der Arbeit

Verlag Neue Gesellschaft GmbH, Forschungsinstitut der
Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn-Bad Godesberg 1975, 244
Seiten, brosch. 32,— DM.

Dreh- und Angelpunkt der Fricke-schen Arbeit ist die Auseinandersetzung mit dem Unvermögen des überwiegenden Teils bisheriger Industriesoziologie, Möglichkeiten und Bedingungen sozialer Innovation in den Betrieben herauszuarbeiten und Strategien ihrer Realisierung zu entwerfen. Den traditionellen Konzeptionen — sowohl ökonomisch-marxistischer Herkunft (z. B. *Kern/Schumann*), wie auch aus der technologisch-funktionalen Schule (z. B. *Schelsky*) — wird vorgeworfen, daß die abstrakte und anonyme Kategorie der „Technischen Entwicklung“ im Zentrum ihrer Analyse stehe. Der Unterschied zwischen den Modellen, die sich im ersten Fall auf den instrumentellen Charakter der Technik in Abhängigkeit von der heute gegebenen Wirtschaftsweise, im zweiten Fall auf eine sachgesetzliche Autonomie des technischen Wandels berufen, bezeichnet nach *Fricke* nur eine abgeleitete Differenz. Die Modelle stimmen aber darin überein, daß sie die Technik als zentrale Kategorie des Wandels in den Mittelpunkt der Analyse stellten.

Der Autor vertritt demgegenüber die These, daß den Beschäftigten nach wie vor ein nicht zu unterschätzender Handlungsspielraum in der betrieblichen Arbeitsorganisation zukomme und deshalb der analytische Ausgangspunkt industriesoziologischer Untersuchungen an den Arbeitsbedingungen festzumachen sei. Die systematische Unterschätzung sich objektiv ergebender Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz in der bisherigen theoretischen und empirischen Literatur lasse sich auch daran ablesen, daß das Verhältnis

von technischem und organisatorischem Wandel unter dem Aspekt einer gezielten, aktiven Veränderung industrieller Arbeitsorganisation ein offenes Problem der Industriesoziologie in der Bundesrepublik darstelle. Die vorliegende Arbeit versucht, mit Hilfe eines — meines Wissens ersten — umfangreichen, systematischen und konsequenten Ansatzes diese Lücke zu schließen.

In einem ersten Schritt werden die wichtigsten Kategorien einer „dynamischen Analyse industrieller Arbeit“ (Arbeitsorganisation, Kooperation, Technik, Arbeit, Qualifikation) entfaltet. Dieser noch hypothetischen Vorformulierung von Ansprüchen an die geforderte konsistente industriesoziologische Analyse folgt eine mit großer Sachkenntnis geführte kritische Auseinandersetzung mit empirischen Untersuchungen der Industriesoziologie seit 1945 mit dem Interesse, die Vernachlässigung der sozialen Dimension der technischen Entwicklung nachzuweisen. Erste Versuche einer theoretischen Verknüpfung dieser beiden Positionen sieht *Fricke* vor allem in den Ansätzen des Münchner Instituts für Sozialforschung (*Lutz* u. a.) sowie bei *Kluth*, deren Forschungskonzepte Einflußfaktoren und Mechanismen sozialen Wandels im Beschäftigungssystem behandeln.

In einem zweiten Schritt soll sich die Brauchbarkeit dieser Ansätze und des eingangs entwickelten Kategorienapparates auf dem Prüfstand der Empirie bewähren. *Fricke* leitete von 1970 bis 1973 eine Untersuchung über „Arbeitsformen technischer Intelligenz im Steinkohlebergbau“, die unter anderem versuchte, Möglichkeiten und arbeitsorganisatorische Bedingungen der Realisierung beruflicher Autonomie im Arbeitsprozeß empirisch zu ermitteln. Methodischer Ansatz und für das Thema relevante Ergebnisse dieser Studie werden vorgetragen und analysiert. Dabei ergibt sich, daß zwar die hypothetisch vorgefaßten Anforderungen an eine „dynamische Industriesoziologie“ sich nur teilweise als brauchbar und gesichert erweisen, daß andererseits aber die hier gewählte Frage-

