

Christina Meyn · Gerd Peter · Uwe Dechmann · Arno Georg
Olaf Katenkamp (Hrsg.)

Arbeitssituationsanalyse 2

Christina Meyn · Gerd Peter
Uwe Dechmann · Arno Georg
Olaf Katenkamp (Hrsg.)

Arbeitssituations- analyse

Bd. 2: Praxisbeispiele und Methoden

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2011

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2011

Lektorat: Dorothee Koch | Monika Mülhausen

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Satz: Daniela Schikorra

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-531-17253-8

Inhalt

1.	Allgemeine Grundlagen.....	11
1.1	Warum Arbeitssituationsanalyse heute? Eine Einführung in den Methodenband.....	13
1.2	Situation als soziologische Erhebungseinheit (FRIEDRICHS) Aus: Friedrichs, Jürgen, Situation als soziologische Erhebungseinheit, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 3, Heft 1, Februar 1974, S. 44-53.	28
2.	Leitfäden.....	45
2.1	Fragebogen für Arbeiter (1880) (MARX) Auszug aus: Karl Marx/Friedrich Engels - Werke. (Karl) Dietz Verlag, Berlin. Band 19, 4. Auflage 1973, unveränderter Nachdruck der 1. Auflage 1962, Berlin/ DDR. S. 230-237. http://www.mlwerke.de/me/me19/ me19_230.htm	47
2.2	Arbeitsplan zur Untersuchung in einem Hüttenwerk (BAHRDT) Auszug aus: (Bahrdt, Hans Paul) o.V., Arbeitsplan einer industriesoziologischen Untersuchung, durchgeführt als Sozialforschung in einem Hüttenwerk des Ruhrgebiets, masch. verf. Sozialforschungsstelle Dortmund (auch: Archiv SOFI Göttingen) Manuskript 1953, S. 33-78.....	54
2.3	Leitfaden zur Arbeitsplatzbeobachtung (Prozessindustrie) (MICKLER u.a.) Auszug aus: Mickler, Otfried, Eckhard Dittrich, Uwe Neumann, Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit. Eine empirische Untersuchung in der automatischen Produktion, Frankfurt/M.: Campus 1976, Seiten: 540-549 (ohne Anmerkung).....	81

2.4	Leitfaden für Arbeitsplatzbeobachtungen/ Interviewleitfaden (LÖFFLER/SOFSKY) Auszug aus: Löffler, Reiner, Wolfgang Sofsky, Macht. Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen, Göttingen/Augburg: Jürgen Cromm Verlag 1986, Seiten 539-549	91
2.5	Duale Arbeitssituationsanalyse (STAEHLE u.a.) Auszug aus: Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle, Gestaltung und Bewertung von Arbeitssystemen, Frankfurt/M.: Campus 1985, Seiten 43 – 48; 55 – 78 (ohne Anmerkungen und Schaubilder)	103
2.6	Qualifizierende Arbeitsgestaltung (DUELL/FREI) Auszug aus: Duell, Werner, Felix Frei, Leitfaden für qualifizierende Arbeitsgestaltung. ETH Zürich, Verlag TÜV Rheinland 1992, Seiten 10 - 12; 16-23; 31-34.	129
3.	Strukturierungskonzepte	143
3.1	Rekonstruktion des soziotechnischen Ansatzes über die duale Arbeitssituationsanalyse (SYDOW) Auszug aus: Sydow, Jörg, Der soziotechnische Ansatz der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Darstellung, Kritik, Weiterentwicklung, Frankfurt/M.: Campus 1985, Seiten 98-109.	145
3.2	Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Die arbeitspsychologische Begleitforschung (ULICH) Auszug aus: Ulich, Eberhard, Bericht über die Arbeits- und Sozialpsychologische Begleitforschung, in: Volkswagenwerk AG u.a., Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Ein Vergleich von Arbeitsstrukturen, HdA-Schriftenreihe Bd. 3, Frankfurt/M.: Campus 1980, Seiten 101-129.	157

3.3	Begleitforschung im Industriebetrieb (VOLMERG/ SENGHAAS-KNOBLOCH/LEITHÄUSER) Auszug aus: Volmerg, Birgit, Eva Senghaas-Knobloch, Thomas Leithäuser (Universität Bremen – Studiengang Psychologie), Erlebnisperspektiven und Humanisierungsbarrieren im Industriebetrieb. Empfehlungen und Anleitungen für die Praxis, HdA-Schriftenreihe Bd. 63, Frankfurt/M. Campus 1985, Seiten 115-130.	181
3.4	Alternative Arbeitsgestaltung im Büro (JACOBI/ LULLIES/ WELTZ) Auszug aus: Sozialwissenschaftliche Projektgruppe München (Ursula Jacobi, Veronika Lullies, Friedrich Weltz), Textverarbeitung im Büro. Alternativen der Arbeitsgestaltung, HdA-Schriftenreihe Bd. 4, Frankfurt/M.: Campus 1980, Seiten 23-43, Ohne Anmerkungen.	195
3.5	Lernförderliche Arbeitssystemgestaltung (FRIELING) Quelle: Umsetzung – Hinweise zur Arbeitsgestaltung. Hans-Böckler-Stiftung. Netzwerk Mitbestimmte Personalarbeit, www.boeckler.de Juni 2009, Prof. Dr. E. Frieling.	217
4.	Beteiligung	223
4.1	Qualifikation und Beteiligung. Das „Peiner Modell“ (FRICKE/FRICKE) Auszug aus: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Else Fricke, Werner Fricke, Manfred Schönwälder, Barbara Stiegler), Qualifikation und Beteiligung. Das „Peiner Modell“, HdA-Schriftenreihe Bd. 12, Frankfurt/M.: Campus 1982, Seiten 25-45 (ohne Anmerkungen).	225

4.2	Mitbestimmung bei der Arbeitsgestaltung (KIEFER/ SCHÖNLAND) Auszug aus: Kiefer, Barbara, Dieter Schönland, Mitbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen. Ein praktischer Rategeber, Köln: Bund 1988, Seiten 18/19; 96; 129-136.	247
4.3	Mitbestimmung am Arbeitsplatz (DGB) DGB Bundesvorstand (1984): Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz vom Dezember 1984, wiederabgedruckt in Kiefer/Schönland a.a.O., Seiten 139-150.	257
4.4	Gruppenarbeit und Arbeitsbereichsbewertung (EHLSCHEID/MEINE/OHL) Auszug aus: Ehlscheid, Christoph, Hartmut Meine, Kay Ohl (Hrsg.), Handbuch Arbeit-Entgelt-Leistung. Tarifanwendung im Betrieb, Köln: Bund 2002, 4. Auflage, Seiten 135-141.	267
5.	Prävention und Zirkelarbeit	275
5.1	Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen (SLESINA/BEUELS/SOCHERT) Auszug aus: Slesina, Wolfgang, Franz-R. Beuels, Reinhold Sochert, Betriebliche Gesundheitsförderung. Entwicklung und Evaluation von Gesundheitszirkeln zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen, Weinheim und München: Juventa 1998, Seiten 17-20; 35-43.	277
5.2	Gesundheitszirkel im Betrieb (SCHRÖER/SOCHERT) Auszug aus: Schröer, Alfons, Reinhold Sochert, Gesundheitszirkel im Betrieb. Modell und praktische Durchführung, Wiesbaden: Universum 1997, Seiten 18-42.	290

5.3	Alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik (MORSCHHÄUSER/OCHS/HUBER) Auszug aus: Morschhäuser, Martina, Peter Ochs, Achim Huber, Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Gütersloh: Verlag Bertelsmannstiftung 2008, Seiten 151-162.	309
5.4	Unternehmen umfassend bewerten (STROHM/ULICH) Auszug aus: Strohm, Oliver, Eberhard Ulich (Hrsg.), Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation, MTO Band 10, Zürich: vdf Hochschulverlag 1997, Seiten 21-37.	322
6.	Aktions- und Feldforschung	339
6.1	Kommunikationspotential- und Feldanalyse (PETER) Auszug aus: Peter, Gerd, Kommunikationspotentialanalyse, in: Katenkamp, Olaf, Ralf Kopp, Antonius Schröder (Hrsg.), Praxishandbuch: Empirische Sozialforschung, Münster: Lit 2003, Seiten 209-220.	341
6.2	Das Change Laboratory als Werkzeug zur Transformation der Arbeit (ENGESTRÖM) Auszug aus: Engeström, Yrjö, Entwickelnde Arbeitsforschung. Zur Tätigkeitstheorie in der Praxis, Berlin: Lehmanns Media (2008), Seiten 283-296 (Fallbeispiel Post) (ohne Literaturverzeichnis).	351
6.3	Die Video-Interaktions-Analyse (KNOBLAUCH) Aus: Hubert Knoblauch, Die Video-Interaktions-Analyse, in: sozialersinn 1/2004, Seiten 123-138.	365

6.4	Dialogorientierte Praxisforschung in organisatorischen Veränderungsprozessen (BECKE/ SENGHAAS-KNOBLOCH) Originalbeitrag: Guido Becke und Eva Senghaas-Knobloch, Dialogorientierte Praxisforschung in organisatorischen Veränderungsprozessen, 26 Seiten.	383
6.5	Aktionsforschung – Wissenschaft und Praxis im Dialog (FRICKE) Aus: Fricke, Werner, Aktionsforschung – Wissenschaft und Praxis im Dialog, in: IG Metall Vorstand (Hrsg.), Beiträge zur Arbeitspolitik und Arbeitsforschung. Handlungsfelder, Forschungsstände, Aufgaben, brosch., Frankfurt/M., IGM, Sept. 2010, Seiten 107-118.	406
7.	Zusammenarbeiten - Zusammenforschen	423
7.1	Experimenting Together (EIKELAND) Aus: Olav Eikeland, Why Should Mainstream Social Researchers Be Interested in Action Research? In: International Journal of Action Research 3 (2007), Seiten 38-64.	425

Hinweis: Bei allen Textauszügen wurde die Rechtschreibung und die Zitationsweise aus dem Originaltext übernommen.

