

Zur Entwicklung und zu neuen Herausforderungen der Arbeitsforschung

Eine Standortbestimmung*

Fritz Böhle

1. In den 70er Jahren begann das Programm „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA)¹. In diesem Rahmen erfolgte ein erheblicher Ausbau der Arbeitsforschung, allerdings nicht nur durch die vom Bundesministerium für Forschung und Technik geförderten HdA-Projekte, sondern auch im Rahmen der öffentlichen Forschungsförderung durch die DFG. Es gibt die Einschätzung, die Arbeitsforschung sei gemessen an ihren Zielen gescheitert. Sie habe gegen die Rationalisierungsinteressen der Unternehmer auf eine Humanisierung der Arbeit hinwirken wollen und dies sei – vielleicht von Einzelfällen abgesehen – nicht gelungen. Ich möchte dem die These entgegenstellen:

- Die Arbeitsforschung war in hohem Maße wissenschaftlich und gesellschaftspolitisch erfolgreich und es geht heute darum, diese Erfolge nicht nur zu bewahren, sondern alles daran zu setzen, dass die Arbeitsforschung auch in Zukunft erfolgreich bleibt.

Worauf gründet sich diese Behauptung und was sind die neuen Herausforderungen?

2. Zunächst ein kurzer Rückblick auf die Situation Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre. Ich glaube, dass sich die Arbeitsforschung heute in einer ähnlichen Situation befindet – und es ist vielleicht hilfreich, aus der Geschichte zu lernen. Zu den Entwicklungen von Arbeit gab es Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre zwei grundlegende Annahmen:

* Die folgenden Ausführungen beruhen auf einem Vortrag bei einer Konferenz des Kooperationsnetzwerks prospektive Arbeitsforschung und wurden außer einigen Ergänzungen und redaktionellen Veränderungen in dieser Form belassen.

1 Das Aktions- und Forschungsprogramm HdA wurde 1974 vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Walter Arendt und vom Bundesminister für Forschung und Technologie Hans Matthöfer vorgelegt und lief beim BMFT bis 1989. Nachfolger war das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Arbeit und Technik“ (AuT) von 1989 bis 2000. Ab 2001 folgte das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ (vgl. <http://www.bmbf.de/pub/uekon.pdf>). Näheres zur Geschichte dieser Programme findet sich bei Oehlke 2004.

- Die technische Entwicklung bestimmt die Formen der Arbeit.
- Die technische Entwicklung vollzieht sich in vergleichsweise einfachen Stufenmodellen vom Handwerk über die Mechanisierung zur Automatisierung.

Der Taylorismus war demnach eine Form der Arbeitsorganisation, die dem Stand der Mechanisierung entsprach. Er erschien damit einerseits als technisch unvermeidlich, andererseits aber auch nur als eine bestimmte Phase der industriellen Entwicklung, eine Phase, die durch die technische Weiterentwicklung zur Automatisierung zwangsläufig abgelöst werde. Nicht von ungefähr wurde daher vom „technischen Fortschritt“ gesprochen und mit ihm eine Reihe von arbeits- und gesellschaftspolitischen Hoffnungen verknüpft – vor allem die Hoffnung, dass mit der fortschreitenden Technisierung die Restriktionen industrieller Arbeit überwunden werden.

Doch es waren nicht nur Hoffnungen. Für viele schien diese Phase der Entwicklung bereits erreicht oder doch zumindest zum Greifen nahe. Walter Dirks beschreibt dies schon 1962 deutlich in einem Buch mit dem bezeichnenden Titel „Gibt es noch ein Proletariat?“. Er spricht von der Meinung,

„der technische und der soziale Fortschritt hätten mehr oder weniger ausnahmslos das beseitigt, was man früher ‚Proletariat‘ genannt hat. Den Arbeitern, so hört man immer wieder, geht es heutzutage nicht nur sehr gut, sondern besser als vielen anderen, vor allem als manchen Akademikern – sie sind satt, und sie sind gesichert, sie profitieren erheblich vom Wirtschaftswunder, und sie wissen das im Grunde auch.“ (Feuersenger 1962, S. 91)

In der sozialpolitischen Diskussion wurde verkündet, dass es in den Systemen sozialer Sicherung nicht mehr um den sozialen Ausgleich zwischen arm und reich gehe, sondern nur mehr um die Verteilung des Einkommens auf verschiedene Lebensphasen. In der Bildungspolitik wurde die Bildungskatastrophe ausgerufen. Nicht nur wegen der sozialen Gerechtigkeit, sondern vor allem wegen der neuen Anforderungen der Arbeitswelt schien eine flächendeckende Ausweitung von Bildung notwendig und möglich. Und schließlich wurde in den Theorien des Spätkapitalismus die Entwicklung der Produktivkräfte als bereits vollendet und die „Befreiung der Arbeit“ nur mehr als eine Frage der „politischen Tat“ angesehen. Von Vertretern der „Kritischen Theorie“ wurde eine Stillstellung des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit durch die Systeme sozialer Sicherheit diagnostiziert.

