

Konrad Schacht/Lutz Unterseher

---

**Humanisierung der Arbeitswelt:  
Probleme für die Sozialforschung**

Bemerkungen zu einer Studie über die „Qualität des Arbeitslebens“

---

*Konrad Schacht und Lutz Unterseher haben zuletzt im März 1974 für die „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ geschrieben.*

„Verbesserung der Lebensqualität“ ist ein Globalziel, das in der Öffentlichkeit mit Fortune und Geschick der sozialdemokratisch geführten Bundesregierung eng verknüpft erscheint. Wie das mit weitgespannten Konzepten oft geschieht: Sie verkommen — ehe man sich's versieht — zu Schlagwörtern, denen eifriger Gebrauch und theoretische Tünche eine quallige Eigenexistenz im politischen Leben bescheren. Kurzfristig mag damit der Zweck der Imageaufbesserung erfüllt werden, langfristig droht die Gefahr, Ansprüche in die Welt zu setzen, denen die Politik nicht gewachsen ist. Es sei denn, das Globalziel wird als Rahmen genützt, den man mit konkreten Unterzielen anfüllt. Deren Erreichung ist — außer an politische Unterstützung — an eine wesentliche Voraussetzung gebunden: Man braucht Informationen, ohne die zielstrebiges Handeln zur Verbesserung der Lebensbedingungen unmöglich ist.

Das Sammeln und Aufbereiten von Daten ist in vollem Fluß. Nachdem die Bundesregierung bereits vor einiger Zeit das Taschenbuch „Gesellschaftliche Daten“ veröffentlichte, in dem eine Vielfalt von Informationen für einen Querschnitt wesentlicher Lebensbereiche präsentiert wurde, liegt nun eine breit angelegte, repräsentative Spezialstudie (nahezu 7 000 Befragte) vor, die einen Politikbereich hoher Priorität abdecken soll. Die Studie trägt den Titel: Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen.

Sie wurde im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums von Mitarbeitern der Gruppe „Sozialpolitische Forschung“ des Godesberger infas-Instituts erarbeitet. Autoren sind *Axel Bunz*, *Rolf Jansen* und *Konrad Schacht*.

### *Untersuchungsmethoden*

Die Sozialforschung kann mit sehr unterschiedlichen Techniken und Methoden der Sozialpolitik bei ihren Versuchen helfen, die Arbeitswelt menschengerechter zu gestalten. Mit sozialen Experimenten können die Folgen von Maßnahmen im Betrieb und bei den Arbeitnehmern untersucht und bewertet werden; mit der gezielten Analyse amtlicher Daten können Beiträge zur Identifikation von Problemen geleistet werden; die empirische Sozialforschung kann mit Fallstudien oder umfassenden Repräsentativerhebungen objektive Bedingungen, Belastungen und subjektive Wahrnehmungen oder Reaktionen analysieren und nach Problemgruppen differenzieren. Beobachtungstechniken wie Tagebuch oder teilnehmende Beobachtung könnten zeigen, wie im einzelnen Berufsbelastungen oder -chancen sich auf die allgemeine Lebenssituation auswirken. Sie würden zwar detailliert, aber nicht repräsentativ zeigen, wo und wann die sozialen und psychischen Kosten der Arbeit zu hoch sind.

In der hier diskutierten infas-Studie ist der Versuch gemacht worden, mit dem Instrument der Repräsentativerhebung Indikatoren zu entwickeln, die anzeigen sollen, welche Wertvorstellungen, Erfahrungen und Erwartungen mit der Arbeitswelt verknüpft sind und wie sich aus deren Konfrontation mit den realen Arbeits- und Berufsbedingungen unterschiedliche Unzufriedenheitspotentiale und Erwartungsmuster entwickeln.

Das Instrument der Repräsentativerhebung wurde gewählt, um einen umfassenden Überblick über Probleme der Arbeitswelt im Bundesgebiet zu bekommen. Damit wird einerseits vermieden, daß Analysen von branchen- oder gar betriebsspezifischen Besonderheiten zur Basis problematischer allgemeiner Aussagen gemacht werden, wie es in diesem Forschungsbereich noch relativ häufig geschieht. Auf der anderen Seite schließt die Beobachtungsebene aus, daß detaillierte Beschreibungen und Analysen konkreter Besonderheiten der Arbeitswelt unternommen werden können. Es wird jedoch versucht, Indikatoren für Arbeitsanforderungen, soziale Beziehungen im Betrieb, betriebliche Entscheidungsstrukturen usw. zu entwickeln, um Korrelationen zwischen betrieblichen Faktoren und verschiedenen Zufriedenheitspotentialen und Arbeitsproblemen herstellen zu können.