1. Allgemeine Grundlagen

1.1 Warum Arbeitssituationsanalyse heute?

Versuch der Antworten zur neuen Grundlegung von
Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik.
Eine Einführung in den Methodenband.

Von Gerd Peter und

Christina Meyn, Uwe Dechmann, Olaf Katenkamp, Arno Georg

Die Antworten von Popitz/Bahrtdt auf die Herausforderungen der Nachkriegszeit

Die Methode der „Arbeitssituationsanalyse“ war die wesentliche methodologische Neuerung einer industriesoziologischen Untersuchung, die nach der Katastrophe des 2. Weltkrieges von einer Forschungsgruppe um Heinrich Popitz und Hans Paul Bahrtdt quasi aus dem Nichts heraus konzipiert und von der Sozialforschungsstelle Dortmund ausgehend im Stahlwerk in Rheinhausen erprobt wurde. Die Untersuchung wollte die zahlreichen Vorannahmen und Vorentscheidungen der Vergangenheit, wie sie bezogen auf Arbeit von der Betriebsforschung in Deutschland, Frankreich und den USA getroffen worden waren, überprüfen. Vor allem im Nachkriegsdeutschland galt es Antwort zu geben auf die konservative Kulturkritik, die in Folge der Existenzphilosophie Heideggers und der philosophischen Anthropologie vor allem Gehlens vorherrschte. Beide Theoretiker hatten sich durch ihre Nähe zum Nationalsozialismus kompromittiert, was ihre Anhänger überhaupt nicht zu stören schien. Gab es doch in ihrer kulturkritischen Sicht vor allem auf die moderne Technik bald erhebliche Schnittmengen mit einer linken Kritik der technischen Welt durch die aus der Emigration zurückgekehrte „Frankfurter Schule“ (Horkheimer, Adorno), die sich dabei auf die Entfremdungskategorie der Marxschen Frühschriften stützte.

Popitz/Bahrtdt orientierten sich zunächst an Max Weber und übernahmen seine Fragestellung in der Formulierung von Carl Jantke: „Welch ein typisches soziales Verhalten zeigen die in den modernen produktionstechnischen Apparat eingespannten Menschen?“ (Bahrtdt 1953, 4). Die Fragestellung Max Webers enthielt drei Grundgedanken (ebenda, 4 f.): (1) Die relative Unabhängigkeit und Übermacht des produktionstechnischen Apparates selbst (unabhängig von ihrer kapitalistischen oder sozialistischen gesellschaftlich-organisatorischen Einbindung), dem nur noch mit „Anpassung“ (Gehlen) begegnet werden kann; (2) Die unerhörten Wirkungen dieses Apparates auf den in ihm schicksalhaft eingespannten

Menschen, die nicht mehr aus den bisherigen Erfahrungen abgeleitet erklärt werden können; nötig ist, hierüber unmittelbare Kenntnis zu erlangen; (3) Die Frage nach dem Prozess und den Mechanismen der Auslese und der Anpassung des Arbeiters im Großbetrieb, die auch nur teilweise sozialstatistisch untersucht werden kann.

Zu überprüfen wären die von Gehlen formulierten Thesen, dass jenes arbeits-teilige, hoch spezialisierte Handeln sich vom Resultat und damit der Kontrolle von Erfolg und Misserfolg trennt und zu einer Reihe fester habitualisierter Leistungen führt, die nur noch schwer veränderbar sind. Popitz/Bahrdrat konstatieren: „Es fehlt die unmittelbare Analyse, die allein die Begriffe finden könnte, die ausdrücken, was Max Weber und Gehlen meinen. Wer passt sich wie nachhaltig und auf welche Weise an“?. Und zum 2. Teil der These Gehlens formulieren sie: „Nicht, daß eine Habitualisierung stattfindet, ist das Verwunderliche und das historische Spezifikum, sondern in welcher Weise sie stattfindet ... ohne Zweifel durch Anpassung, aber Anpassung an was?“ (Ebenda, 8).

„Weshalb wir uns mit dem Arbeiter beschäftigen“? Nicht wegen Verelendung oder revolutionären Potentials, formulierten Popitz/Bahrdrat, sondern aus drei anderen Motiven:

1. Um Erkenntnisse zu gewinnen, weg von intellektuellen Gestaltphantasien über Arbeiter.
2. Diese sahen sie auch nicht mit der (marxistischen) Entfremdungskategorie richtig beschrieben.
3. Die Annahme war: Industriearbeiterschaft spürt die durch die Technik konstituierten Sachverhalte am unmittelbarsten.

Nun wurde die industrielle Produktion bis dahin (und wird bis heute) zu sehr von der Konsum-(Waren-)seite gesehen, deshalb die Hinwendung zur Produktion selbst, zur Arbeit mit den sich dynamisch modernisierenden Technologien der Hüttenwerke (und der durchlaufenden Produktionsweise) als Schlüsselindustrie der zerstörten Nachkriegswirtschaft.

Zu lösen war jetzt das Problem, wie die Arbeit angemessen erfasst werden kann, um die formulierten zentralen Fragen zu beantworten. Klar war zunächst, dass der Vollzug der Arbeit an einem gegebenen Arbeitsplatz durchgeführt werden muss. „Ausgehend von einer vergleichenden Analyse des Arbeitsablaufes ist festzustellen, welche typischen Einstellungen zu den gegenständlichen Arbeitsbedingungen, der sozialen Umwelt und der sozialen Bildwelt die Stellungnahmen und das Verhalten der ... Arbeiter kennzeichnen“ (Ebenda 15).

Der Arbeitsablauf ist gekennzeichnet durch die Aspekte

1. des Vollzugs der Arbeit (z.B. Haupt- und Nebenverrichtungen, zeitliche Ordnung, typische Störungen, soziale Beziehungen, Wirkungen auf den Arbeitenden);
2. der Arbeitssituation des Arbeiters: „Der Arbeitsablauf stellt sich seinem Bewusstsein in einer besonderen Weise dar.“ Sie wird nicht von den objektiven Tatsachen konstituiert, sondern von den zahlreichen vorgegebenen Momenten, wie Einbettung in Tages- oder Lebenslauf, in das Betriebsleben ... Aus dieser Situation, die nur „seine Situation“ ist, resultiert sich die Weise, wie ihm im Arbeitsablauf das Gegebene begegnet.“... „Auf diese Situation des Arbeiters kommt nun aber eigentlich alles an.“ Wie kann ich die Arbeitssituation so weit wie möglich erfassen? (Ebenda 16 f.)
3. Die Antwort: Durch die phänomenologische Analyse des Arbeitsaktes. Diese Analyse photographiert nicht, sondern geht mit der Handlung des Arbeiters mit und stellt fest, was dieser Handlung gegeben ist und wie das Gegebene dieser Handlung begegnet. Es handelt sich hier also um eine besondere Methode.

„Die Analyse des Arbeitsablaufes soll durch gebundene Beobachtungsreihen stattfinden... eine zeitlich festgelegte, thematisch präziserte und methodisch gleichartige Reihe von Beobachtungen“ (Ebenda 17). Sie sind Grundlage für den Umkreis von Fragen nach dem sozialen Umfeld und der betrieblichen Umwelt bis hin zu familiären, gesellschaftlichen und öffentlichen (politischen) Bedingungen. Darauf soll hier nicht näher eingegangen werden.

Festzuhalten ist: in einer Epoche großer Umbrüche und neuer Entwicklungen wird ein Aspekt gewählt, die technische Welt, und ein Fokus, die moderne Stahlindustrie, sowie eine Zugangsweise, die subjektive Gegebenheit der technisch bestimmten Arbeit und den objektiven Analysen von Technik und Organisation zur Seite gestellt. Kritische Gesellschaftstheorie und Phänomenologie, Marx und Husserl, nennt H.P. Bahrdt einmal seine primär gewählten Zugangsweisen, um den Fallstricken des deutsch-konservativen Idealismus wie auch dem wirtschaftliberalen US-amerikanischen Pragmatismus zu entgehen und neu zu beginnen.