Vor diesem Hintergrund wurde die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel gegründet. Sie veranlasste Untersuchungen zum Wandel der Arbeit. Ein wesentliches Ziel war, die neuen Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer angesichts des rasanten technischen Fortschritts und wirtschaftlichen Strukturwandels zu eruieren.

3. Das für die aktuelle Situation Bemerkenswerte der Entwicklung der Folgezeit bestand darin, dass die Arbeitsforschung die Annahmen und Ziele, die zur Formulierung des Erkenntnisbedarfs herangezogen wurden, nicht bestätigte – und gerade hierin lag einer ihrer ersten großen Erfolge. Dies klingt paradox, ist es aber nicht: Die Arbeitsforschung trug erheblich zu einer aufgeklärten und differenzierten gesellschaftspolitischen Wahrnehmung und Diskussion der Entwicklung industrieller Arbeit bei. Sie bereitete den Boden, auf dem dann die Diskussion zur Humanisierung der Arbeit begann. Die sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung enthüllte eine Entwicklung industriell verfasster Arbeit, die mit den zuvor erwähnten Hoffnungen und allgemeinen Diagnosen und Prognosen wenig zu tun hatte. Aber nicht nur dies: Was die Arbeitsforschung aufdeckte, passte recht wenig in das Bild einer insgesamt prosperierenden gesellschaftspolitischen Entwicklung. Deutlich wurde:

- Der technische Fortschritt führte nicht zwangsläufig zu einem Formwandel von Arbeit – also zur Ablösung tayloristischer Zwänge durch qualifizierte und selbst bestimmte Arbeit.
- Die technischen Entwicklungen verliefen weit differenzierter und ambivalenter als nach dem Schema einfacher Stufenmodelle und waren in weiten Bereichen auch noch kaum im Stadium der Automatisierung angekommen.

Und schließlich gerieten nun auch die sozialen Kosten betrieblicher Rationalisierung in den Blick – von der Demotivation und Entqualifizierung bis hin zu den Belastungen der Systeme der sozialen Sicherung durch Gefährdung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit insgesamt. Erkennbar wurde ein gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf, wo zuvor von zwangsläufigen Entwicklungen und eher von Wunschvorstellungen als von der Wirklichkeit ausgegangen wurde.

4. In den 80er Jahren war diese (aufklärerische) Rolle der Arbeitsforschung ein weiteres Mal gefragt. Zu erinnern ist sowohl an die mit der Mikroelektronik heraufziehende Vision von der mannlosen Fabrik als auch an die Ruinen von CIM² und die damit verbundene anschließende Ernüchterung. Erneut hat die Arbeitsforschung hier erheblich dazu beigetragen, das Zusammenwirken von Technik und menschlichem Arbeitsvermögen neu zu bestimmen und zugleich die Fixierung auf den „technischen Fortschritt“ bei der Frage nach dem Wandel von Arbeit zu überwinden. In den Blick gerieten arbeitsorganisatorische Optionen

2 Mit dem Konzept des „Computer Integrated Manufacturing“, das 1973 von Joseph Harrington vorgestellt wurde, war in seinen Hochzeiten in den 80er Jahren der Gedanke der rechnerintegrierten, vollautomatisierten Fabrik verbunden. Wie Jürgen Kädler schreibt, ist „von der Vision der auf EDV-Basis weitgehend menschenfrei funktionierenden Fabrik (...) in weiten Bereichen nur eine Reihe von ‚CIM-Ruinen‘ geblieben“ (Kädler 1998).

bei gleicher Technik, womit (erstmal) neben der Technik auch ein eigenständiger organisatorischer Gestaltungsspielraum eröffnet wurde. Programme wie „Mensch und Technik – Sozialverträgliche Technikgestaltung“³ bis hin zur Förderung von Gruppenarbeit wären ohne eine solche Neujustierung des Verhältnisses von Technik und Organisation kaum möglich gewesen. Zugleich erwies sich in dieser Entwicklung aber auch die Arbeitsforschung selbst als lernfähig. Neben der (Problem-)Analyse, der Identifizierung von Gestaltungserfordernissen und der Entwicklung von Anforderungen an die Arbeitsgestaltung wirkte sie zunehmend auch bei der praktischen Umsetzung und Weiterentwicklung menschengerechter Formen der Arbeitsorganisation und Gestaltung von Technik in Unternehmen mit.