Stellung nach „den Möglichkeiten sozialer Einflußnahme auf die Bedingungen der Arbeit“ gegenüber dem traditionellen Interesse der Industriosozologie an „den Auswirkungen der technischen Entwicklung auf Arbeitsinhalt und Arbeitsorganisation“ (S. 13) Vorrang erhalten müssen. Die Untersuchung läßt den Schluß zu, daß zumindest der Population der Studie (technische Angestellte mit Funktionen des mittleren Managements) Interesse, Qualifikation und grundsätzlich auch die arbeitsorganisatorisch verankerte Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen gegeben ist.

Die Frickesche Arbeit schließt mit einem Überblick und einer detaillierten Kritik an der bisherigen Humanisierungsforschung in der Bundesrepublik, mit der Forderung nach mehr und besser angelegten sozialwissenschaftlichen Experimenten als der zentralen Methode einer sich an den Arbeitsbedingungen orientierenden industriosozologischen Forschung.

Aus dem umfassenden Anspruch der Arbeit ergibt sich auch die Dimension der Kritik. Zunächst ist es Fricke m. E. nicht überzeugend gelungen, eine tragfähige Synthese von ökonomischer und sozialer Bestimmung des Arbeits- und Produktionsprozesses herzustellen. Zwar wird mit Recht das zu starre Interpretationsschema etwa Kern/Schumanns kritisiert, deren Konzept des rein instrumentellen Charakters der Technik aufgrund vorgegebener Verwertungs(Profit-)interessen keinen Platz für eine aktive und auf lange Sicht fortschrittliche Reform der Arbeitsbedingungen zuläßt. Doch führt diese Kritik vorschnell dazu, aus dem eigenen Ansatz die ökonomische Dimension fast völlig zu streichen. Was bleibt, sind Kategorien der Interaktion und Qualifikation, also letztlich Grundmuster eines rein handlungstheoretischen Ansatzes.

Zum zweiten wird bei der Diskussion der verfügbaren Breite des Handlungsfeldes für den Arbeitnehmer der Unterschied zwischen der wohlbekannteren Konzeption

der „informalen Organisation“ (von dem Unternehmen aus Effizienzgründen erwünschte Spielräume bei der Arbeitsgestaltung) und der hier vorgelegten These, „daß Kooperation zwar auf der formalen Arbeitsorganisation mit ihren Regelungen . . . beruht, daß sie aber nicht deckungsgleich mit den formulierten organisatorischen Regeln ist, sondern schon im Vollzug von ihnen abweicht“ (S. 23) nicht recht deutlich. Es bleibt nach wie vor ein wichtiges noch zu lösendes Problem, wie groß Handlungsfelder des Arbeitnehmers am konkreten Arbeitsplatz jeweils sind und aus welchen Gründen ihnen Grenzen gezogen werden.

Drittens schließlich werden Ergebnisse einer Studie über Arbeitsplätze und Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsbedingungen technischer Angestellter des mittleren Managements zur Überprüfung eines Hypothesenkatalogs zu einer als neu bestimmten generellen Industriosozologie verwendet. Diese Beschäftigtengruppe weist zweifellos stark anwachsende Tendenz auf, doch sollte man sich davor hüten, umfassende Konzeptionen und damit verbundene politische Reformstrategien aus Teilanalysen der gesamten Arbeitswirklichkeit in der Bundesrepublik abzuleiten.

Die hervorragende Bedeutung der vorliegenden Arbeit für eine Belebung der industrewissenschaftlichen Diskussion durch eine Akzentverschiebung auf Probleme der Humanisierung der Arbeit, der Einflußchancen auf den technischen Wandel und damit auch bessere Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten wird allerdings von den genannten kritischen Einwänden in keiner Weise geschmälert. Belegen sie doch auch die Breite des gewählten Ansatzes und das erfreuliche wissenschaftliche und politische Engagement des Autors, sich den oft eingefahrenen (Vor-)Urteilen heutiger Industriosozologie kritisch zu stellen.