„Technik und Industriearbeit“, „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“ und schließlich „Industriebürokratie“ bildeten schließlich die drei großen Studien von H.P. Bahrdt u.a. in dieser Tradition, die die Arbeits- und Industriosozilogie bis heute prägen, jedoch wenig zu einer allgemeinen Grundlegung des Faches beitragen konnten. Dies hat zu tun mit den lange Zeit dominierenden objektiven Spielarten auch des Marxismus sowie der schwierigen (ungewohnten) Zugangsweise, die die

phänomenologische Philosophie bot, im Vergleich etwa zu Angeboten qualitativer Methodik der Hermeneutik oder standardisierter der Arbeitspsychologie.

So stehen wir heute Jahrzehnte später wieder an einem Punkt des Umbruchs, diesmal durch eine weltwirtschaftliche Finanzkrise induziert, die die Frage nach dem zentralen Themenfeld und methodisch angemessenen Zugang wieder aufwirft. Insistiert man auf der zentralen Bedeutung von Arbeit als Reproduktion, die gekennzeichnet ist durch Entgrenzung und Subjektivierung, so tauchen gerade die Fragen gegenwärtig wieder auf, mit denen auch in der Nachkriegszeit Popitz/Bahrndt konfrontiert waren, nämlich die Frage nach dem Subjekt sowie nach dem Verhältnis von Arbeit, Technik, Wirtschaft und Politik sowie schließlich die nach der von Anpassung oder Gestaltung, wenn nicht gar Transformation.

Der gegenwärtige „Epochenbruch“ braucht wieder neue Antworten

Seit der Jahrtausendwende ist wieder die Rede von einem „Epochenbruch“ (Wolf u.a. 2009; Sauer 2005), einer neoliberalen Wende der Vermarktlichung auch der bis dahin produktionslogisch bestimmten Bereiche der Industriearbeit. Im Zitat aus einer aktuellen Broschüre der IG Metall: Der „Appell an mehr Eigenverantwortung ... ist konstitutives Element einer wettbewerbs- und marktzentrierten Produktionsweise, die mit neuen Steuerungsformen in den Betrieben einhergeht. Eingebettet war und ist diese neue Strategie der Indirekten Steuerung in die übersteigerten Konkurrenz- und Renditeorientierungen des finanzmarktgetriebenen Kapitalismus, die das Management nach innen durchstellt.“ (IGM 2010, 5). Die zentrale Schlussfolgerung in dieser Argumentation ist: „Gegen den radikalisierten Markt hilft nur eine Radikalisierung der Arbeitspolitik“ (IGM 2010, 29). Und weiter: „Radikal heißt in diesem Zusammenhang: Wir brauchen eine andere Begründungsperspektive von Arbeitspolitik ... eine neue Begründungsperspektive muss von der Erfordernissen und Bedürfnissen der Arbeitskraft und den autonomen Ansprüchen der Arbeitssubjekte an die Gestaltung ihres Lebens und ihrer Arbeit ausgehen“ (Ebenda). Es gelte die „Eigensinnigkeit gegenüber marktzentrierten Ansprüchen und Steuerungsformen“ zur Geltung zu bringen, „und damit auch die eigensinnige Perspektive der „Arbeitssubjekte“. Die tatsächlichen „Potenziale individueller Entfaltung und Selbstverwirklichung in der Arbeit“ (Ebenda, 32) sollen der strategischen Neuausrichtung von Arbeitspolitik dienen.

„Die Bestimmung von Arbeitnehmerinteressen wird in Zukunft durch das Nadelöhr einer Auseinandersetzung des Einzelnen mit sich selbst und seinen widersprüchlichen Arbeitsbedingungen gehen müssen“ (Ebenda). Dazu muss man jedoch Kenntnis haben von den allgemeinen und spezifischen Reproduktionser-

fordernissen, den gesellschaftlichen und subjektiven Konstitutionsleistungen und den daraus resultierenden typischen Arbeitssituationen mit ihren Arbeitsabläufen, Kooperationsnotwendigkeiten, Herrschaftsabhängigkeiten sowie Notwendigkeiten und Möglichkeiten der Veränderung und Gestaltung. Um diese Kenntnis zu bekommen, bedarf es der geeigneten Methoden, um die heutigen subjektiven Zugangsweisen zur gesellschaftlichen Arbeit problemangemessen ermitteln zu können.

Wenn die IG Metall- Broschüre von notwendigen Reflexionsräumen spricht, aus denen die Veränderungskraft für eine neue Arbeitspolitik resultiert, so muss man auch auf die Subjektivität der typischen Arbeitssituationen alltäglichen Reproduktionshandelns verweisen und die sich aus ihr entwickelnde und an sie rückgebundene primäre Arbeitspolitik, die in ihren Restriktionen, Potentialen und konkreten Möglichkeiten arbeitswissenschaftlich und gewerkschaftspolitisch zu erschließen sind. Dies soll kurz umrissen werden (Peter 2010).

Die Konstituierung primärer Arbeitspolitik heute

Gewerkschaftliche Politik kann sich immer weniger als ausführendes Organ einer bestimmten Gesetzmäßigkeit von Arbeiterbewegungen im Spätkapitalismus verstehen (vgl. Wolf 2010), auch das strukturelle Verständnis von Gewerkschaften als intermediäre Organisationen (Müller-Jentsch 1999) zwischen Arbeit und Kapital geht zunehmend an der Wirklichkeit vorbei. Kann (und will) man sich nicht mehr primär an vermeintliche historische Gesetzmäßigkeiten anlehnen, tritt die Frage der Konstituierung von Arbeitspolitik, einer primären Arbeitspolitik, in den Vordergrund, die die zukünftige „Basis“ für das neu verstandene gewerkschaftliche Handeln darstellt. Wir wollen hierzu eine subjektrelative Position einnehmen und die Konstitutionskraft für eine neue Arbeitspolitik vornehmlich in der Ambivalenz der gegenwärtigen Subjektivierung der Arbeit „als Ganzes“ verorten. Ambivalenz insoweit, als Subjektivierung der arbeitenden Menschen nicht nur heißt, von außen (z.B. vom Kapital geformte Subjektwerdung), sondern auch von Innen (emanzipatorisch) gewollte Höherentwicklung der (eigenen) Persönlichkeit (Ulich 2005).

Damit rücken Fragen der konkreten, subjektbezogenen Arbeitsgestaltung und der arbeitsbezogenen Prävention, der betrieblichen Arbeitszeit- und Leistungs politik sowie die Fragen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz stärker in den Vordergrund. Hinzu kommt der erweiterte Zusammenhang von Erwerbsarbeit und sonstigen Reproduktionsarbeiten außerhalb des Lohnarbeitsverhältnisses, das Ganze der (gesellschaftlichen) Arbeit - und dies nicht nur für Frauen gedacht. Damit wird auch deutlich, dass es einen neu zu bestimmenden Zusammenhang von Interessenvertretung und Arbeitspolitik geben wird, der der Arbeitspolitik auch einen

demokratischen und nicht nur Interessen gebundenen Charakter einräumt (Peter 1992). Theorien der Arbeitskraft und Lebenskraft (Jürgens 2006) stammen aus dem 19. Jahrhundert. In seiner grundlegenden Studie über die Bewegungsgesetze der gesellschaftlichen Entwicklung spricht Karl Liebknecht zusätzlich noch von einer Kraft, die nach Abzug der für die Erhaltung der Menschen und ihrer Art notwendigen Kraft von der Gesamtlebenskraft übrig bleibt. Er nennt sie Überschusskraft, die die Grundlage nicht mehr nur für Reproduktion von Arbeits- und Lebenskraft ist, sondern eine kulturelle Erweiterung und Höherentwicklung im Sinne der Solidarität ermöglicht (Liebknecht 1922).

Diese Überschusskraft ist nach Liebknecht Quelle primärer, schöpferischer Politik, die allein in der Lage ist, die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse in einem positiven Sinne richtunggebend (modern: „nachhaltig“) zu beeinflussen. Liebknecht, der 1918 mit Rosa Luxemburg u. a. den Spartakusbund gründete, war kein Marxist im theoretischen Sinne und war gerade deshalb in der Lage, eine Lücke marxistischer Theorie, die Frage nach der Konstitutionskraft für primäre Arbeitspolitik, in einer eigenständigen Weise zu beantworten. Aktuell kommt es deshalb darauf an, die Forderungen nach einer demokratischen Beteiligung auf die solidarische Kraft primärer Arbeitspolitik, die aus persönlichkeitsförderlichen typischen Arbeitssituationen schöpft, zu beziehen.

Arbeit in seiner Subjektivität als Ganzes betrachten

Der Zusammenhang von Produktion und Reproduktion ist in der arbeitspolitischen wie arbeitswissenschaftlichen Betrachtung immer noch unterbelichtet. Greifen im Zuge der „Entgrenzung“ von Erwerbsarbeit etablierte Arbeitsformen in neuer Weise auf die „ganze Person“ zu, erhält der außerbetriebliche Lebenszusammenhang eine wachsende Relevanz für das individuelle Arbeitsvermögen, die betriebliche Arbeitsorganisation und die Entwicklung von Arbeit insgesamt. Deshalb müssen Arbeitspolitik und Arbeitsforschung ihre Grenzen überschreiten, bisherige Arbeitsteilung überwinden, um die Voraussetzungen, die Widersprüche und die Eigenlogik der Reproduktion von Arbeits- und Lebenskraft ergründen zu können (Gerst 2002).

Die Orientierung auf das Ganze der Arbeit (Biesecker 2000) macht den Blick frei für den dialektischen Zusammenhang des Mensch-Natur-Verhältnisses, die zwischenmenschlichen Kooperationsverhältnisse in der arbeitsteiligen Arbeit wie auch den Zusammenhang von „Herr und Knecht“ (so Hegel), also für die auf „Anerkennung“ beruhende demokratische Verfassung von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. Das aus der dialektischen Entwicklung der Arbeit herrührende Potential für Veränderung wird hierüber greifbar (Peter/Wolf 2008, 121 ff.).

Wissenschaftlich gesehen heißt Subjektivierung der Arbeit gegenwärtig jedoch zunächst Zurichtung der einzelnen Subjekte auf die Formbestimmungen durch das Kapital nach dem Ende des Fordismus und Taylorismus, die In-Wert-Setzung der Arbeit in ihrer subjektiven Form. Dieser Prozess ist in seinen unterschiedlichen Ausprägungen (Entgrenzung, indirekte Steuerung, Vermarktlichung) vielfach beschrieben (u.a. Sauer 2005). Die Subjektivierung nicht nur als Vereinzelung und kapitalbestimmte (zum Teil prekäre) Zurichtung, sondern als Zusammenhang der kooperativen Individualität zu denken, wird zur theoretischen und empirischen Aufgabe der arbeitsbezogenen Wissenschaften sowie praktischen, d.h. arbeitspolitischen Aufgabe vor allem der Gewerkschaften.

Versteht man also arbeitsteilige Arbeit primär als sozialen (kooperativen) Gesamtzusammenhang innerhalb wie jenseits einer ökonomischen (kapitalistischen) Verwertungsdominanz, dann wird sie zum zentralen Fokus beim Kampf um die Durchsetzung einer neuen Politik der Arbeit. »Alle subjektiven Kräfte der Arbeit zu objektivieren« (Tronti 1974, 36) ist ständige Notwendigkeit des Kapitalismus, der gewerkschaftliche Kampf ist Teil dieser Entwicklung, der Doppelwert (Gebrauchs- und Tauschwert) von Arbeit ist Zentrum gewerkschaftlicher Politik. Primäre Arbeitspolitik ist somit im Wesentlichen immer noch Arbeitsgestaltungspolitik innerhalb des Kapitalverhältnisses, in den Betrieben, Werkstätten, Büros und drum herum. Aber Marx hat schon darauf hingewiesen: „Der einzige Gebrauchswert, der einen Gegensatz und Ergänzung zum Geld als Kapital bilden kann, ist die Arbeit und diese existiert im Arbeitsvermögen, das als Subjekt existiert“ (Marx 1953, 943).

Primäre Arbeitspolitik als innovative Arbeitsgestaltung und Beteiligung

Grundlegende Überlegungen zur Konstituierung einer neuen Arbeitspolitik finden wir in den 1960/70er Jahren in Debatten der italienischen Linken. So formulierte Bruno Trentin (1978), Generalsekretär der Metallarbeitergewerkschaften, dass der Dichotomie zwischen Fabrik und Gesellschaft Vorstellungen zugrunde liegen, die die Wissenschaften, aber insbesondere die davon abgeleiteten Technologien (und folglich die Organisation der Fabrik) als reine Objektivität ansehen. „Es fragt sich, ob in derartigen Vorstellungen nicht eine mehr oder weniger bewusste Konzeption enthalten ist, die die Befreiung des Arbeiters von einer Arbeit, die „von ihrem Inhalt befreit ist“ – wie Marx sagte – einer Art Befreiung von außen her vorbehält und die Eroberung und die Leitung des Staates damit als Mittel ansieht, um dem in der Fabrik eingeschlossenen Arbeiter die Befreiung zu bringen, und nicht als ein Moment... eines umfassenden Befreiungsprozesses“ (Trentin 1978, 161).

Und Mario Tronti ergänzte: „Da, wo Marx die Idee der Arbeit als Quelle des Reichtums ablehnt und einen Begriff der Arbeit als Maß des Werts aufnimmt, ist die sozialistische Ideologie für immer geschlagen und die Arbeiterwissenschaft geboren“ (Tronti 1974, 190). ArbeiterInnenuntersuchungen und ArbeiterInnenmedizin waren die bleibenden Errungenschaften des italienischen „Operaismus“ der sechziger Jahre (Wright 2005; Wintersberger 1988).

Diese beiden Zitate zeigen gut, worum es geht, nämlich um die inneren subjekt-relativen Entwicklungspotentiale gesellschaftlicher Arbeit, was man (exemplarisch) über eine Neuinterpretation wesentlicher Teile des deutschen Humanisierungsprogramms der 1970er Jahre (Pöhler/Peter 1982) aufzeigen kann (Peter/Pöhler 2009).

Die Humanisierungsdiskussion wurde vor allem unter Sozialwissenschaftlern lange Zeit beherrscht von Projekten zur Entwicklung so genannter „neuer Arbeitsstrukturen“ (Ulich 2005) sowie von Fragen nach den Möglichkeiten von Beteiligungsprozessen bei der Veränderung von Arbeitsbedingungen. Die Sichtweise, dass diese auch heute noch, in Zeiten „Ganzheitlicher Produktionssysteme“ möglich sind, muss arbeitspolitisch erst wieder durchgesetzt werden (Gerst 2010), dass dies auch eine akute Themenstellung für die Dienstleistungsbranchen ist, bedarf zusätzlicher Anstrengungen, ist aber sehr aktuell (Senghaas-Knobloch 2008).

Die Arbeitsstrukturierungsvorhaben wurden zunächst im Rahmen von Großunternehmen der Elektro- und Automobilbranchen durchgeführt. Es bot diesen praktisch die Möglichkeit, gleichzeitig mit dem Ziel der Humanisierung alternative Strategien der Rationalisierung sowie der Erhöhung der Flexibilität der Produktion zu erproben. Diese Vorhaben erreichten dadurch ihre ursprünglichen, von den Unternehmen selbst formulierten Humanisierungsziele in nur sehr unbefriedigender Weise, wenn auch durch Einschaltung von Begleitforschungen und Beteiligung der Gewerkschaften und Betriebsräte wichtige arbeitspolitische Erkenntnisse zu den Fragen nach Mindestarbeitsinhalten, Mindestpufferzeiten bei Fließarbeit sowie Möglichkeiten des Aufhebens des Taktzwanges bei der Massenproduktion gewonnen werden konnten. Es wurden Standards gesetzt, die noch heute diskutiert werden.

Ulich formuliert nach 30 Jahren resümierend die Ergebnisse des unter seiner maßgeblichen Beteiligung durchgeführten VW-Projektes „Arbeitsstrukturierung in der Motorenmontage“ im Werk Salzgitter u.a. (Ulich 2009, 119 ff.): „Zu den inhaltlich bedeutsamen Ergebnissen gehören die belegbaren positiven Wirkungen höher qualifizierter Arbeit auf Leistungs- und Beanspruchungskennwerte, aber auch auf Interessenerweiterung innerhalb und außerhalb der Arbeitstätigkeit. ... Von weiter reichender Bedeutung waren die unterschiedlichen Formen der Reaktion auf die und des Umgangs mit den neuen Arbeitsstrukturen, die schließlich zum Konzept der „differentiellen Arbeitsgestaltung“ führten“, inzwischen sowohl (in begrenztem Umfang) Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung wie der Maßnah-

men zur Bewältigung des demographischen Wandels. „Grundlegend war auch die im Rahmen des Projekts belegte Erkenntnis, dass Arbeitszufriedenheit nicht ein einfach zu erfassender Kennwert ... ist, sondern dass qualitativ unterschiedliche Formen von Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden sind.“ Es wurden wesentliche Impulse in die Arbeitswissenschaft, insbesondere Arbeitspsychologie zu einem erweiterten Methodenverständnis geliefert.

Diese Aufzählung von Ulich soll demonstrieren, wie innovativ gerade einzelne, aber komplexe „wirtschaftsdemokratische“ Modellprojekte als Fälle konkreter Gestaltung und exemplarischen Lernens für die Konstituierung einer neuen, primären Arbeitspolitik anzusehen sind (Gerst 1999).

Dies gilt gleichermaßen für die Beteiligungsfrage, wie sie das „Peiner Modell“ erfolgreich in einer Schraubenfabrik des Salzgitterkonzerns beantwortete (Fricke/ Fricke u.a. 1981), ein Modell, das Ausstrahlung in andere Branchen und Betriebsgrößen hatte (Fricke/ Peter/ Pöhler 1982). Die Möglichkeiten der Entfaltung der bei den Arbeitenden vorhandenen innovatorischen Qualifikationen, ihrer „Anwendung im Prozess des Lernens und Handelns in Arbeitssituationen“ (Fricke 2009) waren die zentralen Befunde der Beteiligungsforschung.

Die Herausarbeitung typischer Arbeitssituationen als Springpunkt für menschengerechte Arbeitsgestaltung und primäre Arbeitspolitik.

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Neubestimmung der Analyse subjektiver, entgrenzter Arbeit, der Neubelebung menschengerechter, innovativer Arbeitsgestaltung sowie der weitergehenden demokratischen Durchdringung der Arbeit und Arbeitsverhältnisse gesehen wird. In diesen Zusammenhang ist unser Vorschlag eingebettet und im ersten Band dieser Abhandlung theoretisch begründet, künftig die typischen Arbeitssituationen als gemeinsamen übergreifenden Gegenstand der Arbeitsforschung und gemeinsamen Bezugspunkt für Arbeitsgestaltung und primäre Arbeitspolitik zu verstehen.

„Arbeitssituationen sind gleichermaßen subjektive wie objektive Gegebenheiten der Arbeitshandlungen, die sich in Bedeutung und Funktion (Sinn) über die Themen der Arbeitshandlungen, z.B. die konkret gestellten Arbeitsaufgaben erschließen lassen. „Arbeitssituationsanalysen an klassischen stationären Arbeitsplätzen“, wie sie z.B. H.P. Bahrdt in der Beschreibung des Umwalzers in einem Stahlwerk in Rheinhausen vor fünfzig Jahren in überzeugender Weise vorgelegt hat, können angesichts zunehmender Flexibilisierung und indirekter Steuerung kaum mehr in dieser klassischen Weise erfolgen. Hier bildet die Herausbildung einer Typik der

Arbeitssituationen eine Lösung. D.h. auch scheinbar diffuses Arbeitshandeln erhält über seine beobachtete, rekonstruierte Typisierung eine Ordnung, die ihre weitergehende Beschreibung, Analyse und Bewertung ermöglicht. Typische Arbeitssituationen bzw. die Kette typischer Arbeitssituationen lassen sich für alle Arbeitsformen über Beobachtung oder Befragung qualitativ bestimmen. Sie treten an die Stelle bisheriger Untersuchungen von offensichtlichen, definierten Arbeitsaufgaben, Arbeitsaufträgen und deren Erfüllungsbedingungen. Diese können vielmehr hieran in ausgewählter Form spezifisch anschließen, wie auch die sozialeepidemiologische Forschung oder die klassischen Belastungs-/Beanspruchungsforschungen mit ihren Orientierungen an Faktoren und objektiven Konstellationen.

Zugespitzter formuliert: Die Herausformung typischer Arbeitssituationen ist geradezu Voraussetzung dafür, dass z. B. die an Arbeitsaufgabe und Arbeitsplatz orientierte „klassische“ arbeitswissenschaftliche Untersuchungsmethodik weiterhin überhaupt greift. Eine Fundierung von arbeitenden Subjekten und ihren Arbeitstätigkeiten in typischen Arbeitssituationen bietet also eine aktuelle Chance zur Neuformulierung einer umfassenden interdisziplinären Arbeitsforschung (u.a. Arbeitsgestaltungsforschung, Qualifikationsforschung, Präventionsforschung) in einem Zukunftsszenario subjektiver Arbeit (vgl. Georg/ Peter 2008). Schließlich erlaubt der Situationsansatz auch stringent, im Zuge eines Verständnisses von „das Ganze der Arbeit“, diese auch außerhalb der Erwerbsarbeit über einen einheitlichen Zugang zu analysieren“ (Meyn/ Peter 2010, 12 f.). Hierdurch wird eine kohärente neue Fundierung einer primären Politik der Reform der Arbeitsgesellschaften möglich.

Zur Auswahl im vorliegenden Band

Arbeitssituationsanalysen stellen zwar die herausragende methodische Innovation im Nachkriegsdeutschland dar und blicken entsprechend auf eine lange Kontinuität zurück, sind jedoch theoretisch und methodisch anspruchsvoll, sperrig und deshalb zunächst nicht auf eine weite Verbreitung und Anwendung angelegt. Die dominierenden Kräfte ökonomischen Wachstums, technologischer Innovationen und globalisierter Märkte verlangten zunächst nach standardisierten, leicht zu verallgemeinernden Verfahren objektivierender Betrachtung, die sich schließlich über das Vordringen der EDV und ökonomischer Bewertungsverfahren durchsetzten. Erst das gegenwärtigen Krisenszenario schafft eine Öffnung und zunehmend einen Bedarf nach einem neuen Verständnis von der Subjektivität angemessenen Methoden. Diesem Verlangen kommt der vorliegende Band insofern nach, als er versucht, die ursprüngliche Offenheit in der Nachkriegszeit des 2. Weltkrieges

und die damit verbundene Reflexivität theoretisch-methodisch herüberzuretten und mit den aktuellen Debatten zu verbinden. Die reflexiven Diskussionen um das Humanisierungsprogramm der siebziger/ achtziger Jahre bildet dabei ein wichtiges Bindeglied. Hier stehen im Vordergrund die Projekte zur Entwicklung neuer Arbeitsstrukturen hin zu teilautonomer Gruppenarbeit als auch die generelle Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Entsprechend diesem Szenario enthält der vorliegende Band eine Methodenwahl, die sich nicht ausschließlich im engeren Sinne der phänomenologischen Arbeitssituationsanalyse verpflichtet fühlt, wie sie im ersten Band konzipiert worden ist (Meyn/ Peter 2010), sondern er greift auf „benachbarte“ subjektrelative Methoden und solche der „dualen Arbeitsanalyse“ zurück sowie auf Formen der Beteiligung von „Beforschten“ an der Bewertung und Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen, der Aktions- und Feldforschung, als Grundlage einer primären Arbeitspolitik. Dabei stellt die Auswahl der Texte in vielfacher Hinsicht eine exemplarische dar, indem sie von eigenen Erfahrungshintergründen des herausgebenden Kreises gespeist wurde und keinen Anspruch eines auf Vollständigkeit angelegten Lehrbuches enthält. Sie ist auf die aufgezeigte Problemstellung des Epochenbruchs orientiert und will dessen Bewältigung über subjektrelative arbeitsdemokratische Verfahren unterstützen.

Der Text von (1.2) Jürgen Friedrich (1974) markiert das Feld der Betrachtung aus der Sicht der Sozialwissenschaft als Disziplin. Er orientiert sich dabei wesentlich an der amerikanischen Soziologie und fragt: Ist die Situation als Untersuchungs- und Erhebungseinheit geeignet, ein Bindeglied zwischen Gesellschaft und Person darzustellen? Friedrich formuliert das Ziel, für bestimmte Fragestellungen (von außen) Stichproben von Situationen zu ziehen und macht dafür einen Vorschlag. Dieser bezeichnet den einen möglichen Pol der situativen Betrachtung, dessen anderer die „ArbeiterInnenperspektive“ selbst darstellt, wie sie als erster (2.1) Karl Marx (1880) in seinem „Fragebogen für Arbeiter“ versucht hat zu ermitteln. Er zeigt die Auswirkungen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung in ihrer Form der Lohnarbeit umfassend auf und setzte damit in gewisser Weise Standards für nachfolgende Untersuchungen bis in unsere Tage. Ist hiermit der subjektiven Seite der Außenbetrachtung von Arbeit Rechnung getragen, so doch kaum der Frage der unmittelbaren Gegebenheit und Wirkung des Arbeitshandelns auf den Arbeitenden selbst, wie es bei den Rheinhausen-Untersuchungen durch Bahrdt u.a. versucht wurde. Der z.T. abgedruckte Arbeitsplan (2.2) von H.P. Bahrdt (1953) verdeutlicht die Möglichkeit des Nachvollzugs einer Innenbetrachtung des Arbeitsaktes, als Ergänzung zu standardisierten Methoden der Arbeitssoziologie und Arbeitspsychologie.

Den Versuch, wie H.P. Bahrdt subjektrelative und objektivierende Analyse und Betrachtung in einen kontrollierten Zusammenhang zu bringen, kennzeichnen die Leitfäden der Arbeitsplatzbeobachtung von (2.3) O. Mickler u.a. (1976) in der automatisierten Produktion, wobei ein Leitfaden zur Arbeitsplatzbeobachtung durch einen solchen zur Anlagenerhebung sowie Feststellung der Arbeitsorganisation ergänzt wurde. (2.4) R. Löffler und W. Sofsky, ebenfalls aus dem Göttinger Zusammenhang der Arbeits- und Industriesoziologie, erhoben zusätzlich zur Frage der Pathologisierung durch Arbeit auch die Kooperations- und Machtbeziehungen.

Von der Interdisziplinarität der Versuche, zumeist im Kontext der HdA-Begleitforschung entwickelt, zeugen die soziotechnischen Ansätze einer dualen Arbeitssituationsanalyse im Rahmen der Betriebswirtschaftslehre durch (2.5) W. H. Staehle u.a. aus Berlin (1985) sowie einer qualifizierenden Arbeitsgestaltung im Rahmen der Arbeitspsychologie von (2.6) W. Duell und A. Frei (1992) aus der Zürcher „Ulich-Schule“.

Arbeitsstrukturierung war das Kernthema des Humanisierungsprogramms der siebziger Jahre. Modelle wurden „interdisziplinär“, d.h. von unterschiedlichen Disziplinen der Arbeitsforschung komplementär in Modellprojekten entwickelt und optimiert. Eine solche Optimierung des sozio-technischen Ansatzes der BWL stellt der Versuch von (3.1) Sydow (1985) dar. (3.2) Ulich (1980) zeigt den praktischen Erfolg des Erreichten aus arbeitspsychologischer Sicht, demonstriert am wohl bekanntesten Modell bei VW Salzgitter, ein Erfolg der letztlich an den institutionalisierten Verfahren der Betriebs- und Tarifparteien scheiterte, ein Manko, das auch die Gewerkschaft erst heute richtig einzuschätzen weiß.

Dass die Humanisierungsbarrieren aber nicht nur in den institutionellen Strukturen zu finden sind, sondern auch das Alltagserleben und die Erlebnisperspektiven aller Betroffenen und Beteiligten eine Rolle spielen, zeigen die Bremer Untersuchungen von (3.3) Th. Leithäuser u.a. (1985). Sie einzubeziehen heißt, die Beschäftigten angemessen, z. T. experimentell, zu beteiligen, wie von der Forschungsgruppe (3.4) F. Weltz u.a. (1980) im Bereich der sich neu durchsetzenden Textverarbeitung demonstriert.

Von hier aus bis zur Arbeitssystemgestaltung im Rahmen ganzheitlicher Produktionssysteme der Gegenwart ist es ein weiter Weg, auf dem vieles, aber nicht alles verloren gegangen ist, was an humaner Arbeitsstrukturierung und Beteiligung einmal modellhaft entwickelt worden war. Die aktuellen Hinweise zur Arbeitssystemgestaltung in der Automobilindustrie von (3.5) E. Frieling (2009) mögen dieses stellvertretend für Viele unter Beweis stellen.

Während „Beteiligung“ in den Arbeitsstrukturierungsvorhaben eher als ein Mittel zum festgelegten Zweck angesehen wurde, geht es im Rahmen von Beteiligungsansätzen (Fricke) um Beteiligung als Selbstzweck, als Mitbestimmung

am Arbeitsplatz (Vilmar), als „Arbeiterkontrolle“ (Tronti), zusammengefasst als Arbeitsdemokratie. Beteiligung als Prozess der Mitbestimmung, jedoch auch der persönlichen Qualifizierung anzusehen, das ist der Ansatz der Forschungsgruppe um (4.1) W. Fricke und des „Peiner Modells“ (1982). Dies Vorgehen auch arbeitsrechtlich zu verankern gelang H. Matthöfer bei der BetrVG-Reform von 1972 zwar nicht, trotzdem war die Diskussion hierüber nicht beendet, wie (4.2) B. Kiefer und D. Schönland in einer (gewerkschaftsnahen) Umsetzungsbroschüre zeigen (1988) und wie sich im Rahmen der Mitbestimmungskonzeption des (4.3) DGB Bundesvorstandes (1984) widerspiegelt. Vor allem immer wieder im Zusammenhang mit der Einführung von Gruppenarbeit stellt sich die Beteiligungsfrage in vielfacher Hinsicht bis heute und muss beantwortet werden, wie ein Handbuch zur Entgeltfindung der (4.4) IG Metall (Ehlscheid u.a.) (2002) demonstriert.

Wurde Beteiligung zunächst primär als eine Frage der Mitbestimmung und Persönlichkeitsentwicklung angesehen, so trat die Frage der Gesunderhaltung und Prävention durch Beteiligung nicht nur hinzu, sondern zunehmend in den Vordergrund. Im Zusammenhang mit sozialpolitischen Reformen (ASiG, SGB V) kamen neue Akteure auf, auch erweiterte Themenstellungen, wie die der arbeitsbedingten Erkrankungen (5.1). Slesina u.a. (1998) aus der Düsseldorfer Forschungsgruppe um v. Ferber stellen den Zusammenhang her mit dem Ansatz der „Gesundheitszirkel“, der über die Krankenkassen seine betriebsaugliche Verwendung dauerhaft sichern konnte, wie (5.2) A. Schröer u.a. (1997) aufzeigen. Derartige Zirkel kann man auch als Ausgangspunkt für ein (5.3) demografiebewusstes Personalmanagement (Morschhäuser u.a.) (2008) der Gegenwart ansehen, das schließlich in einen (5.4) Mehrebenenansatz humaner Bewertung von Unternehmen mündet (Ulich u.a.) (1997).

Dieser letztgenannte Ansatz zeugt von Erweiterungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten über bestehende Grenzen von Bereichen, Unternehmen oder Hierarchien hinaus. Wie man Grenzen überschreitend überhaupt forschen und kommunizieren kann, zeigt (6.1) Peter (2003) in seiner von K. Lewin inspirierten Kommunikationspotentialanalyse auf. Eine Verknüpfung von Arbeitsforschung und Entwicklung stellt das (6.2) Change Laboratory von Y. Engeström (2008) dar, eine methodische Erweiterung dieser Ansätze durch eine (6.3) Video-Interaktions-Analyse demonstriert H. Knoblauch (2004).

Hiermit sind die Bezüge hergestellt zu umfassenderen, integrierenden (6.4) Verfahren dialogorientierter Praxisforschung von G. Becke und E. Senghaas-Knobloch (2010), der Entwicklung der Beteiligungsansätze zu einem dynamischen Konzept von (6.5) Aktionsforschung durch W. Fricke (2010), die (7.1) O. Eikeland (2007) zum Schluss in einem übergreifenden Appell des „Experimenting Together“ münden lässt, wobei die Wissenschaftlichkeit einer solchen Vorgehensweise für

ihn außer Frage steht. Die arbeitskulturellen Voraussetzungen auch in Südeuropa z.B. wären aber noch zu klären.

Von Marxens Arbeiterbefragungen in Frankreich bis zu den phänomenologischen Untersuchungen von H.P. Bahrdt im deutschen Stahlwerk, von der italienischen „Arbeiterkontrolle“ und „Arbeitermedizin“ der sechziger Jahre über die deutsche Humanisierungsforschung der siebziger bis hin zu Gesundheitszirkeln, nordischer Aktionsforschung und dem Programm „Gute Arbeit“ der deutschen Gewerkschaften (Pickshaus 2007) in der heutigen Zeit spannt sich ein weiter Bogen europäischer Erfahrungen, die in ein neues Arbeits- und Sozialmodell zu gießen eine Herausforderung der nahen Zukunft sein könnte. Die wissenschaftlichen Voraussetzungen sind prinzipiell gegeben, sie in vollem Umfang zur Wirklichkeit zu bringen ist jedoch nicht nur Sache der Arbeitsforschung, sondern auch der (primären wie sekundären) Arbeitspolitik. Beide sollten dazu ihre vielgestaltigen gemeinsamen Erfahrungen wieder aufleben lassen und verarbeiten, um der schöpferischen Kraft subjektivierter Arbeit umfassend Geltung zu verschaffen. Der vorliegende Band will hierzu einen Beitrag leisten.

Literatur

- Bahrdt, H.-P. u.a. (1953): Arbeitsplan einer industriesoziologischen Untersuchung, durchgeführt als Sozialforschungsstelle in einem Hüttenwerk des Ruhrgebiets, masch. Verf. Dortmund (Archiv sfs/SOFI) (vgl. dazu Popitz/ Bahrdt/ Jüres/ Kesting (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen)
- Biesecker, A. (2000): Arbeitsgesellschaft – Tätigkeitsgesellschaft – Mitgestaltungsgesellschaft, in: Berliner Debatte Initial 4
- Fricke, E., W. Fricke, M. Schönwälder, B. Stiegler (1981): Qualifikation und Beteiligung. Das Peiner Modell ..., HdA Schriftenreihe Bd. 12, Frankfurt/M.
- Fricke, W., G. Peter, W. Pöhler (Hrsg.) (1982): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen, Köln
- Fricke, W. (2009): Innovatorische Qualifikationen. Ihre Entfaltung und Anwendung im Prozess des Lernens und Handelns in Arbeitssituationen, in: A. Bolder, R. Dobischat (Hrsg.): Eigensinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs, Wiesbaden
- Georg, A., G. Peter (2008): Subjektivierung der Arbeit - Subjektivierung der Arbeitswissenschaften. Was folgt aus dem Epochenbruch? in: Arbeit, Heft 1, Jg. 17 (2008), S. 38-50
- Gerst, D. (1999): Das Ende selbstorganisierter Gruppenarbeit?, in: SOFI-Mitteilungen 27, S. 49-59
- Gerst, D. (2002): Wandel betrieblicher Kontrollpraktiken im Lichte einer poststrukturalistischen Machtanalytik, in: SOFI-Mitteilungen 30, S. 91-108
- IGM Vorstand Tarifpolitik (Hrsg.) (2010): Indirekte Steuerung. Eine gewerkschaftliche Herausforderung. Diskussionsbeitrag des Arbeitskreises Neue Steuerung (D.Sauer, Hilde Wagner, u.a.) Frankfurt/M
- Jürgens, K. (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Wiesbaden.

- Lehndorff, S. (2010): Chancen der Arbeitszeitverkürzung, in: gegenblende 05, <http://www.gegenblende.de>
- Lieb, A. (2009): Demokratie: Ein politisches und soziales Projekt? Zum Stellenwert von Arbeit in den zeitgenössischen Demokratiekonzepten, Münster
- Liebkecht, K. (1922): Studien über die Bewegungsgesetze der gesellschaftlichen Entwicklung, hrsg. von O.K. Flechtheim, Hamburg 1974
- Matthöfer, H. (1994): Brauchen Gewerkschaften eigene Unternehmen? in: Krahn/Peter/Skrotzki (Hrsg.), Immer auf dem Punkt. Willi Pöhler zum 60. Geburtstag, Dortmund
- Marx, K. (1953): Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, Berlin (DDR)
- Meyn, C., G. Peter (Hrsg.) (2010): Arbeitssituationsanalyse. Bd. 1: Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung, Wiesbaden
- Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1999): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. 3. Aufl. München.
- Peter, G. (1992): Theorie der Arbeitsforschung. Situation – Institution - System als Grundkategorien empirischer Sozialwissenschaft, Frankfurt/M.
- Peter, Gerd (2010): Gewerkschaftliche Erneuerung durch primäre Arbeitspolitik. Ein Vorschlag zur Wirtschaftsdemokratiedebatte, in: Gegenblende 06/2010, www.gegenblende.de/06-2010
- Peter, G., F. O. Wolf u.a. (2008): Welt ist Arbeit. Im Kampf um die neue Ordnung, Münster
- Peter, G., W. Pöhler (2009): Umsetzungskonzepte im Humanisierungsprogramm – und was man daraus für heute lernen könnte, in: Z.Arb.Wiss. 2 (63), 104-107
- Pickshaus, K. (2007): Gute Arbeit – Vom Projekt zum gewerkschaftlichen Arbeitsfeld? Versuch einer Zwischenbilanz, in: G. Peter (Hrsg.), Grenzkonflikte der Arbeit, Hamburg
- Pöhler, W., G. Peter (1982): Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm, Köln
- Sauer, D. (2005): Arbeit im Übergang, Hamburg
- Scholz, D., G. Peter (2008): Woher die Kraft zur Veränderung nehmen? Versuch einer Beantwortung offener Fragen der Gewerkschaftsbewegung, in: Sozialismus, H. 11, S. 37-44.
- Trentin, B. (1978): Arbeiterdemokratie, Hamburg
- Senghaas-Knobloch, E. (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden
- Tronti, M. (1974): Arbeiter und Kapital, Frankfurt/M.
- Ulich, E. (2005): Arbeitspsychologie, 6. Aufl., Zürich/Stuttgart
- Ulich, E. (2009): Erfahrungen aus dem VW-Projekt, in: Z.Arb.Wiss 2, S. 119-122
- Wintersberger, Helmut (1988): Arbeitermedizin in Italien. Eine Kulturrevolution im Spannungsfeld von Arbeit und Gesundheit. Berlin: Ed. Sigma
- Wolf, D. (2002), Der dialektische Widerspruch im Kapital. Ein Beitrag zur Marxschen Werttheorie, Hamburg
- Wolf, F.O., P. Paust-Lassen, G. Peter (2009): Neue Arbeitspolitik und politische Ökologie zusammen denken, in: PROKLA 156, Nr. 3, S. 459-474
- Wolf, F.O. (2010): Klassenkampf, Klassenherrschaft und Klassenstruktur, in: Gegenblende 04, Juli/August 2010, <http://www.gegenblende.de>
- Wright, Steven (2005): Den Himmel stürmen. Eine Theoriegeschichte des Operaismus, Berlin, Hamburg

1.2 Situation als soziologische Erhebungseinheit (FRIEDRICHS)

Aus: Friedrichs, Jürgen, Situation als soziologische Erhebungseinheit, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 3, Heft 1, Februar 1974, S. 44-53.

Abstract: The question is asked whether the concept of situation can be meaningfully employed as a unit of observation in sociological investigations. Although the term is in fact used in some of the existing literature, no definition has so far been provided that could be put to use in empirical research; also, the problem of classification has been neglected. Suggestions are advanced as to how either of these gaps might be filled. Based on a proposed definition, some examples from actual research are presented to illustrate in what ways the structural characteristic „situation“ can be used in sociological inquiry.

Inhalt: Es wird die Frage gestellt, ob sich Situationen in soziologischen Untersuchungen als Erhebungseinheit verwenden lassen. Da die vorliegende Literatur zwar den Begriff „Situation“ verwendet, jedoch eine für empirische Forschungen brauchbare Definition nicht liefert und zudem das Problem der Klassifikationen vernachlässigt hat, werden hierzu Vorschläge entwickelt. Darauf aufbauend, werden Beispiele von Untersuchungen gegeben, die das Strukturmerkmal „Situation“ verwenden und als Anhaltspunkt für weitere soziologische Untersuchungen dienen können.

In den folgenden Überlegungen wird versucht, die soziologische Methodologie zu erweitern; es geht dabei im wesentlichen um zwei Fragen:

Können Situationen als Bindeglied zwischen Makro- und Mikrosoziologie betrachtet werden?

Lassen sich Situationen als soziologische Erhebungs- und Untersuchungseinheit verwenden?

1. Problem

Der Ausgangspunkt soziologischer Tradition war die Interdependenz der Teile eines sozialen Systems. Es kam auf die Mechanismen ihres Zusammenhanges, weniger

auf die einzelnen Elemente an. Dies dürfte vergrößert für die Tradition von Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim und Georg Simmel zutreffen. Kategorien wie die des Kapitals oder der Ware bei Marx oder die Definition des sozialen Tatbestandes bei Durkheim sind, bei aller sonstigen theoretischen Differenz, doch in ihrem strukturellen Ansatz ähnlich: *Sie bezeichnen Produkte menschlicher Interaktion, die selbst wieder verhaltensdeterminiert sind.*

Im Gegensatz dazu ist die empirische Forschung in der Soziologie zumeist von Personen ausgegangen, die einer schriftlichen oder mündlichen Befragung oder einer Sekundäranalyse von statistischen Daten zugänglich sind. Durch Aggregation ihnen gemeinsamer Merkmale (z. B. Einstellung, Verhalten, Besitz, Einkommen) werden soziale Sachverhalte gewonnen, die empirisch Kovariationen von Merkmalen darstellen. Daten über Individuen werden aggregiert, um so zu Aussagen über Gruppen und Schichten zu gelangen oder generell Mehrebenen-Analysen vorzunehmen.

Entsprechend sind zumeist in Stichproben als Erhebungseinheit einzelne Personen, seltener hingegen Sätze o.ä. oder Gebiete (z.B. Ökologie) zugrundegelegt worden. Unter Erhebungseinheit sind die Elemente einer Stichprobe zu verstehen; demgegenüber bezieht sich die Untersuchungseinheit auf jene Elemente, die untersucht werden sollen. Erhebungs- und Untersuchungseinheit sind nicht immer identisch: Erhebungseinheit kann z. B. ein Haushalt oder eine Schulklasse sein, während sich die Untersuchung auf die einzelnen Mitglieder des Haushalts resp. der Schulklasse bezieht. Die Aussage hingegen kann sich auf eine oder beide Einheiten richten.

Die Aggregation von Individualdaten unterliegt einer doppelten, wenngleich sehr unterschiedlichen Kritik: Zum einen haben reduktionistische Ansätze, in den USA vor allem vertreten durch Homans, in der BRD durch Hummel und Opp, bezweifelt, ob nicht lerntheoretische Annahmen ebenso gut geeignet seien, soziales Verhalten zu erklären, wie solche Erklärungen, die auf aggregierten Daten (z. B. Schichten), beruhen. Zum anderen unterliegen vor allem Interviews der Kritik, von den realen Umständen des Handelns zu abstrahieren, da das Interview weder reale Handlungssituationen abbilden noch rekonstruieren könne. Die Abstraktion vom Handlungszusammenhang des einzelnen wird erst anhand der Forschungsergebnisse des Interviews durch Rekonstruktion rückgängig gemacht.