Die zahlreichen öffentlich geförderten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zu einer humanen Arbeitsgestaltung mögen vielleicht die in sie gesetzten Erwartungen – vor allem hinsichtlich der Verbreitung – nicht immer erfüllt haben. In einem haben sie aber einen nachhaltigen und nicht mehr rückgängig zu machenden Erfolg erzielt: Sie haben den praktischen Nachweis erbracht, dass es ‚auch anders geht‘, dass die Zeiten der unumstößlichen Sachnotwendigkeiten und Sachgesetzlichkeiten in der Entwicklung von Arbeit der Vergangenheit angehören.

5. Das in den 90er Jahren proklamierte Ende des Taylorismus war daher keineswegs so überraschend, wie es vielfach dargestellt wird. Es bestätigte eher, was von der Arbeitsforschung schon seit längerem gefordert wurde – bemerkenswert war vielmehr, dass dies nun in neuen Managementkonzepten zum Leitbild der Reorganisation und Modernisierung von Unternehmen wurde. Dies erregte offenbar so viel Aufsehen, dass nicht nur in der Managementliteratur, sondern auch in den Medien bis hin zu allgemeinen Gesellschaftsdeutungen ein ‚neues Zeitalter‘ verkündet wurde, in dem – so wurde unterstellt – die Zwänge industrieller Arbeit der Vergangenheit angehörten. Qualifizierter und selbst bestimmter Arbeit gehörte demnach die Zukunft. Der Taylorismus wurde zum Symbol für die vergangene Epoche der „Industriegesellschaft“ mit all ihren Traditionen und Institutionen von den Gewerkschaften bis hin zum Wohlfahrtsstaat. Die Humanisierung von Arbeit erschien nun als ein Programm von gestern. Wer hieran festhielt, geriet ins Abseits oder lief Gefahr, als Hemmnis der Modernisierung zu erscheinen. Angesichts einer solchen Entwicklung lag es für die Arbeitsforschung nahe, sich entweder zurückzuziehen oder sich zum Geburtshelfer und Begleiter des „Neuen“ aufzuschwingen. Letzteres schien für viele die Op-

3 Dieses Forschungs- und Gestaltungsprogramm lief von 1985 bis in die 90er Jahre in Nordrhein-Westfalen. Es war „der erste umfassende Versuch eines Bundeslandes, eine Thematisierung und Bearbeitung von Chancen und Risiken der Informations- und Kommunikations(IuK-)technologien integriert zu leisten“ (Latniak 1995).

tion, die mehr Erfolg versprach, und dies ist auch etwa die Rolle, die der Arbeitsforschung seit Mitte der 90er Jahre zukam. Nun schien es, dass sich die Arbeitsforschung mit den innovativen Kräften des Kapitals verbinden konnte, um in einer gemeinsamen Aktion der Modernisierung und dem sozialen Fortschritt zum Durchbruch zu verhelfen.

6. Obwohl auf den ersten Blick völlig verschieden, weist gleichwohl die Entwicklung seit Mitte der 90er Jahre Ähnlichkeiten mit der anfangs geschilderten Situation in den 60er Jahren auf. Zumindest in einem Punkt: Die Vorherrschaft in der Diskussion über Arbeit haben (wieder) allgemeine Diagnosen und Prognosen, die von einzelnen Phänomenen auf übergreifende Entwicklungstrends schließen und/oder theoretisch-spekulative Entwicklungsszenarien als Realität präsentieren. Begonnen hat dies mit der begierig rezipierten These vom Ende der Arbeitsgesellschaft und es findet seine Fortsetzung in der Diagnose der Dienstleistungs-, der Informations- und der Wissensgesellschaft. Was den konkreten Wandel von Arbeit betrifft, so fehlt es hier nicht nur an empirischen Kenntnissen, sondern es zeigen sich auch erhebliche theoretisch-konzeptuelle Defizite.

Die allzu schnellen und pauschalen Neudeutungen des Wandels von Arbeit überdecken, ja verhindern vielleicht sogar, was eigentlich notwendig wäre: ein differenzierter Blick auf die realen Entwicklungen, theoretisch geschult und zugleich offen für neue empirische Erscheinungsformen und Bereiche von Arbeit. Die einfache Frage: „Wie entwickelt sich Arbeit?“ ist heute aktueller und zugleich offener denn je.