Wolfgang Lecher

Neuere ausgewählte Literatur zur betrieblichen Arbeitsmarktpolitik *)

1. Offizielle Übersichten

Wenn es auch zum betrieblichen Aspekt der Arbeitsmarktpolitik keine offiziellen Veröffentlichungen gibt, so werden diese Gesichtspunkte doch in Publikationen angesprochen, die die Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik insgesamt behandeln:

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik, Bonn, April 1974.
Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Überlegungen zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik. Zugleich ein Beitrag der Bundesanstalt für Arbeit zu den „Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik“ des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Nürnberg 1974.

Pflichtlektüre für jeden, der sich mit arbeitsmarktpolitischen Gestaltungsfragen beschäftigt.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik. Bericht der Bundesregierung an die OECD. Bonn 1972. Neuauflage 1974.

Eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik.

2. Zeitschriften

Im Bereich der Zeitschriften ist an erster Stelle auf die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg), auf die „Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (Hrsg. wie oben) und auf die Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg. wie oben und Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) hinzuweisen, wobei ausschließlich die letztere für den Wissenschaftler notwendig und unentbehrlich ist. Während die Aufsätze aus den „Mitteilungen“ ebenfalls mehr der wissenschaftlichen Diskus-

sion dienen, enthalten die „Materialien“ kurze Zusammenfassungen wichtiger Forschungsergebnisse aus der Arbeitsmarktpolitik.

Im gewerkschaftlichen Bereich beschäftigen sich die WSI-Mitteilungen (Hrsg. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB, Düsseldorf) und die „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ zunehmend mit Fragen der Arbeitskräftepolitik unter Einbeziehung betrieblicher Aspekte.

3. Humanisierung und Arbeitskräftepolitik

Froemer, Friedhelm (Hrsg.): Arbeitshumanisierung. Eine Darstellung der Bestrebungen, die Arbeitswelt menschlicher zu gestalten. Heggen Verlag, Opladen 1975, 269 S., 14 DM.

Dokumente der Regierung, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Kirchen und gesetzliche Vorschriften. *Kern, Horst u. a.: Neue Formen betrieblicher Arbeitsgestaltung (Forschungsberichte des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen) Göttingen, o. J. (1975), 180, XVI S.*

Die Verfasser beschreiben in diesem „Materialbericht“ Verursachungsbedingungen, Arbeitsfolgen und Begrenzungen einiger ausländischer Versuche mit neuen Formen betrieblicher Arbeitsgestaltung und ziehen einige vorläufige Schlußfolgerungen.

Klein, Lisl: Die Entwicklung neuer Formen der Arbeitsorganisation. Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel (Band 20). Verlag Otto Schwanz u. Co., Göttingen 1975, VIII, 117 S., kart., 19,50 DM.

Die Verfasserin hat als Mitarbeiterin des Londoner *Tavistock Institute of Human Relations* selbst über praktische und theoretische Probleme der Arbeitsorganisation gearbeitet; sie stellt die internationalen Erfahrungen und die heutigen Problemstellungen anschaulich und umfassend und mit eigenen Vorschlägen dar, wobei die Chancen wie auch die Grenzen

*) wird fortgesetzt

einer Veränderung als Lernprozeß deutlich werden.

Ohne Verfasser: Die 8 Stunden am Tag. Eine sozialkritische Studie mit einer Einführung von Elmar Pieroth. (Hrsg. Partnerschaftsausschuß der Firma E. Pieroth.) Wilhelm Goldmann Verlag, München 1974, 229 S., br., 18 DM.

Elmar Pieroth, der vermögenspolitische Sprecher der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, leitet eine Übersetzung der verdienstvollen amerikanischen Studie „Work in America“ ein, wobei für

die deutsche Situation vor allem die Kapitel über Arbeit und Gesundheit und die Umgestaltung von Arbeitsplätzen von Interesse sein dürften.

Winterhager, Wolfgang Dietrich: Humanisierung der Arbeitswelt. Reihe Aktuelle Dokumente. Verlag Walter de Gruyter, Berlin, New York 1975, 203 S., Kart., 16,80 DM.

Eine Zusammenstellung gesetzlicher Vorschriften, Pläne, Modelle und Kontroversen. G. L.