Angesichts der oben zitierten soziologischen Tradition muß die Frage gestellt werden, ob jener häufig gewählte individuelle Ansatz zwar stichprobentheoretisch gerechtfertigt, nicht aber soziologisch in allen Fällen vertretbar ist. Bestimmte Dimensionen soziologischer Probleme lassen sich mit diesen Verfahrensweisen wahrscheinlich nicht erfassen. Die soziologische Forschung geht vielmehr in diesen Fällen von der Annahme aus, daß beispielsweise die Situation einer Befragung

reliable und valide Reaktionen hervorruft, die sich auf zahlreiche Situationen verallgemeinern lassen. *Genaugenommen ist diese Annahme aber erst dann gerechtfertigt, wenn wir wissen, für welche Klassen von Situationen die Situation des Interviews repräsentativ ist.*

Inzwischen gibt auch die methodologische Literatur zum Interview zahlreiche Hinweise für die Effekte des situativen Kontextes auf die Interview-Antworten. Das Interview als Interaktions-Prozeß, d. h. der situative Kontext, führt zu einem spezifischen Rollenverhalten:

„Each social role we take requires that we have a somewhat different attitude toward a social object. Just as we are somewhat different persons in our offices, in our homes, in our churches, in our various clubs, in our vacations, in our business trips, in our contacts with close friends and with superficial acquaintances, so we frequently have and express different attitudes toward the same social object in these varying social roles“ (ROSE 1954: 213).

Es läßt sich zudem zeigen, daß auch der Ort als Teil der Interview-Situation einen Einfluß auf die Antworten des Befragten haben kann (Pfeil u. Friedrichs 1965). Erst Kreutz (1972: Kap. 3) hat eine systematische Darstellung der Prozesse in der Erhebungssituation beim Interview gegeben. Jüngst haben Banikotes, Russel u. Linden (1972: 5) in Untersuchungen über interpersonelle Anziehung belegt, daß in Laborsituationen die Zahl der bejahten Items für die Messung einer Einstellung wichtig ist in realen Situationen hingegen der Inhalt eines Items, die Art der Einstellung.

Greift man auf die oben genannten historischen Ansätze soziologischen Denkens zurück, dann erscheint es sinnvoller, einen empirischen Ansatzpunkt, sei es als Erhebungs-und/oder Untersuchungseinheit, zu wählen, der selbst schon den theoretischen Prämissen der Soziologie entspricht, um die Mechanismen der Vergesellschaftung zu erforschen. Die Annahme lautet: Für eine Reihe soziologischer Probleme muß die Erhebungs-und Untersuchungseinheit selbst ein soziologischer Sachverhalt sein. Hierzu eignen sich eher als Individuen die Situationen, in denen Individuen handeln. Situation wäre dann auch die analytische Einheit, die Stichproben zugrunde gelegt wird.

In der soziologischen Forschung Situationen nicht nur als Untersuchungseinheit, sondern auch als Erhebungseinheit zu verwenden, hat mehrere Vorteile:

4. Untersuchung von realen Handlungsprozessen in ihrem unmittelbaren Zusammenhang, Interaktionsprozesse in „natural settings“.
5. Zusammenfassung von Methoden wie Beobachtung, teilnehmende Beobachtung, Inhaltsanalyse und zum Teil auch Experiment unter einem gemeinsamen Bezugspunkt.

6. Verwendung von Situationen auch im Interview, wo sie Schwächen der Einstellungsfragen durch eine Annäherung an reales Handeln mit Hilfe hypothetischer Situationen vermeiden helfen.
7. Anwendungen zur präzisen Analyse des situativen Kontextes bei abweichendem Verhalten, z.B. der Struktur von Anstalten: Wie weit ähneln die Situationen einer Strafanstalt denen außerhalb? (vgl. Friedrichs 1973 b); zur Rezeption von Massenmedien (z. B. in welchem Kontext wird Musik gehört?) usw.

Nun handelt es sich nicht um ein methodisches Problem, sondern um eines der soziologischen Theoriebildung. Daher sollen im folgenden anhand der Literatur einige Annahmen und Vorschläge zur Lösung der genannten Probleme formuliert werden.

2. Zum Begriff „Situation“

In den theoretischen Ansätzen der Soziologie hat das Konzept der „sozialen Situation“ eine größere Bedeutung als in der empirischen Forschung. Eingeführt durch Thomas findet es sich bei Parsons, in interaktionstheoretischen Ansätzen, seien sie phänomenologisch-deskriptiver Art wie bei Goffman, symbolisch-interaktionistischer Art im Gefolge von Mead, bei Blumer, Garfinkel, Schütz, oder mehr psychologisch orientierten Ansätzen bei Laing (Laing, Phillipson u. Lee 1971), Watzlawick, Beavin u. Jackson (1969).

Es ist das Verdienst von Thomas, den Begriff der Situation in der Soziologie ausführlich verwendet zu haben. Im „Polish Peasant“ sind die drei Merkmale von Situationen dargelegt: eine Situation umfaßt 1. die objektiven Bedingungen, unter denen ein Individuum oder eine Gruppe handelt; 2. die vorher festgelegte Haltung des Individuums oder der Gruppe, die tatsächlich Einfluß auf ihr Verhalten hat; 3. das Bewußtsein des Individuums oder der Gruppe von diesen Haltungen und den Bedingungen (Thomas u. Znaniecki 1931, I: 68). An anderer Stelle schreibt Thomas (1931: 176): „The situation in which the person finds himself is taken as containing the configuration of factors conditioning the behavior reaction: of course, it is not the spatial material situation which is meant; but the situation of social relationships. It involves all the institutions and mores - family, gang, church, school, the press, the movies, and the attitudes and values of other persons with which his own come in conflict or co-operation“. Allerdings ist bei Thomas Situation nicht genau definiert, sondern er verwendet den Begriff mehrdeutig und faßt darunter z. B. auch Situationen in Stadtteilen mit hoher Jugendkriminalität oder prägende

Sozialisations-Situationen. Situation ist bei Thomas eine Handlungseinheit, die er mehr von den beteiligten Personen als von der Sozialstruktur her angeht. Das zeigt sich am Stellenwert seines Konzeptes der „Definition der Situation“, aber auch an Äußerungen wie der folgenden: „The situations which the individual encounters, into which he is forced, or which he creates, disclose the character of his adaptive strivings, positive or negative, progressive or regressive, his claims, attainments, renunciations, and compromises“ (Thomas 1966: 155).

Von ähnlich großer Bedeutung wie bei Thomas ist der Begriff der Situation bei Goffman (1971a; 1971 b; 1972). Situation ist für ihn „diejenige räumliche Umgebung, und zwar in ihrem ganzen Umfang, welche jede in sie eintretende Person zum Mitglied der Versammlung macht, die gerade anwesend ist (oder dadurch konstituiert wird). Situationen entstehen, wenn gegenseitig beobachtet wird, sie vergehen, wenn die zweitletzte Person den Schauplatz verläßt“ (Goffman 1971a: 29). Dieser Begriff wird wieder unscharf, wenn Goffman (ibid.) ihn dem der „sozialen Veranstaltung“ gegenüberstellt: „Wir verstehen darunter eine größere soziale Angelegenheit, eine Unternehmung oder ein Ereignis, zeitlich und räumlich begrenzt und jeweils durch eine eigens dafür bestimmte Ausstattung gefördert; ein sozialer Anlaß liefert den strukturellen sozialen Kontext, in dem sich viele Situationen und Zusammenkünfte bilden, auflösen und umformen, während sich ein Verhaltensmuster als angemessen und (häufig) offiziell oder als beabsichtigt herausbildet und anerkannt wird - ein ‚stehendes Verhaltensmuster‘, um Barkers Terminologie zu verwenden“. Aber auch Goffman ist vorwiegend an der Beschreibung des Ablaufs von Interaktionen und den Situationsdefinitionen der Akteure interessiert (vgl. Goffman 1971b: Einleitung), oder der Klassifikation bestimmter Situationen (vgl. Goffman 1972).

In der gleichen Tradition steht auch die Verwendung des Situations-Konzeptes bei jener Richtung, die als symbolische Interaktion bezeichnet wird. Als Beispiel sei Blumer (1962: 145) zitiert: „One primary condition is that action takes place in and with regard to a situation. Whatever be the acting unit -an individual, a family, a school, a church, a business firm, a labor union, a legislature, and so on -any particular action is formed in the light of the situation in which it takes place. This leads to the recognition of a second major condition, namely, that the action is formed or constructed by interpreting the situation“. Der zweite Teil des Zitates belegt, daß auch diese Richtung stärker daran interessiert ist, zu analysieren, wie Akteure die Situationen definieren.

Auch Parsons verwendet den Situationsbegriff in seinen handlungstheoretischen Arbeiten, er setzt den Begriff voraus, ohne ihn zu definieren, da Handlungen sich stets in Situationen vollziehen (z. B. Parsons 1951: 236ff., 543; Parsons u. Shils 1962).