Zufriedenheitsmessungen sind freilich in der wissenschaftlichen Diskussion nicht unumstritten<sup>1)</sup>. Die Artikulation von Unzufriedenheit fällt in Interview-situationen schwer, da sie als besonders begründungspflichtig gilt und negativ für

---

1) Vgl. S. Seashore u. a., *The Personal, Corporate and Societal Implications of Quality of Employment: Some Issues of Strategy, Theory, and Methods*; ISR, Ann Arbor, Michigan, Manuskript 1970.

den Status des Befragten angesehen werden kann. Zum anderen werden auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit häufig positive Antworten gegeben, obwohl die Befragten unter relativ schlechten Bedingungen arbeiten müssen. Eine umfassende Analyse von Arbeitszufriedenheitsstudien zeigt, daß der Anteil der Unzufriedenen immer nur zwischen 10 und 20 Prozent liegt<sup>2</sup>). Die Ursache hierfür kann darin gesehen werden, daß Unzufriedenheit ein Indiz für einen noch laufenden aktiven oder passiven Anpassungsprozeß an spezifische Berufsprobleme ist, der die Form von Betriebs- oder Berufswechsel, von Anspruchsreduktion, Resignation oder auch Rebellion haben kann. Ein Teil der „Zufriedenen“ hat einen solchen Prozeß hinter sich, das heißt, er hat sich mit bestimmten Defiziten der Arbeitsumwelt abgefunden oder sich im Laufe seines Berufslebens eine befriedigendere Arbeitssituation gesucht. Das relative Potential von Zufriedenheit und Unzufriedenheit in den Berufsgruppen ist ein Meßwert für das unterschiedliche Ausmaß von Deprivationen in verschiedenen Arbeitssituationen und von aktiven und passiven Anpassungsprozessen. Der Vergleich von Zufriedenheitspotentialen führt am ehesten zu Problemen und Problemgruppen hin, die relativ am stärksten frustrierenden Berufs- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.

Der schwedisch-finnische Forscher *Erik Allardt* dürfte die wissenschaftlich akzeptabelste Formel gefunden haben, wenn er sagt, daß es jeweils von politischen Wertungen abhängt, welche Zufriedenheitspotentiale man für hoch oder alarmierend hält<sup>3</sup>). Wir meinen, daß es z. B. bereits ein deutliches Krisenzeichen ist, wenn zu einem bestimmten Problem der Arbeitswelt nur etwa zwei Drittel der Befragten Zufriedenheit äußern. Unsere Wertung läßt sich mit der nach wie vor zentralen, prägenden Kraft der Arbeit für das gesamte menschliche Verhalten begründen.

### *Einige Befunde*

Wie gezeigt, sind Zufriedenheitsmessungen nicht so sehr pauschal interessant, sondern eher in ihren Aussagen über relative Unterschiede zwischen Problemen und Problemgruppen: So sind die Arbeitnehmer vor allem mit der Einkommenshöhe, der betrieblichen Mitbestimmung, den Aufstiegschancen und der beruflichen Fortbildung relativ unzufrieden. Bei den an- und ungelernten Arbeitern überwiegt in puncto Aufstiegschancen und berufliche Fortbildung sogar der Anteil der Unzufriedenen.

Ein wichtiger Komplex der Studie behandelt das „Sicherheitsproblem“. Wieder werden die an- und ungelernten Arbeiter als Problemgruppe deutlich: Für sie ist die Sicherheit vor Entlassungen wesentlich wichtiger als für andere Gruppen. Sie und die Facharbeiter sind es, die sich am ehesten vom technischen Fortschritt bedroht fühlen. Doch scheint die ökonomische Krise immer noch als „Angstfak-

---

2) Vgl. R. Kahn, *The Meaning of Work*, in: Campbell/Converse, *The Human Meaning of Social Change*, New York 1972, S. 169. 3) Vgl. E. Allardt, *About Dimensions of Welfare*, in: *Research Reports*, No 1, Helsinki 1973.

tor" erster Ordnung zu rangieren: 41 Prozent der Arbeitnehmer insgesamt haben am meisten Sorgen vor der Verschlechterung der Konjunktur. Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß als bedrohende Konkurrenten am Arbeitsmarkt vor allem Jüngere und besser Ausgebildete gesehen werden, die ausländischen Arbeitnehmer aber selbst bei den An- und Ungelernten als Konkurrenzgruppe kaum ins Gewicht fallen.

In der gesamten Studie wird die Bedeutung der Berufsausbildung für die Qualität des individuellen Arbeitslebens deutlich. Berufswechsel ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet: 38 Prozent der Arbeitnehmer insgesamt sind nicht mehr in ihrem ursprünglich erlernten Beruf tätig. Daß der Berufswechsel oft erzwungen ist und nicht immer zu befriedigenden Lösungen führt, zeigt sich daran, daß die Berufswechsler mit ihrer Arbeit unzufriedener sind als die Nichtwechsler. Allein diese Zahlen zeigen, daß über eine Reform der Berufsausbildung die „Mobilitätsfähigkeit“ der Arbeitnehmer verbessert werden muß. Dafür spricht auch, daß ein Viertel der Arbeitnehmer den Nutzen ihrer beruflichen Ausbildung gering einschätzt.

Die infas-Studie weist nach, daß mit dem Ausbildungsgang die Entscheidung darüber fällt, ob jemand körperlicher Belastung und Routinearbeiten ausgesetzt wird oder ob er verantwortungsvolle Tätigkeiten übernehmen darf. 37 Prozent der an- und ungelerten Arbeiter, aber nur 12 Prozent der Beamten und Angestellten bezeichnen ihre Arbeit als eintönig. Komplexe statistische Verfahren zeigen, daß für die Zufriedenheit mit der Arbeit die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt von durchschlagender Bedeutung ist. Andere Faktoren wie Betriebsklima, Einkommenshöhe und -form oder Zufriedenheit mit dem Vorgesetzten haben wesentlich geringeren Einfluß. So zeigt sich auch, daß die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt besonders stark das Krankheitsverhalten der Arbeitnehmer beeinflusst.

Für die Sozialpolitiker dürfte ebenso wie für die Gewerkschaften und das Management in den Betrieben wichtig sein, daß 60 Prozent der Facharbeiter glauben, ihre Arbeitsbedingungen ließen sich ohne große Kosten verbessern. Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der betrieblichen Mitbestimmung zu. Im Kontext der Analyse von Herrschaftsstrukturen in der Arbeitswelt, von Vorgesetztenverhalten, Konfliktregelungen und betrieblichen Informationsproblemen, lassen sich die Antworten auf die Frage interpretieren, ob man glaubt, daß durch die Ausweitung der Mitbestimmung die Situation der Arbeitnehmer verbessert würde. Die überwiegend zustimmende Reaktion ist ein deutlicher Hinweis darauf, daß die Arbeitnehmerschaft die Humanisierung der Arbeitswelt an die Voraussetzung einer Umverteilung industrieller Macht geknüpft sieht.

#### *Pressereaktionen*

Berichte über großangelegte Studien sind naturgemäß schwer zu verdauen. Aufgabe der Presse ist es, hier Hilfestellung zu leisten und neuen Informationen unverfälscht Breitenwirkung zu geben.

Es fällt auf, daß — als die infas-Studie im Juli dieses Jahres einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich wurde — die Aufnahmebereitschaft der Presse lebhaft war. Dabei zeigte sich eine besonders schnelle Reaktion der Reaktion — oder doch zumindest all jener Blätter, die dem Spektrum von bürgerlich-konservativer Seriosität bis hin zu extremeren Positionen zuzuordnen sind. Hervorsticht dabei, daß nahezu unisono jene Aspekte der Studie thematisiert wurden, die mit den Komplexen „Gewerkschaften und Mitbestimmung“ bezeichnet werden können. Das ist von den Proportionen her eine Verzerrung, denn Gewerkschaften und Mitbestimmung waren keineswegs Hauptgegenstand der Studie, sondern nur insofern von Interesse, als sie Bestandteil der komplexen betrieblichen Wirklichkeit und darum auch Objekt von Zufriedenheitspotentialen der Arbeitnehmer sind. Das mag jedoch von den journalistischen Kunstregeln der Pointierung gedeckt sein.

Mißlicher und verwirrender allerdings sind inhaltliche Verzerrungen. Es wurde die — isoliert gesehen, hoch erscheinende — Zufriedenheit mit der betrieblichen Mitbestimmung hervorgehoben, ohne darauf zu verweisen, daß gerade hier relativ große Unzufriedenheit vorliegt. (Man hätte nur Zahlen vergleichen oder die Einleitung lesen müssen.) Zudem wurde die relativ hohe Unterstützung für eine Ausweitung der Mitbestimmung im Betrieb in der Regel völlig unterschlagen, statt dessen — vor allem durch entsprechende Schlagzeilen — der Eindruck erweckt, die *paritätische Unternehmensmitbestimmung* sei ein unpopuläres Prestigeobjekt der Gewerkschaften. (Nach der paritätischen Mitbestimmung wurde übrigens gar nicht gefragt.) Hier einige Kostproben:

„Die Vertrauensbasis der Gewerkschaften ist nicht so groß ... Mitbestimmung als ausreichend erachtet“ (FAZ vom 17. Juli), „Mitbestimmung läßt Arbeitnehmer fast kalt“ (Bonner Rundschau vom 25. Juli), „Ein Strich durch die Rechnung des DGB ... in den Betrieben herrscht Zufriedenheit“ (Die Welt vom 26. Juli), „Kein Defizit an Mitbestimmung“ (Handelsblatt vom 30. Juli).

Doch, Meinungen bilden sich oft unter dem ersten Eindruck. Wir meinen: Die Studie über die Qualität des Arbeitslebens weist auf Defizite und Krisenpotentiale hin, die sehr wohl gerade auch im Interesse der Gewerkschaften offensiv publik gemacht werden können.

#### *Humanisierung der Arbeit — eine politische Aufgabe*

Mangelnde Mitbestimmung im Betrieb, soziale Frustration, Arbeitsstreß, mangelnde Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, physische Arbeitsbelastungen und das Bewußtsein gesundheitlicher Risiken werden in der gegenwärtigen Praxis der industriellen Beziehungen sehr grob und sehr unterschiedlich thematisiert. Die mangelnde Artikulation dieser Probleme in Forderungen, Sprachregelungen oder Verbesserungsvorschlägen führt dazu, daß sich die aufgestauten Unzufriedenheitspotentiale über die griffigen und leicht organisierbaren Lohnfor-

derungen auskristallisieren. Die kurzfristige Entlastung im einkommenspolitischen Statuskonflikt ist jedoch keineswegs der zugrunde liegenden Qualität der Probleme angemessen. Hier kommen sowohl einer Tarifpolitik, die neue, qualitative Forderungen erhebt, wie auch der Mitbestimmung, wie auch der Bewegung, die eine Humanisierung der Arbeit fordert, strategische Bedeutung zu.

Die Mitbestimmung hätte in den Großbetrieben eine industrielle Machtverteilung zu garantieren, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer in Produktion und Verwaltung bei der Organisation, der Technologiepolitik und der Personalpolitik mehr Rechnung trägt. Parallel zur Umverteilung der Macht hätte staatliche Forschungspolitik für den extrem heterogenen Arbeitsbereich, der durch Gesetzgebung nur schwer zu normieren ist, technologische, sozialwissenschaftliche und medizinische Entwicklungen zu stimulieren, deren anwendungsbezogene Ergebnisse in die Entscheidungspraxis der Mitbestimmungsbetriebe und der Tarifpolitik eingehen könnten.

Die Forschung hätte zu garantieren, daß Organisationskonzepte und Technologien nicht vorschnell eingerichtet und politisch dogmatisiert werden, sondern daß praktisch-wissenschaftliche Erfolgskontrollen einen kontinuierlichen Anpassungsprozeß zwischen ökonomischen Zwängen, technologischen Möglichkeiten und sozial-psychischen Bedürfnissen ermöglichen.

Ergeben Wissenschaft und Modellpraxis Ergebnisse, die in Form von Schutznormen und Schwellenwerten Gesetzesform annehmen können, also generalisierungsreif sind, dann sollte der Gesetzgeber regelnd die Initiative aufgreifen, um seiner besonderen Anwaltschaft für die Arbeitnehmer in den konfliktarmen Kleinbetrieben gerecht zu werden.