Der Begriff der Arbeit selbst beginnt sich zu wandeln. Viele Abgrenzungen ‚von Arbeit‘ verlieren an Trennschärfe – auch solche, denen bereits ein eher breit gefasstes Arbeitsverständnis zugrunde liegt: so beispielsweise die Abgrenzung zwischen gegenstandsbezogener Arbeit und sozialer Interaktion, zwischen dem Arbeitsbereich (Betrieb) und dem außerbetrieblichen privaten Bereich (im Verhältnis von Arbeit und Leben), zwischen der betriebsförmigen Organisation von Arbeit und überbetrieblichen Netzwerken und Projekten. Angesichts dieses Wandels von Arbeit gilt es, die Kategorien und Konzepte der Analyse von Arbeit und ihrer Organisation neu zu fassen. Der am Taylorismus geschulte Blick reicht nicht mehr aus, um die Ambivalenzen und gesellschaftspolitischen Folgen des Wandels von Arbeit angemessen zu erfassen. Vieles, was als positives Gegenbild zur restriktiven Arbeit formuliert wurde, entpuppt sich nun selbst als ein Moment der Gefährdungen und zeigt Kehrseiten, die in der Vergangenheit nicht gesehen wurden, nicht weil die Arbeitsforschung auf diesem Auge blind war, sondern weil die Entwicklungen von Arbeit es gar nicht notwendig machten, den Blick darauf zu richten.

7. Die Arbeitsforschung ist erneut gefordert, gesellschaftspolitisch Orientierungshilfe zu leisten. Ihre Aufgabe ist es aufzudecken, was sich jenseits pauschaler Prognosen und Wunschvorstellungen in der Praxis vollzieht. Sie muss zeigen, welche neuen Anforderungen an die Menschen der Wandel von Arbeit mit sich bringt. Wenn der Wandel von Arbeit nicht nur für die Arbeitskräfte, sondern auch für die Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt zu Problemen führt, muss sie auf diese Probleme hinweisen. Fragen hierzu gibt es durchaus:

- Inwiefern gefährden gerade selbstbestimmte Formen von Arbeit einen langfristigen Verbleib im Erwerbsleben, so wie er in der Alterssicherung anvisiert wird?
- Inwiefern verhindern Zeit- und Leistungsdruck, dass die Innovationsfähigkeit gefördert und Investitionen in Bildung und Wissen produktiv verwertet und (weiter-)entwickelt werden?
- Inwiefern wird durch die Entgrenzung von Arbeit und Leben gesellschaftspolitisches Engagement außerhalb der Arbeit, ja selbst Familiengründung behindert?

Arbeitsforschung heute kann sich nicht auf die Rolle des Geburtshelfers für den Wandel beschränken. Sie muss sich (auch) darauf richten, die Landkarte der Arbeitswelt neu zu zeichnen und die für die Zukunft maßgeblichen Gestaltungserfordernisse aufzudecken. Der Mangel an Beschäftigung überdeckt seit langem eine solche neue Auseinandersetzung mit der Qualität der Arbeit. Ganz ähnlich wie in den 60er Jahren – allerdings mit umgekehrtem Vorzeichen – lassen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt die Qualität der Arbeit (zunächst) als ein gesellschaftspolitisch zu vernachlässigendes Thema erscheinen. Doch damals wie heute gilt auch, dass die Sicherung von Beschäftigung und die Qualität der Arbeit auf das Engste miteinander verknüpft sind. Beides ist notwendig, um Arbeit so zu gestalten, dass sie ihrer Rolle als Grundlage der materiellen wie auch der sozialen, kulturellen und politischen Lebensgestaltung gerecht werden kann. Arbeit – hieran ist zu erinnern – ist nicht nur Mittel zum Zweck, sondern beeinflusst maßgeblich die individuelle Entwicklung der Arbeitenden – von der Gesundheit bis hin zur Entwicklung individueller Fähigkeiten und sozialer Integration. Hierin liegt zugleich ein zentrales Spannungsfeld in marktwirtschaftlich organisierten Gesellschaften. Arbeit als Produktionsfaktor und Ware ist nicht per se identisch mit der Rolle von Arbeit als Grundlage der Lebensgestaltung. Die Qualität der Arbeit ist daher ein Thema, das nicht beliebig auf die Agenda der Gesellschaftspolitik gesetzt und wieder abgesetzt werden kann. Was sich ändert, sind die konkreten Inhalte und Problemlagen, nicht aber die Notwendigkeit, Konflikte zwischen unterschiedlichen Prioritäten und Interessen aufzudecken und nach Lösungen zu ihrer Bewältigung zu suchen.

Arbeitsforschung lässt sich dabei nicht durch ein einfaches Für oder Gegen in Bezug auf betriebliche Rationalisierung bestimmen. Ihr Blick richtet sich auf das Wie. Ihre Aufgabe ist es, Wirkungszusammenhänge aufzudecken, die sich einer einseitigen ingenieurwissenschaftlichen und (mikro-)ökonomischen Betrachtung entziehen. Dies ist, wie eine Vielzahl von Gestaltungsprojekten zeigt, auch für die Unternehmen selbst von hohem Nutzen.

Das Kooperationsnetzwerk prospektive Arbeitsforschung sucht in dieser Perspektive Antworten auf die neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt.