

Arno Georg, Gerd Peter

Analyse und Bewertung subjektiver Arbeit. Übergreifende theoretische Reflexionen und interdisziplinäre Methodenvergleiche

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

- Das Ganze der Arbeit neu zu bestimmen als gesamtgesellschaftlichen Leistungszusammenhang subjektiver Arbeit bedeutet für die arbeitsbezogenen Wissenschaften, dem Prozess der Subjektivierung der Arbeit Rechnung zu tragen, ohne bewährte Standards aufzugeben.
- Schon werden die erreichten arbeitswissenschaftlichen Standards der Orientierung an der Arbeitsaufgabe zunehmend ersetzt durch direkte Orientierung auf das einzelne Arbeits-Subjekt. Der "moderne" salutogenetische Ansatz der arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung birgt dabei Chancen und Risiken.
- Es bedarf eines interdisziplinären Bündnisses zwischen Arbeits- und Gesundheitsforschung zur Sicherung der erreichten wissenschaftlichen Standards. Aber: Es fehlt ein gemeinsames Gegenstandsverständnis, eine gemeinsame Aspektwahl, ein Methodenabgleich.
- Unser Diskussionsvorschlag als gemeinsamer übergreifender Gegenstand zukünftiger Arbeitsforschung: die typische Arbeitssituation (als objektive und subjektive "thematische" Gegebenheiten von Arbeit).
- Einer der Hauptaspekte zukünftiger interdisziplinärer Arbeitsforschung: die Grenzkonflikte der Arbeit. Es geht um Grenzdisparitäten der Arbeit und ihre Bewältigung.



Analyse und Bewertung subjektiver Arbeit

– Übergreifende theoretische Reflexionen und
interdisziplinäre Methodenvergleiche –

von

Arno Georg und Gerd Peter

Dortmund

im Februar 2008

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Projekt-Nr. 2006-873-3.

Inhalt

1.	Zusammenfassung: Aufgabenstellung und Ergebnisse	5
2.	Soziale Nachhaltigkeit im Epochenbruch – von der Notwendigkeit ihrer Einbettung in eine Konzeption primärer Arbeitspolitik (Peter)	9
2.1	Arbeit, Ökonomie und Nachhaltigkeit	9
2.2	Reproduktion als das Ganze der Arbeit	12
2.2.1	Reflexionen über das Ganze der Arbeit ... und die neue Arbeitspolitik	12
2.2.2	Epochenbruch und Subjektivierung der Arbeit	17
2.3	Der Wert der Arbeit und die Formen gesellschaftlicher Integration durch Arbeit	20
3.	Die typischen Arbeitssituationen als (wieder entdeckter) Gegenstand der Vermittlung (Peter)	22
3.1	Arbeit als vergesellschaftetes Alltagsleben	22
3.2	Arbeitsgestaltung in der neuen Zeit	24
3.3	Subjektive Arbeitsanalyse	25
4.	Subjektivierung der Arbeit und Prävention: Was bedeutet Salutogenese im Setting (Georg)	30
4.1	Generelle Problemstellung: Verhältnis- und Verhaltensprävention	30
4.2	Das Arbeitssicherheitsgesetz und die Schwierigkeiten mit den „arbeitsbedingten Erkrankungen“	32
4.3	Gesundheitspolitik „vor Ottawa“	34
4.4	Die Ottawa-Charta der WHO und ihre Impulse: die Karriere der (betrieblichen) Gesundheitsförderung	35
4.5	Krankenkassen als neue Akteure arbeitsweltbezogener Prävention und Gesundheitsförderung	38
4.6	Rückentwicklungen in der Arbeits- und Gesundheitsforschung	40
4.7	Regionale Netzwerke als ‚Gesundheitsressource‘	40
4.8	Grundlegungen einer zukünftigen arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung	42

5.	Subjektivierung der Arbeit - Subjektivierung der Arbeitswissenschaften? Eine Zwischenbilanz (Georg/ Peter)	44
5.1	Bisherige Standards der Arbeitsforschung werden obsolet	44
5.2	Merkmale der Subjektivierung der Arbeit neuen Typs	46
5.3	Die „unsichtbaren“ Aufgaben subjektiver Arbeit und die Grenzkonflikte der Arbeit	48
5.4	Prävention und Public Health: Salutogenese im „Setting“ Betrieb	50
5.5	Die Zukunft der Arbeit ist das Ganze der gesellschaftlichen Arbeit	52
6.	Das Beispiel der WAI-Debatte: Die Bewertung von Arbeit und Gesundheit – zur gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Einordnung des Arbeitsbewältigungsindex (Georg/Peter)	54
7.	Das Beispiel der Gruppenarbeitsdebatte: Die Rettung der Produktionsarbeit in Deutschland durch S. Gryglewski. Ein Debattenbeitrag (Dechmann, Georg, Peter)	63
8.	Worum ginge es in einem neuen Humanisierungsprogramm? (Peter)	70
8.1	Historische Nachbetrachtung zum HdA-Programm	70
8.2	Allgemeine Problemstellung: die Krise menschengerechter Arbeitsgestaltung zusammengefasst	85
8.3	Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit: die Tätigkeitspsychologie (Leontjew, Hacker, Ulich)	88
9.	Reflexionen zu Arbeit als Ort von Wahrheitspolitik (Peter)	103
9.1	Radikale Philosophie und Arbeit	103
9.2	Die Freiheit des (arbeitenden) Subjekts und die Wahrheit der Politik	107
9.3	Differenzierung gesellschaftlicher Arbeit und ihre Widersprüche	110
9.4	Begegnende Praxis vor Ort - die „innovative Sozialgemeinde“.	111
9.5	Woher Innovation? – die Kunst (der Politik) der Wahrheit aus subjektiver Freiheit	112
9.6	Die konstituierende Macht der kooperativen Arbeit	114
	Literatur:	116

1. Zusammenfassung: Aufgabenstellung und Ergebnisse

Flexibilisierung, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit sind Ergebnisse der Globalisierung der Wirtschaft, die überkommene Kenntnisse und Erfahrungen fortschreitend entwerten. Die Entwicklung angepasster Methoden zur Beschreibung und Bewertung von Arbeit sind deshalb eine Voraussetzung zur Sicherung oder Wiedergewinnung der Fähigkeit zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. Hierzu wollte das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Vorhaben ein Beitrag leisten.

Vor dem Hintergrund aktueller Strukturbrüche in der Arbeitswelt bestand in der Projektgruppe zunächst die Absicht, induktiv zu klären, welche Methoden der Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit derzeit und zukünftig geeignet sind, zu welchen Zwecken und auf welcher Ebene sie angewandt und vermarktet werden. Dabei sollten sowohl die Methoden einer multidisziplinären Arbeitswissenschaft, der großbetrieblichen Arbeitswirtschaft, der mittelständischen Berater zum Gesundheitsmanagement sowie die neueren Entwicklungen der Tarifpolitik berücksichtigt werden. Hinzu kommen sollten die Diskurse um eine neue Professionalität der Arbeitsbewertung, Prävention und Beratung. In einem Soll-Ist-Vergleich sollten, bezogen auf die augenblicklichen methodischen Entwicklungen und zu bezeichnenden Strukturbrüche in der Arbeitswelt, ihre Chancen und Schwachstellen abgeschätzt werden.

Angesichts der Komplexität und Unübersichtlichkeit der skizzierten Aufgabe und der schließlich für das Vorhaben zur Verfügung stehenden Kapazität erwies sich der induktive Weg recht bald als undurchführbar. Vielmehr schien es erforderlich, zunächst noch stärker theoretisch konzeptionell Klarheit über die zentralen Veränderungen und Problemstellungen zu gewinnen um dann erst einmal exemplarisch in die Tiefe zu gehen. Hierbei sollten bereits nicht nur die konzeptionelle und methodische Klarheit im Vordergrund stehen, sondern auch der unmittelbare Transfer, aber auch der streitbare Diskurs in Form von Veröffentlichungen und Debatten.

Voraussetzung einer Arbeitspolitik als Betriebs- und Tarifpolitik ist das Vorhandensein von allgemeinen, praxistauglichen Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung. Sie sollen durch eine kritische Bilanzierung der Entwicklung der letzten Jahrzehnte (etwa seit dem Humanisierungsprogramm und der Public Health Bewegung) diskutiert werden. Herausforderung ist, die Entwicklung zu Subjektivierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit und das Verständnis eines erweiterten Arbeitsbegriffs (das Ganze der Arbeit) methodisch abzubilden, zusammenzuführen und organisatorisch zusammen zu denken, hin zu einem umfassenden Verständnis von Arbeitsqualität und Qualität des Lebens. Soziale Nachhaltigkeit wurde so automatisch ein zusätzlicher übergreifender Aspekt der Betrachtung. Sie im Rahmen einer, die Herausforderungen des Neuen aufnehmenden, primären Politik der Arbeit zu verankern, bildet somit der Einstieg unser Betrachtung

Die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit zeigt negative soziale Folgen vor allem hinsichtlich der Sozialintegration, der Gesundheit sowie der Qualität der Arbeit und

damit der Persönlichkeitsentwicklung. Ihnen zu begegnen mit einem Konzept sozialer Nachhaltigkeit, der Dauerhaftigkeit im Wandel, das der ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit gleichberechtigt zur Seite gestellt wird, ist die aktuelle Diskussion. Dabei gilt es den gemeinsamen Bezugspunkt zu bestimmen. Wir finden ihn in der Kategorie der stabilen Reproduktionsfähigkeit. Reproduktion ist Leben, sie zeigt sich beim Menschen in dem Ganzen der individuellen, sozialen, gesellschaftlichen Arbeit und der darauf bezogenen Gestaltung durch Politik. Reflexionen über das Ganze der Arbeit, ihre teilweise kapitalistische Organisation ihren Stellenwert für gesellschaftliche Integration bilden den Auftakt der nachfolgenden Betrachtung (Kapitel 2).

Die Unübersichtlichkeit der Arbeitsverhältnisse, legt man einen weiten Arbeitsbegriff zugrunde, der nicht nur die klassische Lohnarbeit und das Normalarbeitsverhältnis umfasst, zwingt dazu, über die Frage nach dem gemeinsamen Gegenstand „Arbeit“ vertieft zu reflektieren. Die Gemeinsamkeit von Arbeit wird nicht weiter in der Arbeitsaufgabe gesehen, da entgrenzte, flexibilisierte, subjektivierte Arbeit über Arbeitsaufgaben nur noch unzureichend beschrieben werden können. Als für jeden Fall zu rekonstruierende Gemeinsamkeiten ergeben sich jedoch typische Arbeitssituationen, die für alle Arbeitsformen ermittelt und bewertet werden können. Dabei kann methodisch an frühe Nachkriegsuntersuchungen in der Stahlindustrie angeknüpft werden (Kapitel 3).

Die erreichten arbeitswissenschaftlichen Standards der aufeinander bezogenen Verhältnis- und Verhaltensprävention sowie der Orientierung an der Arbeitsaufgabe, der Arbeitstätigkeit und der Qualifikation werden zunehmend ersetzt durch ausschließliche Orientierung am einzelnen Arbeits-Subjekt. So drängen auch vermehrt schlichte ergonomische Formen der Arbeitsgestaltung mit lediglich additiven subjekt-(verhaltens-)bezogenen Präventionsprogrammen in den Vordergrund. Über die damit verbundene Problematik und aufscheinende Lösungsmöglichkeiten handelt Kapitel 4.

Zusammengefasst ergibt sich für die Lohnarbeit als Synopse (Kapitel 5): In den westlichen Arbeitsgesellschaften kommt ein tiefgreifender Umbruch zum Abschluss, der vor allem durch Prozesse der Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung der Erwerbsarbeit gekennzeichnet ist. Dieser Bruch hat weitreichende Konsequenzen auch für die arbeitsbezogenen Wissenschaften. Herkömmlich Standards, Verfahren und Erkenntnisse der Arbeitsforschung stehen zur Disposition, vor allem die zentralen Orientierungen an den Arbeitsaufgaben und den darauf bezogenen organisatorisch - qualifikatorischen Gestaltungskonzepten gerät in die Krise. Die zunehmende Unübersichtlichkeit in der Arbeitswelt führt zu einer Subjektivierung auch der Arbeitsforschung, die die Arbeitsverhältnisse zunehmend aus dem Blick geraten lässt. Neue subjektzentrierte Vorgehensweisen und Disziplinen mit z. T. problematischen Auswirkungen auf die Arbeitenden drängen nach vorn. Dies wird am Beispiel der betriebsorientierten Arbeitsforschung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und Prävention nachgezeichnet. Es werden Vorschläge zur Diskussion gestellt (das Ganze der Arbeit, die typischen Arbeitssituationen, die Grenzkonflikte der Arbeit), über die die alte Interdisziplinarität der Arbeitsforschung weiter

aufrechterhalten bzw. auch erweitert werden könnte. Hierüber werden die beiden Zugangsweisen der Eingangskapitel zusammengeführt.

Die Methode des WAI (Workability Index), um die es im Kapitel 6 exemplarisch geht, hat aus der skizzierten Situation offensichtlich den Schluss gezogen, zunächst in relativ stabilen Wirtschaftsbereichen zu beginnen und allein auf Verhaltensänderung, Motivation und Selbstorganisation der arbeitenden Menschen, die ja immer greifbar bleiben, zu setzen. Gemessen am Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und Regeln der Praxis kann der WAI aber summarisch nur als weit hinter den Regeln der Kunst von Wissenschaft und Praxis zurückliegend beurteilt werden. Der WAI reduziert komplexe arbeitsbezogene Probleme auf individuelle Unfähigkeit. Er transformiert (soziale) Erfahrung in (individuelle) Eigenschaften: „je schlechter du dich fühlst, desto schlechter bist du auch“. Zu Unrecht gibt er damit die Schuld des „Nicht-mehr-Könnens“ dem/r einzelnen Beschäftigten. Diese veröffentlichte Positionsbeschreibung löste nachfolgend eine lebhaft Replik aus, auf den in einer zugespitzten, die Position bestätigenden Art und Weise geantwortet werden konnte.

Ein zweites Diskurs-Beispiel der einseitigen Bewältigung des o. g. Epochenbruchs ist die von den Metallarbeitgebern initiierte kritische Debatte zur Gruppenarbeit in der Produktion (Kapitel 7). Die von ihnen präsentierten Vorstellungen von Arbeitsqualität dürften fortgeschrittenen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen nicht entsprechen. Sie werden trotzdem vorgebracht und lauten: Um weiterhin Industriearbeitsplätze in Deutschland halten zu können, müssen die Arbeitskosten runter. Nur hierdurch bekommt einfache Arbeit auch wieder eine Chance, für die das vorherrschende deutsche Modell der Arbeitsorganisation aber nicht geeignet ist. Dieses produziert vielmehr eine Fehlallokation von Qualifikation, die damit verbundenen Beteiligungsrechte führen zu Abschottungen und verhindern damit eine ständige Verbesserung von Leistungsstandards und Arbeitsorganisation. Damit wird von Arbeitgeberseite implizit eine Arbeitsmarktstrategie vorgeschlagen, die auf nichtdeutsche Arbeitnehmer/-innen setzt mit einem (gegenwärtig noch) niedrigeren Anspruchsniveau und einem anderen sozialpolitischen Hintergrund. Die Tarifpolitik soll dazu die niedrigeren Löhne bereitstellen, die Arbeitsstudien dies alles aus den betrieblichen Konfliktlinien heraushalten.

Dass es auch anders geht, erfolgreich anders geht, hat das in den siebziger Jahren begründete Programm zur Humanisierung des Arbeitslebens gezeigt (Kapitel 8). Es soll neu aufgelegt werden, deshalb ist eine genaue Kenntnis der seinerzeitigen Abläufe und Voraussetzungen nötig. Die wollen wir anhand der Beschreibung der Entwicklung der Programmstruktur verdeutlichen sowie der eingesetzten arbeitswissenschaftlichen Konzepte, vor allem aufgrund der großen Bedeutung der Tätigkeitspsychologie. Dies führt uns wieder zu der notwendigen Einsicht, Ersatz für die fehlende Zentralität der Arbeitsaufgabe zu schaffen, wie wir ihn in der Arbeitssituationsanalyse anbieten. Zudem treten Fragen der Beteiligung in den Vordergrund.

Schließlich gilt es, sich der großen Aufgabenstellung zu vergewissern, die mit einem erweiterten Verständnis von der Ganzen Arbeit in ihrer Reproduktionsfunktion und in ihrer subjektivierten Form verbunden ist. Es bedarf großer theoretischer wie praktischer, aber auch gewerkschaftspolitischer Anstrengungen, die Zentralität von Arbeit als Reproduktion wieder ins rechte Licht zu rücken. Hierzu zeigt das Schlusskapitel (Kapitel 9) zunächst die theoretisch-konzeptionellen Dimensionen auf. Im Anhang wird darüber hinaus in bisher drei Bänden der Stand der wissenschaftlichen Diskussion zur Arbeitssituationsanalyse und den Grenzkonflikten der Arbeit sowie zu dem Ganzen der Arbeit und Prävention bei subjektiver Arbeit dokumentiert. In einem vierten Band sollen darauf bezogen geeignete Methoden der subjektiven und dualen Arbeitsanalyse gesammelt, geprüft und dokumentiert werden.

Um die Diskussion schneller und breiter voranzubringen, wurden Teilergebnisse der Projektarbeit bereits jeweils nach Fertigstellung veröffentlicht, und zwar in Aufsätzen der Zeitschriften „gute Arbeit“, „ARBEIT“ und „Zeitschrift für Arbeitswissenschaft“, darüber hinaus in Buchveröffentlichungen im Lit Verlag, im VSA Verlag und im Verlag Westfälisches Dampfboot (vgl. die Fußnoten und das Literaturverzeichnis). Der nachfolgende Bericht stellt so in erheblichem Umfang eine Zusammenstellung dieser Veröffentlichung dar, Verdoppelungen und Überschneidungen zwischen den einzelnen Kapiteln ließen sich nicht vermeiden. Trotzdem hoffen die Autoren, dass der zentrale Gedankengang hinreichend deutlich wird und für die weitere mühevollen Arbeit an einer Transformation hin zur nachhaltigen, demokratischen Arbeitsgesellschaft Interesse geweckt worden ist.

2. Soziale Nachhaltigkeit im Epochenbruch – von der Notwendigkeit ihrer Einbettung in eine Konzeption primärer Arbeitspolitik (Peter) ¹

Die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit zeigt negative soziale Folgen vor allem hinsichtlich der Sozialintegration, der Gesundheit sowie der Qualität der Arbeit und damit der Persönlichkeitsentwicklung. Ihnen zu begegnen mit einem Konzept sozialer Nachhaltigkeit, der Dauerhaftigkeit im Wandel, das der ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit gleichberechtigt zur Seite gestellt wird, ist die aktuelle Diskussion. Dabei gilt es den gemeinsamen Bezugspunkt zu bestimmen. Wir finden ihn in der Kategorie der stabilen Reproduktionsfähigkeit. Reproduktion ist Leben, sie zeigt sich beim Menschen in dem Ganzen der individuellen, sozialen, gesellschaftlichen Arbeit und der darauf bezogenen Gestaltung durch Politik. Reflexionen über das Ganze der Arbeit, ihre teilweise kapitalistische Organisation und ihren Stellenwert für gesellschaftliche Integration bilden den Auftakt der nachfolgenden Betrachtung.

2.1 Arbeit, Ökonomie und Nachhaltigkeit ²

Die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit zeigt negative soziale Folgen vor allem hinsichtlich der Sozialintegration, der Gesundheit sowie der Qualität der Arbeit und damit der Persönlichkeitsentwicklung. Ihnen zu begegnen mit einem Konzept sozialer Nachhaltigkeit (Empacher/ Wehlig 2002 a), der Dauerhaftigkeit im Wandel, das der ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit gleichberechtigt zur Seite gestellt wird, ist der erneute Vorschlag von Eva Senghaas-Knobloch, dessen Intentionen in den nachfolgenden Ausführungen uneingeschränkt geteilt werden, wobei allerdings ein gründlicher Umbau des konzeptionellen Rahmens für notwendig erachtet wird. Der Umbau bezieht sich auf das geltende Arbeitsverständnis, auf die primäre Orientierung am Konflikt statt auf sozialtechnologische Instrumente, auf die Herausarbeitung einer neuen einheitlichen Grundlegung der Analyse und Bewertung von Arbeit in der Typik der vorherrschenden Arbeitssituationen, gleich ob der Lohn-, Sozial- oder Eigenarbeit. Auf dieser Basis scheint eingreifendes Denken, Forschen und Handeln in der Form einer neuen Politik der Arbeit ³, dann auch gestützt auf Sozialindikatoren (Empacher/ Wehlig 2002 b), wieder erfolversprechend.

Die Hervorhebung der gleichberechtigten Bedeutung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension von Nachhaltigkeit, wie sie neuerdings (hier durch: Senghaas-Knobloch 2007) zurecht wieder in die sozial-ökologische Debatte (vgl. auch: Initiativgruppe 2007) geworfen wurde, um sich abzeichnende naturalistisch - ökonomistische Engführungen zu vermeiden, bezeichnet einen äußerst komplexen Sachverhalt und sagt noch nichts aus über die vorhandenen Möglichkeiten ihrer gleichberechtigten Organisation unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnissen (Zinn 2006). Vor allem sind die Formen der Vermittlung zwischen den verschiedenen Dimensionen von Nachhaltigkeit im Rahmen einer „politischen

¹ Gekürzte Version wurde veröffentlicht in: Becke, Guido (Hrsg.) (2008): Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen. Münster, Zürich, LIT-Verlag.

² Ausführungen auf Grundlage des Kommentars zu dem Referat von Eva Senghaas-Knobloch: Flexible Arbeitsformen aus der Perspektive sozialer Nachhaltigkeit. Einführungsvortrag zur artec- Konferenz „Perspektiven sozialer Nachhaltigkeit“ 27./28. April 2007, Universität Bremen; vgl. zu Kap. 1. auch den Abdruck von Thesen in Peter/Wolf u. a. 2007, 250 ff.

³ siehe das Forum Neue Politik der Arbeit www.fnpa.de mit der dort dokumentierten Aktivität und Literatur

Ökologie“ (Lipietz 2000, Wolf /Paust – Lassen 2001) zu klären. Die zentrale Vermittlungskategorie könnte die der Arbeit („das Ganze der Arbeit“, Biesecker 2000, 2004; Brandl 2008) als Kategorie der Produktion, Reproduktion, Anerkennung und Verwertung sein. Sie neu zu bestimmen nach dem Epochenbruch mit seiner neoliberalen Wende und dem Ende des fordistischen Produktionsmodells mit seiner sozialstaatlichen Verfasstheit steht als transformatorische Aufgabe unmittelbar an.

In dem ablaufenden weltweiten Geschehen ist eine bestimmte Organisation der Ökonomie zweifellos dominierend und auch gesellschaftlich strukturierend. Die Frage der „Akkumulation des Kapitals“ (K. Marx) steht im Vordergrund der Reproduktion, zusätzlich angetrieben durch finanzkapitalistische Prozesse spekulativer Gewinne, Wachstums- und Verwertungszwänge inklusive. Eine von langer Hand vorbereitete (F. Hayek) ideologische Wende zu einer diesen Vorgängen entsprechenden Denkungsart des Neoliberalismus (M. Friedman) hat sich inzwischen in den Eliten nicht nur der Wirtschaft, sondern auch der Politik, Presse und auch der Wissenschaft bei uns und anderswo mehr oder weniger durchgesetzt (siehe dazu Ptak 2004, Nordmann 2005). Die gleichberechtigte Bedeutung von sozialer Nachhaltigkeit zur Geltung bringen heißt gegenwärtig deshalb zunächst auch, die Dominanz der wirtschaftsliberalen Deutungen der ablaufenden Prozesse (TINA- Prinzip) deutlich in Frage zu stellen.

Die Problematik der Nachhaltigkeit vermittelt sich über den Modus gesellschaftlicher Produktion und Reproduktion, also über Arbeit und die gesellschaftliche Arbeitsteilung. Bestimmt man mit Kambartel (2002) als Arbeit alle Tätigkeiten, die dem gesellschaftlichen Leistungsaustausch zugehören, der nicht nur über Marktprozesse, sondern auch über sonstige Formen der Anerkennung abläuft, so ist die Frage der Definition von gesellschaftlich notwendigen und gewollten arbeitsteiligen Leistungen und der Formen ihrer Gratifikation eine zentrale Frage der Politik. Dabei sollte man die im Gefolge von H. Arendt (Arbeiten, Herstellen, Handeln) (1981) und J. Habermas (Arbeit und Interaktion) (1968) „modisch“, aber durchaus in der Tradition Heideggers, sich durchsetzende Engführung der Arbeitsbegriffs, nämlich Arbeit nur als Erwerbsarbeit und diese nur als zweckrationalen Handelns zu verstehen, problematisieren. Auch das Ende der Arbeitsgesellschaft ist ein Mythos, allerdings hat sich davon erst einer der Urheber (R. Dahrendorf 2003) inzwischen explizit distanziert, andere (z.B. C. Offe) leiten die arbeitskritische Debatte bruchlos in eine über bedingungslose Grundsicherung über (Offe 2005), die ihre Argumente stark aus einer Kritik der sozialstaatlich verfassten Arbeitsgesellschaft speist.⁴

Der Blick auf das Ganze der Arbeit macht jedoch den Blick frei für den von Hegel (1936; 1973) herausgearbeiteten (notwendigen und möglichen) dialektischen Zusammenhang des Mensch - Naturverhältnisses, der zwischenmenschlichen Kooperationsverhältnisse, wie auch den von „Herr und Knecht“, für die auf Anerkennung beruhende demokratische Verfassung von Wirtschaft und Gesellschaft. Der durch den neoliberalen Epochenbruch vollzogene Prozess der Entgrenzung und Flexibilisierung birgt nicht nur Risiken, sondern auch Chancen einer primären arbeitspolitischen Intervention jenseits der institutionalisierten (sekundären) Muster des

⁴ Vgl. ausführlicher Peter/ Wolf 2007, 104 ff.

Fordismus und der Erwerbsarbeit, wenn diese neue konstituierende Politik an das Ganze der Arbeit anknüpft und vorschnelle und verkürzte Schlussfolgerungen (z.B. die Alternative des bedingungslosen Grundeinkommens zu Fragen von Sinn und Leistungsgerechtigkeit) vermeidet.

Subjektivierung der Arbeit heißt ja gegenwärtig zunächst die gewünschte Zurichtung des einzelnen Subjekts auf die Formbestimmung durch das Kapital nach dem Ende des Fordismus und Taylorismus. Dieser Prozess ist in seinen verschiedenen Formen (Entgrenzung, indirekte Steuerung, Vermarktlichung) vielfach beschrieben (vgl. Sauer 2005). Diese Subjektivierung nicht nur als Vereinzelung, sondern als Zusammenhang der kooperativen Individualität (PAQ 1978; Müller 2007) zu denken, wird zur theoretischen und praktischen, d.h. arbeitspolitischen (Multitude, Hardt/Negri 2004) Aufgabe. Versteht man also Arbeit als sozialen (kooperativen) Gesamtzusammenhang auch jenseits einer ökonomischen (kapitalistischen) Verwertungsdominanz, dann wird sie zum zentralen Fokus beim Kampf um die Durchsetzung einer Politik der sozialen Nachhaltigkeit.

Soziale Nachhaltigkeit zur Geltung bringen bedarf dann, im Zeichen der Subjektivierung von Arbeit, der Formulierung einer neuen demokratischen Subjektivität der Person, die ihre Identität findet in einer primären (auch leiblichen) Situiertheit der Arbeit im (Arbeits-) Vollzug, in einem selbstbestimmten Kooperationszusammenhang der handlungsfähigen Arbeits-Subjekte, in einem konfliktfähigen Bewältigungshandeln durch expansives Lernen (Holzkamp 1993) im und über den Arbeitsprozess. Dies berührt die Gesichtspunkte der Sozialintegration, der Gesundheit und der Arbeitsqualität im positiven Sinne.

Angesichts der Flexibilisierungs- und Entgrenzungsprozesse der Erwerbsarbeit wie auch der Erweiterung des Arbeitsbegriffs kann eine interdisziplinäre Arbeitsforschung jedoch nicht mehr wie bisher von der Selbstverständlichkeit der Zentralität von eindeutig gegebenen Arbeitsaufgaben als gemeinsamen Hauptgegenstand ausgehen. Zu erledigende Arbeitsaufgaben, wechselnde Kooperationszusammenhänge, Funktionen der Arbeit, Verwertung der Arbeit müssen vielmehr in ihrer Zusammensetzung jeweils neu bestimmt und fallbezogen analysiert werden. Vorgeschlagen wird deswegen, bezogen auf den Gegenstand „das Ganze der Arbeit“ die zu ermittelnden typischen Arbeitssituationen in den Mittelpunkt zu stellen und die „Grenzkonflikte der Arbeit“ (Peter 2007) als einen wichtigen Aspekt der Analyse zu wählen. Hierüber werden arbeitspsychologische, arbeitssoziologische, gesundheitswissenschaftliche und gestaltungs- und aktionsforschungsorientierte wissenschaftliche Herangehensweisen und notwendige transdisziplinäre Brückendiskurse über die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse gleichermaßen wieder möglich und können vergleichbar auf Nachhaltigkeit bezogen werden.

Gesellschaftliche Arbeit ist arbeitsteilige Arbeit in einem Funktions-, Verwertungs- und Kooperationszusammenhang. Hinsichtlich der Kooperationsvorstellungen sollte von vornherein eine Einschränkung formuliert werden: Den in Deutschland zu recht diskreditierte Gemeinschaftsgedanke (Plessner 1924, Die Grenzen der Gemeinschaft) ersetzen wir durch den der freiheitlichen Genossenschaften. Men-

schen brauchen Handlungs- und Entwicklungsspielräume, die durch fest gefügte Gemeinschaften oder gemeinschaftsähnliche Sozialordnungen gerade nicht, zumindest nicht allgemein gefördert werden. Das Normalarbeitsverhältnis und die mit ihm verbundene Sozialordnung waren nicht günstig für Frauen oder auch für „Gastarbeiter“. Im Mittelpunkt dieser Überlegungen stehen also nicht irgendwie neu begründete Basisgemeinschaften, sondern die politische Organisation der Vielen, die in einem kooperativen gesellschaftlichen Arbeits-Leistungszusammenhang eingebundenen und wirkenden freien Einzelnen (Virno 2007).

2.2 Reproduktion als das Ganze der Arbeit

Eine wesentliche Voraussetzung zur Herausarbeitung eines wie oben angedeuteten Konzeptes ist sicherlich die weitere Klärung des Arbeitsbegriffs im Sinne eines realistischen Verständnisses von „das Ganze der Arbeit“. Arbeit ist für den Menschen Reproduktion, und Reproduktion ist Leben. Nachhaltigkeit heißt ja nichts anderes als Sicherung zukünftiger Reproduktionsfähigkeit. Arbeit und Nachhaltigkeit stehen also in einem inneren Zusammenhang. Das ist die Ausgangsposition.

Die Frage ist nun, was das Ganze der Arbeit ausmacht und wie sie in den gesellschaftlichen Zusammenhang eingebettet ist. Nur ein Teil der Arbeit ist als „Erwerbsarbeit“ dem kapitalistischen Verwertungskalkül unterworfen, das sich letztlich über Marktprozesse realisiert. Das heißt aber nicht, dass diese Nicht-Lohn-Arbeit keinen Gebrauchswert besitzt und nicht über einen Vergleich des Werts gesellschaftlich abgebildet werden kann oder sollte. Hier scheint ein (erneuter) Versuch einer Klärung mit Hilfe der Marxsche Werttheorie angezeigt. Wir werden erkennen, dass Wertbildung und Vermarktung zwei Paar Schuh sind, vor allem aber, dass Wert nicht durch eine wie auch immer verfasste utilitaristische Brille betrachtet werden darf.

Eine notwendige Ergänzung muss die Herausarbeitung eines neuen Verständnisses von Arbeit und Wert dann in der Klärung der Begrifflichkeiten von Subjekt und Subjektivierung der Arbeit und ihres Verhältnis zur Freiheit oder Herrschaft finden. Hierüber erst entwickelt sich die Bedeutung einer primären Arbeitspolitik im Epochenbruch, in dem ja viele überkommene Strukturen aufgelöst werden oder sich auflösen. Dies geschieht weitgehend „gewaltlos“, birgt jedoch Reproduktionsgefahren für die „schutzlosen“ Vielen, schafft aber auch Chancen für eine erneuerte Politik von unten. Um zu verhindern, dass soziale Nachhaltigkeit zu einem Herrschaftsinstrument der Absicherung von Ungleichheit verkommt, sollte sie im Epochenbruch in eine Konzeption primärer Arbeitspolitik eingebettet werden, die auf Reproduktionssicherheit und Freiheit orientiert ist.

2.2.1 Reflexionen über das Ganze der Arbeit ... und die neue Arbeitspolitik

Die Hervorhebung der gleichberechtigten Bedeutung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension von Nachhaltigkeit bezeichnet einen äußerst komplexen Sachverhalt. Vor allem sind die Formen der Vermittlung zwischen den

verschiedenen Dimensionen von Nachhaltigkeit zu klären. Im Rahmen einer „politischen Ökologie“ (Liepitz 2000) stellen sie sich anders dar als in dem sozialtechnologischen Planungsvorstellungen (Empacher / Wehlig 2002 a). Die zentrale Vermittlungskategorie zwischen den verschiedenen Dimensionen könnte die der Arbeit („das Ganze der Arbeit“) als Kategorie der Produktion, Reproduktion, Anerkennung und Verwertung sein. Soziale Nachhaltigkeit darin, im Arbeitshandeln, zur Geltung zu bringen, bedarf dann einer neuen demokratischen Subjektivität der Person, die ihre Anerkennung in einem konfliktfähigen Bewältigungshandeln durch expansives Lernen findet, und entsprechend einer darauf bezogenen Indikatorenbildung.

Arbeit ist Reproduktion, ohne Arbeit deshalb kein Leben und keine Gesellschaft. Die Positionen im arbeitsteiligen Prozess gesellschaftlicher Reproduktion sind und bleiben zentral für Menschenwürde, Bürgerrechte und gesellschaftliche Teilhabe. Deshalb schlagen wir den arbeitsbezogenen Wissenschaften vor, das Ganze der Arbeit als gemeinsamen Gegenstand neu zu bestimmen, als gesamtgesellschaftlichen Leistungszusammenhang neu zu beschreiben, einschließlich seines Verhältnisses zur Natur, woraus sich spezifische Rechte und Pflichten, Einkommen sowie Entwicklungschancen ergeben (vgl. auch Krebs 2002; Paust-Lassen 2007).

Die arbeitswissenschaftlich vorherrschende Betrachtung war zunächst die von Arbeit als Erwerbs-/ Lohnarbeit in der Produktion, später kamen hinzu: Arbeit in Büro/Verwaltung, Dienstleistungsarbeit, Frauenerwerbsarbeit, Hausarbeit und Eigenarbeit; inzwischen hat sich eine Unübersichtlichkeit eingestellt (Resch 2000; Böhle/ Glaser 2006), die durchaus auch eine Chance bietet für erweiterte Betrachtungsweisen.

Was wir nun selbst mit einem erweiterten Arbeitsbegriff meinen, welche Bedeutung wir der subjektiven Arbeitssituation und der Kooperation in der Arbeit zu messen, lässt sich nur erschließen, indem man den aktuellen Stand der Arbeitsforschung und der Arbeitspolitik mit einer Aufarbeitung der theoretischen Lücken verbindet (vgl. Peter 2007, Peter/Wolf 2007). Es gilt, die Dimensionen von Arbeit zunächst noch einmal zu demonstrieren, beginnend mit Hegels Begriffsdialektik, einer Philosophie, die ja auch den Ausgangspunkt z.B. der Habermasschen Reflexion markierte. Allerdings beziehen wir uns dabei nicht auf die Jenenser Frühschriften Hegels, was Habermas vorrangig tat, und was zunehmend auch von Seiten der Hegelforschung inzwischen kritisiert wird (vgl. Pippin 2005), sondern auf die Begriffslogik, die Phänomenologie des Geistes und die Rechtsphilosophie (vgl. auch Schmidt am Busch 2002, Peter/Peter 2007). Dazu eine kurze Erläuterung.

Mit Arbeit wollen wir alle Tätigkeiten als Teil eines Gesamtprozesses gesellschaftlicher Arbeitsteilung bezeichnen. Über Arbeit reproduzieren sich die einzelnen Menschen, ihre Gemeinschaften sowie die Gesellschaft als Ganzes. Gesellschaftliche Arbeit bezeichnet alle Tätigkeiten für Andere, die dem organisierten gesellschaftlichen Leistungsaustausch dienen (Möller 1998, Biesecker 2000, Kambartel 2002). Dieser Austausch von Waren und Dienstleistungen erfolgt im Falle der Erwerbsarbeit über Märkte, als abstrakte Arbeit im Rahmen des kapitalistischen Verwertungsprozesses, aber zugleich, im Rahmen der Selbstverwertung der Arbeit, auch

außerhalb der Lohnarbeitssysteme (Negri 1997). Arbeit ist also nicht nur Erwerbsarbeit (Lohnarbeit) in Betrieben und Unternehmen, hierzu zählt man, ursprünglich und inzwischen auch wieder, alle, in welcher Form auch immer geleistete, als notwendig anerkannte Arbeit: Versorgungsarbeit, Wissens- und Kulturarbeit, soziale Selbsthilfe und bürgerschaftliches Engagement sowie öffentliche Eigenarbeit (Mertens 2001). Hierüber werden Zusammenhänge wieder hergestellt, die früher als „natürlich“ gegeben angesehen wurden. Noch 1902 konnte der Nationalökonom Karl Bücher in seiner eindrucksvollen Dokumentation über Arbeitsgesänge vermerken: „Unsre Untersuchung hat uns wiederholt auf die Thatsache geführt, dass in den Frühzeiten der menschlichen Entwicklung Arbeit und Spiel sich nicht voneinander scheiden“ (Bücher 1902, 295), eine Feststellung, die Paula Keller empirisch vor wenigen Jahren auch für kalifornischen Computerspezialisten treffen konnte (Keller 1998).

Menschen in einer arbeitsteiligen Gesellschaft üben in der Regel nicht nur eine dieser verschieden verfassten Arbeitstätigkeiten aus, sondern, wenn auch in unterschiedlicher Intensität, mehrere. Die aktuell diskutierte Entgrenzung der (Erwerbs-)Arbeit (Sauer 2005) bezeichnet demgemäß vorwiegend die Grenzverschiebungen zwischen unterschiedlichen Formen der Arbeit vor dem Hintergrund ihrer ökonomischen Verwertung (Wagner 2005, Jürgens 2006). Die schon ältere Diskussion über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verweist auf die Benachteiligung der Frauen in der Frage der Teilung und Bewertung der Arbeit in den verschiedenen Formen (vgl. u. a. Senghaas- Knobloch 1999, Nickel 2004, Lohr /Nickel 2005, Kurz-Scherf u. a. 2005, Becker- Schmidt 2007).

Als subjektive Kernbestimmung von Lohnarbeit kann (unter Vernachlässigung des Verwertungszusammenhangs) zunächst formuliert werden: Arbeit als Einzelhandlung geschieht im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung auf eine Arbeitsaufgabe bezogen, im Falle der Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund einer vereinbarten Relation von Leistung und Lohn. Arbeitsteilige Arbeit ist zwingend auf Kooperation bezogen, die auch im Mittelpunkt der Gestaltung von Arbeitssystemen steht, die immer gleichzeitig Mensch-Maschine und Mensch-Mensch-Systeme sind. Arbeitsteilige Arbeit ist ebenso zwingend auf Hierarchie bezogen, die im Taylorismus zu einer überholten Trennung von körperlicher und geistiger Arbeit führte. Hierüber treten Macht und Herrschaft und soziale Konflikte in Erscheinung (Pöhler 1971). Die Gestaltung von Arbeitssystemen in der Produktion muss diese Faktoren im Sinne einer dynamisch-differentiellen Arbeitsgestaltung vorausschauend berücksichtigen (Ulich 1992). Man könnte dann Erwerbsarbeit, gerade in ihrer modernen Form, ganz anders als von Habermas angenommen, auch als einen zentralen Ort kommunikativen Handelns ansehen, wie Martina Parge aufgezeigt hat (Parge 2004, 235 ff.).

Die Leistungserbringung in der Arbeit verweist auf den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur und die hierüber zu beachtenden Grundbedingungen der Nachhaltigkeit bezogen auf Ökosysteme (Biesecker 2004, Paust-Lassen 2007), auf die Gesundheit der arbeitenden Menschen und die Integrationskraft der Gesellschaft. Menschengerechte Arbeitsgestaltung, ein Rechtsanspruch im Betriebsverfassungs-

gesetz, wäre eigentlich schon bei Anwendung ihrer klassischen Kategorien Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Wohlbefinden (Kirchner/ Rohmert 1974) im Sinne sozialer Nachhaltigkeit zu organisieren.

Die Ordnung der Arbeitsgesellschaft entscheidet wesentlich über deren Qualität. Eine auf die Gestaltung von Arbeit gerichtete Arbeitspolitik wird dadurch integrativer Bestandteil eines erweiterten Arbeitsbegriffes. Zur Arbeitspolitik zu zählen sind traditionell die vielfachen (sekundären) Institutionen der Arbeit, von den Aufsichtsbehörden bis zu den Tarifparteien, aber zunehmend auch die Basisprozesse einer primären, konstituierenden Arbeitspolitik (Wolf 2001), wie sie in Grenzkonflikten der Arbeit (Peter 2007) wieder stärker hervortreten.

Nach unserer Ansicht ist der Arbeitsbegriffs also eine der zentralen vermittelnden (dialektischen) Kategorien sowohl der Auseinandersetzungen des Menschen mit der Natur (auch seiner Natur), der Kooperation des Menschen mit dem Menschen (bei dem Kampf ums Überleben) sowie der Positionierung der Menschen und Menschengruppen im Prozess der Vergesellschaftung und gesellschaftlichen Arbeitsteilung (Person und Herrschaft). Hegel hat das als Erster im Rahmen seines Gesamtwerkes eindrucksvoll herausgearbeitet, Marx in seinen Frühschriften materialistisch unterlegt.

Die Engführung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit und dann Entgegensetzung zu praktischen Tätigkeiten hat etwas mit ökonomischen Interessen zu tun (z.B. mit der doppelten Befreiung von Feudalarbeit) sowie mit solchen der Herrschaftsausübung. Wie sich das historisch (kapitalistisch) herausgebildet hat, wissen wir, wie die ökonomische Funktionsweise des Kapitals wirkt, das wissen wir auch. Die Frauenbewegung z. B. hat einen bestimmten Teil dieser Engführung früh erkannt und mit der Forderung nach einem erweiterten Arbeits- und Reproduktionsbegriff auch die nach einem entsprechenden Entgelt verbunden (Andruschow 2001). Erwerbsarbeit allein sichert individuelle und gesellschaftliche Reproduktion nicht, die Sicherung der natürlichen Grundlagen z.B. müssen ebenso wie die verschiedenen Formen sozialer und kultureller Arbeit in einem Verständnis über das Ganze der Arbeit. mitgedacht werden.

Allerdings, wie sich schon bei Honneth (1980) zeigte, reicht nur eine spekulative Kenntnis der konkreten Entwicklung auf der Ebene der Arbeit selbst weiterhin nicht mehr aus, seinen durchaus richtigen Einwand (Arbeit ist nicht nur zweckrationales Handeln, sondern auch Kooperation) für eine nicht nur theoretische Praxisphilosophie fruchtbar zu machen. Die arbeitssoziologische und arbeitspsychologische Entwicklung war schon längst dabei, diese theoretischen Grenzen praktisch zu überwinden (Erprobung teilautonomer Arbeitsgruppen in der Produktion; Ulich 1992), wenn auch ihre gesellschaftstheoretischen Defizite nicht geleugnet werden können (vgl. für die aktuelle Auseinandersetzung der Arbeitssoziologie mit Habermas u. a.: Ganßmann 1990, Parge 2004, Lieb 2005).

Der Stellenwert von Arbeit als zentraler Zugang für die Diskussion gesellschaftlicher Reformen ist sowohl zwischen als auch innerhalb der verschiedenen geistigen und politischen Strömungen unserer Gesellschaft nach wie vor umstritten. So

versucht gegenwärtig die Kampagne um „Freiheit statt Vollbeschäftigung“, der öffentlichen Wahrnehmung eine weitgehende Entkoppelung von Arbeit und Grundeinkommen plausibel zu machen. Angesichts langjähriger Massenarbeitslosigkeit und zunehmender Disziplinarmaßnahmen des Sozialstaates wird eine zivilgesellschaftlich orientierte Freiheitsdiskussion entfacht, die Freiheit weitgehend jenseits der Arbeitssphäre ansiedelt. Hierüber wird auch ein Theorieprozess zu einem gewissen Abschluss geführt, der im Wesentlichen in der Trennung von Arbeit und Interaktion durch Jürgen Habermas in den sechziger Jahren eingeleitet worden ist. Seine Schule (im weitesten Sinne) ist deshalb nicht überraschend in der Freiheit-statt-Arbeit-Debatte prominent vertreten (z.B. Offe, Neuendorff, auch Oevermann). Ausgehend von der ursprünglich kritischen Haltung von Honneth (1980) an Habermas' Arbeitsbegriff suchen auch wir den Ursprung eines erneuerten Arbeitsverständnisses zunächst bei Hegel selbst: Arbeit als dialektischer Reproduktionszusammenhang von Mensch - Natur, Mensch - Mitmensch und Mensch - Gesellschaft mit seinen zentralen Kategorien der Leistung und der Anerkennung sind unser Entwurf. Dabei handelt es sich bei dem erneuerten Arbeitsbegriff nicht nur um Lohnarbeit, sondern um „das Ganze der Arbeit“. Seine Ausarbeitung und funktionale Bestimmung als Leistungszusammenhang führt uns zum „Kapital“ und der darin entfalteten Werttheorie mit der nicht nur ökonomischen, sondern auch gesellschaftlichen Vermittlungsfunktion des Wertes. Dies hat Dieter Wolfs Analyse eindrücklich demonstriert (D. Wolf 2002).

Zumindest Dahrendorf hat die Diskussion um das Ende der Arbeit, von Hannah Arendt ausgehend, inzwischen als falsch bezeichnet (Dahrendorf 2003, 62). „Ökonomen haben sich mit dieser These nie anfreunden können. (...) Ich würde den Ökonomen-Kritikern heute insofern Recht geben, als die These vom Ende der Arbeit in die Irre führen kann. Genug Raum für menschliche Tätigkeiten wird es auch dann noch geben, wenn Normarbeitsverhältnisse zu einem Minderheitsphänomen werden. Im weitesten Sinn des Begriffs geht uns die Arbeit also nicht aus. Wohl aber stößt die Arbeitsgesellschaft an ihre Grenzen. Art und Menge der verfügbaren Arbeit reichen nicht mehr aus, um die Gesellschaften zu strukturieren. Damit verliert die Arbeit auch ihre Kraft zur Strukturierung des individuellen Lebens (...) Damit verändern die sozialen Institutionen ihren Charakter und ihre Bedeutung“ (ebenda, 63). Dieser richtigen Einsicht des Liberalen kann man nur begegnen mit einer tiefer gehenden Analyse über das Ganze der Arbeit und ihrer weiterhin strukturbildenden Kraft sowie mit der Zuversicht auf eine neue Solidarität der ganzen Arbeit (Zinn 2006). Die kommt jedoch nicht von alleine.

Denn die in privatwirtschaftlichen (kapitalistischen) Gesellschaften bestehende strukturelle Koppelung von Wirtschaft und Arbeit überformt weitgehend das Ganze der Arbeit, ihre innere Ausdifferenzierung. Durch die Globalisierung der Wirtschaft, die internationale Konkurrenz, gelingt es immer weniger, das in den entwickelten Industrienationen lange Zeit prägende, allerdings männlich dominierte Normalerwerbsarbeitsverhältnis weiterhin für Alle zu ermöglichen (Beck/Lau 2004). Hierüber erst bekommen die gewerkschaftlichen Debatten über einen erweiterten Arbeitsbegriff, über ‚gute Arbeit‘ (Pickshaus/ Urban 2003) und gutes Leben sowie über neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung ihre Aktualität

(Detje u. a. 2005).

Die Arbeit ist, neben den Verwertungsprozessen und anderen ökonomisch-technischen Fragen, in ihrer subjektiven Form, als Subjektivität, und in ihrem dualistischen Charakter als konkret nützlich und gesellschaftlich allgemeines Arbeiten, vertieft zu reflektieren und zu untersuchen. Sie ist empirisch zu untersuchen, wenn es darum geht, Ansatzpunkte für eine neue Politik der Arbeit zu finden, die sich aus der Freiheit subjektiver Arbeit selbst - die ja, wie wir gesehen haben, nicht nur instrumentales Handeln darstellt - und den gesellschaftlichen Widersprüchen, in denen sie sich in ihrer Gegensätzlichkeit zum Kapital konflikthaft realisieren muss, heraus bestimmen lässt und auf Nachhaltigkeit hin orientiert ist. Diese orientiert sich nicht primär an einer Freiheit einschränkenden Sorgestruktur im Sinne Heideggers, sondern mehr aus einer Vernunft basierten Verantwortlichkeit der tätigen Menschen. Diese müssen sich in einer neuartigen Weise politisch organisieren.

Somit treten Arbeit – Politik – Subjekt, in einem zu erneuernden Zusammenhang oder ganz neuen Verständnis, in den Mittelpunkt der Betrachtung über die Herausbildung einer neuen Weltordnung, die die gegenwärtigen krisenhaften und konfliktreichen Prozesse hervorbringen wird. Das Ganze der Arbeit, Produktion und Reproduktion zusammen gedacht, als Fokus für Geschlechtergerechtigkeit, eine nachhaltige Form des Naturverhältnisses, als Quellpunkt einer neuen Solidarität, als Möglichkeitsraum einer neuen Kreativität, gilt es rechtzeitig herauszudenken, an die eine „primäre“ Arbeitspolitik von unten anknüpfen kann (Martens 2005).

Gewerkschaften als Organisationen der abhängigen Arbeit, die der liberalen Aufspaltung – individueller Kampf um die Ausgestaltung des Erwerbs- oder Lohnarbeitsverhältnisse auf der einen sowie bedingungslose Grundsicherung aller über den Staat auf der anderen Seite – im Rahmen einer wie auch immer verstandenen Bürgergesellschaft folgen, schwächen sich selbst unnötigerweise und machen sich schrittweise überflüssig. Die aufgespaltete Bürgergesellschaft, mit ihrem ausdifferenzierten kapitalbestimmten Hochleistungsbereich der Lohnarbeit und einem nur noch ‚abgesättigten‘ Grundsicherungsbereich, bedarf dann der kollektiven Interessenvertretung und der solidarischen Aktion nicht mehr, Exit und Voice (Hirschman 1974) treten an ihre Stelle. Man muss sich dann (staats-)politisch nur gegen die „Vandalen“ von außen, heute für Mitteleuropa wohl vorwiegend aus Osteuropa und Afrika, schützen, Polizei und Armee sind dafür vorgesehen. Karl Georg Zinn geißelt zu Recht die im „Weißbuch zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr“ 2006 vorgesehene Aufgabe der Bundeswehr, „einen freien und ungehinderten Welthandel zu ermöglichen“ und deshalb „Krisen und Konflikte einzudämmen“ (Zinn 2006 b, 62). Wehret den Anfängen.

2.2.2 Epochenbruch und Subjektivierung der Arbeit

Lohnarbeit im Übergang („Fordismus“) bezeichnet einen vielschichtigen Prozess der Transformation der kapitalistischen Wirtschaft, der zu einem Epochenbruch kulminiert, mit zunehmender Flexibilisierung, Entgrenzung und Marktsteuerung lohnabhängiger Arbeit. Dies stellt eine große Herausforderung für die betriebli-

che und nationale Arbeitspolitik dar. Die Frage der Grenzziehungen und Grenzbeziehungen in ihrer grundlegenden Bedeutung für den Menschen muss dazu einer gründlicheren Klärung zugeführt werden, als es zumeist geschieht. Die anthropologische Philosophie von Helmut Plessner (1928) bildet hierfür eine wichtige Grundlage.

Sie zeigt, wie über die exzentrische Positionalität des Menschen dieser zu einer ständigen Grenzbewältigung gezwungen ist, die Grenzkonflikte zu einer grundlegenden existenziellen Tatsache werden lassen. Gesellschaftliche Konflikte, wie die um Lohn und Leistung oder um die Bewältigung von Widersprüchen gesellschaftlicher Reproduktion zwischen Kapital und Arbeit, lagern hier auf, sind aber durchweg als eigenständig zu behandeln, d.h. nicht aus ihnen ableitbar. Die Entwicklung subjektiver Handlungsfähigkeit im Reproduktionszusammenhang und die kooperative Integration (Holzkamp 1993) der Gesellschaft, beide Tatbestände bilden die adäquate Form (das Grundkonzept) der alltäglichen Lebensführung (Voß 1991). Gegen die herrschenden Instrumentalverhältnisse ist die politische Organisation der produktiven Bedürfnisse und Fähigkeiten in kooperativer Verbundenheit angesagt. J. Holloway (2002) hat hierzu einen Weg zur Diskussion gestellt, der allerdings in seiner scheinbaren Radikalität den für uns zentralen Fokus Arbeit ausklammert bzw. Arbeit einseitig dem Kapital zuschlägt, ganz in der Denkart der Frankfurter Schule, was als ein tief greifender konzeptioneller Mangel anzusehen ist.

Es gilt nun der Tatbestand, dass der gegenwärtige Strukturbruch („Epochenbruch“) (Wolf 2006 in Scholz u. a.) nicht, wie früher erwartet, ein Ende der kapitalistischen Produktionsweise bedeutet, sondern zunächst einmal als eine neoliberale „Revolution“ des Kapitalismus im Rahmen des Kapitalismus selbst erscheint. Das Kapital ist global auf der Suche nach neuen Möglichkeiten der Verwertung und solchen der In-Wert-Setzung. Die Suche erscheint auch als Kampf großer internationaler Konzerne um die vorhandenen Märkte, um eine günstige Ausgangsposition im eigentlichen Transformationsprozess, der bereits heute auch zunehmend gekennzeichnet ist als Auseinandersetzung um knappe Ressourcen, um die energetischen Grundlagen der Reproduktion. Hierüber scheinen die Grenzen dieses kapitalistischen Lösungsversuches auf, die Altvater (zuletzt 2005) bereits vor Jahren herausgearbeitet hat.

Die Auflösung von Strukturen bedeutet zwar Krise, aber immer auch Befreiung im überkommenen Sinne. Bei einem radikalen Strukturbruch heißt das, dass neue Strukturen gefunden oder entwickelt werden müssen. Das ist ein offener, experimenteller und konfliktreicher Suchprozess im Denken wie im Handeln und gilt nicht nur für das Kapital. Vielmehr ist er eine Herausforderung und Chance für eine neue Form der Subjektivität, die die individuelle Freiheit zum zentralen Bezugspunkt hat, und zwar nicht die Freiheit des individualisierten Konsumbürgers, dessen Warenhunger (Haug 1971) im Kapitalismus Hauptantrieb für Arbeit und Reproduktion bedeutet, sondern die Freiheit des Produzenten mit Gestaltungsmacht, der zunächst einmal über Arbeit und Entgelt seine Reproduktion sichert, jedoch darüber hinaus auch seine Sozialisation bestimmt sowie die politischen Verhältnisse kontrolliert und damit soziale Nachhaltigkeit gewährleistet.

Noch stehen jedoch Gegenteilstendenzen im Vordergrund. Der Epochenbruch bringt in Europa das (langsame) Verschwinden der bürgerlichen oder Zivilgesellschaft mit sich, mit ihren Institutionen, Rechtsgarantien und sozialstaatlichen Regulierungen. Der fordistischen Produktionsorientierung folgt die postmoderne Marktorientierung. Negri/ Hardt (1997) machen dies philosophisch am Übergang von Rawls (1979) zu Rorty (1988) deutlich. Mit der Auflösung des einschränkenden, aber auch schützenden Institutionengefüges des kapitalistischen Sozialstaates greifen die kommunikativen Kontroll- und Steuerungsmechanismen des Staates und zunehmend direkt des Kapitals „von oben“ unmittelbar auf die singulären, „nackten“ Menschen zu, wie es von Foucault (1982) und in seinem Gefolge von Agamben (2002) analysiert wurde. Dass diesen ihre Identitäten aber nicht so einfach verloren gehen, wie in diesen Analysen behauptet, dies hat Herrmann Schmitz hinreichend nachgewiesen. Identität resultiert nicht aus Vereinzelung, sondern geht der Singularität voraus, schöpft über „Einleibung“ aus Situationen der Lebenswelt (Schmitz 2005; Schmitz/ Sohst 2005). Demgegenüber knüpft Agamben an Heideggers „Sein und Zeit“ (2001) und dessen „Verwurzelung im Faktischen“ an, was einer Aufgabe des Freiheitsgedankens der Aufklärung mit sich bringt. Heideggers Kategorie der Wiederholung lässt der befreienden Subjektivität keinen Raum mehr. Die auf ihn sich gründenden pragmatischen Konzepte gelangen dann kaum über Intersubjektivitätshorizonte hinaus (Peter/Peter 2007). Hierzu bedarf es vielmehr einer gesellschaftlichen Wahrheitspolitik (Wolf 2002), wie auch einer Orientierung auf die gesellschaftsverändernde Kraft der lebendigen Arbeit und der eigensinnigen Vielen (Negri); erst hierüber gelingt die gesellschaftliche Herausbildung neuer freiheitlicher Formen der Subjektivität und einer umfassenden Politik der Nachhaltigkeit, die sich gegen den globalen „Marktterror“ zu wehren weiß. Sie erwächst aus den noch nicht typisierten Formen des Alltagshandelns der Vielen.

Die Bestimmung des Zusammenhangs von Alltagsroutinen und Widerspruchswissen hat bereits in den siebziger und achtziger Jahren im Bereich kritischer Wissenschaften der BRD einen großen Raum eingenommen (vgl. u. a. Hack 1977, Volmerg/ Senghaas-Knobloch/ Leithäuser 1986). Hier ist nicht der Ort, diese in einer systematischen Weise zu reflektieren und Bilanzierungen vorzunehmen. Weiterführend sei aber auf die kritische Psychologie von Klaus Holzkamp (1995) hingewiesen mit ihrer Konzeption des expansiven Lernens, das in Fortführung der Leontjewschen (Arbeits-) Tätigkeitspsychologie die gesellschaftlichen Bedingungen systematischer in die Entwicklung von Lernprozessen hineinbringt, als es Leontjew getan hat, (bzw. tun konnte oder durfte) (vgl. Langemeyer 2005). Hierüber könnte auch der aktionsforscherischen Variante der Arbeitsforschung (Lange/ Senghaas-Knobloch 1997, Fricke 2005) eine Anbindung an die Arbeitspsychologie (Ulich 1992) gelingen, die bisher noch zu wenig reflektiert worden ist. Arbeiten, Lernen und Demokratie/Politik werden so zu einem innigen Zusammenhang, der im Sinne einer umfassenden Nachhaltigkeit neu entfaltet werden muss. Das Ganze der Arbeit und die freie Subjektivität werden somit zu Schlüsselbegriffen der Nachhaltigkeit.

2.3 Der Wert der Arbeit und die Formen gesellschaftlicher Integration durch Arbeit

Indem wir einen Arbeitsbegriff (das Ganze der Arbeit) zur Geltung bringen, der in seinem gesellschaftlichen Zusammenhang zu sehen ist, erscheinen die Verzweigung und viele der alten Argumente von Habermas u. a. zum Arbeitsbegriff als überholt. Dies ermutigt, erneut abzuprüfen, ob und inwieweit die Marxsche Werttheorie als relevant für die gesellschaftliche Bestimmung des Zusammenhangs von Arbeit zu gelten hat. Und ob das, was Senghaas-Knobloch „fürsorgliche Praxis nennt“ (2005, 61) wirklich nicht von einer derartigen Werttheorie (auch) erfasst wird oder werden sollte und ob sie nicht vielmehr, um eine handlungssoziologische Engführung der Diskussion zu vermeiden (Kambartel 2002), im Gegenteil erfasst werden müsste, damit die soziale Dimension (Funktion und Bedeutung) im vollem Umfang deutlich wird. Es sollen also nicht die „Leiden“ vergangener Kapital-Kurse und werttheoretischer Ableitungen rekonstruiert werden. Vielmehr wollen wir kurz anhand Dieter Wolfs (2002) Interpretation der ersten Kapitel des Kapital von Marx (MEW 23) demonstrieren, wie die Werttheorie für einen umfassenden Begriff von Arbeit in Dienst genommen werden kann, ohne dass sie als alleinige Bestimmung von „Zwischenmenschlichkeit“ herhalten muss.

Durch ein Befassen mit Arbeit und Wert wird deutlich, dass gesellschaftliche Integration über die Verwertungsprozesse als ein Mechanismus angesehen werden kann, der weit über „Marktprozesse“ hinausgehend zu verstehen ist; derartige Mechanismen, aus denen nicht nur objektivierende Zusammenhänge, sondern auch wesentliche Formen konkreter subjektiver und sozialer Integration erwachsen, dürften für die Herausbildung einer Weltgesellschaft („Globalisierung“) unabdingbar werden. Sie ersetzen das historische, weil so nicht mehr gegebene, Verständnis einer Gesellschaft -Gemeinschaft -Dualität nach Ferdinand Tönnies (2005/1887), auf deren problematische Seite schon der liberale Helmuth Plessner (1924) früh hingewiesen hat und das auch gegenwärtig wieder Quelle fundamentalistischer Weltverbesserungsideologien zu werden droht.

Zunächst muss betont werden, dass das Wertverhältnis nicht im Tauschverhältnis von Waren aufgeht, sondern zunächst ein gesellschaftliches Verhältnis bedeutet, dass auch in jeder Art „fürsorglicher Praxis“ (zumindest implizit) gegeben ist. Zitieren wir dazu einfach ein stückweit die hervorragende Interpretation von Marx durch Dieter Wolf:

„Es ist nicht der Gebrauchswert, der im Tauschwert, es ist nicht der Tauschwert, der in irgendeinem Gebrauchswert, sondern der Wert einer Ware ist es, der im Gebrauchswert einer anderen Ware erscheint“ (D. Wolf 2002, 165). „Insofern Gebrauchswert und Wert der Ware mit innerer Notwendigkeit zusammengehören und sich gleichzeitig gegeneinander verselbständigen, bilden sie einen Gegensatz. ...Gebrauchswert und Wert ... sind immer schon aufeinander bezogen und gehören als unterschiedliche Seiten der menschlichen Arbeit mit innerer Notwendigkeit zusammen ... (als) Einheit von Gegensätzen“ (166).

Die Problematik, weshalb der „weite“ Arbeitsbegriff von Vielen gemieden wird, rührt daher, dass „das, was Resultat eines gesellschaftlichen Vermittlungsprozesses ist, unmittelbar als eine gesellschaftliche Natureigenschaft behandelt (wird). Es entsteht die Vorstellung von einer Identitäts- bzw. Gleichheitsbeziehung zwischen dem Gebrauchswert und dem Wert“ (170) als der gesellschaftlichen Einheit aller Waren.

Der Wert ist „nichts anderes als ein Arbeitsprodukt, das unter Abstraktion von seinem konkret-nützlichen Inhalt allen Arbeitsprodukten gleich ist.“ ... „Im Unterschied zur sinnlich fassbaren Gegenständlichkeit des Gebrauchswerts ist die Gegenständlichkeit des Werts einer einzelnen Ware nicht sinnlich fassbar, weshalb sie von Marx auch als ‚gespenstige‘ Gegenständlichkeit bzw. als ‚Gedankending‘ bezeichnet wird“ (229), ein Gedankending, das über den eingeschlossenen Dritten notwendigerweise auch jede fürsorgliche Praxis erfasst. In dieser Konstellation ist das Problem des Warenfetischismus mit seinen ideologischen und Entfremdungswirkungen (Adorno; vgl. Haug 1971) begründet, innerhalb der das Verhältnis von Menschen als ein Verhältnis von Sachen erscheint.

Dies alles führt schließlich dazu, „dass man an der einzelnen menschlichen Arbeit nicht nur zwei, sondern vier Seiten auseinander zu halten hat:

1. Jede menschliche Arbeit ist eine konkret-nützliche Arbeit.
2. Jede menschliche Arbeit besitzt die allgemeine Eigenschaft, abstrakt menschliche Arbeit zu sein.
3. Indem jede menschliche Arbeit als aliquoter Teil der einer Gesellschaft insgesamt zur Verfügung stehenden Arbeit gesetzt ist, spielt jede einzelne menschliche Arbeit auch als abstrakt-menschliche Arbeit eine gesellschaftliche Rolle.
4. Der gesellschaftliche Zusammenhang, ohne den es gar keine menschliche Arbeit gibt, entscheidet darüber, in welcher Form sich die Menschen, sei es unbewusst, unbewusst-bewusst oder gar bewusst, ihre einzelnen konkret-nützlichen Arbeiten als gesellschaftlich verausgabte anerkennen.“ (382)

„Dass die Menschen sich zueinander verhalten, bedeutet stets, dass sie ihre einzelnen konkret-nützlichen Arbeiten verausgaben und diese wechselseitig als gesellschaftliche verausgabte anerkennen. Der ... gesellschaftliche Zusammenhang schlägt sich in jeder konkret-nützlichen Arbeit nieder ..., indem sie als konkret-nützliche Arbeit und abstrakt-menschliche Arbeit unterschiedliche gesellschaftliche Rollen spielen“ (382).

Es „muss die abstrakt-menschliche Arbeit, um selbständig zu existieren, sich gegenüber der konkret-nützlichen Arbeit verselbstständigen, d.h. in ihrer durch den gesellschaftlich-allgemeinen Charakter gewonnenen Eigenständigkeit so selbständig gegenüber der konkret-nützlichen Arbeit existieren wie eine zweite ‚Sorte‘ Arbeit, obgleich sie keine solche ist“ (387). „Wie es keine abstrakt-menschliche Arbeit

ohne konkret-nützliche Arbeit gibt, so gibt es auch keine Vergegenständlichung der abstrakt-menschlichen Arbeit ohne die Vergegenständlichung der konkret-nützlichen Arbeit“ (387). „Indem sich die Arbeit auf den Gebrauchswert als konkret-nützliche und auf den Wert als abstrakt-menschliche Arbeit bezieht, nimmt die Differenz innerhalb des aus der menschlichen Arbeit bestehenden Wesens den Charakter eines wirklichen Gegensatzes an, ohne dass sich die Differenz innerhalb der Existenz eines Wesens mit dem wirklichen Gegensatz vermischt“. Dies bedeutet, „dass sie einen dualistischen Charakter erhalten hat“ (392).

„Der einzige Unterschied von der vergegenständlichten Arbeit ist die nicht vergegenständlichte, sondern sich noch vergegenständlichende, die Arbeit als Subjektivität. Oder die vergegenständlichte, d.h. als räumliche vorhandene Arbeit kann auch als vergangene Arbeit der zeitlich vorhandenen entgegengestellt werden. Soweit sie als zeitlich, als lebendig vorhanden sein soll, kann sie nur als lebendiges Subjekt vorhanden sein, indem sie als Fähigkeit existiert, als Möglichkeit; als Arbeiter daher. Der einzige Gebrauchswert daher, der einen Gegensatz ... zum Kapital bilden kann, ist die Arbeit...“ (Marx, Grundrisse, 183) (zitiert nach D. Wolf, 405). Der einzige Ort, aus dem heraus ein umgestaltender Widerstand gegen die Ausbeutung von Mensch und Natur dauerhaft sich bilden kann, ist ebenfalls der der gesellschaftlichen Arbeit in ihren konkreten Arbeitssituationen.

3. Die typischen Arbeitssituationen als (wieder entdeckter) Gegenstand der Vermittlung (Peter)

Die Unübersichtlichkeit der Arbeitsverhältnisse, legt man einen weiten Arbeitsbegriff zugrunde, der nicht nur die klassische Lohnarbeit und das Normalarbeitsverhältnis umfasst, zwingt dazu, über die Frage nach dem gemeinsamen Gegenstand „Arbeit“ vertieft zu reflektieren. Die Gemeinsamkeit von Arbeit wird nicht weiter in der Arbeitsaufgabe gesehen, da entgrenzte, flexibilisierte, subjektivisierte Arbeit über Arbeitsaufgaben nur noch unzureichend beschrieben werden können. Als für jeden Fall zu rekonstruierende Gemeinsamkeiten ergeben sich jedoch typische Arbeitssituationen, die für alle Arbeitsformen ermittelt und bewertet werden können. Dabei kann methodisch an frühe Nachkriegsuntersuchungen in der Stahlindustrie angeknüpft werden.

3.1 Arbeit als vergesellschaftetes Alltagsleben

„Was sich in der bürgerlichen Gesellschaft nicht geändert hat, ist, dass ein und dieselbe gesellschaftliche Arbeit stets in sich differenziert ist in konkret-nützliche und gesellschaftlich-allgemeine Arbeit, in die lebendige Arbeit als subjektiven Faktor und in die gegenständlichen Bedingungen der Arbeit als objektiver Faktor. (...) Sie stehen sich feindlich gegenüber“ (D. Wolf, 414). Dabei handelt es sich um einen Gegensatz, der in der Arbeit selbst liegt (415).

Dieser Unterschied wird bei den sich auf Marx berufenden Debatten um abstrakte und konkrete, produktive und unproduktive Arbeit oft übersehen. Arbeit als gesellschaftliche Arbeit bildet also, andersherum formuliert, nicht nur einen Verwertungs- sondern als subjektive Arbeit immer auch einen Kooperationszusammen-

hang, der auch ein Bedeutungszusammenhang ist, heraus. Gesellschaftliche Integration über Arbeit ist also immer eine doppelte Integration, die der Wertbildung, Verwertung und des Leistungsaustausch, sowie die der Kooperation, Verständigung und Selbstorganisation. Beide können (und sollten) sich zu einem Prozess der politischen (demokratischen) Gestaltung und Integration der tätigen Gesellschaft verbinden, wenn dem nicht objektive (aber überwindbare) Hürden der Herrschaft und des Besitzes („des Kapitals“) in der gegenwärtigen Form entgegenstehen würden. Wie die neue Form der Vermittlung zwischen subjektiver und objektiver Arbeit aussehen könnte, ist eine zutiefst politisch- praktisch- wissenschaftliche Frage. Der Ort sind die typischen Arbeitssituationen, wie sie in einer Gesellschaft alltäglich in vielfachen Überschneidungen gegeben sind. Die Fragen nach der Nachhaltigkeit natürlicher, ökonomischer und sozialer Prozesse könnten bei der Konzipierung, Konstitution und Bewältigung derartiger Arbeitssituationen stärker als bisher eine prominente Rolle spielen.⁵

„Das Mittelalter mit seinen Zünften hatte eine organische Einrichtung für die Arbeit. Die Zünfte sind zerstört und können nie wieder errichtet werden. Aber sollte jetzt die freigelassene Arbeit aus der Korporation in die Despotie, aus der Herrschaft der Meister in die Herrschaft der Fabrikherren verfallen? Gibt es kein Mittel dagegen? Allerdings. Es ist die freie Korporation, es ist die Vergesellschaftung“ erkannte Eduard Gans 1833 (Gans 1971, 218), Hegels langjähriger Kollege an der Berliner Universität, dem selbst Schelling (1841, 94) noch seine Reverenz erwies.

Für die Arbeitsforschung schlussfolgerte entsprechend Christian v. Ferber rund 150 Jahre später: „Arbeit ist vergesellschaftetes Alltagsleben, daran kann kein Zweifel aufkommen. Ein arbeitssoziologischer Zugang zur menschlichen Arbeit bahnt sich daher in dem Versuch an, theoretisch und methodisch die prozesshafte, täglich sich erneuernde Herstellung ´ihrer Arbeit´ durch die Arbeitenden selbst zu dokumentieren - unbeschadet der vielen konkurrierenden wissenschaftlichen Ansätze, sich der Arbeit über das markt- und betriebswirtschaftlich bewertete Ergebnis, über die Strukturen der Arbeitsorganisation, über soziotechnische Arbeitssysteme, über ergonomische Messungen etc. zu bemächtigen. Unverlierbar und unverzichtbar ist ein Aspekt von Arbeit, den ein Arbeitssoziologe der ersten Stunde, Adolf Levenstein, mit einer methodologisch noch unbelasteten und daher unbekümmerten Frische in seinem Begleitbrief zu einer der ersten Arbeitererquenzen im Blick hatte: ‚Lieber Freund: Eine große Bitte ergeht an Sie. Möchte etwas wissen von Ihrem Fühlen und Denken, wie die Arbeit auf Sie einwirkt, welche Hoffnungen und Wünsche Sie haben. Schreiben Sie so recht aus der Seele heraus!‘

Wer diesen Aspekt menschlicher Arbeit methodisch dokumentieren will - gleich unter welchen forschungsleitenden Interessen, wie wir inzwischen aus der Erfahrung von vier Jahrzehnten Industrie- und betriebssoziologischer Forschung wissen,

⁵ Wir haben dazu ein Rahmenkonzept der Arbeitssituationsanalyse in ihrer Typik (Georg/ Meyn/ Peter 2007), der Analyse der Grenzkonflikte der Arbeit (Peter 2007) bezogen auf „Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit“ (Georg/ Dechmann/ Messerschmidt/ Peter 2008, i.E.) entwickelt, das hier nicht weiter ausgeführt werden kann. Hierüber sollte es möglich sein, die Frage der Nachhaltigkeit umfassend sowohl situativ wie langfristig, sowohl ökologisch-ökonomisch (Becke 2003) wie auch arbeitswissenschaftlich und arbeitspolitisch zur Geltung zu bringen (Peter/ Wolf 2007; Georg/ Peter 2008). Die nachfolgenden Ausführungen folgen weitgehend Peter/ Wolf a.a.O., S. 168-175

bestand an diesem Aspekt über lange Zeit kein Interesse - kommt um eine phänomenologische Arbeitsanalyse nicht herum. Sie zielt - um es noch einmal zu sagen - auf die prozesshafte Herstellung von Arbeit durch die Arbeitenden selbst oder - phänomenologisch gesprochen - auf die methodisch gesicherte Dokumentation der intentionalen Akte, in denen sich menschliche Arbeit manifestiert.“ (v. Ferber, in: Peter 1991, S. 16).

3.2 Arbeitsgestaltung in der neuen Zeit

Eine Reformulierung integrativer Konzepte der Arbeitssystemgestaltung, die Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung in einem gleichgewichtigen Umfang berücksichtigt, kann jedoch nicht einfach nur an den Stand der siebziger/ achtziger Jahre des 20. Jahrhunderts anknüpfen, sondern muss zudem die zunehmende Dynamik und wachsende Bedeutung klein- und mittelbetrieblicher Strukturen (Auslagerungen, Zulieferungen usw.), Kunden- und Marktorientierung, Zusammenfließen von Produktion und Dienstleistungen, „Entgrenzung“ und Abbau überkommener Regelungsstrukturen, unternehmensübergreifende Arbeitssysteme, erweiterte Ansprüche der ArbeitnehmerInnen berücksichtigen (Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) 2006; Hornberger 2006). Hinzu kommen neue Problemstellungen z.B. des Gender Mainstreaming (zur Debatte der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Systemen der Leistungsentlohnung und analytischen Arbeitsbewertung: Stefaniak u. a. 2002; Krell 2004), des demographischen Wandels (Georg 2005), neuer Formen der Selbständigkeit einschließlich prekärer Arbeitsformen ⁶ im Gesamtspektrum der Globalisierung der Wirtschaft.

Neu zu formulierende Konzepte zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und Gestaltung soziotechnischer Arbeitssysteme sollten nach wie vor, soweit möglich, von in der Sache begründeten Arbeitsaufgaben ausgehen und dabei die größeren Verantwortungs- und Entscheidungsspielräume, weiterhin soziale Kompetenzen, Arbeitsprozess- und Arbeitssystemwissen (Kruse 1985), Kunden- und Marktbeziehungen, neue Verantwortlichkeiten und soziale Risiken u. v. m. berücksichtigen. Für diese zahlreichen neuen Anforderungen müssen Bewältigungsräume geschaffen und entsprechende zeitgemäße Unterstützungsstrukturen (z.B. Internetplattformen, Netzwerke, Foren) zur Verfügung gestellt werden. Die Frage eines erweiterten Arbeitsverständnisses (siehe Kap. II.1.5.; vgl. noch Kurz-Scherf u. a. 2005) ist ebenso zu beantworten wie die der erkennbaren Widersprüche neuer Normierungsversuche (Georg/ Peter 2005) oder die wieder unscharf werdenden Möglichkeiten und Erfordernissen einer innovativen Arbeitspolitik (Schumann 2005).

Zwingend hinzukommen die bereits erwähnten Ergebnisse aktueller Entwicklungen und Diskurse über zunehmende „Subjektivierung und Entgrenzung“ von Arbeit (Sauer 2005) sowie ihre „indirekte Steuerung“ (Glißmann, Peters 2001) über neue Formen der Herrschaft in direkter Verknüpfung mit Marktprozessen. Der Bedarf der Reformulierung kollektiver Standards für derartige „entgrenzte“ Arbeits-

⁶ vgl. die Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft- Arbeitswelt Dortmund „fair statt prekär“ in: <http://www.werkstadt-dortmund.de/werkstadt/fair/Schriftenreihe.php>

verhältnisse ist groß. Sie werden sicherlich der gegebenen Widersprüchlichkeit der aus unterschiedlichen Perspektiven formulierten Deutungen stärker Rechnung tragen müssen (Langemeyer 2005) als überkommene Methoden zu leisten vermögen. Es gilt, bei dem Gestaltungsdiskurs eine wissenschaftliche oder allgemein fachliche Professionalisierung mit einer hohen Kenntnis der Fallstrukturgesetzlichkeit, um die es jeweils geht, zu verbinden (vgl. Oevermann 1996 und seinen Vorschlag, ein „Arbeitsbündnis“ als methodischer Ort der Verknüpfung von Professionalität, Erfahrung und Interessen zu konstituieren), wie es der WAI (vgl. Georg, Peter 2007 und Kapitel 6) zwar ansatzweise versucht, aber überhaupt nicht zufrieden stellend, weil einseitig gelöst hat. Ebenso einzubeziehen sind die Anforderungen, die z.B. der neue ‚ERA-Tarifvertrag (Entgelttarifvertrag Metallindustrie)‘ hinsichtlich der einheitlichen Bewertung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeit mit sich bringt.

Alles in allem: ausgehend von einem erweiterten Arbeitsbegriff braucht eine Erneuerung der Arbeitsanalysen, Arbeitstudien und ihre Verbindung zu Arbeitspolitik perspektivisch einen neuen interdisziplinären, praxistauglichen und transferfähigen Ansatz, der den Phänomenen der „Entgrenzung“ und „indirekten Steuerung“ Rechnung trägt und sich nicht weiter an scheinbar objektiv eindeutig bestimmbar Arbeitsaufgaben festklammert. Diesen Ansatz sehen wir in den (typischen) Arbeitssituationen (im phänomenologischen Sinne), in denen die Arbeitsaufgaben und die Arbeitstätigkeiten eingebettet sind oder aus denen heraus Arbeitsaufgaben, soweit nicht klar formuliert oder vorgegeben, rekonstruiert werden können und die den Arbeitsalltag strukturieren. Arbeitssituationen können so in ihrer Typik und deren Einordnung in die Verlaufsmuster des Arbeitsalltags erfasst werden. Sie bilden dann die Rahmung für die Belastungsuntersuchungen und Tätigkeitsanalysen, bestimmen das „Setting“ für die Präventionsuntersuchungen, sind Grundlage für Kompetenzentwicklung und Lernkonzepte.

3.3 Subjektive Arbeitsanalyse

Wir haben an anderer Stelle die mögliche Beschreibung und Analyse typischer sozialer Situationen im Rahmen von Alltagshandeln aus einer phänomenologischen Tradition heraus vielfach demonstriert (vgl. Peter 1991, Peter 1992, Peter 1997), wobei auch ihre Einbindung in übergreifende Strukturen (Institutionen) und Funktionssysteme von uns konzeptionell und empirisch erprobt wurde (Bürger 1996, Klatt 1995, Kapp/ Martens 1996). Allerdings haben fachwissenschaftliche Spezialisierungen und professionspolitische Abschottungen bisher verhindert, diesen auf wissenschaftlich-praktische Integration orientierten Ansatz erfolgreich weiterzuentwickeln. Die aktuellen oben beschriebenen Erfordernisse „entgrenzter“ Arbeit geben jedoch Anlass für erneute Debatten (so auch M. Schumann 2002). Allerdings muss der Situationsansatz selbst theoretisch und methodisch auf Interdisziplinarität hin weiterentwickelt werden. Dazu ist auch sein aus der Husserlschen bewusstseinsphilosophischen Tradition kommender kognitiver Bias zu modifizieren, indem Körperlichkeit, Positionalität und Grenzkonflikte des Handelns stärker berücksichtigt werden (vgl. zur Pathogenität von Arbeitssituationen schon Löffler/

Sofsky 1986).

C. v. Ferber (1991) ⁷ geht zunächst von der wissenssoziologischen Trennung von objektiver und subjektiver Arbeitssituation aus: „Unter ‚objektiver Arbeitssituation‘ verstehen wir den übergreifenden und zusammenfassenden Ausdruck für die methodisch gesicherten Erkenntnisse in drei Dimensionen menschlicher Arbeit. Es sind dies

- die physikalischen und chemischen Arbeits- insbesondere Umweltbedingungen hinsichtlich der gegebenen Belastungen,
- die physiologisch und biochemisch ermittelten Beanspruchungen in der Arbeit,
- die ergonomisch festgestellten Belastungen und Beanspruchungen der Arbeit. Dabei kommt neben naturwissenschaftlichen oder klinischen Messungen die intersubjektive übereinstimmende Schätzung geschulter Beobachter, aber auch – wenn auch im geringeren Umfange – die standardisierte Befragung der Beschäftigten in Betracht.

Die objektive Arbeitssituation wird also durch den neben den Arbeitenden stehenden Beobachter und seine Instrumente konstituiert“ (27).

Die objektiven Analysen versagen überall dort, wo es um Wirkungen geht, „die erst durch die Wahrnehmung und durch die Bedeutungszuschreibung von Seiten der Beschäftigten zustande kommen (...). Als gesundheitsrelevante Beanspruchungen werden normative Anforderungen wirksam erst durch die Art und Weise, wie die Beschäftigten diese an sie gerichteten Anforderungen wahrnehmen (...). Hier handelt es sich (...) um symbolisch-interaktionistische Arbeitsbedingungen. Sie kommen nur in der subjektiven Arbeitssituation vor, die durch die Beschäftigten (...) konstituiert wird. (...) sie ist das Ergebnis seiner Auseinandersetzung mit einer gegebenen Arbeitsumgebung, aber auch seiner Sozialisation in eine gegebene Organisation der Arbeit, in eine gegebene soziale Lage. (27) (...). Die subjektive Arbeitssituation wird zwar über intentionale Akte des Bewusstseins konstituiert (...), sie bleibt aber in ihren Folgen keine reine Bewusstseinstatsache, sondern schlägt als Stressbelastung, als psychosomatische Beschwerde (...) letztendlich als Krankheit (...) auf den Arbeitenden zurück.“ (28). Von Ferber hat den Situationsansatz im Sinne einer dualen objektiv-subjektiven Arbeitsanalyse gefasst, wobei über die Situationsbewältigung die Leiblichkeit und die Wirkungen auf diese ins Spiel kommen. Eine ähnlich strukturierte Konzeption wurde methodisch auch in der Betriebswirtschaftslehre von der Gruppe Staehle ⁸ (FU Berlin) entwickelt. Eine wirkliche Integration der unterschiedlichen Bezugsschemata ist jedoch nur möglich, wenn die Fragen der gemeinsamen Grundlagen im Gegenstandsbezug geklärt sind.

Hier versuchte Pöhler (1991) einen Situationsansatz weiterzuentwickeln, der dies leistet und auch methodisch praktikabel war, in dem eine „phänomenologische

⁷ v. Ferber Christian (1991): Subjektive und objektive Arbeitssituation – wo stehen wir in der phänomenologischen Analyse heute, in: Peter, Gerd (Hrsg.), Arbeitsforschung?, Dortmund; Zahlen sind Seitenangaben aus dieser Veröffentlichung.

⁸ Vgl. u. a. Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle (1985): Gestaltung und Bewertung von Arbeitssystemen, Frankfurt/M.

Totalerhebung“ (Pöhler 1992, 47) vermieden wurde. „Erkenntnisleitende Überlegungen waren dabei folgende: lässt sich ein Bezugsrahmen konstituieren, der auf der Mikroebene das Verhältnis von Subjekt und Objekt adäquat strukturiert; lässt sich dieser Bezugsrahmen offen halten für Transfers in Makrodimensionen; bietet er Zugang für verschiedenen Disziplinen, ohne dass eine Disziplin dominiert; ist der kompatibel mit anderen Bezugsrahmen? Ein phänomenologisch konstituierter Bezugsrahmen der Situation soll auch in andere Weise erhobene Daten integrieren können“ (48). Damit war der Paradigmenwechsel angedeutet, der den von Pöhler angedachten Situationsansatz für gegenwärtige Problemstellungen entgrenzter, flexibilisierter Arbeit so interessant macht. Er schafft einen stabilen Bezug jenseits stabiler Arbeitsorte oder transparenter Arbeitsaufgaben, die subjektrelational erschlossene, objektivierte Arbeitssituation mit ihren Strukturmerkmalen. Bei Pöhler ist, wie in der Fortführung bei Peter (1991,1992), der direkte Bezug zur Bewusstseinsphilosophie von Husserl noch deutlich zu merken. Die Frage der Leiblichkeit, bei v. Ferber, im Gefolge von Plessner (1928) noch stark betont, tritt wieder in den Hintergrund, Intention und Antizipation konstituieren Zukunft. Die typischen Situationen bei Peter sind jeweils durch eine typische Thematik bestimmt, bei der der Kognitions- oder Sprachbezug im Vordergrund steht.

Deutlich wird dies z. B. auch in der einflussreichen phänomenologischen Soziologie von A. Schütz, z.B. bei T. Luckmann⁹: „Grundlegende und ausführliche phänomenologische Analysen (Husserl 1952a, 1952b, ...). Zusammenfassend sei festgestellt: Bewusstsein besteht aus fortlaufenden Synthesen, in denen sich etwas, das nicht dieses Bewusstsein selbst ist, vorstellt. Der „Bezugspunkt“, das Funktionszentrum all dieser Vorgänge, taucht als ‚Ich-Pol‘ (nicht als empirisches ‚Ich‘) schon in den Identitätssynthesen der inneren Zeit auf (Husserl 1966). Alle ineinander verschmelzenden Phasen, nämlich die gerade vergangene, die aktuelle (...) und die vorerwartete (...), sind auf etwas gerichtet. (...) der intentionale Gegenstand (noema) der ablaufenden Bewusstseinsvorgänge (noesis), zeigt sich in seiner gleichbleibenden Grundgestalt, gleichgültig, um welche Bewusstseinsabwandlung es sich handelt. (...). Die Grundgestalt besteht aus einem thematischen Kern, der in sein Feld eingebettet ist: dieses ist von einem offenen Horizont umgeben. Was sich jeweils als thematischer Kern (...) abhebt (...), das hängt von etwas ab, das gewöhnlich unter dem Problemtitel Aufmerksamkeit und Relevanz behandelt wird. (Schütz 1971, Schütz/Luckmann 1979). So konstituieren sich im Bewusstseinsstrom „Erlebnisse“ als thematische Kerne aufgrund passiver Synthesen. (...). Jedes Erlebnis enthält neben aktuellen Themen auch apprizierte thematische Bestandteile“ (15). „Für die besonderen, durch Ich-Zuwendung und volle Aufmerksamkeit ausgezeichneten Erlebnisse (...) wollen wir also das Wort Erfahrung verwenden. Erfahrungen sind aktuelle Bewusstseinsabläufe und haben als solche noch keinen „Sinn“. Sie sind jedoch die kleinste Erlebnisspanne, die als „Träger“ von Sinn dienen kann; die grundlegende „Einheit“ für und von Sinn. Sinn konstituiert sich jedoch erst, wenn sich das Ich seiner Erfahrung nachträglich zuwendet und sie in einen (...) Zusammenhang setzt (Schütz 1932)“ (16). Es erfolgt hier also eine „Sinnkonstitution durch Erfahrungstypisierung und Erfahrungsschema. Typen entstehen im Verlauf

⁹ Thomas Luckmann (2003): Von der alltäglichen Erfahrung zum sozialwissenschaftlichen Datum, S. 13 ff., in: Srubar, Ilja, Steven Vaitkus (Hrsg.) (2003), Phänomenologie und soziale Wirklichkeit. Entwicklungen und Arbeitsweisen, Opladen; nachfolgende (Seiten-) Zahlen aus diesem Buch

einer Lösung wahrnehmungs- und/oder handlungsmäßig – problematischer Situationen (...)“ (18). Bestimmungszusammenhang, routinemäßige Bewältigung, bewährte „Erfahrungsschemata sind noch „abstrakter“ als Typen, d.h. stärker von der Symptomfülle aktueller Erlebnisverläufe abgelöst“, grundlegende abstrahierende Bewusstseinsleistung (Husserl) (19).

„Die „objektiven“ versprachlichten Bedeutungen bewähren und häufen sich in einem sozialhistorischen Strukturzusammenhang und wirken auf subjektive Konstitution von Erfahrungssinn zurück. Typenkonstitution beruht auf subjektiver Erfahrung, wird aber von natürlich und gesellschaftlich eingebetteten Lebenslagen, von „Natur“ und „Sozialstruktur“ bestimmt. „Neue“ sprachliche Objektivierungen von Erfahrungsschemata werden selbstverständlich nicht in einem jeweiligen Neuland von Bedeutung vollzogen. Neue (...) „Problemlösungen“ werden, indem sie sprachlich objektiviert werden, in dem ja immer schon vorhandenen „bisherigen“ Bedeutungsinventar einer Gesellschaft eingeordnet (...), werden durch sprachliche Objektivierungen in einen Bedeutungszusammenhang gestellt, der in seiner Geschichtlichkeit und Anonymität noch viel stärker als jedes einzelne Erfahrungsschema von der intersubjektiven Erfahrung abgelöst ist, eben in die paradigmatische und syntagmatische Struktur einer schon vorhandenen Sprache“ (21). „Obwohl sie einen subjektiven Ursprung haben und intersubjektiv konstituiert werden, verwandeln sich Zeichen im historischen System zu verbindlichen Bausteinen kommunikativer Akte und sozialen Handelns. Sie bilden ein gesellschaftliches A priori, das jedem einzelnen vorgegeben ist“ (21). „Je mehr man sich (...) von den drängenden Erfordernissen des täglichen Lebens freimacht, umso unabhängiger von den Selbstverständlichkeiten der natürlichen Einstellung wird die Deutung (bzw. Umdeutung) seiner Wirklichkeit. Wie alle problemlösenden Bewusstseinsleistungen steht natürlich auch das theoretische Denken des einzelnen Menschen im Bezug zum gesellschaftlichen Wissensvorrat – mehr, er ist weitgehend aus ihm abgeleitet. Theoretisches Denken steht notwendig im Zusammenhang einer Denktradition, einer philosophischen, einer wissenschaftlichen (...), impliziert der Begriff der theoretischen Einstellung die Positionierung des Denkenden in eine historisch entwickelte Geschichte des Denkens über nicht mehr selbstverständliches, über problematisch Gewordenes“ (23). „Wissenschaft, sowohl Natur- wie Sozialwissenschaft, konstituiert sich in der menschlichen Erfahrung und im menschlichen Handeln“ (24). „Der Handelnde verbindet mit seinem Handeln einen Sinn, „die Daten der Sozialwissenschaft sind vor-interpretiert“ – so lauten Webersche und Schützische Sätze (25). Bewusstseins-schemata und Übertragungs- wie Deutungsmuster, Handlungstypen und alltägliche Sinnstrukturen als „Theorien mittlerer Reichweite“, sie alle gemeinsam sind durch bewusstseinsrelative Rationalitätsvorstellungen gekennzeichnet. Dies haben sie gemein mit der Tätigkeitspsychologie.

Im Rahmen der Industriesoziologie nun hat sich Fritz Böhle (1989) mit Nachdruck für eine stärkere Beachtung des Zusammenhangs und des Zusammenwirkens von Körper und Bewusstsein erfolgreich stark gemacht (vor allem: Böhle/ Milkau 1988).

Böhle (1989, 497-512) verwies auf die „tiefgreifenden gesellschaftlichen Verände-

rungen im praktischen Umgang mit dem Körper und seiner sozialen Definition“ (497) in den letzten Jahrzehnten und auf den Tatbestand, dass „die handlungspraktische Bedeutung sinnlicher Erfahrungen nur sehr unzulänglich“ von den arbeitsbezogenen Wissenschaften erfasst werden. Und dies, obwohl in den ersten industriesoziologischen Nachkriegsstudien, wie die von Popitz/ Bahrtdt (1957), festgestellt worden war, dass körperliche Arbeit „Grundlage für eine besondere kollektive Identität der Arbeiterschaft“ ist, worüber sich die Arbeiter gegenüber den Angestellten, der Werksleitung und dem Kapital als durchaus ebenbürtig, wenn nicht überlegen definieren“ (498).

Während man in der „Wirtschaftswunderzeit“ der 60er/70er Jahre „vom Makel der körperlichen Arbeit befreit zu werden“ (499) versuchte und deshalb technische Veränderungen begrüßte, zeigen die Untersuchungen in England durch P. Willis, dass vor allem bei Jugendlichen noch lange körperliche Arbeit „mit der sozialen Überlegenheit der Männlichkeit assoziiert“ wird (501) (Willis 1979). „Die Frage stellt sich nun, so Böhle, „wie es zu solchen Prozessen positiver Transformation negativer Arbeitsbedingungen kommt“ (500): Seine Erklärung „Die Wertschätzung körperlicher Arbeit basiert auf einem Umgang mit dem Körper und einer sozialen Definition des Körpers, die ich wesentlich als Träger und Medium von „Wissen“ und Erfahrung begreife.“ ‚Erfahrungswissen‘ ist so als wesentliches Moment von Arbeitshandeln zu verstehen. „Auf diese Weise arbeitet man mit der Maschine wie mit einem Werkzeug, das in den ‚Eigenvollzug‘ des Arbeitshandelns eingeht“ (503). Hieraus entwickelt Böhle schon weit vor der späteren Subjektivierungsdebatte ein „Konzept ‚subjektivierenden Handelns‘, das er dem objektivierbaren Wissen (wie bei Taylor) gegenüberstellt. Dieses spielt nach seiner Ansicht im betrieblichen Alltagsleben eine eher untergeordnete Rolle (504)). Aber: „Zurückgedrängt, entwertet und teilweise geopfert wurde damit die praktische und soziokulturelle Verankerung eines auf sinnlich-körperlichen Erfahrungen beruhenden Wissens“, ein Herrschaftsmoment (508), das in die These (und die Politik) der „Verbürgerlichung“ des Proletariats verlängert wird, wie Birgit Mahnkopf aufgezeigt hat (Mahnkopf 1985).

Wie ist nun ein Situationsansatz in phänomenologischem Sinne, der zweifellos im Gefolge von Husserl Gefahr läuft, primär kognitiv, bewusstseinsmäßig (verengt) zu operieren, wobei durchaus Erfahrungswissen in Form von Alltagswissen und in Tradition des Lebensweltverständnisses eine große Rolle spielt, wie geht ein derartiger Situationsansatz mit der Frage der Körperlichkeit um, wenn es um die Konstitution von Situationen geht. Während entsprechende Entwürfe in der Regel mit dem französischen Philosophen Merleau-Ponty verbunden sind (vgl. u. a. Merleau-Ponty 1966), oder die Anthropologie Plessners bemüht wird, die beide die Fragen des „Dazwischen“, des Übergangs, der Grenze und damit des Zusammenhanges der Natur und Kultur der Subjektivität behandeln, ist Hermann Schmitz¹⁰ der einzige Philosoph, der die Leiblichkeit und Situation explizit in einem engen, grundlegenden Zusammenhang der Ganzheit einer Situation bringt, in der vorliegenden Debatte außerhalb der „Fachphilosophie“ fast unbekannt. Ihn, der Husserl,

10 Schmitz, Hermann (2005): Situationen und Konstellationen. Wider die Ideologie totaler Vernetzung, Freiburg/München; die (Seiten-)Zahlen im nachfolgenden Exkurs beziehen sich auf dieses Buch.

Heidegger und Plessner gleichsam zusammendenkt, um vorab eine saloppe Einstimmung zu geben, wollen wir deshalb exemplarisch zur Vertiefung unserer Fragestellung zur Kenntnis nehmen. Den darauf folgenden möglichen Schritt, die Integration der ‚Leontjewschen Tätigkeitspsychologie‘ in die ‚arbeitssoziologischen Situationsanalyse mit der Situationsphilosophie von Schmitz‘ zu einer neuen Grundlegung der Arbeitsanalyse entgrenzter Arbeit, wollen wir in dieser Abhandlung noch nicht zu leisten versuchen. Das braucht seine Zeit, eine eigene Abhandlung ist angedacht.

„Zwar ist der Leib, als das, was uns sozusagen am nächsten ist und am meisten beschäftigt, ein wichtiges Thema der traditionellen Phänomenologie. Aber die Schmitzsche Analyse des leiblichen Befindens stellt eine neue Stufe in der Entwicklung des Themas dar. Sie liefert eine Konzeption zu zahlreichen leibzentrierten Verfahren. Nicht zufällig wird sie von Medizinern und Therapeuten rezipiert und diskutiert. Die ‚GNP‘ (s. u.) „pflegt – vielleicht als einzige philosophische Gesellschaft – seit Jahren kontinuierlichen Kontakt mit Ärzten und Psychologen“,

heißt es in der Selbstdarstellung der Gesellschaft für Neue Phänomenologie (<http://www.gnp-online.de>). Dies macht sie für Arbeitsforschung, die auch immer Arbeitsgestaltung und damit Leiblichkeit in der Arbeit beinhaltet, so interessant, ohne im vorliegenden Zusammenhang im Einzelnen zu klären, wo ihre Grenzen liegen.¹¹ Die Berücksichtigung der Leiblichkeit in Situationsanalysen schafft jedoch eine mögliche gegenstandsbezogene Voraussetzung zur gemeinsamen, interdisziplinären Behandlung von Fragen der Prävention, Gestaltung und Salutogenese, wie sie aus der Gesundheitsforschung heraus in die Arbeitswissenschaft eindringen und in einen neuen Zusammenhang gestellt werden müssen.

4. Subjektivierung der Arbeit und Prävention: Was bedeutet Salutogenese im Setting (Georg)

Mit der Subjektivierung von Arbeitshandeln und Kontrolle verliert die Orientierung an einer definierten Arbeitsaufgabe auch für die Betriebsdatenerfassung zunehmend an Bedeutung. Die bekannten Verfahren des Vergleichs von Daten und Indikatoren über eine längere Zeit werden obsolet, denn Verhältnisse sind immer schwieriger zu erfassen und zu beschreiben. Und so drängen auch vermehrt schlichte ergonomische Formen der Arbeitsgestaltung mit lediglich additiven subjekt-(verhaltens-)bezogenen Präventionsprogrammen in den Vordergrund unter Ausblenden des Tätigkeitsspektrums, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsgestaltung. Von der damit verbundenen Problematik und den aufscheinenden Lösungsmöglichkeiten handelt das folgende Kapitel.

4.1 Generelle Problemstellung: Verhältnis- und Verhaltensprävention

Neue Formen der Subjektivierung als Prozess von Individualisierung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeit, verbunden mit neuen (indirekten) Herrschafts- bzw. Steuerungsformen über Prozesse der Vermarktlichung verändern weitgehend die

¹¹ Diese nicht zu übersehen macht jedoch schon ihre Herkunft aus, im weitesten Sinne der Rothacker-Schule, zur zwingenden Verpflichtung, ohne dies jedoch im Sinne eines Generalverdachts über zu betonen (Hermann Schmitz promovierte, wie Jürgen Habermas, zur selben Zeit Anfang der fünfziger Jahre in Bonn bei dem Kulturanthropologen Erich Rothacker, einem frühen Anhänger Hitlers).

bisherigen Formen der Arbeitsanalyse und „industriellen Beziehungen“: Institutionenabbau und Ökonomisierung, die Orientierung an Kollektivverträgen und politischer Rahmensetzung werden zurückgedrängt. An ihre Stelle treten komplementär die neuartigen Arbeitsformen flexibler, individualisierter, prekärer Arbeit und die neue „Selbstständigkeit“.

Die erreichten arbeitswissenschaftlichen Standards der aufeinander bezogenen Verhältnis- und Verhaltensprävention sowie der Orientierung an der Arbeitsaufgabe, der Arbeitstätigkeit und der Qualifikation (dynamisch-differentielle Arbeitsgestaltung) werden zunehmend ersetzt durch ausschließliche Orientierung am einzelnen Arbeits-Subjekt (Workability). Mit dieser Subjektivierung von Arbeitshandeln und Kontrolle verliert die Orientierung an einer definierten Arbeitsaufgabe auch für die Betriebsdatenerfassung zunehmend an Bedeutung. Die bekannten Verfahren des Vergleichs von Daten und Indikatoren über eine längere Zeit werden obsolet, denn Verhältnisse sind immer schwieriger zu erfassen und zu beschreiben (vgl. Peter/ Wolf 2007, S. 153 ff.). Und so drängen auch vermehrt schlichte ergonomische Formen der Arbeitsgestaltung mit lediglich additiven subjekt-(verhaltens-)bezogenen Präventionsprogrammen in den Vordergrund unter Ausblenden des Tätigkeitsspektrums, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsgestaltung. Das arbeitende Subjekt scheint allein noch verlässlich „greifbar“, auf es bezogen sind Trainings- und Steuerungsmaßnahmen gerichtet.

Um die erforderliche Objektivierungen von Arbeitshandeln und -verhältnissen zu erreichen, bieten sich verallgemeinerbare Arbeitssituationsanalysen an. Arbeitssituationen lassen sich nicht (mehr) einfach über die konkret gestellten Arbeitsaufgaben verallgemeinern. Ihre Beschreibung bleibt aus betriebs- und tarifpragmatischen wie arbeitswissenschaftlichen Gründen aber erforderlich. Hier bildet aus unserer Sicht 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, auch jenseits der Erwerbsarbeit, über Beobachtung und Befragung qualitativ über Arbeits- und Zeitbudgetanalysen leicht bestimmen, sind also empirischer Natur.

Das Setting – Konzept der WHO ist ein ansatzweise sozial-ökologisch interpretierbares Konzept. Es beschreibt Wechselwirkungen des gesellschaftlichen Menschen mit der Natur und Um-/Mitwelt (Lebenswelt). Wenn Gesundheit nicht als visionär-paradiesischer Idealzustand angesehen wird, sondern im Alltag hergestellt und aufrechterhalten werden soll, dann muss auch Prävention/ Gesundheitsförderung auf diesen Alltag Bezug nehmen. Definierte Sozialräume (Stadtteil, Betrieb oder Schule) ermöglichen es, Zielgruppen, Akteure und Maßnahmen genau zu bestimmen, Zugänge zu finden und die vorhandenen Ressourcen zur Gesundheitsförderung effizient zu nutzen, so die These. Aber: Parallel zur damit verbundenen (Selbst-)Beschränkung von politischen Gestaltungsoptionen zeigt die praktische Umsetzung der setting-inspirierten Verhältnisprävention eine starke Tendenz zur Verhaltensorientierung, wo überwiegend Information, Beratung und Überzeugung

als Instrumente der Gesundheitsförderung empfohlen werden. Zudem trägt die im Zuge der Gesundheits- und Umweltbewegung gewachsene ‚neue Natürlichkeit‘ auch die Tendenz in sich, gesellschaftliche/ politische Konflikte in Ungleichgewichte des Individuums mit sich selbst, seiner Psyche oder der Natur (als Störungen eines angenommenen homöostatischen Gleichgewichtes) umzudeuten, mit der Folge einer egozentrierten Ausweitung individueller Bedürfnisse und der ständigen Sorge um den eigenen Körper und die „Herstellung“ der eigenen Gesundheit.

Daher tut die Gesetzliche Krankenversicherung gut daran, die historische Passgenauigkeit der Ottawa-Logik zu prüfen, wie protektiv ihre verhaltensorientierten Angebote ohne rahmende Verhältnisprävention noch sein können, und ob sie neoliberale Arbeitspolitik durch ihre Schwerpunktsetzung in der Gesundheitsförderung mitfördern will.

Denn Antonovskys Salutogenese-Konzept ist weit davon entfernt, lediglich allgemeines Wohlbefinden zu begründen, es basiert vielmehr auf der Annahme der Heterostase: In seiner Flussmetapher wird deutlich: „... niemand befindet sich jemals am sicheren Ufer.“ (1993, S. 7). Menschen bleiben nicht von selbst in einem Gleichgewicht (Homöostase), das nur von gelegentlichen Störungen unterbrochen wird, sondern sie sind einer permanenten Flut von Stimuli konfliktuell ausgesetzt, die fortwährend Anpassungsleistungen und aktive Bewältigung erfordern. Antonovskys Hauptinteresse gilt der Erklärung, wie ein sich selbst organisierendes lebendes System in der Lage ist, die Integrität seiner Gesamtstruktur gegen alle Tendenzen der Desorganisation zu wahren. Das „präventive Selbst“ ist relativ zurückhaltend mit der direkten Umsetzung dessen, was ihm als „Das Beste“ zugedacht wird. Auch von daher verfängt autoritative „traditionelle“ Sicherheits- und Gesundheitsarbeit zukünftig nicht mehr. Trotz aller fremdbestimmten Subjektivierung kommt dem selbstgesteuerten Lernen wachsende Bedeutung zu, das über Kooperation versucht, Kompetenz für Bewältigungshandeln aufzubauen. Dies bedarf jedoch einer weitreichenden Veränderung des Selbstverständnisses der Gesundheitsförderer wie der Arbeitsschützer.

4.2 Das Arbeitssicherheitsgesetz und die Schwierigkeiten mit den „arbeitsbedingten Erkrankungen“

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) der sozialliberalen Ära, führte den Begriff „arbeitsbedingte Erkrankungen“ 1973 im Zusammenhang mit den Aufgaben der Betriebsärzte u. a. bei der Unterstützung des Arbeitgebers in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein (Funke/Tiller 1985; Müller 1985). Insbesondere sollen die Betriebsärzte nach diesem Gesetz „(...) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen (...) untersuchen, die Untersuchungsergebnisse (...) erfassen und auswerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorschlagen.“¹²

¹² ASiG vom 12. Dezember 1973, § 3 Abs. 1 Satz 1 Ziffer 3c (BGBl. I, S. 1885).

Anders als der versicherungsrechtliche Begriff der Berufskrankheiten im SGB VII steht der Begriff der arbeitsbedingten Erkrankungen hier im Kontext präventivmedizinischer bzw. präventiver Aufgaben. Gemeinsamer Kern verschiedener Definitionsversuche in der Literatur ist, die Arbeitswelt als (mit-) verursachenden, verstärkenden oder die Heilung behindernden Faktor von Erkrankungen ohne die strengen Kausalvoraussetzungen der Berufskrankheiten zu fassen¹³.

Die Umsetzung des ASiG hinsichtlich einer Implementierung von Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen ist nach allgemeiner Einschätzung von Beginn an hoch defizitär geblieben. Nach allen verfügbaren Informationen spielen arbeitsbedingte Erkrankungen im beruflichen Alltag von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften eine allenfalls rudimentäre Rolle. Zum einen fiel und fällt es offenbar äußerst schwer, im betrieblichen Alltag Akzeptanz und Zeit für Tätigkeiten zu finden, die über das Spektrum der betriebsärztlichen Alltagsroutinen hinausgehen (Giesen 1996). Zum anderen ist es bisher nicht nennenswert gelungen, unter den BetriebsärztInnen selbst ein ausreichendes Verständnis für das Konzept der arbeitsbedingten Erkrankungen herzustellen. ‚Traditionelle‘ medizinische Sozialisation (Müller et al. 1992) und die Logik des Berufskrankheitenrechts erschweren diesen Prozess (Rosenbrock, Lenhardt 1999). Analoges gilt für die mehrheitlich stark technikzentriert arbeitenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit, deren Kompetenzprofil mit den systemischen Anforderungen aus dem ASiG (bei gleichzeitig fehlenden Normierungen) nur bedingt kompatibel war bzw. ist. Im Ergebnis führten die vorgegebenen Problemdefinitionen zu einer systematischen Reduktion und „Dethematisierung der industriellen Pathogenität“ (Müller 1993).

Hatte die oben kritisierte Orientierung des Arbeitsschutzes bisher schon de facto mit zu einem Vollzugsdefizit effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes beigetragen, bestehen in Klein- und Mittelunternehmen (KMU), wo Arbeitsschutzexperten fehlen, teils zusätzliche, teils andere Effektivitätsprobleme des Arbeitsschutzes. Aus den Befunden eines geringen Grades formaler Umsetzungen arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften in KMU kann allerdings nicht abgeleitet werden, dass das gesundheitliche Risiko für Beschäftigte dort größer als in Großbetrieben sei (Georg 2000).

Prävention wird auch heute noch belastet durch die Nachwirkungen des konzeptionellen Zugriffs der (großbetrieblich orientierten) „Arbeitsschutzforschung“: Dialogische Formen der gesundheitsbezogenen Kommunikation zwischen Experten und Laien (weniger Regulation, kooperatives Leistungsverhältnis, erweitertes Kundenverständnis) waren lange Zeit ebenso wenig Thema wie realistische Erwartungen hinsichtlich der Komplexität von Maßnahmen und Programmen:

13 Semantisch richtiger wäre der Begriff „arbeitsbezogene Erkrankungen“ („work-related diseases“), den auch die WHO benutzt (Kuhn 2000). Zu Definitionen vgl. z. B.: von Ferber, Slesina 1981, S. 40f.; Müller 1985, S. 57; Becher 1997, S. 100f. Das Arbeitsgesetzbuch der DDR enthielt neben Definitionen für den Arbeitsunfall und für die Berufskrankheit in seiner Einleitung des 10. Kapitels „Gesundheits- und Arbeitsschutz“ Ausführungen, in denen der Begriff „sonstige arbeitsbedingte Erkrankungen“ enthalten war. Er steht dort im Kontext von gesetzlichen Rechten der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und ehrenamtlicher Arbeitsschützer, Überprüfungen durchzuführen und Mängelbeseitigungen einzufordern und hierzu „Ermittlungen und Untersuchungen über Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeiterschwernissen durchzuführen“ (§ 201 Abs. 2 Satz 1). Der insofern im DDR-Recht als eigenständiger Begriff enthaltene Terminus „sonstige arbeitsbedingte Erkrankungen“ war demzufolge – wie der Terminus „arbeitsbedingte Erkrankungen“ im Recht der BRD – in den Kontext eines ‚erweiterten‘ Präventionsauftrags gestellt.

Wo es um soziale Prozesse der Beeinflussung von alltäglichem Handeln geht, geht es um oft nur mittelfristig zu erreichende Lernprozesse.

Ein Leitbildwandel im deutschen Arbeitsschutz deutete sich in der parallel zur Umsetzung des ArbSchG vorbereiteten Änderung des Sozialgesetzbuches (SGB) bereits an, das den Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften) auf die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ausweiten sollte. Nur implizit nahm das Gesundheits-Reformgesetz 1989 in seinem § 20 („Gesundheitsförderung, Krankheitsverhütung“) auf das WHO-Konzept der (betrieblichen) Gesundheitsförderung Bezug und räumte den gesetzlichen Krankenkassen die Möglichkeit zur Durchführung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und der Mitwirkung bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren ein (Badura et al. 1994; Brandenburg et al. 1997; Bamberg et al. 1998; Gröben, Bös 1999; Breucker 2000) – bis zum abrupten, aber vorübergehenden Ende dieser Entwicklung durch das Bundesgesundheitsministerium 1996 in einer populistischen Kampagne („Bauchtanz als Kassenleistung“).

4.3 Gesundheitspolitik „vor Ottawa“

„Vor Ottawa“ gab es in Deutschland bereits eine Vielzahl sehr unterschiedlich ausgerichteter gesundheitlicher Präventionsprogramme: von der „polizeylichen Gesundheitsaufsicht“ und gesundheitlichen Volksbelehrung über Sozialhygiene bis zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitserziehung. Ein Anknüpfen an die Tradition bevölkerungsbezogener Ansätze der Gesundheitspolitik, wie z.B. die in der Weimarer Republik weiterentwickelte Gewerbehygiene (mit differenzierter arbeitsweltbezogener Gesundheitsberichterstattung) war nach dem Faschismus in der Bundesrepublik nicht möglich (Labisch 1992). Der öffentliche Gesundheitsdienst wurde im Laufe der folgenden Jahre zu einer Art „medizinischer Restgröße“ und niedergelassene Ärzte zur Leitinstanz der medizinischen Versorgung und Prävention. Karmaus (1985) beschreibt für die 1950er bis 80er Jahre aufeinander folgende und z. T. parallel verlaufende Präventionsstrategien in Deutschland auf dem Weg von der gesellschaftlichen Prophylaxe zur präventiven Tätigkeit als reiner ärztlicher Behandlungsmedizin. Gemeinsam ist diesen Strategien, dass sich das zugrunde liegende Krankheitsverständnis auf das somatische Modell der Medizin und das Risikofaktorenmodell bezieht.¹⁴

Der bio-medizinische Ansatz setzt sich durch

Danach werden Krankheitssymptome (körperliche Beschwerden, körperliche Veränderungen, psychische Auffälligkeiten) durch organische Defekte erklärt, die, nach biochemischen, funktionellen oder anatomischen Kriterien sortiert und zusammengefasst, die eigentliche Krankheit bilden. Der kranke Mensch als Subjekt und Handelnder bleibt weitgehend ausgeklammert als passives Objekt physikalischer Prozesse. Als Ursachen der Abweichungszustände werden weniger gesellschaft-

¹⁴ Dies nicht ohne Brüche und Auseinandersetzungen: Während die „autoritative Massenpädagogik“ der Gesundheitserziehung (Horn u. a. 1983) noch menschliche Handlungsweisen simplifiziert, fordert Ch. v. Ferber (1971) bereits eine versorgungssektorenübergreifende Gesundheitspolitik und Naschold (1967, 1978) untersucht Strukturen von Macht und Herrschaft im Gesundheitswesen.

lich bedingte (soziale Lage, Arbeitsbedingungen) Faktoren angesehen als vielmehr endogene/ genetische Schwächen bzw. individuelles Fehlverhalten. Das zugrunde liegende Modell der Krankheitsentstehung arbeitet monokausal, spezifisch und unterstellt einen „erlebnisunabhängigen pathogenetischen Prozess“ (Müller 2001, S. 83), multifaktorielle Bedingungsgefüge werden zwar thematisiert, können aber konzeptionell nicht ausreichend präzise gefasst werden.

Das Risikofaktorenmodell - als zeitgenössische Variante des biomedizinischen Krankheitsmodells unter den Bedingungen zunehmender „Zivilisationskrankheiten“ - entwickelte sich zum vorherrschenden Konzept der Erklärung und Prognose gesundheitlicher Störungen. Ursprünglich für Herz-Kreislauf-Erkrankungen formuliert wurde es um die statistisch-epidemiologische Perspektive erweitert. Risikofaktoren werden danach verstanden als „... definierbare Noxen, durch deren Wirksamkeit Krankheit entsteht, indem sie allein oder (wie fast immer) gemeinsam mit anderen wirken“ (Schaefer, Blohmke 1978, 177).“

Mit der Berücksichtigung verhaltensbedingter Einflüsse bei der Entstehung von Erkrankungen und Beschwerden (Rauchen, Alkoholkonsum, Bewegungsmangel, Übergewicht, Stress) gerät zwar die lebensweltliche, gesellschaftliche Dimension von Krankheit indirekt in den Blick, das Modell kann in seiner konzeptionellen Einführung allerdings dem Individuum nur die Rolle des „Risikoträgers“ zubilligen. Wo Menschen aber nicht mit ihren individuellen Dispositionen und Bewältigungsressourcen und einer „differentiellen Vulnerabilität“ (Gerhardt 1982) begriffen werden, kann auch der individuelle Sinn und Nutzen verschiedener riskanter Handlungsweisen für subjektive Befindlichkeit nicht in den Blick genommen werden.

Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept von Rohmert und Rutenfranz (1975) ist ein aus der technischen Werkstoffprüfung abgeleiteter, biomedizinisch inspirierter, arbeitswissenschaftlicher Ansatz, um Arbeitsanforderungen und -bedingungen im Hinblick auf ihre Wirkungen auf das Individuum zu analysieren und zu beurteilen. Unterstellt wird ein dichotomes Verständnis von Krankheit und Gesundheit, das bei Vorliegen von Expositionen unterhalb festgelegter Kenngrößen und Maßzahlen nur Gesundheit (als „Nicht-Krankheit“) erwartet. Trotz später vorgenommener Weiterentwicklungen bleibt es ein Reiz-Reaktions-Modell, in dem nicht quantifizierbare Belastungen nur unzureichend und psychische Belastungen gar nicht verarbeitet werden können (Semmer, Zapf, Dunckel 1998). Luczak und Rohmert (1997) resümieren als weitere Schwächen die Vernachlässigung langfristig eintretender Gesundheitsfolgen, eine unidirektionale Sicht des Ursache-Wirkungsverhältnisses von Belastung und Beanspruchung sowie die Vernachlässigung von Bewältigungsressourcen.

4.4 Die Ottawa-Charta der WHO und ihre Impulse: die Karriere der (betrieblichen) Gesundheitsförderung

Maßgeblich vorangetrieben durch das europäische Büro (und unter relativ starker deutscher Beteiligung) schlägt das Charta-Programm der WHO dagegen nicht

weniger als ein alternatives Präventionsparadigma vor: im Gegensatz zum Individuum zentrierten, biomedizinischen Ansatz einer am Risikoverhalten orientierten Prävention soll es zukünftig vor allem um krankheitsunspezifische Interventionen primärer Gesundheitspolitik gehen.

Der Begriff Gesundheitsförderung wurde erstmals anlässlich der WHO-Konferenz von Alma Ata 1978 in die Diskussion gebracht. Damit vollzog die WHO eine Hinwendung zur primären Gesundheitsförderung und proklamierte, dass die individuelle Gesundheit und ihre Sicherung immer auch Ausdruck von sozialen Lebenslagen ist. 1984 verabschiedete das europäische Regionalbüro der WHO ein Diskussionspapier, in dessen Prinzipien (Alltagsbezug, Bedingungen und Ursachen von Gesundheit beeinflussen, plurale Integration von Ansätzen, aktive Beteiligung Betroffener, Gesundheitsförderung als nicht-medizinische Dienstleistung) zum Ausdruck gebracht wird, dass Gesundheit als eine wesentliche Grundbedingung des alltäglichen Lebens und nicht als Lebensziel zu verstehen ist (vgl. WHO/Euro/RC 34/7)

Die programmatische Grundlegung des Begriffs der Gesundheitsförderung wurde dann 1986 durch die WHO in Ottawa/ Kanada erarbeitet. Die dort verabschiedeten Handlungsfelder sollen ineinander greifen: persönliche Kompetenzen schaffen über und für gesundheitsbezogene Gemeinschaftsaktionen für gesundheitsförderliche Lebenswelten. Die danach einsetzende Erfolgsgeschichte der Gesundheitsförderung liegt in ihrer hohen Anschlussfähigkeit an verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen und nationale Kulturen begründet. Für die Bundesrepublik können genannt werden:

- Unangemessenheit der kurativen Medizin gegenüber den chronisch- degenerativen Erkrankungen
- Kritik der moralisierenden Erziehungsversuche zum „richtigen“ Leben
- neue gesellschaftliche Bewegungen (Ökologie, Gender) und
- anhaltender Bedeutungszuwachs von Gesundheit(sförderung).

Trotz offensichtlich hoher Anschlussfähigkeit an gesellschaftliche Tendenzen der flexibilisierten und entgrenzten Arbeit bestehen konzeptionelle Leerstellen und Unschärfen, die bis heute nicht ausreichend ausgefüllt sind. Dies betrifft den Gesundheitsbegriff wie auch das Konzept „Setting“.

Gesundheit

Die WHO definiert Gesundheit als „Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen“ (die Definition wurde seit 1948 nicht verändert). Von Seiten der WHO wird begründet, dass Gesundheit als Resultat gesunder Arbeits- Wohn- und Lebensverhältnisse zu betrachten ist. Gesundheit wird als Grundrecht verstanden, das quasi nur „multifaktoriell erzielbar“ ist. Es handelt sich damit um ein in Ansät-

zen sozial-ökologisch interpretierbares Konzept, denn es beschreibt Wechselwirkungen des gesellschaftlichen Menschen mit der Natur und Umwelt.

Probleme des Ottawa-Ansatzes liegen auf der Hand: Am häufigsten kritisiert wird die Unmöglichkeit, in jedem Augenblick des Lebens sowohl körperlich als auch seelisch und sozial ‚vollständig gesund‘ zu sein. Fragen politischer Machtverhältnisse, gesellschaftlicher Interessengegensätze und die Funktion von Gesundheit als Herrschaftsinstrument kommen nicht in den Blick (Göckenjahn 1985). Schließlich fehlt der Bezug auf das Subjekt, das über individuelle Regulations-, Adaptionen- und Bewältigungsmechanismen verfügt.

So hinterlässt die Ottawa-Charta mit ihrer Gesundheitsdefinition ungelöste Fragen. Ihren nach oben offenen Gesundheitsbegriff kann man zwar als hochvisionär charakterisieren, operationalisierbar ist er indes nicht ohne zusätzliche Mühen.

Setting

Ein paar Jahre später (1991) wurde in der Konferenz von Sundsvall der Setting-Begriff eingeführt, weil sich in den Versuchen zur politischen Umsetzung der durch die Ottawa-Charta inspirierten Gesundheitspolitik zeigte, dass der zugrunde gelegte Gesundheitsbegriff zu abstrakt und praxisfern und zu wenig handlungsleitend war (Baric, Conrad 1999). Mit dem Setting-Ansatz sollte es möglich werden, nicht den einzelnen Menschen und sein Verhalten, sondern das soziale Umfeld selbst in den Vordergrund der Interventionen zu stellen¹⁵

Wenn Gesundheit im Alltag „hergestellt“ und aufrechterhalten werden soll, dann muss auch Gesundheitsförderung auf diesen Alltag Bezug nehmen. Definierte Sozialräume (Stadtteil, Betrieb, Schule, ...) erleichtern es, Zielgruppen, Akteure und Maßnahmen genau zu bestimmen, Zugänge zu finden und die vorhandenen Ressourcen effizient zu nutzen - so die These.

Diese im Kern positive (gut gemeinte) Einschätzung des „Setting“ ist nicht unumstritten. Die Entwicklung einer direkt an den grundlagenforscherischen Setting-Ansatz anknüpfenden Methode ist bisher nicht gelungen. Aktuell sind wissenschaftliche Settingkonzepte rar und umschiffen das Hauptproblem: „Alles ist Setting“. Sofern Setting nicht kurzschlüssig mit ‚Institution‘ gleichgesetzt wird (Kindergarten, Schule, Firma) zerfällt gesellschaftliche Wirklichkeit in eine unendliche Vielzahl sich überschneidender Settings mit u. U. gegensätzlichen Ausgangslagen und Präventionszielen, Akteure sind gleichzeitig Akteure diverser Settings. Auch der umfassende Versuch von Baric geht vorschnell zu praxeologischen Handlungsanleitungen über (Baric, Conrad 1999).

Dahme und Wohlfahrt vermuten, dass mit dem Setting-Ansatz unbemerkt die „Beridigung des sozio-ökologischen Ansatzes“ vollzogen werde. Sie begründen diese Bewertung mit dem Rückzug aus großen Gesamtstrategien in Richtung auf die gesundheitsfördernde Gestaltung überschaubarer kleiner Lebensbereiche

15 „Ein Setting wird einerseits als ein soziales System verstanden, das eine Vielzahl relevanter Umwelteinflüsse auf eine bestimmte Personengruppe umfasst und andererseits als ein System, in dem diese Bedingungen von Gesundheit auch gestaltet werden können“ (BZgA 2003, 100).

(nicht „das Land“, sondern „die Nachbarschaft“), was eine Zurücknahme von Veränderungs- und Gestaltungsansprüchen insbesondere auf der Ebene der politischen Steuerung beinhaltet (Dahme, Wohlfahrt 1998). Die Vermutung der Autoren erscheint plausibel, ist doch der von der Ottawa-Charta intendierte politische Reformprozess so komplex und radikal, dass konzeptionelle Abschwächungen vielen politisch Verantwortlichen offenbar willkommen sind. Dies kann beispielhaft an den Reaktionen, Interpretationen und Umsetzungen in Deutschland studiert werden (im Resultat: Kirschner u. a. 1995; MD 2005).

Parallel zur (Selbst-)Beschränkung von politischen Gestaltungsoptionen zeigt die praktische Umsetzung der setting-inspirierten Verhältnisprävention eine starke Tendenz zur Verhaltensorientierung, in der überwiegend Information, Beratung und Überzeugung als Instrumente der Gesundheitsförderung empfohlen werden. Zudem trägt eine im Zuge der Gesundheits- und Umweltbewegung gewachsene, fast alle Lebensbereiche einbeziehende ‚neue Natürlichkeit‘ auch die Tendenz in sich, gesellschaftliche/ politische Konflikte in Ungleichgewichte des Individuums mit sich selbst, seiner Psyche oder der Natur (als Störungen eines angenommenen homöostatischen Gleichgewichtes) umzudeuten (Coward 1995), mit der Folge einer egozentrierten Ausweitung individueller Bedürfnisse und der ständigen Sorge um den eigenen Körper und die „Herstellung“ der eigenen Gesundheit.

Auf der betrieblichen Ebene ist ein Muster erkennbar, nach dem mikrosoziale Verhältnisse (Arbeitszufriedenheit, der „betriebliche Apfeltag“) und mikropolitische Verhältnisse (weniger Stress durch Mobbingprävention, ‚gesundes‘ Führungsverhalten) entsprechend dem Settings Ansatz implementiert werden. Marstedt (1998) sieht in der betrieblichen Gesundheitsförderung eher „Schattenwürfe“ sozialer Rationalisierung als Ansätze zu einer wirklichen Modernisierung präventiver Gesundheitspolitik in der Arbeitswelt. Globale Entwicklungen bewegten Betriebe zur Entwicklung von Strukturen, „die eine selbstregulierte, d. h. nicht an äußere Zwänge und Anreize gekoppelte Bindung an betriebliche Normen und Werte gewährleisten“. Als ein Element „normativer Integration“ wird hier betriebliche Gesundheitsförderung interpretiert, da sie dem „unmittelbaren betrieblichen Zugriff auf Lebensziele und Wertorientierungen, auf motivationale und emotionale Schichten der Persönlichkeit“ diene.

4.5 Krankenkassen als neue Akteure arbeitsweltbezogener Prävention und Gesundheitsförderung

Durchaus in der Logik von Ottawa wurde mit der Novellierung des SGB V im Gesetz zur Strukturreform im Gesundheitswesen 1989 die praktische Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung und die Mitwirkung bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren vom Staat weitgehend an die Krankenkassen delegiert. Diesen seit Jahrzehnten ohnehin zunehmend entpolitisierten (zuletzt durch die Reform ihrer Selbstverwaltung) Akteuren des Gesundheitssystems wurden zeitgleich aber keine adäquaten neuen Befugnisse zur Durchsetzung wirksamer Prävention übertragen. So blieben Maßnahmen der Prävention und Gesundheits-

förderung im Wesentlichen auf ‚Arenen‘ beschränkt, die durch freiwillige Kooperation zu erreichen waren. Innerhalb weniger Jahre wurden in einem für die Sozialversicherung beispielhaften Feldexperiment mehrere Tausend „Gesundheitsförderer“ aus zahlreichen, der GKV bisher eher fernen Disziplinen (Ergotherapeuten, Ernährungsberater, Supervisoren) bei Krankenkassen beschäftigt, überwiegend im „de facto unbegrenzten Feld“ der Verhaltensprävention (Lenhardt 1994).

Kirschner u. a. zeigten (1995) in Bezug auf Angebot und Einsatz von (betrieblichen) Gesundheitsförderungsmaßnahmen allerdings deren weitgehende Abhängigkeit von Wettbewerbsinteressen der GKV. Und auch der bundesweite Präventionsbericht 2004 (MD 2005) bestätigte eine alte Schwäche der Gesundheitsförderung, die mit standardisierten, überwiegend verhaltenspräventiv orientierten Maßnahmen arbeitet und mit ihrer Nachfrageausrichtung nicht immer die Personengruppen mit dem größten Präventionsbedarf trifft. Gleichwohl war die GKV für einige Jahre der wichtigste Akteur bei der Umsetzung der Ottawa-Charta in Deutschland (Rosenbrock 1998).

Aktuelle Strategien der Routinisierung und Qualitätssicherung von Maßnahmen (im Vorfeld eines Präventionsgesetzes) überdecken dabei ein Problem: Es gab im Gefolge von Ottawa durchaus Hoffnungen, Gesundheitsförderung könnte zwischen empirisch vorhandener Verhaltensprävention und gewünschter, konzeptionell bis dato unterentwickelter Verhältnisprävention vermitteln und sich als quasi „dritten Typ der Prävention“ (Rosenbrock 1992) installieren. Diese Hoffnungen wurden nicht erfüllt, weil die wettbewerbsgetriebene Maßnahmendurchführung zur „Haltearbeit“ von Versicherten zu wenig Priorität und Ressourcen für die konzeptionelle Weiterentwicklung ließ. Für Gesundheitsförderung als „dritten Präventionstyp“ sind zukünftig umso mehr Konsolidierungsprobleme zu erwarten, je mehr arbeitspolitische institutionelle Stützungen der Verhältnisprävention wegbrechen oder geschwächt werden.

Mittlerweile sind im Bereich der Erwerbsarbeit Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit fortgeschritten und die neuen problematischen Formen der Arbeit brauchen komplementär-kompensatorisch genau jene Art entbetrieblichter und individuenbezogener Prävention, die in „Wohlfühlprogrammen“ aller Kassenarten angeboten wird: Bewegung, Ernährung, Entspannung fördern individuell universelles Bereitsein für „alles, was kommt“.

Ende der 80er Jahre konnten GKV-Protagonisten der betrieblichen Gesundheitsförderung („Salatblatt auf der Maschine“) erfolgreich Vorwürfen begegnen, „Rationalisierungsvorbereiter“ und Destabilisatoren betrieblicher Arbeitsschutz- wie Mitbestimmungsroutinen zu sein. In der aktuellen Situation des Abbaus der Institutionen der Arbeitsgesellschaft und der Rückentwicklungen in der Arbeits- und Gesundheitsforschung muss die GKV die historische Passgenauigkeit der Ottawa-Logik prüfen, nach der die individuelle Befähigung, das Empowerment, der Verhältnisprävention vorausgesetzt wird. Sie muss prüfen, wie protektiv ihre verhaltensorientierten Angebote ohne rahmende Verhältnisprävention noch sein können und ob sie neoliberale Arbeitspolitik durch ihre Schwerpunktsetzung in der Gesundheitsförderung mitfördern will.

4.6 Rückentwicklungen in der Arbeits- und Gesundheitsforschung

Die Anfang der siebziger Jahre des vorigen Jahrhunderts entwickelten integrierten Konzepte zur Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen entstanden durch die Zusammenführung und Verallgemeinerung verschiedener Methoden mit dem Ziel einer integrierten und gleichberechtigten Entwicklung von Technik-Organisation-Mensch/Personal¹⁶. Ausgangspunkt der ‚dynamisch-differenziellen Arbeitsgestaltung‘ war die Arbeitsaufgabe (Ulich 1992), ihre fortgeschrittenste Form die teilautonome Arbeitsgruppe.

Japanische Arbeitsgestaltungs- und Gruppenkonzepte, zunächst aus der Autoindustrie abgeleitet, stellen in der Folgezeit weniger die Arbeitsaufgabe, sondern die „schlanke“ Organisation in den Mittelpunkt. Die folgenden Internationalisierungsprozesse im Zeichen veränderter Kräfteverhältnisse in den industriellen Beziehungen brachten ein weiter gesteigertes Kosten- und Ertragsdenken, das alle bisher erreichten Standards der Arbeits- und Lebensqualität auf den Prüfstand stellt (Zinn 2002) und zunehmend zur Auflösung integrativer Konzepte menschengerechter Arbeitssystemgestaltung führt.

Stattdessen kommt schlichte ergonomische Arbeitsgestaltung mit subjekt- (verhaltens-) bezogenen Präventionsprogrammen als Additiva auf. Nicht mehr Verhältnisse, die immer schwieriger zu erfassen und beschreiben sind, sondern das Verhalten der Arbeitnehmerinnen tritt (wieder) stärker in den Mittelpunkt. Kein Wunder, scheint doch das arbeitende Subjekt allein noch verlässlich „greifbar“ und wird deshalb Gegenstand neuer konzeptioneller und methodischer Ansätze (Worability-Index, „Vitalitätsmessplatz“; Georg, Peter 2005). Auch hinsichtlich der integrierten Konzepte der gesundheitlichen Prävention, die Betriebsepidemiologie, sicherheitstechnische Expertise, betriebswirtschaftliche Bewertungen und Erfahrungswissen von Beschäftigten über Gesundheitsberichte und Gesundheitszirkel zusammenführten, sind Tendenzen der Rückbildung anspruchsvoller Verfahren zu bemerken: in Richtung auf mikropolitische Problemlösungsstrategien mit begleitenden individualisierten Methoden universell kompensatorischen Trainings und Coachings.

4.7 Regionale Netzwerke als ‚Gesundheitsressource‘

Das „präventive Selbst“ ist relativ zurückhaltend mit der direkten Umsetzung dessen, was ihm als „Das Beste“ zugeordnet wird. Auch von daher verfängt autoritative „traditionelle“ Sicherheits- und Gesundheitsarbeit zukünftig nicht mehr. Trotz aller fremdbestimmten Subjektivierung kommt dem selbstgesteuerten Lernen wachsende Bedeutung zu, das über Kooperation versucht, Kompetenz für Bewältigungshandeln aufzubauen.

¹⁶ Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972, des Arbeitssicherheitsgesetzes 1973 sowie das Aktionsprogramm Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens (Pöhler, Peter 1982) stellten zunächst die gesellschaftspolitische Grundlage hierfür dar. Europäische Programme und Verordnungen folgten später.

Das Konzept des „expansiven Lernens“ (Holzkamp 1993), der Lerntheorie vom Standpunkt der lernenden Subjekte aus, kann hier fruchtbar gemacht werden. Holzkamp beschreibt eine Form des selbstbestimmten Lernens, bei dem das Subjekt von sich aus auf Grenzen in seinem Handeln stößt und aus dieser Handlungsproblematik eine Lernproblematik entstehen lassen kann. In ihr erschließt sich das Subjekt aus eigenem Interesse Lerngegenstände und hat im Erfolgsfall durch neue Kenntnisse an Handlungsfähigkeit gewonnen und seine Handlungsgrenzen expansiv verschoben.

Beschäftigte beschäftigen sich unter den Bedingungen entgrenzter Arbeit bei der Unzahl möglicher Themen mit nachhaltiger Gesundheitssicherung, wenn die durch betriebliche Veränderungen abgeforderten primären Handlungen nicht mehr gelingen, gesundheitliche Belastungen als (zu) stark empfunden werden und sie ihre bisher erfolgreiche Art, sich mit den Arbeitsanforderungen auseinanderzusetzen, als unzureichend erleben. Sie werden dies seltener allein tun. Daher sind neue Kombinationen von Verwertungs-, Qualifizierungs- und Organisationsentwicklungselementen erforderlich. Soziale Kontexte, in denen Erfahrungslernen und Sozialbeziehungen integriert sind, sind hilfreich, weil die Herausforderungen der Lernprozesse an das Subjekt in „intersubjektiven Lernverhältnissen“ (Holzkamp 1993) mit anderen Lernsubjekten besser bewältigt werden können.

Dabei kommt der Region eine wachsende Bedeutung zu. Mehr als Großbetriebe sind Kleinbetriebe (in NRW sind dies 96% aller Betriebe!) über ihre wirtschaftliche Verfassung, über ihre Produkte und Dienstleistungen wie auch ihre Beschäftigten in die Region eingebunden. Daher sind auch diejenigen Felder und Räume zu berücksichtigen, in denen die für BetriebsinhaberInnen und -beschäftigte relevante Kommunikation verläuft. Diese findet auf mehreren Ebenen (Fachinformationen, Erfahrungen, Perspektiven usw.) und in unterschiedlichen Bereichen (Betriebe, Öffentlichkeit, Verbände, Wissenschaft) statt – und vielfach gerade nicht mit jenen Institutionen, die als erste Ansprechpartner für Präventionsfragen vermutet werden könnten.

Umso wichtiger ist es, bisher wenig beachtete Einrichtungen mit hohem Multiplikatorenpotenzial einzubeziehen, denn der außerbetriebliche Lebensbereich stellt heute mehr denn je eine zentrale Ressource für Betriebe und Beschäftigte dar. Hier erwerben Menschen grundlegende Fähigkeiten, um sich im betrieblichen Arbeitsgeschehen zu behaupten; umgekehrt machen Anforderungen einer flexibilisierten Arbeit zunehmend komplexe „familiäre“ Abstimmungsprozesse erforderlich. Trotz der unstrittigen Interdependenzen dieser zentralen Lebensbereiche werden in der arbeitsweltbezogenen Prävention(sforschung) außerbetriebliche Aktivitäten und ihre mögliche Funktion als „Andockpunkte“ für präventive/ gesundheitsförderliche Maßnahmen bisher kaum systematisch untersucht und genutzt.

In Dortmund ist es beispielsweise gelungen, in Kooperation von Betrieben der Region und einem Basisnetzwerk ansässiger institutioneller Handlungsträger innerhalb und außerhalb des Arbeitsschutzes ein einfaches, aber rechtskonformes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement für Kleinbetriebe aufzubauen und or-

ganisatorisch nachhaltig in der Region zu verankern (www.pragmagus.de). In seinem Kern steht die betriebliche (besser wäre: betriebsbezogene) Eigentätigkeit als Aktivität von Inhaber/innen wie Beschäftigten. Ein Internetportal bietet sowohl ein lokales Zielgruppenforum als auch die mediale Infrastruktur für die Instrumente (Gefährdungsbeurteilungen, Handlungsvorschläge, regionale Angebote, etc.). Entscheidend dabei ist aber, dass dort, wo die eigentätige Präventionsarbeit an fachliche Grenzen stößt, eine betriebsindividuelle Beratung durch das regionale Netzwerk fachkompetenter Einrichtungen als Hilfe zur Selbsthilfe anschließt.

Die effektive Nutzung der Ressourcen in der Region für gesundheitliche Prävention bedarf der Herausbildung eines kreativen Milieus, das sich im Wesentlichen auszeichnet durch Teamarbeit, Netzwerkbildung, Kompetenzentwicklung sowie soziale Integration über Beteiligung. Damit sind die endogenen Potentiale einer Region angesprochen, die im Wesentlichen in seinem Humankapital liegen (Peter 1999).

4.8 Grundlegungen einer zukünftigen arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung

Die Entwicklung der auf die Arbeit bezogenen Gesundheitsforschung wird zunehmend gesellschaftspolitisch vorangetrieben, ohne dass sie an den erreichten Stand der Arbeitswissenschaften, vor allem der Arbeitspsychologie und Industriesoziologie, anknüpft. So ist das Salutogenese-Konzept von Antonovsky durchaus richtungweisend für Prävention, es fehlt aber ein gemeinsames Gegenstandsverständnis, eine gemeinsame Aspektwahl z.B. zu der arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung und der Arbeits-/ Tätigkeitspsychologie, um die unterschiedlichen Wissensbestände der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung und Untersuchungen bezogen auf die Arbeitenden selbst fruchtbar aufeinander beziehen zu können. Dabei gilt es, dem Tatbestand der Individualisierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit Rechnung zu tragen, der es verhindert, Arbeitsanalysen allein an der Arbeitsaufgabe festzumachen. Wir haben daher eine Grundlegung durch die Analyse typischer Arbeitssituationen vorgeschlagen.

Gemeinsamer Gegenstand von Arbeits- und Gesundheitsforschung: die typischen Arbeitssituationen¹⁷

Arbeitssituationsanalysen an klassischen stationären Arbeitsplätzen, wie sie z.B. Bahrtdt in der Beschreibung des Umwalzers in einem Stahlwerk in Rheinhausen vor fünfzig Jahren in überzeugender Weise vorgelegt hat (Popitz, Bahrtdt u. a. 1957), können angesichts zunehmender Flexibilisierung und indirekten Steuerung kaum mehr in dieser klassischen Weise erfolgen, wo Arbeitsaufgaben fehlen. Hier bildet die Herausbildung einer Typik der Arbeitssituationen (in denen Aufgaben und Zielsetzungen enthalten sein können) eine Lösung: auch scheinbar diffuses Arbeitshandeln erhält über seine beobachtete, rekonstruierte Typisierung eine Ordnung, die ihre weitergehende Beschreibung, Analyse und Bewertung ermöglicht (Peter 1992).

¹⁷ Vgl. ausführlicher das vorhergehende Kapitel

Typische Arbeitssituationen sind dann auch eine Brücke zur Gesundheitsforschung, weil hierüber der konkrete Bezug von personenbezogenen Daten zur Arbeit und zu den Arbeitsbedingungen selbst und ihren Beanspruchungen hergestellt werden kann.

Ein Hauptaspekt der zukünftigen Arbeitsforschung: die Grenzkonflikte der Arbeit

Die beschriebenen Veränderungen der Arbeitsverhältnisse machen die Frage der Grenzziehungen und der damit verbundenen Grenzkonflikte zu einem zentralen Fokus der Analyse von Arbeit. Grenzkonflikte der Arbeit meint das Bewältigungshandeln aufgrund von Grenzdisparitäten in Arbeitssituation, Arbeitsprozess und Arbeitsverhältnissen.

Hierdurch kommen Gesundheit und Prävention als Bewältigungshandeln ins Spiel. Betriebsklima, Kooperationsprobleme, Arbeitsniederlegungen und Erkrankungen verweisen gleichsam auf derartige Grenzprobleme. Über die Herausbildung einer konfliktsimulierenden Funktion (v. Ferber 1970) der Gesundheitsforschung lässt sich Aufklärung und Gestaltung erfolgreicher auf die realistischen Handlungsbedingungen beziehen, an die konfligierende Parteien gebunden sind (Pöhler 1971).

Das Ganze der Arbeit

Damit ist Arbeit also nicht nur Erwerbsarbeit (Lohnarbeit) in Betrieben und Unternehmen, sondern alle als notwendig anerkannte Arbeit. Arbeitsteilig erbrachte Arbeit ist auf Kooperation bezogen, die auch im Mittelpunkt der Gestaltung von Arbeitssystemen steht. Soziale Konflikte treten ebenso in Erscheinung wie die Frage nach der Integrationskraft der Gesellschaft. Als Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur wird auf nachhaltigen Ressourcenschutz (Biesecker 2004), auf die Gesundheit der arbeitenden Menschen wie auf eine gestaltungsorientierte Präventionspolitik im Rahmen einer lebenslangen „Work-Life“-Balance verwiesen. Hierüber bekommen die Debatten über ‚gute Arbeit‘ (Pickshaus 2005) und gutes Leben sowie über neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung ihre Aktualität (Detje u. a. 2005). Das Ganze der Arbeit wird zunehmend in den Blick von Prävention und Gestaltung geraten.

Ressourcenorientierung

Bewältigung von Arbeitssituationen und Grenzkonflikten setzt das Vorhandensein ausreichender Ressourcen voraus. Ressourcenkonzepte haben sich in den letzten Jahren aus der stresstheoretischen Theorie heraus entwickelt (Ducki 2000). Die Mehrzahl der Theorieansätze bedient sich bezüglich Grundlagen, Einflussgrößen und Theoriebildung eines strukturidentischen Modells. Die vereinfachte These lautet: Wie es Noxen (unterschiedlich nach Art, Stärke und Mischungsverhältnis) gibt, die ‚Krankheit‘ bewirken, gibt es auch Faktoren bzw. Faktorenkombinationen, die ‚Gesundheit‘ bewirken.

Ein Wirksamkeitsnachweis für die Gesundheitsressourcen ist aus theoretischen und methodischen Gründen – u. a. wegen der Komplexität der beteiligten salu-

togenetischen Prozesse und der Subjektivität der Beschreibung von Gesundheit und Wohlbefinden – mit den klassischen Methoden der Epidemiologie noch ungleich schwieriger zu erbringen als bei Schadstoffen und Risikofaktoren. Trotzdem handelt es sich um wissenschaftlich fundierte Wirkfaktoren. Das Vorhandensein von sozialen Bindungen bzw. „sozialen Netzen“ und die damit in der Regel einhergehende soziale Unterstützung gehören zu den in zahlreichen Untersuchungen nachgewiesenen Gesundheitsressourcen und Protektivfaktoren gegen Erkrankungsrisiken, die aber auch zur Gesundung und Bewältigung chronischer Krankheiten beitragen (Badura 1981; Röhrle et al. 1998; House 1981).

Das salutogenetische Konzept Antonovskys hat medizinische und sozialwissenschaftliche Theorien in ein Rahmenkonzept integriert. Es handelt sich um einen ganzheitlichen Ansatz, in dem sowohl individuumszentrierte lebensgeschichtliche Faktoren, als auch Aspekte vielschichtiger Lebensbedingungen im Hinblick auf die Gesundheit eine entscheidende Rolle spielen. Um eine Professionalisierung und Institutionalisierung der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erreichen wie sie im Arbeitsschutz und der Arbeitswissenschaft vorhandene ist, muss das organisationswissenschaftliche Wissen über die von einer Organisation insgesamt ausgehenden gesundheitsrelevanten Einflüsse noch weiterentwickelt werden. In Anlehnung an das Konzept von Antonovsky lässt sich ein Bezug zwischen Prävention und der Ausgestaltung einer gesundheitsförderlichen Organisationskultur herstellen.

In der Ottawa-Charta ist davon die Rede, dass der Einzelne in die Lage versetzt werden soll, für sich und andere zu „sorgen“. Aber nur in gemeinsamer gesellschaftlicher Auseinandersetzung, so ist notwendig zu ergänzen, wird dieser Entwurf auch gelingen.

5. Subjektivierung der Arbeit - Subjektivierung der Arbeitswissenschaften? Eine Zwischenbilanz (Georg/ Peter) ¹⁸

5.1 Bisherige Standards der Arbeitsforschung werden obsolet

In den entwickelten Arbeitsgesellschaften „des Westens“ vollziehen sich in den letzten Jahrzehnten grundlegende Veränderungen, die hierzulande von Autoren/-innen unterschiedlichster Perspektive als Strukturbruch oder gar als Epochenbruch (Wolf 2006) bewertet werden, bezogen auf vorhergehende Formen des „Fordismus“ und der Sozialstaatlichkeit. Dieser Bruch, gekennzeichnet durch Prozesse der Globalisierung der Wirtschaft, der strukturellen Erwerbslosigkeit, der sozialen Migration, der Forderung der Nachhaltigkeit (Zinn 2006) und des Wandels der Alters- und Geschlechterbeziehungen (Aulenbacher u. a. 2007), hat weitreichende Konsequenzen auch für die arbeitsbezogenen Wissenschaften, vor allem die betriebsbezogene Arbeitsforschung, nicht nur in ihrer gesellschaftlichen Einbettung und öffentlichen Alimentierung, sondern vor allem auch in ihrer inneren

18 Als Aufsatz gekürzt erschienen mit dem selben Titel in ARBEIT 1/2008

theoretischen Ausrichtung und methodischen Ausstattung. Dass die Voraussetzungen für eine gesellschaftspolitische Revitalisierung der Arbeitsforschung in erheblichem Umfang aber von ihr selbst, von ihrer integrativen Leistungsfähigkeit in Theorie und Empirie abhängen werden, und auch von einem neuen kritischen Blick auf die veränderte Gesamtkonstellation „der einen Welt“ geleitet sein müssen, dies wird noch nicht im ausreichendem Umfang berücksichtigt (Becker-Schmidt 2007; Kurz-Scherf 2005).

Die grundlegenden Linien der Arbeitsforschung sind historisch bestimmt von der des Taylorismus, der wissenschaftlichen Arbeitsgestaltung nach dem „one best way“, sowie der Human Relations Bewegung, der Suche nach dem informellen „human factor“. In Europa hinzu kommt die sozialstaatliche Flankierung im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und der darauf bezogenen Forschung.

Die unterschiedliche Herangehensweisen integrierenden Konzepte sind zunächst auf dem Feld der Tarifpolitik, der Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre des vorigen Jahrhunderts zunächst im Bereich der Produktionsarbeit entwickelt worden. Dieser für die gesellschaftliche Wertschöpfung zentrale Strang soll hier vor allem weiter verfolgt werden. Die Konzepte waren auf die Zusammenführung und Verallgemeinerung von bisher getrennt entwickelten Methoden (Verfahren vorbestimmter Zeiten, Refa, MTM, analytische Arbeitsbewertung nach dem Genfer Schema, arbeitswissenschaftliche/ arbeitsmedizinische Untersuchungen, fertigungstechnische Systemgestaltung) ausgelegt. Prämisse war die gleichzeitige und gleichberechtigte Entwicklung von Technik-Organisation-Mensch/Personal (Ulich 2005). Es sollten nicht mehr, wie vorher üblich, aus ökonomischer Perspektive erst die technischen Systeme von den Ingenieuren entwickelt und zur Funktion gebracht werden, um dann die ergonomische Gestaltung der (Rest-) Arbeitsplätze durchzuführen, sondern es galt, gleichwichtig und gleichzeitig den unterschiedlichen Aspekten des Arbeits- und Wertzusammenhangs als System Rechnung zu tragen.

Die Konzepte zum Arbeitsstudium und zur Gestaltung von Arbeitssystemen wurden in den 70er/ 80er Jahren in ‚soziotechnische Systeme‘ mit dem Anspruch der Persönlichkeitsförderlichkeit optimiert, am höchsten entwickelt in der Form der teilautonomen Arbeitsgruppen. Ausgangspunkt, woraus sich – entsprechend der Theorie von Leontjew (1977) – Operationen, Handlungs- und Entscheidungs- (Tätigkeits-)Spielräume bestimmten, war primär die Arbeitsaufgabe, ‚dynamisch-differenzielle Arbeitsgestaltung‘ (Ulich 2005) die begriffliche Zuspitzung. Diese war anschlussfähig für die Arbeitssoziologie und für berufssoziologische und industriesoziologische Vorgehensweisen. Die Tarifpolitik hatte hierüber eine neue Grundlage der Normalleistung gewonnen (zu LODI Tarifvertrag bei VW; Hildebrandt 1981).

Durch das Vordringen von zunächst aus der japanischen Automobilindustrie (lean production, MIT, Womack u. a. 1990) abgeleiteten Arbeitsgestaltungsvorstellungen und Gruppenkonzepten kam die soziotechnische Systemgestaltung in die Krise. Japanische Konzepte stellten nicht die Arbeitsaufgabe in den Mittelpunkt, sondern die schlanke Organisation und die Personalentwicklung (Firmenbindung)

(Naschold 1994, früh kritisch: Altmann 1994). Ihre Produktivität wurde als höher eingeschätzt, der veränderte kulturelle Kontext kam in den Blick. Die Japan-Diskussion war jedoch lediglich Vorbote eines weltweiten Prozesses des gesteigerten Kosten- und Ertragsdenkens (vgl. Dechmann u. a. 2007 und Kapitel 7), der zu Dynamisierungen, Erneuerungs- und Modernisierungsdebatten (Globalisierung, New Economy) und im Zeichen wachsender Massenarbeitslosigkeit und veränderter Kräfteverhältnisse (Brinkmann u. a. 2006) in den industriellen Beziehungen zu einer (kosten-) kritischen Sicht auf die bisher erreichten Standards der Arbeits- und Lebensqualität führte.

5.2 Merkmale der Subjektivierung der Arbeit neuen Typs

Die Einsicht, dass wir einen Epochenbruch der gesellschaftlichen Strukturierung von Arbeit und Wirtschaft erleben, wird immer plausibler. Frühere Regulationsweisen, Routinen und Politikformen greifen nicht mehr, Neues scheint als Möglichkeit noch in äußerst widersprüchlichen Formen auf, „Arbeit im Übergang“ nennt z.B. folgerichtig Dieter Sauer (2005) seine „Zeitdiagnosen“ aus arbeits- und industriesoziologischer Perspektive. Er will damit in Deutschland Arbeitsforschung wieder in eine Schlüsselstellung in der Deutung gesellschaftlicher Veränderung bringen (vgl. ebenfalls Schumann 2002).

Wegen der Breite der Debatte seit Ende der achtziger Jahre sei hier stellvertretend nur auf Sauers multidisziplinäre Veröffentlichung Bezug genommen. Dabei bildet sich als Grundstruktur der Argumentation und Erkenntnis zunehmend einheitlicher und überzeugender heraus:

- Seit Mitte der siebziger Jahre wird es immer deutlicher, dass das bis dahin vorherrschende tayloristisch-fordistische Regulationsregime (Massenproduktion und -konsum, gesellschaftliche Steuerung) in eine grundlegende Krise geraten ist;
- Derzeit befinden wir uns immer noch in einem Prozess versuchter Krisenanpassung, nicht einem der gelingenden Überwindung des Fordismus. Ihr innerer Kern ist eine forcierte Vermarktlichung;
- Ermöglicht wird diese durch eine zunehmende Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit, verstanden als „Schrankenlosigkeit in Grenzen“ (Marx);
- Mit der Vermarktlichung wird im Unternehmen ein neuer Steuerungsmodus etabliert, die „indirekte Steuerung“. Er beruht auf einer Subjektivierung von Arbeit, auf Selbstorganisation und Flexibilisierung, ein widersprüchlicher Prozess, der Risiken und Chancen gleichermaßen in sich birgt;
- Hierüber kommt eine neue Arbeitspolitik ins Spiel, die mehr auf Arbeit in ihrer Eigensinnigkeit, und nicht mehr auf dem Modell kooperativer Konfliktverarbeitungen wie in der fordistischen Phase beruht (vgl. Peter 2007).

Zentral ist die Aufhebung der fordistischen Herrschafts-, Kontroll- und Steuerungsformen, in deren Zentrum der Betrieb und sein Kommandosystem standen, wodurch das arbeitende Subjekt einen neuen ambivalenten, „objektiven“ Stellenwert erhält. In einem dialektischen Prozess der Entgrenzung und neuen Eingrenzung kommt es zu einer zunehmenden Internalisierung des Marktes, der sogar die Kooperationsbeziehungen der Beschäftigten untereinander in Kundenbeziehungen zu transformieren versucht (Mayer-Ahuja/ Wolf 2005). Die Unbestimmtheit des Marktes wird zum Organisationsprinzip von Arbeit, die Herrschaftsform Person tritt an Stelle der Herrschaftsform Hierarchie. Damit tritt die Auseinandersetzung um das Subjekt, um die Person als Träger lebendiger Arbeit, als Eigentümer der Ware Arbeitskraft, als neue ökonomische Form des konkreten Individuums ins Zentrum der arbeitspolitischen Auseinandersetzung, deren Folgen noch nicht abzusehen sind (u. a. Bosch u. a. 2007).

Die Diskussion in den arbeitsbezogenen Wissenschaften, vor allem den Sozialwissenschaften, ist bereits seit Ende der achtziger Jahre gekennzeichnet durch eine Betonung der Subjektivierung von Arbeit (vgl. aber schon v. Ferber 1959 sowie in dieser Tradition Pöhler 1991). Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vor allem die Betonung des „Erfahrungswissens“ (Böhle 1989), der „normativen Subjektivierung“ (Baethge 1991), des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/ Pongratz 1998), des „Selbstmanagements“ (Kruse 1985) sowie des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (Moldaschl 2001).

Als Erklärung für diese Debatte kann man verkürzt den Umbau und schließlich den Abbau maßgeblicher Institutionen der „fordistischen“ Arbeitsgesellschaft (intermediäre Strukturen, institutionelle Settings) anführen, verstärkt durch übergreifende gesellschaftliche Prozesse, von der internationalen Frauenbewegung über den Zusammenbruch des sog. sozialistischen Lagers bis hin zur IT- und New Economy „Revolution“ oder Anti-Globalisierungsbewegung. Dieser Institutionenabbau der Arbeit lässt die subjektiven Beziehungen auf der einen, die systemischen Prozesse auf der anderen Seite stärker in den Vordergrund der Betrachtung rücken. Was eigentlich nicht neu ist (Langemeyer 2006; 2007), bekommt einen plakativen neuen Anstrich. Subjektivierung und Globalisierung erscheinen als zwei Seiten einer neu geprägten Münze.

Gleichwohl bleibt die „Deinstitutionalisierung der Arbeitsgesellschaft“ nicht ohne Folgen: Überforderung der Individuen und gesundheitliche Beeinträchtigungen, mangelnde Integration, Zerstörung von institutionalisierten Wissensbeständen und Handlungsrouninen, Gefährdung des kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenhanges, Krise der Politik. Die Möglichkeit und zunehmende Wahrscheinlichkeit neuer sozialer Konflikte wird erkennbar.

Der Prozess eröffnet jedoch auch Chancen der Befreiung und Neubildung, wie sie sich in der Diskussion um Virtualitäten, Netzwerkbildung, Selbstorganisation und Zivilgesellschaft sowie Prävention, Salutogenese und Wissensmanagement bemerkbar machen (vgl. Howaldt 2007). Diese Chancen realisieren bzw. stabilisieren sich aber nur, wenn es gelingt, in Auseinandersetzung mit unterschiedlichen For-

schungstraditionen neue realistische Konzepte und Praktiken zu entwickeln.

5.3 Die „unsichtbaren“ Aufgaben subjektiver Arbeit und die Grenzkonflikte der Arbeit

„Zu dem, was sie immer schon sind, müssen sich Menschen in der Übernahme der ihr Selbstsein ermöglichenden Bedingungen erst machen. Sie stehen dabei unter Bedingungen, die sie auf eine körperliche Organisation festlegen, zu der sie jedoch in einer Weise auf Distanz gehen können, die ihre Subjektposition als natürliche (...) des aus sich auf sich hin Lebens problematisiert.“ (Bialas 2005, 103). In der anthropologischen Perspektive der exzentrischen Positionalität des Menschen bei Plessner verlieren die Begriffe Grenze, Begrenzung, Entgrenzung, wie im arbeitspolitischen Diskurs bei Sauer bezogen auf die Debatte um Entgrenzung und indirekte Steuerung von Lohnarbeit verwendet, ihre Klarheit: „Erst im Verzicht auf die problematisch gewordene Annahme ‚einer für alles Menschliche verbindlichen Menschlichkeit‘ wächst die Souveränität selbstbestimmter Lebensführung, die (...) Menschen an die vernünftigen Grenzen ihrer Selbstverpflichtung auf eine Humanisierung der Verhältnisse führt“, interpretiert Bialas (119) und verweist auf Risiken arbeitspolitischer Schlussfolgerungen: Vergemeinschaftete Grenzen schützen zunächst nicht nur gegenüber einem Außen, sondern schränken das Subjekt auch immer ein, begrenzen, beherrschen es hierüber auch, zwingen zur Einordnung, aber auch zum Konflikt. Die Frauenbewegung hat mit Recht die Aufhebung der männlich dominierten Grenzen, gleich ob als Schutznormen oder als Schranken formuliert, als spezifische Herrschaftsformen bekämpft, nicht ohne neuartige Regularien zu verlangen (Wagner 2005; Jürgens 2006). Bei den gegenwärtigen Entgrenzungsprozessen handelt es sich vor allem um Grenzverschiebungen (in früherer Begrifflichkeit: Institutionenabbau, Strukturveränderungen), aber damit auch immer um verdeckte oder offene Grenzkonflikte, um Zukunftsentwürfe zu mehr Freiheit (Peter 2007). Die Frage ist: Werden diese Grenzkonflikte öffentlich wahrgenommen und wenn ja, von wem, wie bringen sie sich zur Geltung – welche neuen Kooperations- und Organisationsformen, welche neuen Professionalitäten entwickeln sich daraus?

In einem zweiten Schritt handelt es sich um Flexibilisierung in Form der Grenzverwischungen: Grenzen verschwimmen, sind aber noch da. Grenzbestimmungen werden schwierig, vor allem für Experten, es entstehen neuartige Zonen der Unbestimmtheit. Dies verlangt von der erforderlichen neuen Professionalität von Gewerkschaftsfunktionären/-innen, BetriebsrätlInnen, aber auch Arbeitswissenschaftlern/-innen, eine gute „Fallkenntnis“: Beispiele, Regeln und Ausnahmen sind in neuen „Arbeitsbündnissen“ zwischen Betroffenen und Stellvertretern zu klären (Oevermann 1995), denn die früher eher den personenbezogenen Dienstleistungen oder der prekären Arbeit zugeschriebenen Phänomene werden allgemeiner.

Die Auswirkungen der zweifellos vorhandenen Auflösung bestimmter Standards, Schutznormen, Pufferungen und Hierarchieebenen hängen stark von den Ressourcen (Kompetenzen, Kapazitäten, Rechten) der betroffenen arbeitenden Menschen

ab. Hier sind derzeit Massenerwerbslosigkeit und die darauf bezogene neoliberale Entstaatlichung die zentralen Probleme. Bei relativer Vollbeschäftigung z.B. würden sich die gleichen Prozesse aktueller Entgrenzung völlig anders auswirken, da die ArbeitnehmerInnen andere Optionen als heute zur Verfügung hätten, Entgrenzung könnte dann auch von der Seite der Arbeit als Chance diskutiert werden.

Für die theoretische Fundierung einer erneuerten Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik ist deshalb die Aspektwahl „Grenzkonflikt“ im skizzierten Sinne eine wesentliche Neuerung. Sie trägt den Prozessen der Globalisierung, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit Rechnung (Ochs 2007; Gerlmaier 2006; Hornberger 2006) und führt zu neuartigen interdisziplinären Herangehensweisen.

Mit dem sozialen Konflikt als Hauptaspekt problemorientierter Forschung (Martens 1994) ist ein Zugriff auf den Gegenstand Arbeit gemeint, der sicherstellen soll, dass sich die Arbeitsforschung hinreichend von der an Produktivität orientierten betriebswirtschaftlichen Forschung unterscheidet und sie ergänzt. Die Spezifik ergibt sich aus der unterschiedlichen Bewertung der Arbeitsbedingungen und der gerechten Verteilung des Arbeitsertrages zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Frauen und Männern. Es wird also nicht von Gleichgewichtssituationen ausgegangen, sondern von Interessenauseinandersetzungen um die vorhandenen Grenzdisparitäten „von Mühe und Lohn“ (Baldamus 1960), wobei die unterschiedlichen Definitionen der (subjektiv-objektiv konstituierten) Arbeitssituationen (Bahrtdt 1953, Thomas 1969) in das Zentrum der Betrachtung rücken. Statt von spezifischen Grunderwartungen oder Motivationen auszugehen, werden die sozialen Konstruktionen der Arbeitswirklichkeit der konkret-praktischen Arbeitssituationen in ihrer typischen Ausprägung in den Blick genommen. Derartige Beschreibungen können demgemäß nicht allein Aufgabe objektivierender Arbeitswissenschaften oder der Psychologie sein, sondern sind angesichts der Subjektivierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse auch den kultursoziologischen Disziplinen (Hermeneutik, Phänomenologie) zuzuordnen (vgl. Neuendorff 1991).

Plessners anthropologischer Begriff der Allseitigkeit des Menschen zu sich und seiner Mit- und Umwelt, seine exzentrische Positionalität (Plessner 1928), weist der Definition von und Auseinandersetzung mit Grenzen (Innen, Zwischen, Außen) eine existenzielle, damit auch praktisch wirksame Bedeutung zu: Offene und verdeckte Konflikte, Absentismus, Arbeitsniederlegungen und Erkrankungen verweisen gleichsam auf derartige Grenzprobleme. Konflikte sind nach Luhmann als alltägliche Konflikte, massenhaft, aber bedeutungslos (Luhmann 1984, 534), zu begreifen. Dagegen hatte schon L. Coser (1957) argumentiert, indem er dem sozialen Konflikt eine positive Funktion zuwies. Gemeinsam war der Versuch, sich von der Dominanz marxistischer Widerspruch- und Konflikttheorie als Krisentheorie zu lösen (vgl. Zapf 1969). Für den liberalen Dahrendorf (1958) war deshalb „die Herrschaftsstruktur industrieller Betriebe (...) die allgemeinste Quelle aller Konflikte; weil diese Herrschaftsstruktur sich nicht beseitigen lässt, wird es immer betriebliche und industrielle Konflikte geben“ (94). Sie bedeutete für ihn jedoch keinen Mangel, denn: „Konflikte sind stets eine schöpferische Kraft, die versteinerte soziale Verhältnisse

aufzulockern und neue Formen hervorzubringen vermag. In diesem Sinne ist die Existenz von Konflikten Beweis nicht der „Krankheit“, sondern der Vitalität eines Betriebes und Wirtschaftssystems“ (98).

Dass im Gegensatz zur Luhmannschen Einschätzung Konflikte wesentliche Informationen über vorhandene Problemlagen und Widersprüche geben, jenseits von Bewertungen wie funktional oder dysfunktional, davon waren auch die Arbeitssoziologen in der Nachfolge von Plessner und Bahrdt überzeugt. Über die Herausbildung einer konfliktsimulierenden Funktion der Arbeitsforschung lässt sich Aufklärung und Gestaltung erfolgreicher auf die realistischen Handlungsbedingungen beziehen, an die konfligierende Parteien gebunden sind .

Die Entwicklung menschengerechter (Erwerbs-) Arbeitsgestaltung ist durch den Epochenbruch in eine Krise geraten. Standen bis dahin unstrittig die Arbeitsaufgabe und die darauf bezogene Arbeitsgestaltung mit ihrer dualen Orientierung an Wirtschaftlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung im Mittelpunkt (vgl. u. a. Elias/ Gottschalk/ Staehle 1985), brachte dieser historische Riss eine Kehre mit einer fast ausschließlichen Orientierung am „reinen“ Subjekt hervor. Die fortgeschrittene Flexibilisierung und Entgrenzung lassen die Propagierung einer einfachen Rückorientierung an der Arbeitsaufgabe inzwischen als wenig sinnvoll erscheinen. Will man jedoch die bewährten Standards der Tätigkeitsanalysen weiter anwenden und die fatale Konkurrenz zwischen auf Verhältnisse und Verhalten bezogenen Arbeitswissenschaften konstruktiv wenden, gilt es, eine gemeinsame neue Bezugsgröße zu finden und einen Paradigmenwechsel einzuleiten. Diese sehen wir in den typischen Arbeitssituationen im Arbeitsalltag, in der phänomenologischen Tradition der Arbeitsforschung (dokumentiert in Georg u. a. 2007). Sie bieten eine neue Basis, in denen Arbeitsaufgaben und Lernprozesse eingebettet sind und aus der heraus auch subjektiviert Arbeit im freiheitlichen Sinne weiterentwickelt werden kann. Allerdings bedarf der ‚Situationsansatz‘ einer erneuerten Grundlegung, die den vorherrschenden rationalistischen Bias überwindet und den „ganzen Menschen“ in den Blick nimmt, der aus der Bedeutsamkeit von Situationen schöpft (Schmitz 2005; Böhle 2006; Peter/Wolf 2007). Hierüber können neue Ansätze der arbeitsbedingten Gesundheitsforschung einbezogen werden und diese umgekehrt ihre konzeptionellen Defizite bearbeiten. Arbeit und Gesundheit in einem engeren und strategischeren Zusammenhang zu bringen, als in der Vergangenheit geschehen, ist angesichts der konstatierten Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit eine fachliche wie politische Notwendigkeit. Dazu müssen Arbeitsforschung und Präventionsforschung sich über ihre jeweiligen Traditionen mit ihren Möglichkeiten aber auch Beschränkungen klarer werden, als bisher geschehen.

5.4 Prävention und Public Health: Salutogenese im „Setting“ Betrieb

Mit dem Charta-Programm der WHO 1989 sollte es zukünftig vor allem stärker um krankheits-unspezifische Interventionen primärer Gesundheitspolitik gehen: Die vorherrschenden Versorgungsmuster der kurativen Medizin waren den seit Jahren beobachtbaren strukturellen Veränderungen der Krankheitsartenverteilung, dem

Rückgang der klassischen Infektionskrankheiten bei gleichzeitigem Anstieg der sog. „Volkskrankheiten“ (chronisch-degenerative Erkrankungen) nicht angemessen. Vertreter der „kritischen Gesundheitsarbeit“ monierten die geringen Präventionserfolge durch wirkungslose und rein appellative Programme zur Verhaltensbeeinflussung. Kritik richtete sich gegen das aus einer engen statistisch-epidemiologischen Forschung hervorgegangene medizinische „Risikofaktoren-Modell“. Als Frühwarnsystem gedacht, lieferte es letztlich immer nur Indikatoren für gesundheitsriskantes Verhalten, sprich: individuelles Fehlverhalten (Abholz et al. 1982). Im Bereich von Gesundheit und Arbeitswelt ließen offenkundige Orientierungs- und Funktionsdefizite des traditionellen Arbeitsschutzsystems zudem neue Anstöße durch die betriebliche Gesundheitsförderung erwarten. Nicht zuletzt durch die neuen gesellschaftlichen Bewegungen (Ökologie, Gender, Demographie) erfuhr Gesundheit einen anhaltenden Bedeutungszuwachs (Rosenbrock 1994).

Die WHO definierte Gesundheit bekanntlich in der Ottawa-Charta als „Zustand des vollständig körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen“. Gethmann hat zu Recht darauf hingewiesen, dass es eigentlich nicht statthaft sei, Gesundheit als „Vernunftbegriff“, der als solcher für unterschiedlichste Zwecke verwendet werden kann und soll, „allein unter Rückgriff auf das private >Wohlbefinden< zu definieren“ (Gethmann 2004). Eine solche Definition habe vielmehr sowohl das Erleben, wie auch die Verallgemeinerbarkeit zu beachten und stehe zudem sowohl in direktem Zusammenhang mit den medizinischen Disziplinen als auch der Gesundheitspolitik.

Die Einführung des Setting-Begriffs sollte den utopischen Gesundheitsbegriff „erden“, indem das soziale Umfeld selbst in den Vordergrund gesundheitsfördernder Interventionen gestellt wurde. Diese im Kern positive (gut gemeinte) Einschätzung ist nicht unumstritten. Wissenschaftlich umfassende Konzepte dazu sind jedoch rar geblieben und umschiffen das Hauptproblem: „Alles ist Setting“. Hier fehlt z.B. eine umfassende Berücksichtigung der sozialwissenschaftlichen Feldtheorie, wie sie die Lewin-Schule vor Jahrzehnten erfolgreich entwickelt und erprobt hat (vgl. Lewin 1963). Bei der Bedeutung Kurt Lewins für die Arbeitspsychologie könnte diese hierüber auch eine wichtige Brückenfunktion zwischen Arbeits- und Gesundheitsforschung ausüben.

Dahme und Wohlfahrt (1998) vermuten aber, dass mit dem Setting-Ansatz unbemerkt die „Beerdigung des sozio-ökologischen Ansatzes“ vollzogen werde. Sie begründen diese Bewertung mit dem Seit Jahren ist eher ein Rückzug der Gesundheitspolitik aus großen Gesamtstrategien zu Gunsten der gesundheitsfördernden Gestaltung überschaubarer kleiner Lebensbereiche Zurücknahme von Veränderungs- und Gestaltungsansprüchen auf der Ebene der politischen Steuerung für einen politisch in die neoliberale Subjektivierungslandschaft passenden Strategiewechsel, Marstedt (1998) sieht in solchen Formen betrieblicher Gesundheitsförderung eher „Schattenwürfe“ sozialer Rationalisierung als Ansätze zu einer wirklichen Modernisierung präventiver Gesundheitspolitik und Kühn verweist schon 1993, unter dem Eindruck der Analyse amerikanischen Healthismus auf eine „Refeudalisierung der betrieblichen Klassenbeziehungen“.

Eine Vielzahl von Untersuchungen verdeutlicht die Bedeutung des Sozialen für den Prozess der Entstehung von Krankheit und Gesundheit (vgl. schon Mitscherlich 1984). Materielle, soziale und andere Ressourcen sind nicht nur für den Zugang zu gesellschaftlicher Gütern und Chancen, sondern auch für den Gesundheitszustand relevant. Arbeiten im Anschluss an Antonovsky (1997) weisen auf die Bedeutung der von einer Person mobilisierbaren Ressourcen hin (Udris 2006), vor allem auf die handlungsanleitende Seite der Ressource ‚Sinn‘ (Hien 2007). Dies gilt zumal für die vielfachen betrieblichen Kooperationszusammenhänge, für „Gruppenarbeit“, aber auch Wechselbeziehungen zwischen „Arbeit und Leben“, für das Ganze der Arbeit.

5.5 Die Zukunft der Arbeit ist das Ganze der gesellschaftlichen Arbeit

Arbeit ist nicht gleich Erwerbsarbeit, hierzu gibt es einen breiten Konsens. Mit Arbeit sind vielmehr alle die Tätigkeiten zu bezeichnen, die Teil eines Gesamtprozesses gesellschaftlicher Arbeitsteilung sind. Über Arbeit reproduzieren sich die einzelnen Menschen, ihre Gemeinschaften sowie die Gesellschaft als Ganzes. Gesellschaftliche Arbeit bezeichnet die Tätigkeiten für Andere, die dem organisierten gesellschaftlichen Leistungsaustausch dienen (Biesecker 2000; Kambartel 2002). Dieser Austausch von Waren und Dienstleistungen erfolgt im Falle der Erwerbsarbeit über Märkte, als abstrakte Arbeit im Rahmen des kapitalistischen Verwertungsprozesses, aber zugleich, im Rahmen der Selbstverwertung der Arbeit, auch außerhalb der Lohnarbeitssysteme (Negri 1997). Arbeit ist also nicht nur Erwerbsarbeit (Lohnarbeit) in Betrieben und Unternehmen, hierzu zählt man, ursprünglich und inzwischen auch wieder, alle, in welcher Form auch immer geleistete, als notwendig anerkannte Arbeit: Versorgungsarbeit, Wissens- und Kulturarbeit, soziale Selbsthilfe und bürgerschaftliches Engagement sowie öffentliche Eigenarbeit. Arbeit hat somit einen „Ensemblecharakter“ (Becker-Schmidt 2007, 263) und ist Ort kommunikativen Handelns (Parge 2004).

Menschen in einer arbeitsteiligen Gesellschaft üben in der Regel nicht nur eine dieser Arbeitstätigkeiten aus, sondern, wenn auch in unterschiedlicher Intensität, mehrere. Die aktuell diskutierte Entgrenzung der (Erwerbs-)Arbeit bezeichnet demgemäß vorwiegend die Grenzverschiebungen aber auch Grenzverwischung zwischen unterschiedlichen Formen der Arbeit vor dem Hintergrund ihrer ökonomischen Verwertung, Entwertung und In-Wertsetzung. Nach unserer Ansicht (s.o.) ist der Arbeitsbegriff also eine der zentralen vermittelnden (dialektischen) Kategorien sowohl der Auseinandersetzungen des Menschen mit der Natur (auch seiner Natur), der Kooperation des Menschen mit dem Menschen (beim Kampf ums Überleben) sowie der Positionierung der Menschen und Menschengruppen im Prozess der Vergesellschaftung und gesellschaftlichen Arbeitsteilung (Person und Herrschaft). Hegel hat das als erster im Rahmen seines Gesamtwerkes eindrucksvoll herausgearbeitet, Marx in seinen Frühschriften materialistisch unterlegt (Peter/Wolf 2007).

Die heutige Engführung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit und Entgegensetzung zu praktischen Tätigkeiten hat etwas mit ökonomischen Interessen zu tun

sowie mit solchen der Herrschaftsausübung. Die Frauenbewegung z. B. hat einen bestimmten Teil dieser Engführung früh erkannt und mit der Forderung nach einem erweiterten Arbeitsbegriff auch die nach einem entsprechenden Entgelt verbunden (Andruschow 2001, Nickel 2004). Erwerbsarbeit allein sichert individuelle und gesellschaftliche Reproduktion in keiner Weise. Dazu gehört, inzwischen selbstverständlich, auch die Sicherung der natürlichen Grundlagen (Ökologie). Und dazu gehören ebenso selbstverständlich die verschiedenen Formen sozialer und kultureller Arbeit. Dies braucht ein neues Verständnis über das Ganze der Arbeit.

Die Ablösung des Arbeitsbegriffs demgegenüber durch andere Kategorien, gleich ob Tätigkeit, Interaktion oder Kommunikation, zeugt von Interessen- und Herrschaftsblindheit. Hannah Arendt („Arbeiten, Herstellen, Handeln“) stand zu Beginn dieser „blinden“ modernen Debatte in den sechziger Jahren, Jürgen Habermas („Arbeit und Interaktion“, 1968) folgte dicht, die nachfolgende Habermasschule tat das ihre, die Luhmannsche Systemtheorie (Luhmann 1984, 13) räumte die „marxistischen“ Trümmer weg, schließlich ging angeblich der Arbeitsgesellschaft die Arbeit aus (Dahrendorf 1983) und *The End of Work* (Rifkin) war gegeben. Heute steht dafür die Forderung nach einer bedingungslosen Grundsicherung unter dem Motto „Freiheit statt Arbeit“ (vgl. Offe 2005). Zu mindest Dahrendorf hat die Diskussion um das Ende der Arbeit inzwischen als falsch bezeichnet („Ich bin selbst nicht unschuldig an dieser Geschichte“ (Dahrendorf 2003, 62).

Die Leistungserbringung in der Arbeit verweist auf den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur und die hierüber zu beachtenden Grundbedingungen der Nachhaltigkeit bezogen auf Ökosysteme (Wolf/ Paust-Lassen 2001; Biesecker 2004), auf die Gesundheit der arbeitenden Menschen (Hien 2007) und die Integrationskraft der Gesellschaft. Die Art und Weise der Ordnung der Arbeitsgesellschaft entscheidet wesentlich über deren Qualität. Eine auf die Gestaltung von Arbeit gerichtete Arbeitspolitik wird hierüber integrativer Bestandteil eines erweiterten Arbeitsbegriffes. Zur Arbeitspolitik zählen, neben den traditionellen Institutionen der Arbeit, zunehmend auch die Basisprozesse einer primären, konstituierenden Arbeitspolitik (Scholz u. a. 2004), wie sie in Grenzkonflikten der Arbeit (Peter 2007) hervortreten. Arbeit ist und bleibt so Kernelement einer performativen Praxis gesellschaftlicher Erneuerung. Arbeitswissenschaft muss sich darauf bezogen vorbereiten und ihre abgebrochenen interdisziplinären Debatten wieder ernsthaft aufnehmen und erweitern.

Die in privatwirtschaftlichen Gesellschaften bestehende strukturelle Koppelung von Wirtschaft und Arbeit überformt weitgehend das Ganze der Arbeit, ihre eigenständige innere Ausdifferenzierung, ihren grundlegenden Charakter und ihre kulturelle Bedeutung. Hierüber bekommen die Debatten über einen erweiterten Arbeitsbegriff, über ‚gute Arbeit‘ (Pickshaus 2006) und gutes Leben sowie über neue Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung ihre Aktualität.

6. Das Beispiel der WAI-Debatte: Die Bewertung von Arbeit und Gesundheit – zur gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Einordnung des Arbeitsbewältigungsindex (Georg/Peter)

19

Die Methode des WAI (Workability Index), um die es im Kapitel 6 exemplarisch geht, hat aus der skizzierten Situation offensichtlich den Schluss gezogen, zunächst in relativ stabilen Wirtschaftsbereichen zu beginnen und allein auf Verhaltensänderung, Motivation und Selbstorganisation der arbeitenden Menschen, die ja immer greifbar bleiben, zu setzen. Gemessen am Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und Regeln der Praxis kann der WAI aber summarisch nur als weit hinter den Regeln der Kunst von Wissenschaft und Praxis zurückliegend beurteilt werden. Der WAI reduziert komplexe arbeitsbezogene Probleme auf individuelle Unfähigkeit. Er transformiert (soziale) Erfahrung in (individuelle) Eigenschaften: „je schlechter du dich fühlst, desto schlechter bist du auch“. Zu Unrecht gibt er damit die Schuld des „Nicht-mehr-Könnens“ dem/r einzelnen Beschäftigten.

Im Konzept des ABI, ursprünglich zur Klärung des Anspruchs auf Frühberentung auf der Basis einer klinischen Untersuchung entwickelt, taucht auch in seiner modifizierten aktuellen Form die Arbeitswelt nur beiläufig auf. Es dominieren aufs Individuum bezogene, Fitness zentrierte Vorstellungen vom Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Er zielt auf Verhaltens-, nicht auf Verhältnisprävention. Es ist deswegen zu bezweifeln, dass sich der ABI als Instrument der Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen eignet.

Arbeit und Gesundheit in einer turbulenten Zukunft

Arbeit ist nach wie vor von zentraler Bedeutung für soziale Reproduktion und gesellschaftliche Integration. Für die arbeitenden Menschen misst sich die Qualität der Arbeit zunächst vor allem daran, inwieweit sie ihren Lebenszusammenhang über die zur Verfügung stehende Arbeit auf einem kulturell gewünschten Niveau erhalten können oder ob dies gefährdet ist.

Für die Praxis gefragt: Geschieht die konkrete Gestaltung der Arbeit in Betrieben und ihre Entlohnung und Anerkennung unter Bedingungen, die nicht nur der Produktivität, sondern auch der Subjektivität von Arbeit Rechnung tragen, also der Bedeutung der Arbeitserfahrungen und ihrer sozialen Einbettung (Kooperation, Beteiligung)

Schon diese schlaglichtartige Betrachtung macht deutlich, in welchen komplexen Zusammenhang die Frage von Arbeitsfähigkeit und ihrer Erfassung eingebettet ist und dass ihre Diskussion nicht nur eine zwischen einschlägigen Fachdisziplinen (Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie) oder einschlägigen Zuständigkeiten (staatliche Sozialpolitik, unternehmerische Entscheidungsgewalt) sein kann. Arbeitsfähigkeit zu verallgemeinern ist nicht primär eine wissenschaftliche, sondern eine politische Frage.

19 Unter dem Untertitel veröffentlicht in Gute Arbeit 2/2005

Neue Ansätze für vorwärts weisende Lösungen

Alle Versuche von Methodenentwicklung auf der so genannten Expertenebene, die dies nicht berücksichtigen, sind deshalb zum Scheitern verurteilt. Die Debatten um „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“, wie sie die §§ 90, 91 Betriebsverfassungsgesetz seit 1972 vorsehen, sind dafür ein beredtes Beispiel mit zunächst unrühmlichem Ergebnis. Sie werden kaum noch öffentlich thematisiert.

Erst in den 90er Jahre erlauben es der Erkenntnisfortschritt der arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung, das neue EU-Recht (besonders die Gefährdungsbeurteilung) und die Präventionsaufträge in bundesdeutschen Gesetzen wie auch die Weiterentwicklung der Arbeitsgestaltungs-kompetenz der Betriebe und Tarifparteien wieder stärker, vorwärts weisende Lösungen zu verfolgen (vgl. ARBEIT 2004).

Allerdings haben wir es in den letzten Jahren weltweit mit dynamischen Umbrüchen in den betrieblichen wie gesellschaftlichen Zusammenhängen von Arbeit zu tun – Stichwort Globalisierung. Deregulierung, Entgrenzung, Fraktalisierung stellen überkommene Verfahren des Vergleichs von Daten und Indikatoren über eine längere Zeit in Frage, Zwänge der Subjektivierung von Arbeitshandeln und von Kontrolle sind die Entsprechung.

Probleme des WAI-Ansatzes

Hieraus hat die Methode des WAI (Workability Index), um die es im Kern dieser Ausführungen geht, offensichtlich den Schluss gezogen, zunächst in relativ stabilen Wirtschaftsbereichen zu beginnen und allein auf Verhaltensänderung, Motivation und Selbstorganisation der arbeitenden Menschen, die ja immer greifbar bleiben, zu setzen. Gemessen am Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und Regeln der Praxis kann der WAI summarisch nur als weit hinter den Regeln der Kunst von Wissenschaft und Praxis zurückliegend beurteilt werden:

- Der WAI ist ein produktivitätsbezogener, nicht arbeitsbezogener Index. Es geht um Verlängerung von Arbeitsfähigkeit vor dem Hintergrund knapper Kassen, nicht um Gesundheit oder Persönlichkeitsentwicklung.
- Der WAI zielt nur auf Verhaltens- und nicht auch auf Verhältnisprävention, zerreißt also einen allgemein als zwingend angesehenen Zusammenhang.
- Der WAI ist experten- (arbeitsmedizin-) orientiert; die Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen erfolgt nur informatorisch, ohne dies deutlich zu machen.
- Der WAI ist selektiv und entspricht nicht dem Stand interdisziplinärerer Arbeits- und Gesundheitsforschung.
- Der WAI, losgelöst vom späteren Verwendungszusammenhang auf der betrieblichen Ebene, vergrößert potenziell die Gefährdung von ArbeitnehmerInnen.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Wissenschaftlich knüpft der WAI an das deutsche Belastungs-Beanspruchungskonzept von Rohmert/ Rutenfranz (1975) aus den siebziger Jahren an, eine dem naturwissenschaftlichen Paradigma verpflichtete Theorie. Es gab dazu eine breite Kritik und Debatte innerhalb der Arbeitswissenschaft (z.B. aus der Perspektive der Arbeitspsychologie, der Arbeitssoziologie aber auch der Arbeitsvertretungen; Fürstenberg 1975). Als Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis ist inzwischen im deutschen Sprachraum unstrittig,

- dass Fragen der Prävention, der Gestaltungserfordernisse und der Arbeitsbewältigungsressourcen zumindest einer dualen Arbeitsanalyse der objektiven und subjektiven Gegebenheiten und Voraussetzungen der Arbeitstätigkeit bedürfen. Diese sind getrennt durchzuführen und im interdisziplinären Zusammenhang wie dem von Theorie und Praxis zu interpretieren;
- dass eine ganzheitliche, integrierende Betrachtung des Zusammenhanges von Arbeit und Subjekt erforderlich und möglich ist, wenn es um Belastungen und ihre subjektive Verarbeitung und um Bewältigungsressourcen der Arbeitenden geht;
- dass eine Ebene der wissenschaftlichen Modellbildung durch eine pragmatische Ebene der Experten der Praxis wie auch eine der Alltagstheorien der ArbeitnehmerInnen („Erfahrungswissen“) selbst ergänzt werden muss, sobald man auf Umsetzung aus ist; und dass es auf die Widersprüche und Konflikte als Gradmesser der Praktikabilität ankommt;
- dass bei der Erzeugung wie Verwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sowohl die Rationalisierungs- als auch die Kontrollziele transparent gemacht und mit den Zielen der Gesundheit und Personalförderlichkeit abgeglichen werden müssen. Nur das für diesen Prozess nötige Vertrauen der Betroffenen schafft valide Ergebnisse und kann auch nur über angemessene Beteiligung der Interessenvertretungen wie der Beschäftigten selbst und nicht allein über statistische Prüfverfahren sichergestellt werden.

Der WAI als Methode: One size fits all?

Es ist deshalb erstaunlich, wenn nach eigenem Bekunden mit dem WAI so anspruchsvolle Aufgaben erledigt werden können sollen wie Identifikation vorzeitiger Berufs- und Erwerbs- und Arbeitsunfähigkeit, die Entwicklung und Evaluation von Präventionsstrategien, die Bewertung von Produktivität und Arbeitsqualität, Kostenschätzungen von Arbeitsbedingungen, Gewinnung anamnestischer Daten wie auch das Potenzial eines Menschen in Bezug auf eine bestimmte Arbeitsanforderung (BAuA 2002).

Dabei ist das Instrument „schmal“, die Fragen sind nicht spezifisch, die Skalen uneinheitlich und der Bezug auf den Gegenstand der Messung ist insgesamt einseitig. Die Indexbildung, eine Kennziffer, ist zunächst nichts sagend und in den be-

reits veröffentlichten weit reichenden Schlussfolgerungen höchst problematisch. Ist mit dem WAI der Traum der empirischen Sozialforscher vom alltagstauglichen Universalinstrument wahr geworden, bestätigt er nur immer wieder, was trivial und/oder erwartbar ist oder ist er – abgesehen von allen offenkundigen methodologischen Mängeln - ein betrieblicher Kommunikationsstifter ähnlich dem betrieblichen Gesundheitsbericht oder der Gefährdungsbeurteilung?

Damals in Finnland: Wie alles anfing

In den 80er Jahren gab es (auch) in Finnland die arbeitspolitische Leitidee, ältere Beschäftigte zu berenten, um jüngeren Arbeitslosen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben (in der BRD flächendeckend gescheitert). Die Bewertungsverfahren zur Frühverrentung wurden entwickelt in einer Studie über ältere Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vom finnischen Institute of Occupational Health, durchgeführt von Juhani Ilmarinen. Für die Entwicklung geeigneter Anwendungskriterien wurde das Workability-Konzept ausgewählt und ausgearbeitet.

Dabei wurde angenommen, dass die Möglichkeiten zu arbeiten im Wesentlichen auf individuellen Fähigkeiten (Work-Ability) basieren, Krankheiten und Einschränkungen (Dis-Ability) diese Fähigkeit zentral beeinflussen und medizinische Experten diese Fähigkeit objektiv bewerten können. Workability war also originär ein Konzept mit einem eingegrenzten Fokus für einen speziellen Zweck (Mäkitalo/Launis 1998).

Wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Situation und der unerwartet hohen Anzahl Berentungswilliger erschienen seit Beginn der 90er Jahre allerdings alternde Belegschaften als eher bedrohlich für Ökonomie und soziale Sicherungssysteme. Die Frage war daher jetzt: Wie hält man Beschäftigte in der Arbeit? Die Antwort: durch Förderung individueller Ability. Konzeptionell und praktisch wurde Workability aus dem Kontext der Berentungs(anspruchs)prüfung in den neuen Kontext der Förderung transportiert. Der WAI wurde das Erhebungsinstrument zum Erhalt von Workability, und die gesellschaftlichen Strategien (zunächst: Finnlands), Beschäftigte in Arbeit zu halten, wurden zu Strategien zum Erhalt von Workability.

Arbeitswelt taucht nur am Rande auf

Problematisch dabei sind die Annahmen des zugrunde liegenden („deutschen“) Beanspruchungs-Belastungs-Modells (damit ist der bei uns eingesetzte WAI auch nicht „finnisch“!), in dem individuelle Faktoren in der Moderation von Belastungen und Beanspruchungen eine zentrale Rolle spielen. Während das Originalkonzept auch andere Aspekte beinhaltete (Fachkenntnisse, Bildung, Motivation, Lebenssituation usw.), gingen in die Operationalisierung und praktische Bewertung nur einige Maße der medizinischen Untersuchung sowie der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit ein (Eskelinen 1991). Da diese nun im Laufe des Lebensalters eher abnehmen, muss demnach auch Workability abnehmen.

Im Kontext der Anspruchsklä rung auf der Basis einer klinischen Untersuchung entstanden, taucht Arbeitswelt nur vereinzelt und schemenhaft auf: als „Aufgabe“,

„Arbeitsmethode“ oder „Teilzeit“. Besondere Fähigkeiten, Zusammenarbeit im Betrieb, Arbeitsorganisation usw. werden nicht berücksichtigt. Es dominieren individuenbezogene, Fitness-zentrierte Vorstellungen vom Erhalt von Workability. Aktive (individuelle wie kollektive) Bewältigungsstrategien liegen dabei zwangsläufig jenseits des Blickwinkels.

So verwundert es auch nicht, dass der Ressourcenaspekt keinerlei Berücksichtigung findet (vgl. Siegrist 1996). Gemäß dem Beanspruchungs-Belastungs-Modell werden in strikter Krankheitsorientierung mögliche Quellen von Defiziten abgefragt. So kann man sich z. B. zu Beginn des Fragebogens nur entscheiden, ob physische, psychische oder beide Aspekte belastend sind. Fragen zum Leistungsvermögen fehlen ganz.

Auf individuelle Eigenschaften fixiert

Der WAI produziert ganz nebenbei eine problematische Interpretation einer sozialen Situation: er reduziert komplexe arbeitsbezogene Probleme auf individuelle Unfähigkeit. Er transformiert (soziale) Erfahrung in (individuelle) Eigenschaften: „je schlechter du dich fühlst, desto schlechter bist du auch“ (Mäkitalo, Launis 1998). Zu Unrecht gibt er damit die Schuld des „Nicht-Mehr-Könnens“ den einzelnen Beschäftigten.

Das zu Tage tretende individuelle Paradigma (Problemträger identifizieren, Probleme als Probleme der individuellen funktionellen Leistungsfähigkeit behandeln, individuelle Lösungen suchen) ist nichts weiter als der traditionelle Ansatz innerhalb der Arbeitsmedizin, der noch nie besonders überzeugend war.

Interkulturalität

Abgesehen von dem Grundproblem, ob es überhaupt einen über Kulturen hinweg überall einsetzbaren Messansatz geben kann, repräsentieren die Begriffe Arbeitsfähigkeit wie auch Arbeitsbewältigung einen derart großen Bereich individuell variierbarer Inhalte (Einstellungen, Bewertungsmuster, Grundstimmungen), dass sie interkulturell höchstens teilweise vergleichbar sind. Für die internationale Messung der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsbewältigung stellen sich drei Fragen (Bullinger 1996):

Wie wird sie in einem bestimmten kulturellen Kontext definiert?

Neben der o. g. konzeptionellen Problematik der Herkunft von Begriff wie Instrument aus dem Berentungskontext schafft die praktische Anwendung ein Beliebighkeitspotenzial: Hier kann nämlich zwischen dem Verständnis von „Arbeitsbewältigungsfähigkeit“ und „Arbeitsfähigkeit“ gewählt werden. Bei Ilmarinen/ Tempel heißt es: „Entscheidend ist, ob der Anwender (? , d. V.) das Verständnis für das Potenzial einbezieht.“

Wie wird in diesem kulturellen Kontext nach ihr gefragt?

Die Angemessenheit der genauen Verfahren zur Informationsgewinnung ist unklar. Teilweise wird der Fragebogen als „Selbstaufüller“-Instrument beschrieben,

teilweise wird zur Qualitätssicherung der Antworten die Erhebung durch einen Arbeitsmediziner für erforderlich gehalten. Interkulturelle Differenzen der Normen (Privatheit; Intimsphäre; aber auch: betriebliche Sozialverfassung; Rolle der Betriebsärzte; betriebliche Gesundheitskultur) werden nicht thematisiert/ diskutiert. Außerdem ist über die bei ähnlichen Themen für den internationalen Vergleich erforderlichen Festlegungen (Angemessenheit der Übersetzungen, Vergleichbarkeit von Antwortskalen, Standardisierung von Testprozeduren, interkulturelle Übertragung von Maßen) im deutschen Sprachraum wenig bekannt.

Drittens: Was bedeuten Unterschiede?

Auch Unterschiede in der eigenen Bewertung von Arbeitsfähigkeit/-bewältigung haben kulturelle Komponenten: Veränderungen von Lebensbedingungen in einem Land wie z. B. die Arbeitsmarktsituation können je nach kulturellem Hintergrund anders bewertet werden (individuelle Verfolgung des Glücks in Mitteleuropa oder den USA – Integration des Individuums in die Leistungsgemeinschaften in Fernost). Jeder in der Literatur ausgedrückte Freude über „bestätigte Befunde“ in Nachbarländern (vgl. zuletzt Müller, Hasselhorst 2004) muss daher der Ausschluss einer Analogie der Artefakte vorangegangen sein.

Innovative Arbeitsgestaltung als politischer Prozess

In jeder Gesellschaft ist die allgemeine Normierung ein zentrales Thema. Hierüber definieren sich Herrschafts- und Kontrollstrukturen, ergeben sich Widerspruchsfelder und Konflikte. Diese Prozesse sind Ausdruck gesellschaftlicher Steuerung. Es ist Aufgabe der Wissenschaft, diese in ihrer Widersprüchlichkeit zu analysieren und den Handelnden ihre Bedingungen aufzuzeigen und realistische Konzepte zur Problembewältigung zu liefern.

Die Gewerkschaften haben schon immer auf derartige Normierungsprozesse eingewirkt und waren im Verlaufe der Entwicklung vor allem an der Normierung von Arbeit ursächlich beteiligt, gleich ob es um Fragen des Arbeitsschutzes, der Leistungsbewertung und Entlohnung oder der Mitbestimmung auf den verschiedenen Ebenen ging.

Die Widersprüchlichkeit des WAI zeugt davon, dass es sich hierbei im Wesentlichen nicht um einen Prozess wissenschaftlicher Erkenntnis handelt (dies wird lediglich so dargestellt), sondern um einen Normierungsprozess von Arbeit. Hierauf aber bezieht sich gewerkschaftliches Handeln traditionell schon immer, und zwar nicht nur sachverständig, sondern auch interessenpolitisch. Die Gewerkschaften müssen deshalb ihr Verhältnis zu den WAI-Erhebungen klären. Entscheidend ist dabei zunächst die Einschätzung der eigenen Kompetenz, Kapazität und Stärke. Die Frage, die beantwortet werden muss, ist,

- ob die Gewerkschaften den WAI als unwissenschaftliches Instrument ablehnen und seine breite Anwendung zu verhindern versuchen, oder
- ob sie seine Weiterentwicklung und Anwendung als durchaus legitim betrachten angesichts der Angleichung der europäischen Arbeitsbedingungen,

was dann aber bestimmten Beteiligungsverfahren auf der Ebene des Arbeitsplatzes, des Betriebes und des Staates unterworfen werden muss.

Die Arbeitswissenschaft könnte sicherlich behilflich sein bei der Weiterentwicklung der methodischen Verfahren der Erhebung sowie der praktischen Verfahren der Auswertung und Anwendung, bei der Gestaltung des Prozesses erweiterter Arbeitsfähigkeit in einer dynamischen und sich ausdifferenzierenden, aber immer noch gestaltbaren Arbeitswelt.

Die WAI Debatte – eine Replik ²⁰

Die obige Stellungnahme zur WAI-Methode löste in der Zeitschrift „gute arbeit“ eine lebhafteste Kritik aus, auf die wir in nachfolgender Weise geantwortet haben. Die Antwort stellt zugleich eine zugespitzte Beschreibung in Form einer Bestätigung der eigenen Position dar.

Mit der Ausgabe Nr. 2/1005 der Zeitschrift Gute Arbeit ist eine längst überfällige offene und kontroverse Debatte über den Workability Index (WAI) bzw. Arbeitsbewältigungsindex (ABI) eingeleitet worden, zu dem die Autoren Georg/Peter eine kritische Wertung aus interdisziplinär-wissenschaftlicher und gesellschaftspolitischer Sicht beigetragen haben. Diese Bewertung stimmte weitgehend überein

mit der Bewertung aus arbeitsmedizinischer Perspektive von Elsner sowie zwei Hefte später der der IG Metall.

Schon in Heft 2/2005 waren mit Tempel/ Giesert (2005) zwei Promotoren des Abi-Konzeptes in Deutschland vertreten, es folgten in Heft 4 Hasselhorn/ Seibt/ Tielsch/ Müller (Hasselhorn u.a. 2005), die das deutsche WAI-Netzwerk federführend aufbauen und schließlich in Heft 7 die Stellungnahme der BAuA, die das Netzwerk initiiert hat und fördert.

In unserem Beitrag haben wir bestritten, dass der WAI dem Stand gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse entspricht. Schon seit dreißig Jahren liegt das arbeitswissenschaftliche Modell dynamisch-differentieller Arbeitsgestaltung von Ulich vor, hinter dem der WAI eindeutig zurückbleibt. Nicht viel jünger ist das Konzept der betriebsepidemiologischen Forschung in Verbindung mit Gesundheitszirkeln und der beteiligungsorientierten Arbeitsgestaltung, wie sie die Gruppe um v. Ferber entwickelt hat, das in seiner Komplexität auch den aktuellen Problemstellungen weit angemessener Rechnung trägt. Dies nur als Beispiele.

In unserem Beitrag haben wir weiter bestritten, dass der WAI methodologisch valide und statistisch überprüfbar ist. Er vernachlässigt jegliche kulturellen Kontexte und führt somit zu unzulässigen Vergleichen zwischen Unternehmen oder sogar nationalen Gesellschaften. Diese Einschätzung wird in den bisherigen Beiträgen weitgehend geteilt.

²⁰ Abgedruckt in: gute arbeit 10/2005. S. 38-39

Schließlich haben wir darauf hingewiesen, dass der WAI als Ausdruck gesellschaftlicher Steuerung im eigentlichen Sinne kein wissenschaftliches, sondern arbeitspolitisches Vorhaben der Normierung von Arbeit ist, das nach der deutschen Verfassung und Kultur industrieller Beziehungen einen Beteiligungs- und Mitbestimmungstatbestand darstellt, der zwischen den zuständigen Gruppen verhandelt werden muss. Auch dies scheint inzwischen Konsens.

Uns hat überrascht, dass diese zentralen Punkte der Kritik von den Befürwortern des WAI-Einsatzes überwiegend bestätigt werden. Dies wollen wir noch einmal zu ausgewählten Punkten vertiefen:

Tempel/ Giesert betonen, dass es ihnen um die Entwicklung eines Arbeitsfähigkeitskonzeptes als Frühwarnsystem geht, in dessen Rahmen der WAI/ ABI eingesetzt wird. Sie betonen: „Vielleicht kann man das Arbeitsfähigkeitskonzept auch ohne ABI anwenden, was allerdings erst erprobt werden müsste. Fest steht allerdings, dass man erhobene ABI-Ergebnisse nicht ausreichend beurteilen kann, wenn man sie nicht auf Konzept und Methode der Arbeitsfähigkeitsforschung stützt“ (Tempel/ Giesert, 17). Damit ist der ABI zu einem Experteninstrument erklärt, was wir kritisiert haben, auf das aber bei der Bewältigung des demographischen Wandels in den Unternehmen wohl auch verzichtet werden kann.

Hasselhorn u. a. „halten es für erforderlich, zu untersuchen, ob der WAI als Instrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit (verstanden als Produkt der Interaktion der Arbeit mit dem Beschäftigten) verbessert werden sollte bzw. kann“. Wir halten dies für dringend erforderlich.

Hasselhorn u. a. halten „die Validität des WAI sicherlich noch in großen Teilen (für, d.V.) ungeklärt“. Dem stimmen wir zu, sind aber nicht der Ansicht, „dass diese Frage nur in aufwändigen Längsschnittuntersuchungen untersucht werden kann“ (Hasselhorn u. a. 2005, 35 zit. nach Langfassung, www.gutearbeit.de).

Hasselhorn u. a. plädieren in ihrem insgesamt sehr ausgewogenen Artikel für eine „begriffliche Modifikation“ des WAI, „die den interaktionistischen Hintergrund des Konzepts verdeutlicht“ (36). Dem stimmen wir zu.

Hasselhorn u. a. betonen die Mitbestimmungspflichtigkeit des WAI. Dem stimmen wir zu. Die „zehn guten Regeln“ des WAI Netzwerkes sollten entsprechend um eine solche eindeutige elfte Regel ergänzt werden (s. u.).

Auch die BAuA (Bieneck u. a. 2005) hält „eine Klärung hinsichtlich des Stellenwertes des WAI im Arbeits- und Gesundheitsschutz (für, d. V.) dringend erforderlich“.

Zu den „vorrangigen strategischen Zielsetzungen der BAuA“ gehören die „Fragen des Erhalts und der Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit“ (1). „Dabei ist der WAI für die BAuA ein Baustein, Hilfsmittel und Unterstützungsinstrument“ (2), das man nicht überinterpretieren sollte.

Wenn auch die BAuA den WAI „als wissenschaftlich gesicherte Methode“ betrach-

tet, was wir bestreiten, hält sie immerhin auch „weiterführende Arbeiten zur Verbesserung der Messgüte des Instruments für notwendig“ (2).

Zwar ist erwähnenswert, dass die BAuA die zunehmende intensive Diskussion der Gewerkschaften zum WAI begrüßt, befremdlich ist aber, dass sie es offensichtlich nicht mehr als ihre Aufgabe betrachtet, vor „Einführung“ des Instruments ein Einvernehmen der Betriebs- und Tarifparteien herbeizuführen, was in Deutschland, das sei in Erinnerung gerufen, ohne die IG Metall nicht vonstatten gehen dürfte. Dabei geht es nicht um Begriffsklärungen, sondern um eine wissenschaftliche Überprüfung des WAI als Methode und um die Herbeiführung eines gesellschaftspolitischen Konsenses zur verbindlichen Einführung in Unternehmen und Branchen.

Es ist deshalb zu begrüßen, dass auch die BAuA zu den o. g. Regeln vorschlägt: „Auf Basis besonderer Betriebsvereinbarungen sind Betriebsräte in die Planung und Durchführung von WAI-Erhebungen sowie in die Datenauswertung einzubeziehen“ (6). Damit dürfte das Ende der Phase des Gutmenschentums beschrieben sein.

Auffallend ist bei den befürwortenden Beiträgen, dass sie durchweg die leichte Handhabbarkeit, „bequeme Anwendung“ (Hasselhorn u. a., 2), pragmatische Anwendungsmöglichkeit „vor dem Hintergrund tatsächlich bestehender Defizite im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (BAuA, 7) betonen. Dies verweist auf die in unserem Beitrag betonte Tatsache, dass es die Dynamisierung, Flexibilisierung und „Entgrenzung“ der Erwerbsarbeit immer schwieriger macht, die Entwicklung von Arbeitsqualität zu erfassen. Vor allem traditionelle, institutionelle Formen, wie sie z.B. noch lange Zeit von der Arbeitsmedizin gepflegt wurden, geraten dann schnell ins Hintertreffen und werden zu einem entbehrlichen bzw. als entbehrlich bewerteten Kostenfaktor. Der WAI erscheint als ein willkommenes Instrument, diese dramatische Lücke und die betriebsbezogene Analytik und Praxis zu verändern. Er wird deshalb gerade von reformwilligen Personen unterstützt, die dieses Manko erkannt haben - was die Diskussion über den Stellenwert des WAI derzeit so schwierig macht. Trotzdem können auch diese Gruppen kein Interesse daran haben, eine wissenschaftlich fragwürdige und gesellschaftspolitisch umstrittene Methode zu propagieren. Sicherlich wird man auf europäischer Ebene auch in methodischer Hinsicht, z.B. bei der Indikatorenbildung zur Beschreibung von Arbeitsqualität, Kompromisse machen müssen, um zu übernationalen Standards zu gelangen. Nur sollte dies auf einer wissenschaftlich sauberen und auf breitem gesellschaftlichem Konsens beruhenden Grundlage geschehen. Hierfür würden wir, gemeinsam mit anderen, weiterhin unsere „Wächterrolle“ (Hasselhorn u. a., S.5) im konstruktiven Sinne wahrnehmen wollen.

7. Das Beispiel der Gruppenarbeitsdebatte: Die Rettung der Produktionsarbeit in Deutschland durch S. Gryglewski. Ein Debattenbeitrag (Dechmann, Georg, Peter) ²¹

Ein zweites Diskurs-Beispiel der einseitigen, subjektlastigen Bewältigung des o.g. Epochenbruchs ist die von den Metallarbeitgebern initiierte kritische Debatte zur Gruppenarbeit in der Produktion.. Die von ihnen aktuell präsentierten Vorstellungen von Arbeitsqualität dürften fortgeschrittenen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen nicht entsprechen. Sie werden trotzdem vorgebracht und lauten: Um weiterhin Industriearbeitsplätze in Deutschland halten zu können, müssen die Arbeitskosten runter. Nur hierdurch bekommt einfache Arbeit auch wieder eine Chance, für die das vorherrschende deutsche Modell der Arbeitsorganisation aber nicht geeignet ist. Dieses produziert vielmehr eine Fehlallokation von Qualifikation, die damit verbunden Beteiligungsrechte führen zu Abschottungen und verhindern damit eine ständige Verbesserung von Leistungsstandards und Arbeitsorganisation. Damit wird von Arbeitgeberseite implizit eine Arbeitsmarktstrategie vorgeschlagen, die auf nichtdeutsche Arbeitnehmer/-innen setzt mit einem (gegenwärtig noch) niedrigeren Anspruchsniveau und einem anderen sozialpolitischen Hintergrund. Die Tarifpolitik soll dazu die niedrigeren Löhne bereitstellen, die Arbeitsstudien dies alles aus den betrieblichen Konfliktlinien heraushalten.

Das Kernthema: der Konflikt um Lohn und Leistung

In dem „viel beachteten“ (Landau 2006) Referat von Stefan Gryglewski (Gryglewski 2005) zum „Reformbedarf der arbeitsorganisatorischen Leitbilder“, den zu diskutieren die Z.ARB.WISS. in 2/2006 aufgerufen hat, werden verschiedene Themen in unterschiedlicher Intensität behandelt, deren Brisanz in der Summe ihrer Wirkungen und dem damit verbundenen eigentlichen Ziel liegt. Hierzu Stellung zu nehmen und dies zur Sache zu tun heißt dann, gerade diese verschiedenen Sachthemen zunächst aufzuklären und dabei zu der Frage vorzudringen: Was ist das Kernthema und wie wird es behandelt.

Die in dem Referat angesprochen Themen und Problemstellungen sind u. a.:

- Sicherung von Produktionsarbeit in Deutschland
- Produktionskosten in der Industrie
- Qualitätsprobleme in der Produktion
- Leistungsfähigkeit von Gruppenarbeit
- Flexibilität der vorherrschenden Arbeitstrukturen
- Der deutsche Weg der Arbeitsorganisation in der Sackgasse
- Fehlallokationen von Qualifikation in der Produktion
- Veränderung der Produktionsarbeit in Richtung einfachere Arbeit
- Auf der Suche nach einer effizienten Arbeitsorganisation

21 Zuerst abgedruckt in Z.ARB.WISS. 2/ 2007 (Dechmann, U., Georg, A., Peter, G.); erweiterte Fassung auch in Wagner (Hrsg.) (2008)

Als Lösungswege für die aufgezeigten Problemstellungen werden u. a. genannt:

- Stärkere Orientierung auf Verminderung der Arbeitskosten
- Konzentration auf die Wertschöpfung
- Einfache Rotationsverfahren bei prozessgebundenen Tätigkeiten
- Methodenbasierte Rationalisierung
- Geführte Gruppenarbeit nach Zielen
- Produktivitäts- und Qualitätsziele als Führungsinstrument
- Anforderungsgerechte Stellenbesetzung
- Vordringlich arbeitsaufgabenbezogene Qualifizierung
- Altersgerechte Rücknahme von Anforderungen und Bezahlung
- Entkoppelung von Anwesenheit und Entgelt nach Vorgaben

In der Summe wird in der Stellungnahme der IG Metall von einem „Paradigmenwechsel in der Arbeitspolitik“ (Detje/ Pickshaus/ Wagner 2006) gesprochen. Die Aufforderung von Gryglewski, nicht mehr so sehr Innovationen in den Vordergrund zu stellen, sondern die Effizienz der Produktionsprozesse und hier vor allem die Verminderung der Arbeitskosten, kann auch von Seiten Dritter nur so gedeutet werden.

Das Kernthema ist somit nicht die Änderung arbeitsorganisatorischer Leitbilder, wie Gruppenarbeit, sondern Kernthema ist klassisch der Konflikt um Lohn und Leistung und seine Regulierung im Sinne der Kapitalverwertung. Der Entgelttarifvertrag ERA und die durch ihn erforderliche Neubewertung aller Arbeitsplätze gibt (theoretisch) die Möglichkeit, ein allgemeines Absenken des Lohnniveaus durch Veränderung der Arbeitsstrukturen und Wertigkeit der Arbeitsplätze zu erreichen (Bahnmüller/ Schmidt 2006). Voraussetzung ist, vor Ort eine Aufwertung der „methodenorientierten Rationalisierung“ durch Experten durchzusetzen und eine Abwertung der Beteiligungsrechte, wie sie z. B. das BetrVG und die geltenden Tarifverträge vorsehen, und der damit verbundenen arbeitspolitischen Spielräume auf der shop floor Ebene. Hierüber wird nicht nur wieder ein Keil zwischen Arbeitswissenschaft und Arbeitspolitik getrieben, auch innerhalb der Gewerkschaften selbst drohen alte Differenzen zwischen tarifpolitischen, betriebspolitischen und bildungspolitischen Orientierungen neue Nahrung zu bekommen. Diese Situation war bereits in den sechziger Jahren einmal gegeben, allerdings im Zeichen der Vollbeschäftigung. Aufgrund der zunehmend übertariflichen Bezahlungen strebten die Tarifparteien, auch die Gewerkschaften also, nach einer „Objektivierung der einkommenspolitischen Auseinandersetzung“ (Tacke 1969). Gleichzeitig existierte eine lebhaft debattierte Ausweitung der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ (Matthöfer 1977). Die insgesamt reformpolitische Konstellation er-

mögllichte schließlich ein Zusammenwirken von Arbeitsanalytik und Beteiligung, Technik- und Organisationsentwicklung, wie z.B. im Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ über Jahre praktiziert (Pöhler/ Peter 1982).

Die in den sechziger Jahren günstigen ökonomischen Rahmenbedingungen sind heute so nicht gegeben. Massenarbeitslosigkeit über Jahre, dazu ein forciertes internationaler Wettbewerb. Globalisierung, Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit sind die augenblicklichen Begrifflichkeiten der arbeitspolitisch-arbeitswissenschaftlichen Debatte. Hierein stößt der Beitrag von S. Gryglewski mit seinem Appell: „Back to the roots“. Aus Gründen der internationalen Wettbewerbsfähigkeit heißt dies für ihn aber im Sinne der fünfziger Jahre: Erhöhung der Flexibilität durch stärkere Standardisierung im Bereich der Produktion. Um dies zu ermöglichen, sei eine Verringerung der Beteiligung notwendig.

In der Manier systemischer Berater äußert der Autor die Botschaft „Arbeitskostensenkung durch Abbau von Beteiligungsrechten“ nun nicht direkt, die Empörung wäre allgemein und das nicht nur in den Gewerkschaften. Vielmehr wird eine Argumentationskette über einen angeblich irrigen deutschen Weg der Arbeitsorganisation aufgebaut, die das Skandalon vermeidet, aber dasselbe Ergebnis liefert. Als Zusatzargument, und dies zielt auf Politik und Öffentlichkeit, wird die aktuelle Arbeitsmarktlage eingeführt: Um weiterhin Industriearbeitsplätze in Deutschland halten zu können, müssen die Arbeitskosten runter. Nur hierdurch bekommt einfache Arbeit auch wieder eine Chance, für die das vorherrschende deutsche Modell der Arbeitsorganisation aber nicht geeignet ist. Dieses produziert vielmehr eine Fehlallokation von Qualifikation, die damit verbunden Beteiligungsrechte führen zu Abschottungen und verhindern damit eine ständige Verbesserung von Leistungsstandards und Arbeitsorganisation.

Es gibt keinen deutschen Weg der Arbeitsorganisation

Wenden wir uns nun einzelnen Argumenten im Besondern zu, wäre da zunächst der angeblich deutsche Weg der Arbeitsorganisation. Wissenschaftliche Betrachtung, und eine solche stellt das Referat von Gryglewski ja auch dar, zeichnet sich dadurch aus, dass nicht nur die unmittelbare Erfahrung und Empirie, sondern auch die Literatur mit herangezogen werden muss. Daraus würde jedoch schnell ersichtlich, dass es den von Gryglewski formulierten „deutschen Weg der Arbeitsorganisation“ überhaupt nicht gibt. Ein Standardwerk der frühen 50iger Jahre über die Grenzen der Arbeitsteilung stammt aus Frankreich (Friedmann 1952, 1953, 1959), wesentliche Impulse zu Teamarbeit kamen aus dem englischen Kohlebergbau (Trist u. a., vgl. Emery 1960), der norwegischen Hafen- und der schwedischen Automobilindustrie. Das deutsche Humanisierungsprogramm der siebziger Jahre bekam wesentliche Anstöße aus den USA (Humanization of Working Life, vgl. Work in America 1973), die (west-)deutsche Arbeitspsychologie wäre ohne die Impulse aus der Schweiz (Ulich u. a.) oder der DDR (Hacker u. a.) so nicht denkbar gewesen usw. usw.

Wo ist also der deutsche Weg? Richtig ist, dass mit dem Siegszug der „Globalisierung“ und ihrer neoliberalen Interpretation und die damit verknüpfte Debatten

über lean production in den neunziger Jahren die Unterschiede zwischen einem europäischen Modell der Gruppenarbeit und einem japanischen (Toyota) kontrovers diskutiert wurden (Naschold 1994, Ulich 1994, Altmann 1994). Seitdem hat sich viel getan hinsichtlich Flexibilisierung und Qualitätsmanagement. Dieses kumulierte Knowhow, nicht nur in der Technikentwicklung, sondern auch in der Arbeitsgestaltung hat sich in Deutschland zu einem Standortvorteil entwickelt und z.B. in Ostdeutschland modernste Produktionsstätten entstehen lassen. Auch wenn dieses Know-how nicht ausreichend, nicht nachhaltig genug gepflegt wird, es ist auch weiterhin ein positiver Wettbewerbsfaktor, der im Zusammenhang mit einem bestimmten Niveau industrieller Beziehungen nicht zugunsten spekulierter Kostenvorteile bei einem Prozess der Re-Taylorisierung aufgegeben werden kann. Was angesagt ist, ist sicherlich eine ernsthafte Überprüfung des erreichten Niveaus der Organisation von Produktionsarbeit im Sinne einer Neubelebung ursprünglicher Ziele und Optimierung des Vorhandenen. Gerade die Lean production Debatte, aus Japan über die USA nach Deutschland importiert, hat viel Verwirrung gestiftet und vieles durcheinander gebracht. Da ist eine kritische Bestandsaufnahme nötig und die Arbeitswissenschaft kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Niemand wird aber im Ernst behaupten, den Arbeitskostenvorteile von z.B. China in der Automobilproduktion mit einer Arbeitskostenkonkurrenz primär begegnen zu können. Hier sind kurzfristig Qualität, mittelfristig zudem Neuerungen angesagt, Innovationen, die auch zu ökonomisch attraktiven Joint Ventures führen werden, alles andere führt erst richtig in die Sackgasse. Wie Untersuchungen des von den Metallarbeitgeber getragenen Instituts für angewandte Arbeitswissenschaften herausgearbeitet haben, ist die Produktivitätssteigerung, verstanden als Pro-Kopf-Wertschöpfung, in den vergangenen zehn Jahre , um insgesamt 30 % gestiegen (Baszenski 2007,31), wobei ein arbeitswirtschaftliches, methodisches Vorgehen eine große Rolle spielt (vgl. auch Bokranz/Landau 2006). Hierzu gehört aber unzweifelhaft die Weiterentwicklung kompetenter Arbeitssysteme, wozu wiederum unzweifelhaft die Gruppenarbeit zu zählen ist. Zitiert aus dem Protokoll eines RKW Workshops: „Die Praktiker waren sich darüber einig, dass Gruppenarbeit ein hoch aktuelles und sehr produktives Arbeitsmodell ist, das eine wichtige Voraussetzung für die Flexibilität der Unternehmen im globalen Wettbewerb bildet. Durch Gruppenarbeit sind Ausschuss und Nacharbeit um bis zu 80 Prozent gesunken. Verbesserungsvorschläge (insbesondere von Gruppen) haben signifikant zugenommen. Motivation und Arbeitssicherheit sind gestiegen. Der Return on Investment (ROI) von Gruppenarbeit liegt bei etwa 1,3 Jahren. Gruppenarbeit ist allerdings auch sehr dynamisch und unternehmensspezifisch, d.h. sie erfordert eine ständige Weiterentwicklung und es gibt keinen Königsweg für ihre Gestaltung“ (RKW 2007). Stefan Gryglewski sollte diese Ergebnisse aus dem Arbeitgeberlager zur Kenntnis nehmen.

Notwendig sind auch ökonomische Gesamtbetrachtungen

Die Prozesse der Humanisierung des Arbeitslebens waren nicht nur solche der Orientierung an einzelwirtschaftlichen Wettbewerbsvorteilen, sondern auch solche der branchenwirtschaftlichen, volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Betrachtung. Diese fehlen zumeist bei den von Gryglewski beschworenen

Benchmarks. Die oben erwähnten Impulse aus den USA in den sechziger Jahren beruhten auf einer hohen Quote der Fluktuation und des Absentismus in der amerikanischen Automobilindustrie bis hin zur Sabotage. Dies geschah in Zeiten der Vollbeschäftigung, in denen Arbeitnehmer/-innen die Wahl hatten und bestimmte Arbeitsbedingungen einfach nicht mehr akzeptierten. Es bestand seinerzeit bei den europäischen Arbeitgebern überhaupt kein Zweifel, dass derartige Verhältnisse zu vermeiden und deshalb die Arbeitsbedingungen zu verbessern waren. Neue Arbeitsstrukturen in der Produktion waren ein gerade in der südwestdeutschen Automobil-, Elektro- und Maschinenbauindustrie gewählter Weg, der erfolgreich war.

Nun ist sicherlich die Versuchung groß, im Zeichen langjähriger Massenarbeitslosigkeit dem Druck vom Arbeitsmarkt und den dadurch veränderten Kräfteverhältnissen zwischen Kapital und Arbeit zu nutzen, um bestimmte scheinbar unter Kostengesichtspunkten ungünstige Entwicklungen zu verändern. Die dadurch verursachten Risiken, die nicht nur im Produktionsprozess selber, in seiner Qualität und Flexibilität, sondern auch in den sozialen und industriellen Beziehungen liegen, sind groß. Wo Einfacharbeit in der Produktion noch immer in einem gewissen Umfang vorhanden ist, wie in der Stahl- oder Bauindustrie, sind die Anstrengungen erheblich, um diese Arbeitsplätze auch weiterhin passend besetzen zu können. Defizite der Einzustellenden beziehen sich nicht nur auf die berufsfachliche Qualifikation, sondern vor allem auch auf die soziale Kompetenz. Hier wäre es aktuell geboten, in einer Art arbeitswissenschaftlichen Gutachten eine vorbeugende Bewertung über die Anforderungen der Produktionsarbeit von morgen vorzunehmen, die GfA in Kooperation mit den Tarifparteien wäre sicherlich der geeignete Träger dafür.

Fragen nach Arbeitsmotivation und Gesundheit

Damit kommt neben der Arbeitspolitik noch ein weiterer Gesichtspunkt in das Blickfeld, der bei Gryglewski keine Rolle spielt. Wir hatten oben auf die USA und den auslösenden Momenten von Fehlzeiten für die dortige Humanisierungsbewegung in den siebziger Jahren hingewiesen. Diese zielen sowohl auf die Motivation wie aber auch auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das von Gryglewski vorgeschlagene Konzept von Arbeitsorganisation, Rationalisierung, KVP, Leistungsstandards und Lohnspreizung muss vor allem auch präventionspolitisch als bedenklich angesehen werden.

Obwohl das Niveau des Arbeitsschutzes und der Gesundheitssicherung in der deutschen Arbeitswelt beachtlich entwickelt ist und sich vor allem im letzten Jahrzehnt positiv entwickelt hat, verzeichnen wir immer noch enorme betriebs- wie volkswirtschaftliche Kosten durch krankheitsbedingte Ausfälle (BMA, 2005). Die Belastungen in der Arbeitswelt und damit verbundenen Kosten unterliegen jedoch deutlichen Veränderungen. Körperlichen Belastungen verschwinden nicht, aber die psychischen Belastungen, insbesondere durch Leistungsintensivierung und enge zeitlicher Bindung verursacht, nehmen relativ und absolut zu. Dass dabei Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingtem Stress und psychischen Gesundheitsstörungen, wie Burnout, chronischer Erschöpfung und depressiven Verstimmun-

gen bestehen, konnte in internationalen Studien verdeutlicht werden. Darüber hinaus zeigte sich, dass chronischer arbeitsbedingter Stress einer Reihe weiterer gesundheitlicher Störungen und Erkrankungen begünstigen oder auslösen kann, allen voran Erkrankungen des Herz-Kreislauf- und des Muskel-Skelett-Systems (Siegrist 2005). Mit Folgekosten für die Krankenversicherungen in Höhe von 15-20 Mrd. €, sind ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Unternehmen bereits heute auf dem Sprung, alle anderen Belastungen hinter sich zu lassen (Boedecker 2001). Insbesondere das Herzinfarkttrisiko von Beschäftigten steigt, je geringere Handlungsspielräume sie haben (vgl. aber zu Wissensarbeit Gerlmaier 2005), um ihre Arbeit bei hohen Anforderungen zu bewältigen, wenn nur geringe Unterstützungsleistungen zu erwarten sind und Anerkennungen fehlen.

Bei der Betrachtung der Kosten darf darüber hinaus nicht übersehen werden, dass chronischer Arbeitsstress häufig mit gesundheitsrelevanten Verhaltensänderungen und den damit verbundenen Risikofaktoren wie falscher Ernährung, mangelnder Bewegung, rauchen oder übermäßigem Alkoholenuss verbunden ist (Siegrist 2004), die ihrerseits vielfach krankheitsauslösend oder verstärkend wirken.

Die möglichen Auswirkungen der vorgeschlagenen „Roll-back Strategie“ auf die Gesundheit der Beschäftigten außen vor zu lassen, verschleiert somit nicht nur Kosten, sondern ignoriert auch die arbeitswissenschaftlich erwiesene Bedeutung von sinnvoller Arbeitsqualität, Anerkennung und Mitbestimmung als erfolgsfördernde Faktoren einer gesunden Belegschaft (Hien 2006).

Durch die enge Prozessführung seines Vorschlags nimmt Gryglewski darüber hinaus den Beschäftigten zentrale Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, wodurch ein „arbeitsbedingtes Voraltern“ unterstützt wird (Ulich 2005, 494 ff.). Die empirischen Ergebnisse des Forschungsprojektes „Kosten der Frühberentung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin deuten in diese Richtung. W. Bödeker u. a. (2006) arbeiten als vermuteten Zusammenhang zwischen Arbeitswelt und Frühberentung ebenfalls die Kategorie „geringer Handlungsspielraum“ heraus. Entsprechend schlussfolgert W. Hien in seiner Synopse zu „Arbeitsbedingte Risiken der Frühberentung“: „Die Gesellschaft steht vor der Alternative, entweder präventive betriebliche Strukturen zu schaffen oder einen erneuten Anstieg der Frühberentung in Kauf zu nehmen“ (Hien 2006, 10). Damit wird deutlich, wie notwendig Produktionsarbeit mit erweiterten Handlungsspielräumen aus präventionspolitischer Perspektive ist, und wie wenig die Vorschläge von Gryglewski auf der Höhe der Zeit sind.

Arbeitsqualität aus der Sicht der Beschäftigten

Eine aktuelle empirische Studie, die durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) in Auftrag gegeben worden ist, kommt zu dem zusammenfassenden Ergebnis: „Gute Arbeit bedeutet aus der Sicht von Arbeitnehmer/innen, ein festes verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Sinn in der Arbeit zu erkennen, Anerkennung zu erhalten, soziale Beziehungen zu entwickeln und die Achtung

bzw. der Schutz der Gesundheit“ (Fuchs u. a. 2006, 18). Dieses von den deutschen Arbeitnehmer/-innen formulierte Anspruchsniveau wird sich (und muss sich aus arbeitspolitischer Sicht) durchsetzen, mag auch die allgemeine Arbeitsmarktlage ihre Verhandlungsmacht noch schwächen. Noch sind Krankenstand und Fehlzeiten im internationalen Vergleich auf einem äußerst niedrigen Niveau. Gryglewski scheint sie nicht in seiner Arbeitskostenberechnung zu berücksichtigen.

Die von Gryglewski präsentierten Vorstellungen von Arbeitsqualität dürften diesen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen nicht entsprechen. Damit wird von ihm implizit eine Arbeitsmarktstrategie vorgeschlagen, die auf nichtdeutsche Arbeitnehmer/-innen setzt: mit einem (gegenwärtig noch) niedrigeren Anspruchsniveau und einem anderen sozialpolitischen Hintergrund. Die Tarifpolitik soll dazu die niedrigeren Löhne bereitstellen, die Arbeitsstudien dies alles aus den betrieblichen Konfliktlinien heraushalten. Die mittelfristigen Risiken einer solchen Kurzfriststrategie sind auch für die Arbeitgeber enorm, die volkswirtschaftlichen allemal – dies muss in der jetzt notwendigen öffentlichen Debatte zur Geltung gebracht werden.

Zukunftsdebatte Produktionsarbeit

Am Schluss ist deshalb noch auf einen wichtigen Zusammenhang in der Diskussion hinzuweisen. Gryglewski spricht zunächst aus der Perspektive von Südwestmetall und bezogen auf Produktionsarbeit. Trotzdem ist die Debatte inzwischen schon zu einer allgemeinen über die Frage: „Wie wollen wir morgen arbeiten (und leben)“ angewachsen. Und dies nicht zufällig. Einmal ist Baden Württemberg bezogen auf Arbeitsgestaltung und industriellen Beziehungen lange Zeit Promotor für Neuentwicklungen gewesen, die leitbildhaft weit über die Metallbereich hinaus wirkten.

Und gerade bei der Herausbildung von neuen Leitbranchen im IT- Bereich oder der Gesundheitswirtschaft suchen diese Branchen Orientierung aus Feldern, in denen schon lange positive Erfahrungen für notwendige Gestaltungs- und Präventionsmaßnahmen vorliegen. Hierzu gehört die südwestdeutsche Metallindustrie. Deshalb muss die Debatte schnell auf ein allgemeines Niveau gehoben werden, um nicht falsche Vorbilder zu generieren. Es gibt überhaupt keinen Grund, die gemachten Erfahrungen und das erreichte Niveau der Arbeitsgestaltung und sozialen Beziehungen in Deutschland grundsätzlich zu problematisieren – wenn auch Überprüfungen und Optimierungen immer angesagt sind.

Der internationale Wettbewerb fordert uns sicherlich in der nächsten Zeit noch einiges ab, auch unter Kostengesichtspunkten. Vor allem aber sind Innovationen gefragt. Diese Anforderungen werden nur kooperativ bewältigt werden können oder aber zu Grenzkonflikten der Arbeit führen, die ganz andere gesellschaftspolitische Leitbilder generieren, als sich dies Stefan Gryglewski bei seinen Zukunftsszenarien sicherlich vorstellt (Vgl. Peter 2007). Wir sollten uns nicht in die fünfziger und sechziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts zurücksehnen, nur weil wir vielleicht die damalige Musik heute noch gut finden. Da war viel los, vor allem kulturell und dann auch gesellschaftspolitisch. Aber es gab auch eine Menge sozialer Konflikte. Vielleicht wird es aber auch wieder zu einem ähnlichen Szenario kommen müs-

sen, weil die gesellschaftlichen Teilkkräfte heute es nicht rechtzeitig schaffen, die notwendigen industriepolitischen und gesellschaftlichen Reformen in Kooperation zu wagen. Die Arbeitsgruppe, von der Gryglewski spricht, mit der er zusammengearbeitet und die dies neue, „gruselige“ Produktionsszenario methodenorientierter Rationalisierung entwickelt hat, wird später höchstens sagen können: Wir waren von Anfang an dabei und haben mitgezündelt. Dabei gibt es historische und aktuelle Erfahrungen aus dem deutschen Humanisierungsprogramm und zu der Entwicklung der skandinavischen Arbeitspolitik (Oehlke 2007), die ganz andere Schlussfolgerungen erlauben. Auf das HdA-Programm wird deshalb nachfolgend vertieft eingegangen.

8. Worum ginge es in einem neuen Humanisierungsprogramm? (Peter)

Dass es auch anders geht, erfolgreich anders geht, als in der Gryglewski Debatte herausgestellt, hat das in den siebziger Jahren begründete Programm zur Humanisierung des Arbeitslebens gezeigt. Es soll durch das Bundesarbeitsministerium neu aufgelegt werden, deshalb ist eine genaue Kenntnis der seinerzeitigen Abläufe und Voraussetzungen nötig. Die wollen wir anhand der Beschreibung der Entwicklung der Programmstruktur verdeutlichen sowie der eingesetzten arbeitswissenschaftlichen Konzepte, vor allem aufgrund der großen Bedeutung der Tätigkeitspsychologie. Dies führt uns wieder zu der notwendigen Einsicht, Ersatz für die fehlende Zentralität der Arbeitsaufgabe zu schaffen, wie wir ihn in der Arbeitssituationsanalyse anbieten. . Zudem treten Fragen der Beteiligung in den Vordergrund.

8.1 Historische Nachbetrachtung zum HdA-Programm ²²

Anfang der siebziger Jahre, in der Phase der sich abzeichnenden „Niederlage“ der durch die Studentenbewegung angestoßenen radikalen, antikapitalistischen, „antiautoritären“ Bewegung - eine Niederlage, die sich früh in vielfachen organisatorischen Spaltungen zu erkennen gab - erschien in der West-Berliner Zeitschrift „Sozialistische Politik“ (SoPo) ein vieldiskutierter Aufsatz von Wolfgang Müller und Christel Neusüß über „Sozialstaatsillusion und Gesellschaftspolitik“ (1970), der den begrenzten Korridor für mögliche weitere sozialpolitische Reformbemühungen im Rahmen des Kapitalismus selbst und die Notwendigkeit einer grundsätzlichen Systemüberwindung herauszuarbeiten suchte.

Die „Sozialstaatsillusion“ vieler an gesellschaftlichen Veränderungen Interessierter verkennt nach Müller/Neusüß (1.) die Begrenztheit der gesellschaftlich-sozialstaatlichen Handlungskorridore im Kapitalismus mit ihrer Untergrenze des „sozialen Friedens“ und ihrer Obergrenze der „Investitionsbereitschaft“ der Unternehmen; sie verkennt weiterhin (2.) die Widersprüche, die sich zwischen Bedürfnissen und Konsumentenfreiheit sowie den Abhängigkeiten und Arbeitszwängen der Lohnarbeit ergeben, und für die zunehmend versucht wird, sie aus dem gesellschaftlichen Verkehr in die Individuen selbst zu verlagern. Schließlich ist (3.) der Zielkonflikt zwischen Verteilung (Gerechtigkeit) und Wachstum (Innovationen) im kapitalistischen

²² Das nachfolgende Kapitel folgt weitgehend Peter/Wolf 2007, S. 138 ff.

Rahmen nicht aufzulösen, zusätzlich gilt: a) die Reproduktion des Kapitals geht jeder Sozialpolitik voraus (Primärverteilung); und b) eine Umverteilung ist deshalb immer die Umverteilung innerhalb einer Klasse (Sekundärverteilung), weil sie auf kapitalistischer Grundlage erfolgt. So scharfsichtig diese Untersuchung auch noch aus aktueller Perspektive eingeschätzt werden muss (vgl. u. a. Hegelich 2006), verkannte sie doch in ihrer abstrakten Radikalität die Chancen einer primären Arbeitspolitik (F. O. Wolf 2004), wie sie z.B. durch das nur wenige Jahre (1973/74) später von der sozialliberalen Bundesregierung mit dem Humanisierungsprogramm (HdA) in die Welt gesetzt worden ist. Zumindest in der heroischen“ Phase (Oehlke 2004) des HdA- Programms gelang es, zu demonstrieren, dass auch unter kapitalistischen Rahmenbedingungen Neuerungen auch soziale Verbesserungen darstellen können und das ‚Funktion‘ und ‚Bedeutung‘ noch lange nicht dasselbe sind.

Dies gelang jedoch nicht aus blauem Himmel, sondern hatte sowohl ein wissenschaftliches wie auch ein gesellschaftspolitisches Vorgängertum. Eduard Heimann hatte schon früher auf die Kraft der Institutionalisierung der Sozialpolitik im Kapitalismus aufmerksam gemacht, (Heimann 1929/1980), durchaus auch im Anschluss an Max Weber, der die Idee der öffentlichen Wohlfahrt bis in die Antike zurückverfolgte und somit in Sinne des Neukantianismus ihr ein kulturelles Eigengewicht zusprach. Entsprechend wertet F.X. Kaufmann die Wohlfahrtskultur als eigenständige Ebene sozialer Wirklichkeit. Sozialpolitische Stellungnahmen der Akteure werden nicht allein durch Interessen, sondern auch durch die Sinnzusammenhänge ihrer Wohlfahrtskultur bestimmt. So ist historisch die soziale Frage in Deutschland vorwiegend eine Arbeiterfrage, in Großbritannien eine Armutsfrage, in Frankreich eine Familienfrage und in Schweden eine Ungleichheitsfrage. In dem Maße, in dem der wohlfahrtsstaatliche Basiskonsens infrage gestellt wird, rücken die Fragen normativer Prämissen ins Zentrum der Situationsdefinitionen und problemlösenden Interventionen, so F. X. Kaufmann (Kaufmann 1991).

In ähnlicher Richtung argumentierten auch Vertreter eines qualitativen Keynesianismus (Zinn 2003), wonach der originäre Keynesianismus schon immer eine Synthese aus Markt, Staatsintervention und solidarischer Wohlstandspolitik war, im Rahmen der allgemeinen Abläufe und kulturspezifischen Besonderheiten, die Zinn mit Alfred Weber unterscheidet in den:

- Zivilisationsprozess des technisch-wirtschaftlichen Fortschritts, in dem der Wissenschaft eine Erklärungsfunktion zukommt;
- Gesellschaftsprozess, der sich in sozialen Organisationen und politischen Institutionen ausdrückt und in dem die Wissenschaft eine Beratungsfunktion einnimmt; und in die
- Kulturbewegung, in der sich eine spezifische Geisteshaltung herausbildet und in der Wissenschaft in vielerlei Beziehung eine ideologische Funktion zukommt.

Daraus ergeben sich verschiedene Wohlfahrtsmodelle, wie sie Kaufmann beschrieben hat. Durch die fundamentalen Trends (nach Keynes wie Fourastié) des techni-

schen Fortschritts (Prozess- und Produktinnovationen) - wie der relativen Sättigung (Gesetz des sinkenden Grenznutzens) - ergibt sich ein langfristiger Strukturwandel, der zur Stagnation führt, wodurch nach Keynes eine ordnungspolitische Neuregelungen oder ein Systemwechsel erforderlich wird. Dies setzt politische Intervention voraus, wobei vor allem in Zeiten der Übergänge dabei die politische Kultur mit ihren sozialetischen Präferenzen sehr wichtig ist. Zentrales Anliegen von Keynes ist nun, die Notwendigkeit staatlicher Intervention zugunsten der Beschäftigungssicherheit herauszuarbeiten. Kurzfristig heißt das: deficit spending (gegen Arbeitslosigkeit); Langfristig: Arbeitszeitverkürzung (gegen Stagnation) (Zinn 2003).

Diese zwei globalen Strategien bedürfen nun einer Ergänzung durch eine arbeitspolitische Strategie der Qualität der Arbeit, wie sie sich über das Humanisierungsprogramm in den siebziger Jahren phasenweise herausgebildet hat. Zwar waren aktuelle Themen, wie Gender, Nachhaltigkeit, Migration und Prekarität, um aktuelle Schlagworte zu benutzen, seinerzeit noch nicht in dem Umfang berücksichtigt, wie es aus unserer heutigen Sicht erforderlich sein würde, trotzdem gelang es dem HdA Programm als „Aktionsprogramm Forschung“ ein breites Spektrum an Themen, Interessen, Kompetenzen und Techniken zusammenzuführen und in einem bis dahin nicht gekannten Ausmaße in praktische Veränderungsprozesse als soziale Prozesse zu transformieren, bis an die eingangs mit Müller/ Neusüß skizzierten Grenzen heran (vgl. Peter 1979). Zugleich wurde ein Lernprozess und eine kulturelle Entwicklung in Gang gesetzt, die noch heute dafür sorgt, dass das HdA Programm als Leitbild eines vorwärtsweisenden Reformprogramms angesehen wird, auch wenn es nach wenigen Jahren in restriktive, wirtschaftsnahe staatsbürokratischen Handlungskorridore transformiert worden ist.

Welches sind nun die Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm ²³? Wir wollen dabei zum besseren Verständnis einzelne Ebenen der Programmwirklichkeit unterscheiden:

- die Ebene der politischen Programmatik;
- die Ebene der ministerial-bürokratischen Programmsteuerung;
- die Ebene der Programm- und Projektabwicklung des nachgeordneten Projektträgers ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘;
- die Ebene der Projektdurchführung in Betrieben und Instituten;

Als Querdimension wird die Frage des Verhältnisses der erstmals im Rahmen eines staatlichen Programms derart intensiv beteiligten Gewerkschaften als Interessenverband der Arbeitnehmer/-innen zum HdA-Programm und zur Technologiepolitik gesondert betrachtet.

Vorweg soll ein grober statistischer Gesamtüberblick über das Humanisierungsprogramm in seiner Entwicklung in den ersten (relevanten) zehn Jahren (1974-1984) gegeben werden, um von vornherein zu einer realistischen Einordnung in

23 Der nachfolgend beschreibende Teil zum HdA-Programm wurde erstmals in Zürich 1984 vorgetragen und 2003 veröffentlicht; vgl. Peter (2003), S. 100 ff.

übergeordnete Bezüge der Technologiepolitik zu kommen. Wenn wir vom Humanisierungsprogramm sprechen, ist in der Regel vor allem der Teil des Regierungsprogramms gemeint, der in Verantwortung des Bundesministers für Forschung und Technologie (BMFT) durchgeführt wurde. Dies liegt zum einen an der um ein vielfaches größeren finanziellen Ausstattung des (damaligen) BMFT-Programmteils gegenüber dem Teil des Arbeitsministeriums. - 1984 stehen jährlich ca. 100 Mio. DM des BMFT etwa 5 Mio. DM des Arbeitsministeriums (BMA) gegenüber. - Neben diesem quantitativen Aspekt ist jedoch noch der innovative Charakter vor allem des BMFT-Programmteils zu nennen mit seinen zahlreichen betriebspraktischen Ansätzen, die die Frage einer vorausschauenden Gestaltung von Arbeitsbedingungen in das Zentrum seiner Aktivitäten gerückt hatte, während die Förderung des BMA über die Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAU) zunächst im Rahmen traditioneller Unfall- und Gefährdungsforschung verblieb, die auf Normierungsprozesse zielte.

Dieser BMFT-Programmteil begann 1974 mit einer finanziellen Ausstattung von 12 Mio. DM, verdoppelte sich aber in den Folgejahren aufgrund einer Ministerentscheidung (Minister Matthöfer), das Fördervolumen jeweils jährlich bis auf 78 Mio. DM 1978 zu erhöhen, um aufgrund von ministerialbürokratischer Intervention ab 1979 langsam bis auf knapp unter 100 Mio. DM zu wachsen, eine Summe, die 1981 erreicht wurde und seitdem zunächst konstant geblieben war. Im Rahmen der mittelfristigen Finanzplanung von 1978 waren jedoch ursprünglich für 1982 150 Mio. DM vorgesehen. In dieser Stagnation des Programms in finanzieller Hinsicht spiegelte sich sicherlich die beginnende Misere der öffentlichen Finanzen wider, in erster Linie deutete es jedoch auf einen geringeren Stellenwert des Programms im Rahmen der Technologiepolitik insgesamt hin. Und dieser geringere Stellenwert war nicht, das sei mit aller Deutlichkeit festgestellt, vor allem das Ergebnis einer konservativ-liberalen Wende (zur Regierung Kohl) in der Bundesrepublik seit 1982. Vielmehr ist diese Wende zumindest für das Humanisierungsprogramm und die Technologiepolitik bereits 1979 unter dem schwachen sozialdemokratischen Minister Volker Hauff eingeleitet worden.

Jedoch auch in seiner größten Wachstumsphase hat der Anteil der Ausgaben für das Humanisierungsprogramm zu keiner Zeit 2,0 % der Ausgaben des BMFT überschritten, eine Zahl, die man sich immer vergegenwärtigen muss, weil sie in einem krassen Missverhältnis nicht nur zu den gesellschaftlichen Erfordernissen stand, sondern sicherlich auch zu den gesellschaftspolitischen Wirkungen und dem Aufmerksamkeitswert des Humanisierungsprogramms in der Öffentlichkeit.

Diese 2 % HdA- Finanzmittel des BMFT wurden nun fast ausschließlich für Projekte mit zeitlich und sachlich befristeter Aufgabenstellung für Forschung und Entwicklung ausgegeben, und zwar zu ca. 50 % an Firmen für Entwicklungen und betriebliche Modellversuche technischer und technisch-organisatorischer Art, 40 % für Entwicklung, Begleitforschung und Grundlagenforschung an Institute, 10 % für Umsetzung an Verbände. Die Fördersumme betrug bei Unternehmen i.d.R. 50 %, bei Verbänden 75 % und bei Instituten 100 % der Aufwendungen. Hinter diesen Geldmengen standen für den Bereich des BMFT bis Ende 1983 über 1000

vertraglich ausgewiesene Projekte unterschiedlichster Art und Ausstattung mit einem Gesamtförderbetrag von über 800 Mio. DM, stand eine „HdA- Community“ (Volkholz 1993) von über Zehntausend engagierten Fachleuten aus Betrieben, Instituten, Universitäten, Verbänden in Fragen der HdA, die sich alle relativ gut kennen und entsprechend in bestimmten Grenzen unmittelbar und unbürokratisch zu kooperieren in der Lage (und willens) waren.

Zusammengefasst: Das Humanisierungsprogramm, im Rahmen der Technologieförderung ein kleines Programm, erreichte allerdings durch eine ausdifferenzierte Verbundstruktur und erhebliche finanzielle Zuwachsraten von 1976 bis 1978, dass das Programm nachhaltig in der Haushaltsstruktur verankert wurde, stellten doch die jährlich ausgewiesenen Finanzmittel lediglich die Spitze des Eisberges dar, nämlich der Gesamtsumme der Festlegung des Bundes auf die folgenden Jahre im Rahmen der mittelfristigen Finanzplanung (vgl. Pöhler/ Peter 1982).

Wie stellte sich dies nun auf den einzelnen Ebenen in ihrer relativen Bedeutung für die Programmentwicklung dar? Da ist zunächst einmal die Ebene der politischen Programmatik. Hiermit ist nicht unbedingt gemeint, was in der seinerzeit weit verbreiteten grünen HdA - Glanzbroschüre 1974 aufgeschrieben stand (weshalb der Minister Matthöfer vom zuständigen BdA-Koordinator als „Glanzhöfer“ bezeichnet wurde), sondern zunächst einmal der gesellschaftspolitische Hintergrund und die parteipolitische Programmatik, die einen Anstoß zu einem solchen Programm gegeben hatten. Dieser Anstoß ist in den gesellschaftlichen Veränderungen in der Bundesrepublik Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre zu sehen, ausgehend von den Studentendemonstrationen in den großen Universitätsstädten und den Septemberstreiks in der Stahlindustrie und im Bergbau, ausgehend aber auch von der allgemeinen Diskussion über die Grenzen wirtschaftlichen Wachstums, über die Frage der Sicherung von Lebensqualität und Umwelt. Er mündete in die sozialliberale Koalition 1972 mit ihrer Programmatik der inneren Reformen. Das Humanisierungsprogramm muss als ein sozialdemokratischer Versuch angesehen werden, die sich in dem Septemberstreik ausdrückende wachsende Unzufriedenheit der Arbeiterschaft mit den Arbeitsbedingungen mit einer an Lebensqualität orientierten öffentlich wirksamen Diskussion zu verknüpfen, die Anfang der 70er Jahre mit dem „Ölschock“ zusätzliche Nahrung bekam. Die gesamtwirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen schienen für eine derartige Reformpolitik günstig, änderten sich aber seit Mitte der 70er Jahre erheblich.

Nicht nur schlug die beginnende Weltwirtschaftskrise immer stärker auf die deutschen Verhältnisse durch mit einer wachsenden Arbeitslosigkeit, so dass sich die öffentliche Diskussion mehr von der Gestaltung auf die der Sicherung von Arbeitsplätzen verlagerte (Lutz 1984); gleichzeitig versuchten die Unternehmen im erheblichen Umfang zur Krisenbewältigung mikroelektronische Rationalisierungsmaßnahmen durchzuführen, was die Auswirkungen hinsichtlich der Arbeitslosigkeit nur verstärkte. Dies drängte die Fragen der sozialen Folgen der Diffusion neuer Technologien im Zusammenhang mit der Mikroelektronik derartig in den Vordergrund – dahinter lauerte das Gespenst der noch nicht so genannten „Globalisierung“, dass weitergehende arbeitsorientierte Differenzierungen des Humanisie-

rungsprogramms geradezu als verstaubt und nicht mehr problemangemessen erscheinen mussten. Hatte Mitte der 70er Jahre das Matthöfersche Konzept der Modernisierung der Volkswirtschaft noch versucht, beide Komponenten der Produktivkraftentwicklung, nämlich Technik und Arbeit, gleichmäßig zu berücksichtigen und entsprechend zu fördern, so ist hiervon in den Folgejahren nicht viel übrig geblieben. Das HdA- Programm verkümmerte so zu einer, wie Frieder Naschold (1994) sich ausdrückte, Aktivität der sozialen Abfederung einer auf Erhöhung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit ausgerichteten Technologiepolitik, bis hin zu einer Feigenblattfunktion in einer fast ausschließlich auf Unternehmerhandeln orientierten Wende der Technologiepolitik seit 1982.

Diese skizzierte programmatische Entwicklung der Einbettung des Humanisierungsprogrammes in übergeordnete politische Bezüge hat mit dem tatsächlichen Verlauf der Programmdurchführung nicht unbedingt direkt etwas zu tun, sind doch die Zeithorizonte derartig politisch-programmatischer Konzepte und ihre politisch-administrative Durchführung sehr unterschiedlich und selbst für zuständige Minister oft nicht voll durchschaubar. Hierdurch arbeitete die HdA- Community zunächst einfach weiter, flexibel, dem neuartigen „Wording“ folgend, solange hierüber die notwendigen Ressourcen abgerufen werden konnten.

Dies führt hin zur zweiten Ebene, der Ebene der Ministerialbürokratie und ihrer nachgeordneten Behörden, Projektträger HdA und Bundesanstalt BAUA. Das Programm war auch (aber eben nicht nur!) das Ergebnis eines Koordinierungsprozesses zwischen den beauftragten Fachreferenten im Bundesarbeitsministerium und im Forschungsministerium.

Im Arbeitsministerium (BMA) wurde von den an der Reform des Arbeitsschutzes interessierten (sozialdemokratischen) Ministerialbeamten der Versuch gestartet, die in 1972 im Betriebsverfassungsgesetz festgeschriebene (und 1973 im Arbeitssicherheitsgesetz ASiG analog verankerte) Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (§§ 90, 91 BetrVG) dahingehend wirksam werden zu lassen, dass die Förderung der arbeitswissenschaftlichen Forschung als unmittelbare Aufgabe gesehen wurde. Helmut Rohde als parlamentarischer Staatssekretär im Arbeitsministerium, gleichzeitig Vorsitzender der sozialdemokratischen Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (afa), unterstützte diese Bestrebungen und stellte die Verbindung zum Forschungsministerium über dessen damaligen Minister Horst Ehmke her. Denn Forschungsförderung in einem größeren Umfange, als es die Ressortförderung z.B. des Arbeitsministeriums zuließ, bedurfte der Abstimmung und Kooperation mit dem Forschungsministerium (BMFT), bei dem sich als Neuheit zunehmend die Forschungsförderungsaktivitäten der Bundesregierung konzentriert hatten (1975: 75 %). Mit dem Geld vom BMFT erhoffte sich das BMA eine größere Breitenwirkung, als es ihm allein möglich gewesen wäre.

Auf Seiten des Wissenschafts- bzw. Forschungsministeriums (als Synonym für die Vorläufer des seit 1974 bestehenden BMFT) hatte es schon Ende der 60er Jahre, im Zuge einer Neuorientierung der Technologiepolitik am gesellschaftlichen Bedarf, vorsichtige Versuche der Förderung auch von Produktions- und Fertigungstechnik

gegeben. Eine Studie „Technische Hilfen für den Arbeitsprozess“ wurde vergeben und ab 1973 mit der Förderung einer „Arbeitsgemeinschaft Handhabungssysteme“ (später: Industrieroboter) begonnen, an deren zukünftiger Förderung innerhalb des Humanisierungsprogramms das zuständige BMFT-Referat interessiert war.

So kam es schließlich zwischen den beiden Ministerialverwaltungen zu einer Aufsummierung der eigenen Wünsche durch Formulierung eines Zielbündels, wobei das Arbeitsministerium sich vornehmlich auf das Ziel der Erarbeitung von Schutzdaten, Richtwerten, Mindestanforderungen an Maschinen, Anlagen und Arbeitsstätten, orientierte, das BMFT demgegenüber auf die Entwicklung von menschengerechten Arbeitstechnologien sowie die Erarbeitung von beispielhaften Vorschlägen und Modellen für die Arbeitsorganisation und die Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Mehr oder weniger beiden Ministerien zugeordnet wurde das Ziel der Verbreitung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Betriebserfahrungen zu fördern.

Außer dieser Einigung der beiden Ministerien auf einen auf diese vier Ziele zugeschnittenen Programmtext, wobei hier weitgehend die Handschrift des Arbeitsministeriums zu erkennen ist, erfolgten die konkreten weiteren Aktivitäten in den beiden Ministerien getrennt. Notwendig war die Schaffung entsprechender Haushaltstitel, in den die geplanten Finanzmittel eingestellt werden konnten. Die Aufstellung des Bundeshaushalts geschieht nach Ministerien getrennt, so dass schon von daher die im Weiteren mangelnde Koordination des Gesamtprogramms zwischen den Ministerien zu erklären ist. Denn der Bundeshaushalt, als vom Parlament jährlich verabschiedetes Gesetz, ist die einzig rechtmäßige Handlungsgrundlage für Förderaktivitäten des Bundes, nicht Programmschriften oder Ministerreden.

Das BMFT erreichte nun 1974 gleichsam einen fliegenden Start, in dem es wie geplant die bereits bestehende Förderung der ‚Arbeitsgemeinschaft Handhabungssysteme‘ in das Humanisierungsprogramm eingliederte, ebenso ein im Rahmen des ‚Erstinnovationsprogramms Energie‘ vorhandenes Bündel von Fördermaßnahmen zur ergonomischen Gestaltung und Arbeitssicherheit im Bergbau, in Fortführung einer ‚EGKS²⁴-Förderung‘ aus Luxemburg. Neu aufgebaut wurde ein aus heutiger Sicht wenig erfolgreicher Förderbereich zur Entwicklung lärmarmen Maschinen, stark in Anlehnung an die Richtlinienaktivitäten des VDI²⁵.

Den komplexen Ansprüchen eines Aktionsprogramms Humanisierung des Arbeitslebens gerecht wurden in der frühen, ministerialbürokratisch geprägten Programmphase aber eigentlich nur der Förderbereich „Neue Arbeitsstrukturen in der Produktion“, in dem vor allem in der Elektro- und Automobilindustrie betriebliche Versuche neuer Formen der Arbeitsorganisation in Abkehr von tayloristischen Prinzipien zu erproben waren. Hiermit hatte das BMFT erstmals einen Schritt der direkten Intervention in betriebliche Arbeitsbedingungen unternommen, der für die

24 EGKS: Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl in Luxemburg

25 VDI: Verband Deutscher Ingenieure

weitere Programmentwicklung folgenreich sein sollte. War doch damit die Frage der tariflichen und betrieblichen Autonomie der Arbeitsgestaltung berührt, ohne dass die betroffenen Tarif- und Betriebsparteien, vor allem die Gewerkschaften und die Betriebsräte, an der Konzipierung dieser Projekte überhaupt beteiligt worden waren. Der 1974 neu ins Amt gekommene Forschungsminister Matthöfer erkannte dies als erster, wohl aufgrund seiner eigenen langjährigen Erfahrungen als Gewerkschaftssekretär der IG Metall, und zog einschneidende Konsequenzen. Mit der Programmdurchführung wurde ab Mitte 1975 ein Projektträger beauftragt, mit dessen Leitung ein im betrieblichen und gewerkschaftlichen Feld erfahrener Industriesoziologe, Prof. Willi Pöhler von der Universität Dortmund, beauftragt wurde. Damit tritt eine neue Ebene in Erscheinung, die nachfolgend näher beleuchtet werden soll.

Unabhängig von weitergehenden politisch-programmatischen Zielen und auch relativ losgelöst von der gemeinsam von BMA und BMFT formulierten Programmschrift wurden also zu Beginn des Humanisierungsprogramms bereits vorhandene Förderaktivitäten zu technischen Hilfen und Industrierobotern sowie technologische Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Ergonomie im untertägigen Steinkohlenbergbau in das Programm eingegliedert, ohne dass auch nur annähernd Vorgaben hinsichtlich der zu erreichenden Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, arbeitszeitlichen und tariflichen Regelungen gemacht worden wären. Überwiegend angefordert wurden so technisch-organisatorische Innovationen, die die menschengerechte Arbeitsgestaltung zu einem kaum kontrollierbaren Nebenziel gemacht hätten.

Als Projektträger hatte das BMFT ursprünglich nachgeordnete, in Großforschungseinrichtungen angesiedelte, Förderverwaltungen vorgesehen, die das Fachreferat des Ministeriums zwar unterstützen sollten, jedoch nur eine begrenzte eigene Entscheidungskompetenz besaßen. Im Falle des Projektträgers Humanisierung des Arbeitslebens, und damit kommen wir zur 3. Ebene, wurde insoweit von diesem Grundmodell abgewichen, als zumindest der Vorstand der Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft und Raumfahrt (DFVLR), zu der der Projektträger HdA gehörte, von der fachlichen Verantwortung für die Programmdurchführung befreit wurde, und zugleich der Minister selbst einen Teil der fachlichen Verantwortung übernahm. Deshalb wurde die Leitung des PT HdA politisch-fachlich besetzt, ein Sonderstatus also, der dann 1980 nach Nichtverlängerung des Vertrages mit Pöhler auf Druck der Ministerialbürokratie durch den Minister Hauff rückgängig gemacht worden ist.

War die getroffene Regelung sicherlich in vielerlei Punkten nicht klar und eindeutig, so reichte sie jedoch zunächst aus, um die gewünschte Umsteuerung des Programms zumindest in erheblichen Teilen zu erreichen. Diese Umsteuerung bezog sich auf Verfahren der Programmdurchführung sowie auf Inhalte der Förderung.

Zunächst etwas über die Verfahrensseite: Das BMFT bediente sich üblicherweise im Rahmen von Fachprogrammen so genannter Sachverständigenkreise und Gutachterausschüsse, die unter fachlichen Gesichtspunkten besetzt wurden, jedoch

in erheblichem Maße von direkten oder indirekten Interessenvertretern von großen Unternehmen, Fach-, Unternehmens- oder Arbeitgeberverbänden durchsetzt waren. Gewerkschaftsvertreter oder gar Betriebsräte aus den betroffenen Unternehmen waren in derartigen Gremien nur ganz vereinzelt vertreten, und wenn überhaupt, dann nur in solchen Ausschüssen übergeordneter Natur, in der keine konkreten Förderempfehlungen abgegeben wurden. Gegenüber dieser privatwirtschaftlich orientierten Praxis wurde entsprechend dem Anspruch des Humanisierungsprogrammes, die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen anzupassen, eine gleichgewichtige Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretungen gesucht.

Die in 1976/77 durchgeführten Schritte, waren im Einzelnen:

- Es wurde kein betriebliches Vorhaben bewilligt, dem nicht der zuständige Betriebsrat schriftlich zugestimmt hatte (entsprechend wurden Betriebe nicht beteiligt, die keinen Betriebsrat hatten);
- es wurde bei komplexen betrieblichen Vorhaben vertraglich festgelegt, dass sich Unternehmensleitung und Betriebsrat auf ein Verfahren gegenseitiger Information und Beteiligung der Betriebsräte zu einigen hatten;
- im programmbegleitenden Fachausschuss, der neue Förderschwerpunkte zu erarbeiten hatte, waren die Gewerkschaften neben Arbeitgebern und Wissenschaftlern zu gleichen Teilen vertreten;
- Gewerkschaftsvertreter waren gleichgewichtig mit Arbeitgebervertretern in sämtlichen Sachverständigenkreisen vertreten, in denen Neuanträge, Zwischenergebnisse und Abschlussergebnisse von Vorhaben begutachtet werden sollten;
- Gewerkschaften und Betriebsräte wurden an Fachkonferenzen zur Erschließung neuer Förderbereiche angemessen beteiligt;
- bei komplexen Branchenprojekten wurden Koordinierungsausschüsse von den Tarifvertragsparteien gebildet, in denen die allgemeinen Ziele und die zu erwartenden Auswirkungen der in der Branche zu fördernden Humanisierungsmaßnahmen diskutiert und festgelegt wurden. (Solche Branchenprojekte bestanden aus mehreren aufeinander abgestimmten Betriebs-, Forschungs- und Umsetzungsprojekten);
- es wurden spezielle „Umsetzungsprojekte“ gefördert, die die Information, Schulung und Beratung z.B. von gewerkschaftlichen Funktionären, Betriebsräten und Beschäftigten zum Ziel hatten. Hierüber wurde die Humanisierung als Gestaltungsaufgabe weitgehend in den Hauptvorständen der wichtigsten Industriegewerkschaften verankert;
- es wurden betriebliche Modellvorhaben zur Organisation von Beteiligungsprozessen in Anwendung und Weiterentwicklung der §§ 90, 91 BetrVG geför-

dert, deren Umsetzung allerdings bereits in der zweiten Hälfte der 70er Jahre zunehmend blockiert wurde.

Über diese Beteiligungspraxis konnte nun auch der Versuch unternommen werden, die pluralistische Programmschrift auf ein überschaubares Schwerpunktpapier zu konzentrieren. Dieses wurde 1976 in dem programmbegleitenden Fachausschuss beraten und verabschiedet. Versucht wurde, sowohl Schwerpunkte neu zu setzen als auch stärker Kriterien für eine Förderung im Rahmen des Programms festzulegen. Als vorrangige Schwerpunkte wurden genannt: Erweiterung der Handlungs- und Dispositionsspielräume mit dem Ziel der Höherqualifizierung, Beseitigung repetitiver, kurzzyklischer Teilarbeit, Abbau kombinierter Belastungen. Als Förderkriterien wurde u. a. verlangt, dass das Vorhaben Modellcharakter für weitere Bereiche haben sollte, neue Niveaustufen der Problemlösung darstellen sollte und zugleich über interdisziplinäre Forschung eine möglichst ganzheitliche Betrachtungsweise angestrebt wurde.

Die Umsetzung dieses Schwerpunktpapiers des Fachausschusses wurde durch eine schrittweise Veränderung der Förderpraxis in bereits bestehenden Förderbereichen sowie durch Entwicklung neuer Förderbereiche angestrebt.

Eine Umsteuerung laufender Förderung gestaltete sich jedoch äußerst schwierig, schwieriger als seinerzeit erwartet. Zum Teil bestanden langjährige vertragliche Bindungen, die nicht einfach einseitig geändert werden konnten, zum anderen gab es einen eingespielten oder auch eingefahrenen vertrauten Umgang zwischen Ministerialverwaltung und großen Zuwendungsempfängern (z.B. Siemens), die nicht einfach aus der Welt zu schaffen waren, schon gar nicht allein von einem derartigen 2 %-Programm, wie es das Humanisierungsprogramm darstellte. Da auch das Humanisierungsprogramm darauf angewiesen war, dass Firmen Anträge stellten und damit in einem gewissen Wettbewerb mit benachbarten BMFT-Programmen stand, bestimmte sich der Grad der Umsteuerung in der Praxis auf der Grundlage konkreter Aushandlungs- und Kooperationsprozesse, die im Ergebnis meistens zu erheblichen Zugeständnissen, vor allem an die Unternehmen, geführt hatten.

In den neuen Programmbereichen, so der Stressforschung, einer erweiterten HdA- Grundlagenforschung, komplexeren Verbundprojekten mit aufeinander abgestimmten Anwendungs-, Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, gelang es zwar durchaus, die neuen Kriterien der Förderung durchzusetzen, doch ein übergreifender Erfolg ist in den wenigen Jahren ausgeblieben, da das Humanisierungsprogramm seit 1979, nachdem Matthöfer ins Finanzministerium gewechselt war, massiven Einschränkungen durch das BMFT unterworfen war. Diese Auseinandersetzungen waren verbunden mit einem mehrmaligen Austausch sowohl der Leitung des Projektträgers als auch des BMFT-Fachreferats, so dass über diese Prozesse sicherlich vielerlei verschüttet worden ist, was sich unter anderen Rahmenbedingungen möglicherweise eindeutiger entwickelt hätte.

Wenn in diesem Zusammenhang auf Rahmenbedingungen hingewiesen wurde, so darf nicht nur auf der Ebene von Ministerwechseln gedacht werden, so wichtig dies im konkreten Konflikt auch oft gewesen ist. Dahinter standen sich erheblich

verschlechternde weltwirtschaftliche Rahmenbedingungen, die ja auch 1978 zu der Regierungsumbildung geführt hatten, und die mit einer langsamen Veränderung der gesellschaftspolitischen Kräftekonstellationen zuungunsten der Reformer einherging. Gleichzeitig veränderten sich jedoch auch die innerbetrieblichen Verhältnisse derartig, dass es immer schwieriger wurde, bestimmte offene Experimente im Rahmen öffentlich geförderter Programme in zentralen wirtschaftlichen Bereichen durchzuführen. Lediglich in Krisenbranchen, wie Gießereien, Stahl und Bekleidungsindustrie, machte sich diese geringere Bereitschaft nicht so bemerkbar. Damit ist jedoch auch bereits die Ebene der konkreten Projekte, zumeist Verbundprojekte, erreicht. Für den Projektträger HdA galt zusammengefasst: die von ihm in Angriff genommene Umsteuerung des Humanisierungsprogramms, bezogen auf die eigentlichen Ziele, menschengerechte Arbeitsgestaltung praktisch zu bewirken, hat durchaus neue und z.T. bis heute aktuelle Beteiligungsformen und -modelle hervorgebracht - sowohl auf der Programm- als auch auf der Projektebene. Die veränderten gesamtgesellschaftlichen und vor allem wirtschaftlichen und dann auch politischen Rahmenbedingungen haben diesen Versuch, der in letzter Konsequenz auf eine Umsteuerung der Technologiepolitik hinauslief, zunächst jedoch scheitern lassen, wenn auch nachhaltige Lernprozesse in Gang gesetzt worden sind.

Bevor wir dies im Zusammenhang mit dem Verhältnis der Gewerkschaften zum Programm näher beleuchten, seien einige exemplarische Ausführungen zur Ebene der Durchführung der einzelnen Programmbereiche und Projekte formuliert. Insgesamt hatten sich um 1978 zehn Projektbereiche herausgebildet, von denen einige zunächst nur in der Fortführung langjähriger Förderfelder bestanden. Ihnen waren jedoch jeweils ein entsprechend gleichgewichtig aus Wissenschaftlern, Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammengesetzter Gutachterausschuss zugeordnet, in dem alle Projektanträge, Zwischenberichte und Abschlußberichte von durchgeführten Vorhaben begutachtet wurden. Damit wurde eine schrittweise Angleichung an die HdA- Programm - „Philosophie“ erreicht.

Dies sei an einem ausgewählten Förderfeld verdeutlicht, an den „Neuen Arbeitsstrukturen in der Produktion“: Hier handelte es sich zunächst um die von Unternehmen der Elektro- und Automobilindustrie initiierten betrieblichen Modellvorhaben zur Erprobung neuer Formen der Arbeitsorganisation, durchaus in kritischer Distanz zu den überzogenen Formen tayloristischer Arbeitsteilung vor allem in der Montage. Dabei standen zunächst wirtschaftlich-technische Zielvorhaben der Unternehmen im Vordergrund, wie höhere Flexibilität und Erhöhung der Produktqualität, wobei Vorhaben, wie bei VW (Motorenmontage), auch weiterreichende Ziele der Arbeitsorganisation verfolgten (Ulich 1980). Hier ging es um neue Formen der Tarif- und Arbeitsgestaltung. Die durch nicht genügende Berücksichtigung zusätzlicher Themen, wie Festlegung von Qualifikationszielen (im Zusammenhang mit der Einstufung in Lohngruppen) oder dem Grad der Mitbestimmung am Arbeitsplatz (im Verhältnis zu den gesetzlich oder durch Satzung geregelten Vertretungsstrukturen über gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsräte) entstandenen Konflikte sind mehr ein lebendiges Zeichen des Erfolges als des Misserfolges dieser Projekte, weil sich hier deutlich die Rahmenbedingungen als auch die „Knackpunk-

te“ für betriebliche Veränderungen gezeigt haben, ohne die eine breite Umsetzung von derartigen Maßnahmen in anderen Unternehmen und Branchen nicht möglich ist (Peter 1998/2003). In den zeitlich nachfolgenden Arbeitsstrukturierungsprojekten z.B. in der Bekleidungsindustrie sind dann derartige Gesichtspunkte stärker beachtet worden, ohne eine Wende in der Bewertung der Arbeitsstrukturierungsprojekte hierüber zu erreichen. Der Bereich „Neue Arbeitsstrukturen“ geriet bald in den Sog der Diffusion neuer Technologien (u. a. Industrieroboter) und, zumindest im Metallbereich, zunehmend der Förderung flexibler Fertigungssysteme (FFS), was in den 80er Jahren der BMFT-Verwaltung die Gelegenheit gab, diesen Förderbereich einzustellen und dafür stärker die sog. humane Anwendung neuer Technologien zu fördern. Ein wesentliches Element: die Arbeitsorientierung von Gestaltung, einschließlich Beteiligung der Beschäftigten, ging dabei allerdings schrittweise verloren.

Der gelegentlich erhobene Vorwurf an die Unternehmen, lediglich Flexibilisierungsabsichten verfolgt zu haben und allenfalls nach Zwischenlösungen für weitergehende Automatisierungsstrategien gesucht zu haben, übersieht eines: Derartige Prozesse setzen sich nicht gradlinig durch und sind in erheblichem Maße inner- und außerbetrieblichen Aushandlungsprozessen zugänglich. Hierfür Ergebnisse zu liefern, gleichsam im Vorfeld von Normierung und gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnis, dazu waren derartige Modellversuche gedacht. Dieser Aufgabe der begleitenden Dokumentation gesicherter Erkenntnisse hat sich aber die arrivierte Arbeits- und Sozialwissenschaft weitgehend entzogen. Die Begleitforschungsaufgabe wurde z.T. jungen, unerfahrenen Forschungsgruppen überlassen, die oftmals in den Feldern vorstrukturierter Interessen scheiterten. Etablierte Forschergruppen bewegten sich demgegenüber lieber auf dem Feld „Sozial- und geisteswissenschaftliche Grundlagenforschung“. Ursprünglich im Kern als industriesoziologische Forschungsförderung konzipiert, hat dieser Bereich sicherlich zahlreiche interessante Studien hervorgebracht. Als alternative Fördermöglichkeit innerhalb des Programms zu den anwendungsorientierten Begleitforschungsprojekten wurde aber über die Grundlagenförderung mit verursacht, dass die Anforderungen an Arbeits- und Sozialwissenschaft hinsichtlich der Gestaltung von Arbeit und Technik von bestimmten, vorwiegend industriesoziologischen Instituten lange Zeit nur zögerlich nachvollzogen wurden, um dann schließlich von Burkhardt Lutz auf einer Veranstaltung des Projektträgers Fertigungstechnik in Karlsruhe 1980 als von Sozialwissenschaft nicht leistbar („keine Gestaltungswissenschaft“) abgelehnt zu werden (siehe Deeke 1982).

Zusammenfassend bedeutet das für die Projektebene des HdA Programms: Insgesamt hat die große Zahl der geförderten einzelnen Projekte eine Reihe von nützlichen Ergebnissen hervorgebracht. Ein Durchbruch im Sinne eines Aktionsprogramms zu einem breiten Erfolg von Humanisierungsmaßnahmen konnte jedoch nicht erzielt werden. Vielmehr wurden gerade die konflikthafteren, jedoch gesellschaftspolitisch interessanteren Arbeitsstrukturierungsprojekte in ihrer Bedeutung vor allem auch bei der grundsätzlichen Auseinandersetzung mit neuen Technologien lange Zeit nicht erkannt, so dass ein Einstellen dieses Förderbereichs ohne große öffentliche Aufregung möglich war. Dies gilt auch für das oben ange-

rissene zweite Feld: das relativ geringe Engagement der etablierten Arbeits- und Sozialwissenschaften im Rahmen von Begleitforschung zu komplexen betrieblichen Modellvorhaben ermöglichte es gleichermaßen, dass das BMFT auf Drängen der Arbeitgeberverbände es aufgab, eine derartige unabhängige Begleitforschung zu fördern und Begleitforschung seit 1980 nur noch im Unterauftrag der Unternehmen zur Förderung zulässt. Dies lief ohne großen Protest der Wissenschaftsverbände ab, weil es der selbst gewählten Distanz durchaus entgegenkam. Mit dieser Kritik soll nicht die Schwierigkeit verniedlicht werden, die ein gleichzeitiges wissenschaftliches Bearbeiten von Prozess und Handeln im Rahmen von Arbeitsgestaltung erfordert. Eberhard Ulich hat als erster die einzig richtige Schlussfolgerung gezogen und sie mit aller Deutlichkeit formuliert: keine Forschung ohne Beratung, keine Beratung ohne Forschung (Ulich 2005 (6.), 685 ff; vgl. auch Heinz/Kotthoff/ Peter 2001).

Der Verzicht der etablierten arbeitsorientierten Sozialwissenschaften auf Gestaltungsforschung wurde über weite Strecken erleichtert durch eine eher distanziertere und defensive Haltung der Gewerkschaften, die es versäumten, in einer Phase des noch nicht so starken Vordringens der mikroelektronischen Rationalisierungstechnologien Verhandlungsmodelle für arbeitsorganisatorische Maßnahmen zu erproben, die in den nachfolgenden Abwehrkämpfen sicherlich von Nutzen hätten sein können. Die Chance dazu, wie sie etwa bis in die 80er Jahre hinein bestanden hatte, wurde derart von gewerkschaftlicher Seite nur unzureichend genutzt.

Kommen wir deshalb zu der Frage des Verhältnisses der Gewerkschaften zum Humanisierungsprogramm. Die Gewerkschaften sind bei der Programmentwicklung und in der Anförderungsphase zunächst nicht systematisch beteiligt gewesen. Die Einbeziehung einzelner Personen hatte mehr Alibi charakter. Auf der anderen Seite waren die Gewerkschaften auch auf die Anforderungen, die eine Beteiligung am Programm für sie bedeutete, nicht vorbereitet und vielfach überfordert. Zum einen aus Kapazitätsgründen - allerdings nur, weil bis heute eine Beteiligung an staatlicher Politik fast ausschließlich auf die Hauptverwaltungen des DGB und der Einzelgewerkschaften beschränkt wird. Überfordert fühlten sich die Gewerkschaften jedoch auch inhaltlich und strategisch, insofern sie das Humanisierungsprogramm nicht so sehr als Experimentierfeld für eigene Strategien begriffen und nutzten, wie es die Arbeitgeber teilweise getan haben, sondern indem sie das HdA-Programm als ein aktuell wirksames staatliches Regulierungs-Instrument zur Beeinflussung der betrieblichen Wirklichkeit ansahen, das es (gleichsam als Ersatz für eigenes Handeln an der Basis) lediglich zentral zu beeinflussen gelte. Mit einer größeren Zahl von programmbegleitenden HdA-Umsetzungsprojekten bei DGB und seinem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI), sowie den Einzelgewerkschaften GTB (Textil-Bekleidung), GHK (Holz und Kunststoff), NGG (Nahrung- Genuss- Gaststätten), IGCPK (Chemie-Papier-Keramik,) IGM (Metall) - um hier die wichtigsten zu nennen - hatte sich sicherlich das Niveau sowohl der strategischen wie inhaltlichen Diskussionen erheblich weiterentwickelt - gewissermaßen z. T., weil mit der Weltwirtschaftskrise der Problemdruck aus den Betrieben zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Bewältigung der Diffusion neuer Technologien erheblich zugenommen hatte. Dieser gewerkschaftliche Lernprozess

im und am Humanisierungsprogramm hat dann die übrigen 98 % der BMFT-Gelder deutlicher ins Blickfeld gerückt, die zahlreichen großen Rationalisierungsprogramme Mikroelektronik, Informationsverarbeitung und wie sie alle hießen. So war die gewerkschaftliche Forderungsstruktur an das Humanisierungsprogramm zunehmend eingebettet in eine auf Technologiepolitik orientierte. Gefordert wurde eine arbeitsorientierte Technologieförderung, gefordert wurde eine angemessene gewerkschaftliche Beteiligung an der Technologiepolitik insgesamt, gefordert wurde eine Dauerbeobachtung der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse durch ein (Bundes-) Institut Arbeit und Technik.

Edelman (2005) beschrieb vor Jahrzehnten (zuerst 1964) treffend einen wichtigen Aspekt von Politik, die sich zunehmend in der „Postmoderne“ in den Vordergrund schiebende „symbolische Politik“, die ihren Willen oder Glauben an gesellschaftspolitische Gestaltungskraft verloren hat. Dies wurde auch in den auf HdA folgenden Programminitiativen zunehmend praktiziert: „Probleme, politische Führer und Gegner sind gesellschaftliche Konstruktionen, keine Tatsachen. Sie werden fortwährend auf verschiedene Weise hervorgebracht und interpretiert, um Meinungen zu beeinflussen. (...) Gesellschaftliche Probleme werden selten gelöst, zum Teil deswegen, weil jede Gegebenheit, die als Problem betrachtet wird, gleichzeitig auch einen Nutzen für – typischerweise recht mächtige – Gruppen darstellt, Arbeitslosigkeit beispielsweise hilft Arbeitgebern die Kosten der Arbeitskraft zu verringern und eine fügsamere Belegschaft zu erhalten. Probleme werden in einem fort konstruiert, dekonstruiert und interpretiert – dies alles dient politischen Zwecken“ (Edelman 2005, S. XIV).

Diese Konstellation galt sicherlich für die Bundesrepublik der „Ära Kohl“ in den achtziger Jahren. Zwar waren deshalb die politischen Kräfteverhältnisse für die Einlösung weitgehender Humanisierungsforderungen nicht gerade günstig, die Tatsache jedoch, dass es das Humanisierungsprogramm, wenn auch mit eingeschränktem Anspruch, noch bis weit in die achtziger Jahre gab, dass Nachfolgeprogramme, wie ‚Dienstleistung 2000‘ oder ‚Innovative Arbeitsgestaltung‘ in seiner Tradition aufgelegt wurden, dass es auf Länderebene zu Nachfolgeversuchen kam, wie das ‚Programm Sozialverträgliche Technikgestaltung (SOTECH)‘ in NRW u.a.m., dies zeigt auch seine Stärke bzw. die Stärke der am Ziel der menschengerechten Arbeitsgestaltung festhaltenden Gruppen. So ist das Scheitern des HdA-Programmes in seiner ursprünglich weitgesteckten Form nur ein Zwischenschritt zu einer neuen Qualität von arbeits- und sozialorientierter Technologie- und Strukturpolitik anzusehen, die dann aber nicht mehr so sehr aus hoheitlichen Akten einer in sich gefestigten Ministerialbürokratie bestehen sollte, sondern weitgehend aus selbsttätigen Prozessen gesellschaftlicher Gruppen und aus Aushandlungsprozessen zwischen ihnen, die von öffentlicher Förderung unterstützt werden können.

Das aktuelle (2007) Projekt „Gute Arbeit“ beim Hauptvorstand IG Metall ist gerade zu ein Beleg für die nachhaltige innovative Kraft des seinerzeitigen HdA- Gedankens in den Köpfen von Beteiligten. Es hat sich die Revitalisierung von Arbeitspolitik in Europa zum Ziel gesetzt.

Primäre Handlungsfelder sind:

- Die Entgrenzung von Arbeitszeit und Leistung, („runter mit dem Dauerstress“)
- Altersgerechte Arbeitsgestaltung („Lernförderlichkeit der Arbeit“)
- Prekäre Beschäftigung als Gesundheitsrisiko.

Durch eine Verknüpfung mit dem seit wenigen Jahren laufenden staatlichen Programm „INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit)“ des Bundesarbeitsministeriums soll eine (strukturelle) Verkoppelung mit staatlichem Handeln erreicht werden. Allerdings sind die eingesetzten Ressourcen und auch die staatlich zur Verfügung gestellten Kompetenzen sowie die Verbindlichkeit der beteiligten gesellschaftlichen Gruppen noch viel zu gering, um wirksame Effekte zu erreichen. Trotzdem lebt der Gedanke fort, dass im Zusammenwirken von staatlichem, verbandlichem und wissenschaftlichem Sachverstand, sowie unter weitgehender Beteiligung der Betroffenen wesentliche Veränderungen erreicht und notwendige Strukturreformen durch Lernerfahrungen vorbereitet werden können. Derartige Aktionsprogramme wirken zunächst mehr oder weniger vor dem Hintergrund und im Rahmen bestehender gesellschaftspolitischer Kräfteverhältnisse und Strukturen, wirken aber „subjektiv“ über diesen Rahmen hinaus und tragen zu seiner Veränderung bei.

Die IG Metall sieht in der Vereinigung Europas zunächst im Kern ein ökonomisches Projekt, dazu wirtschaftsliberal, angebotspolitisch, monetaristisch ausgerichtet (H.-J. Urban 2003). Die Deklaration von Lissabon zielt auf einen wettbewerbsstarken wissensbasierten Wirtschaftsraum, beinhaltet somit eine marktöffnende und marktfördernde Politik. In diesem Rahmen geht es auch um die Förderung des Humankapitals z.B. durch Gesundheitsfürsorge oder Bildung („Lebenslanges Lernen“). Die ‚Offene Methode der Koordinierung (OMK)‘ als neuer Politiktypus wird flankiert durch ‚Indikatoren‘, ‚beste Praxisbeispiele‘, ‚Benchmarks‘, ‚Monitoring‘, ‚Ranking‘, ‚Peer Groups‘ usw. Sozialpolitik wird eine Variante der Wettbewerbspolitik: Solidargemeinschaft Betrieb oder Region (Standortkonkurrenz), Wettbewerbssolidarität (W. Streeck), Sozialpakete heißen die Politformeln, Urban bezeichnet sie als eine wettbewerbskorporative Modernisierungsstrategie. „Das neue Sozialmodell ist das Modell der Neuen Sozialdemokratie“. Darauf und dagegen bezieht sich das Projekt „Gute Arbeit“ der IGM in seiner Arbeits- und Sozialorientierung (Peters/Schmittthener 2003; Pickshaus 2007), und das nicht ohne Resonanz.

So bildet sich seit 2002 im „Forum Neue Politik der Arbeit“ (NPA) (Scholz u. a. 2004, Scholz u. a. 2006, www.forum-neue-politik-der-arbeit.de) ein Netzwerk von kritischer Wissenschaft und Gewerkschaften heraus, bisher mit Schwerpunkten in Berlin und Nordrhein-Westfalen, das mit den Spandauer Fragen bzw. Spandauer Thesen „jenseits des neoliberalen Einheitsdenkens“ den Inhalt des „Epochenbruchs“ im letzten Viertel des 20. Jh. öffentlich zur Diskussion stellt, zentrale Widersprüche einer nur mikroökonomischen Rationalität aufdeckt und wieder beginnt, ein alternatives gesellschaftliches Entwicklungsmodell zu diskutieren mit seinen Konsequenzen für eine neue Politik der Arbeit. Dies ist nach dem Zusammenbruch des

staatsozialistischen Blocks und dem nachfolgenden Siegszug neoliberalen Denkens eine anspruchsvolle Aufgabenstellung. Es geht um Fragen der Strategiebildung, um strategische Allianzen ‚Gewerkschaften –Wissenschaften‘. Gefragt wird: Welche Akteure für eine NPA werden gebraucht? Welche potenziellen Bündnispartner gibt es, was sind die Handlungspotenziale, wie sind die europäischen und globalen Zusammenhänge?

Noch ist keine Sphäre affektiven Betroffenseins gegeben, aus dem sich wirkungsmächtige soziale Bewegungen über Selbstzuschreibungen ihrer „führenden“ Personen und Gruppen herausbilden. Im Fall des HdA-Programmes waren es die beiden Konfliktszenarien, die sich Anfang und Ende der sechziger Jahre um den Sozialistischen Deutschen Studentenbund (SDS) zuspitzten. Am Anfang stand der Schritt der SPD zum Godesberger Programm und der damit verbundenen konflikthafter Trennung vom SDS; Spiegel-Affäre und Ausschwitzprozess waren weitere aufrüttelnden Ereignisse – in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre war es die Konfliktkumulation in der Freien Universität in West-Berlin (Kuby, Krippendorf, Korporationen), Vietnamkrieg und US-Imperialismus allgemein, 2. Juni 1967, auch schon die Große Koalition und die Notstandsgesetze als wesentlich stimulierende Ereignisse. Maßgebliche Protagonisten des HdA- Programms waren entweder Akteure der ersten (Matthöfer, Pöhler, Schumann) oder (die jüngeren) der zweiten Konfliktbewegungen, die hierüber wesentlich ihre Identität erlangt hatten und entsprechend handelten. Bei Matthöfer, dem wichtigen Minister der Anfangsphase, und Pöhler, dem ersten Leiter des Projektträgers, kommen noch biographische Übereinstimmungen hinzu. Matthöfer kommt aus Arbeitsverhältnissen des Ruhrgebiets (Bochum), langjähriger Leiter der Bildungsabteilung der IG Metall, als Volkswirt über einen USA Aufenthalt vertraut mit der sich ankündigenden wissenschaftlich-technischen Revolution vor allem in der Automobilindustrie; Pöhler war gelernter Tischler, dann Produktionsarbeiter bei Hanomag in Hannover, zweiter Bildungsweg, Sozialwissenschaftler, Assistent bei Christian v. Ferber, dem Arbeits- und Medizinsoziologen und ersten Vorsitzenden des das HdA-Programm begleitenden Fachausschusses. Pöhler war aktiv in der Bildungsarbeit der IG Metall, Professor für Arbeitssoziologie und erster Leiter der als Landesinstitut wiederbegründeten Sozialforschungsstelle Dortmund. Diese Beschreibungen könnten fortgeführt werden, heraus käme ein eindrucksvolles Bild von versammelten Erfahrungen, Sachverstand, gemeinsamen Erlebnisräumen und Sphären affektiven Betroffenseins, die mit der angeführten ereignishaften Identitätsbildung wesentliches Moment und damit Voraussetzung einer erfolgreichen arbeitspolitischen Wende darstellen dürfte. Oft braucht es dann nur noch den bekannten „Funken“ oder „Tropfen“, je nach Metapher, um die zur Veränderung der machtpolitischen Konstellationen notwendigen sozialen Prozesse einzuleiten und nachhaltige Wirkungen zu erzielen.

8.2 Allgemeine Problemstellung: die Krise menschengerechter Arbeitsgestaltung zusammengefasst ²⁶

Die integrierten Konzepte zur Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen

26 Teile des Kapitels (8.2) und (8.3) wurden vom Autor bereits in Peter/Wolf 2007, S. 153 ff. veröffentlicht.

Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre des vorigen Jahrhunderts waren auf die Zusammenführung und Verallgemeinerung bisher getrennt entwickelten Methoden ausgelegt. Es sollten nicht mehr, wie vorher üblich, erst die technischen Systeme von den Ingenieuren entwickelt und zur Funktion gebracht werden, um dann die ergonomische Gestaltung der (Rest-) Arbeitsplätze durchzuführen, sondern es galt gleichwichtig und gleichzeitig den unterschiedlichen Aspekten des Arbeitszusammenhangs als System Rechnung zu tragen.

Diese Entwicklung ist von den Tarifparteien, den entsprechenden Fachverbänden, den Arbeitswissenschaften (GfA) und der öffentlichen Hand gleichermaßen vorangetrieben worden. Es war ihr gemeinsames Interesse, für die im Zuge der Vollbeschäftigung üblichen betrieblich ausgehandelten übertariflichen Bezahlungen und die neuen tarifunabhängigen arbeitsplatzbezogenen Bewertungssysteme über ein erweitertes Konzept der Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse eine neue Grundlage zu schaffen (Tacke 1969). Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes sowie das Aktionsprogramm Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens stellten zunächst die gesellschaftspolitische und arbeitsrechtliche Grundlage hierfür dar.

Ausgangspunkt, woraus sich – entsprechend der Theorie von Leontjew (1977) – Operationen, Handlungs- und Entscheidungs- (Tätigkeits-)spielräume bestimmten, war jetzt allein die Arbeitsaufgabe, ‚dynamisch-differenzielle Arbeitsgestaltung‘ (vor allem E. Ulich 1992 ff. zuletzt Ulich 2005) die begriffliche Zuspitzung. Hierauf soll im Kap. 8.3 vertieft eingegangen werden.

Die über die „Globalisierung“ (Altvater/Mahnkopf 2004) eingeleiteten weitergehenden Prozesse der Flexibilisierung, „Entgrenzung“ bzw. Fraktalisierung von Arbeit sowie gesamtgesellschaftlich solche der „Prekarisierung“ (Brinkmann u. a. 2006), führen gegenwärtig zur Auflösung integrativer Konzepte menschengerechter Arbeitssystemgestaltung, die Schließung der schwedischen Vorzeigewerke von Kalmar und Uddevalla war ein schon zu Beginn sichtbares äußeres Zeichen (Sandberg 1993).

Schlichte ergonomische Arbeitsgestaltung mit subjekt- (verhaltens-) bezogenen Präventionsprogrammen werden verstärkt eingesetzt, der/die „ArbeitskraftunternehmerIn“ (Voß/ Pongratz 1997) rückt in den Vordergrund des Bemühens. Nicht mehr Verhältnisse, die immer schwieriger zu erfassen und zu beschreiben waren, sondern das Verhalten der Arbeitnehmerinnen als Bezugspunkt für Steuerungskonzepte tritt (wieder) in den Mittelpunkt (vgl. Georg/ Peter 2005).

Im Rahmen der Humanisierungsforschung hatten sich noch integrierte Konzepte der Prävention entwickelt, die gesundheitsepidemiologische Untersuchungen, sicherheitsbezogenen Expertensachverstand, betriebswirtschaftliche Bewertungen und Erfahrungswissen von Beschäftigten über Gesundheitsberichte und Gesundheitszirkel in einem integrierten Verfahren zusammenführten. Sie wurden zunächst ergänzt, modifiziert und z. T. erweitert durch die weltweite Bewegung der

Weltgesundheitsorganisation (WHO) zu Public Health und Gesundheitsförderung im Sinne von Salutogenese (Antonovsky 1979; vgl. Georg/Peter 2007 und Kapitel 4).

Die Hans-Böckler-Stiftung der Gewerkschaften hat sich (z. B. gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung in einer Expertenkommission zur betrieblichen Gesundheitspolitik) auch mit Fragen nachhaltiger betrieblicher Gesundheitspolitik auseinandergesetzt (Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 2004). Die Kommission bewertete Trends gewerkschaftlicher Tarifpolitik und weist den Sozialpartnern zukünftig eine „Motorenfunktion“ bei der Realisierung einer neuen betrieblichen Gesundheitspolitik zu. Auf der Basis zu entwickelnder „Mindeststandards“ solle sie mit neuen Instrumenten zur Beratung und Qualitätssicherung verbreitet und stabilisiert werden.

Gewerkschaften sowie die Arbeitswirtschaft der Mitbestimmung versuchen, auf o. g. Prozesse der „Rückbildungen“ von Verhältnisprävention und Arbeitsgestaltung eigenständig zu reagieren, z. T. auch im Rahmen der ‚Thematischen Initiativkreise (TIKs)‘ des noch laufenden Bundesprogramms ‚INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit‘, an dem Bund und Länder, die Tarifparteien und die einschlägigen, vor allem gesundheits- und arbeitsschutzbezogenen Fachverbände beteiligt sind. Dabei kommt es darauf an, wie z.B. in den laufenden Aushandlungsprozessen zu den Entgelttarifverträgen (ERA) (IGM 2005), die geeigneten Kriterien und Methoden der Beschreibung, Bewertung und Gestaltung menschengerechter Arbeitssysteme zur Hand zu haben bzw. wiederzugewinnen und vorschlagen zu können. Diese müssen sowohl den wissenschaftlichen Debatten als auch den präventions- und tarifpolitischen Auseinandersetzungen standhalten.

Wer jedoch gegen den allgemeinen Trend der Flexibilisierung, Entgrenzung und indirekten Steuerung als neue Form der Subjektivierung von Arbeit und im Gefolge der Subjektivierung der Arbeitswissenschaften Position halten will, kann dies nicht mit methodischen Reparaturen oder gar „Mätzchen“ in Richtung des modischen EU-Wording erreichen, er/sie muss angesichts des Epochenbruchs konzeptionell tiefer schürfen als es die neoliberale Moderne und ihre gegenwärtigen Kritiker tun, die Verhältnisse und die objektiven, tatsächlichen Arbeitsaufgaben wieder stärker zu berücksichtigen versuchen, ohne dabei das Subjekt und seine Freiheit aus dem Auge zu verlieren. Diese Verhältnisse und die daraus resultierenden Anforderungen für Persönlichkeitsentwicklung und Gesellschaftsgestaltung adäquat zu beschreiben und dabei nicht hinter das erreichte Niveau der arbeitsbezogenen Wissenschaften im der Epoche des Fordismus zurückfallen, das ist die zu leistende Anforderungen. Das geht nicht ohne schwierige Grundlagenarbeit. Deshalb sollen zunächst die Leistungen der tätigkeitsbezogenen Arbeitspsychologie mit ihrem Modell der Persönlichkeitsentwicklung rekapituliert werden, wie sie sich in den Arbeiten von Alexej Leontjew, und seiner Nachfolger Wilfried Hacker (s.u.) und Eberhard Ulich widerspiegeln. Für sie gibt es einen inneren Zusammenhang von (Arbeits-) Tätigkeit, Persönlichkeitsentwicklung und sinnvollem Leben, der, wie Oevermann richtig erkannt hat, grundsätzlich gesehen nicht leicht zu ersetzen ist.

Auch wenn die Tätigkeitspsychologie in ihrer ursprünglichen Form inzwischen weiterentwickelt worden ist und werden musste, auch wenn zahlreiche fachwissenschaftliche Erkenntnisse im Zeichen eines erweiterten Arbeitsbegriffs hinzugekommen sind (vgl. Langemeyer 2005), setzte der Zusammenhang von Tätigkeitspsychologie, Arbeitsanalyse, Arbeitsgestaltung und Weiterbildung Maßstäbe einer Entwicklung, die bei Neuformulierungen nicht unterschritten werden sollten (vgl. Ulich 2007).

8.3 Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit: die Tätigkeitspsychologie (Leontjew, Hacker, Ulich)

Einführend zu dem Buch von Alexej Leontjew „Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit“ weist Klaus Holzkamp (1982) auf dessen Funktion der Kritik an der bürgerlichen Psychologie hin: „Kernstück dieser Kritik ist die Zurückweisung des „Unmittelbarkeits-Postulats“ der bürgerlichen Psychologie, das heißt ihrer Auffassung von der „Zweigliedrigkeit“ der Beziehung des Menschen zur Welt als Hervorbringung von Reaktionen der Individuen auf Grund unmittelbarer Einwirkungen aus der Umwelt, auf der Basis von Leontjews Konzept der „Dreigliedrigkeit“, das heißt Vermitteltheit der Außenwelteinwirkungen auf das Subjekt durch die gegenständliche Tätigkeit als aktive Widerspiegelung der Realität gemäß den Notwendigkeiten der menschlichen Praxis“. Leontjew wurde so zu einem wichtigen Bezugspunkt der gestaltungsorientierten Arbeitspsychologie in Ost und West, Ausgangspunkt auch für Weiterentwicklungen arbeitsbezogener Handlungs- und Lerntheorien.

Leontjew sah es als wesentlich an, „diejenigen Kategorien psychologisch zu durchdenken, die (...) am wichtigsten sind. Das sind die Kategorie ‚gegenständliche Tätigkeit‘, die Kategorie ‚menschliches Bewusstsein‘ und die Kategorie ‚Persönlichkeit‘“ (17). Wir wollen deshalb seinen Denkprozess wortgenau nachzeichnen, weil hierüber der humanistische und persönlichkeitsförderliche Stellenwert der auf Leontjews Theorie basierenden Tätigkeits- und Arbeitspsychologie zumindest vom Ansatz her deutlich wird. Diese bezeichnet eine Orientierung der Arbeitsforschung, die auch im Falle „subjektiverter, entgrenzter“ Arbeit nicht ignoriert werden sollte. Leontjew macht dies zu Beginn gleich deutlich:

„Die Wasserscheide zwischen den verschiedenen Auffassungen über die Stellung der Kategorie Tätigkeit ist darin zu sehen, ob die gegenständliche Tätigkeit nur als Bedingung der psychischen Widerspiegelung und als ihre Äußerung betrachtet wird oder aber als Prozess, der jene inneren bewegenden Widersprüche, Differenzierungen und Transformationen in sich trägt, die das Psychische erzeugen, das ein notwendiges Moment der Eigenbewegung der Tätigkeit, ihrer Entwicklung ist“ (18). Die entgegengesetzte Anschauung „über die Perspektive der Persönlichkeitsforschung (...) führt zum Konstrukt einer Persönlichkeitspsychologie, die im weitesten Sinne vom Primat des Bedürfnisses ausgeht (...); die andere – zum Konstrukt in der Psychologie, die vom Primat der Tätigkeit ausgeht, in der der Mensch seine menschliche Persönlichkeit bestätigt“ (20). Diese an Marx anschließende Position wurde von Wygotski und etwas später von Rubinstein in den zwanziger/dreißiger

Jahren herausgearbeitet. „Als Marx den Begriff Tätigkeit in die Erkenntnistheorie einführte, definierte er ihn streng materialistisch: Tätigkeit war für Marx (...) sinnlich praktische Tätigkeit, in der die Menschen praktischen Kontakt mit den Gegenständen der Umwelt aufnehmen, ihren Widerstand an sich selbst erfahren, auf sie einwirken und sich zugleich ihren objektiven Tätigkeiten unterordnen. (...) In der Praxis, sagt Marx, muss der Mensch die Wahrheit, die Wirklichkeit und die Macht, die Diesseitigkeit seines Denkens beweisen“ (25/26).

Hierüber wird für Leontjew der Begriff der Arbeit zentral. „Der Marxismus geht von der These aus, dass das Bewusstsein eine qualitativ neue Form des Psychischen darstellt“. Es entsteht „zum ersten Mal beim Menschen ein Prozess der Herausbildung der Arbeit und der gesellschaftlichen Beziehungen. Das Bewusstsein ist von Anfang an ein gesellschaftliches Produkt“ (33). Die Sprache erzeugt nicht das Bewusstsein sondern ist „seine Existenzform“(35).

„Die Arbeit mit dem Werkzeug stellt den Menschen nicht nur vor die materiellen, stofflichen Objekte, sondern auch vor deren Wechselwirkung, die er selbst kontrolliert und reproduziert. In diesem Prozess werden sie auch vom Menschen erkannt, wobei die menschliche Erkenntnis den Möglichkeiten der unmittelbar-sinnlichen Widerspiegelung vorausseilt. Während bei der direkten Einwirkung „Subjekt-Objekt“ das letztere seine Eigenschaften nur innerhalb der Grenzen offenbart, die durch die Zusammensetzung und den Feinheitsgrad der Empfindungen des Subjekts bedingt sind, geht die Erkenntnis in dem durch das Werkzeug vermittelten Wechselwirkungsprozess über diese Grenzen hinaus. So können wir die relative Härte zweier Gegenstände (...) erproben (...). Aus der wahrnehmbaren Deformierung des einen Gegenstandes schließen wir auf die größere Härte des anderen. In diesem Sinne ist das Werkzeug die erste wirkliche Abstraktion. Nur auf diesem Wege gelingt es uns, diejenigen objektiven Einheiten herauszusondern, deren Anwendung eine (...) von den schwankenden Empfindungsschwellen unabhängige Erkenntnis der jeweiligen Eigenschaft der Gegenstände liefern kann.

Ursprünglich ist die Erkenntnis von Eigenschaften der gegenständlichen Welt, die die Grenzen der unmittelbar-sinnlichen Erkenntnis überschreitet, das unbeabsichtigte Ergebnis von Handlungen, die auf praktische Ziele ausgerichtet sind, das heißt von Handlungen, die zur industriellen Tätigkeit der Menschen gehören. Dann beginnt sie den speziellen Aufgaben zu entsprechen, zum Beispiel die Aufgabe, die Tauglichkeit eines Ausgangsmaterials durch seine vorherige praktische Erprobung, durch das einfachste Experiment einzuschätzen. Derartige, dem bewussten Erkenntnisziel untergeordnete Handlungen stellen bereits echtes Denken dar (...). Ihre mit Hilfe der Sprache verallgemeinerten und fixierten Erkenntnisresultate unterscheiden sich prinzipiell von den Resultaten der unmittelbaren sinnlichen Widerspiegelung, die in den entsprechenden sinnlichen Abbildern generalisiert werden“. Sind die Eigenschaften „im Prozess der sprachlichen Kommunikation an andere Menschen weitergegeben worden“, bilden sie ein System von Kenntnissen, „die den Bewusstseinsinhalt eines Kollektivs, der Gesellschaft bilden“ (42).

Die sprachliche Ausdrucksform der ursprünglich äußerlich-gegenständlichen Form der Erkenntnistätigkeit ist eine Bedingung, „die es ermöglicht, dann ihre einzelnen Prozesse bereits nur auf der verbalen Ebene auszuführen. Da die Sprache hierbei ihre kommunikative Funktion verliert, wird ihre lautlich-phonetische Seite allmählich reduziert. Die entsprechenden Prozesse erlangen immer mehr den Charakter innerer Prozesse, die für sich, „im Kopf“ ablaufen. (...)

Eine solche Loslösung des Denkens von der praktischen Tätigkeit geschieht historisch jedoch nicht von selbst, nicht nur kraft der Logik der Entwicklung. Sie wird vielmehr durch die Arbeitsteilung erzeugt, in deren Folge die geistige Tätigkeit und die praktisch materielle Tätigkeit von verschiedenen Menschen ausgeführt. (...) Die Trennung von Denken und praktischer Tätigkeit sowie ihre Gegenüberstellung sind jedoch nicht von ewiger Dauer“ (44).

Was aber ist nun mit der Widerspiegelung? Für Leontjew ist Widerspiegelung in Materie angelegt, „der in ihrer Materialität einheitliche Welt. Die These, die psychische Widerspiegelung der Realität ist ihr subjektives Abbild, bedeutet Zugehörigkeit des Abbilds zum realen Lebenssubjekt. Aber der Begriff Subjektivität“ schließt dessen Aktivität ein, schließt „den Begriff der Engagiertheit des Subjekts ein“ (58). „Das psychische Abbild ist ein Produkt der praktischen Lebenszusammenhänge und Lebensbeziehungen des Subjekts zur gegenständlichen Welt“ (59).

Deshalb kann die Behauptung nicht stimmen, „die Gegenständlichkeit der Wahrnehmung sei das Ergebnis einer „Objektivierung“ des psychischen Abbilds, das heißt, die Einwirkung des Gegenstands erzeuge zuerst sein sinnliches Abbild und danach werde dieses Abbild durch das Subjekt zur Welt in Beziehung gesetzt,“ werde projiziert. „Psychologisch existiert (...) ein derartiger besonderer Akt der „Rückprojizierung“ einfach gar nicht.“ (63). Für Leontjew ist deshalb klar, dass „das Postulat der Unmittelbarkeit aufgeben (werden muss). Die weitere Darlegung soll die Hauptthese begründen, dass ein realer Weg (...) darin besteht, die Kategorie gegenständliche Tätigkeit in die Psychologie einzuführen“ (82). „Die Tätigkeit ist eine ganzheitliche, nicht aber eine additive Lebenseinheit (...), deren reale Funktion darin besteht, das Subjekt in der gegenständlichen Welt zu orientieren. (...) die Tätigkeit stellt keine Reaktion (...) dar, sondern ein System mit eigener Struktur (...)“ (83), in die „das System der gesellschaftlichen Beziehungen eingeschlossen ist“ (84). Wichtig ist zu erkennen, „dass nämlich der Mensch in der Gesellschaft nicht einfach äußere Bedingungen findet, denen er seine Tätigkeit anpassen muss, sondern dass diese gesellschaftlichen Bedingungen selbst die Motive und Zwecke seiner Tätigkeit, deren Mittel und Verfahren in sich tragen; mit einem Wort, dass die Gesellschaft die Tätigkeit der sie bildenden Individuen produziert (...), das konstituierende Merkmal der Tätigkeit ist ihre Gegenständlichkeit.“ In Übereinstimmung mit der phänomenologischen Forschung formuliert Leontjew: Der Ausdruck „gegenstandslose Tätigkeit“ ist ohne jeden Sinn. Eine Tätigkeit kann gegenstandslos erscheinen, die wissenschaftliche Untersuchung der Tätigkeit erfordert jedoch unabdingbar die Aufdeckung ihres Gegenstands. Dabei tritt der Gegenstand der Tätigkeit auf zweierlei Weise in Erscheinung: primär in seiner unabhängigen Existenz, indem er sich die Tätigkeit des Subjekts unterordnet und umgestaltet, se-

kundär als Abbild des Gegenstands, als Produkt der psychischen Widerspiegelung seiner Eigenschaften, die nur durch die Tätigkeit des Subjekts erfolgt und auf andere Weise nicht verwirklicht werden kann“ (86).

„Die Tätigkeit hat eine Ringstruktur: Ausgangsaffferenz → effektorische Prozesse, die die Kontakte mit der gegenständlichen Umwelt realisieren → Korrektur und Bereicherung des ursprünglichen Affferenzbildes durch Rückkoppelung“ (87). „Es wird ein zweifacher Übergang realisiert: der Übergang Gegenstand → Tätigkeitsprozess und der Übergang Tätigkeit → ihr subjektives Produkt“ (88). Und gerade in seiner ausrichtenden Funktion kommt jetzt das Bedürfnis als Gegenstand der Psychologie ins Spiel. „Erst durch seine Begegnung mit einem entsprechenden Gegenstand erlangt es erstmalig die Fähigkeit, die Tätigkeit auszurichten und zu steuern“ (89). Dieser Sachverhalt erlaubte es etwa Kurt Lewin, vom Aufforderungscharakter der Dinge zu sprechen. „Es bedarf heute kaum noch eines Beweises, dass die Tätigkeit in ihren ursprünglichen Entwicklungsstadien notwendigerweise die Form äußerer Prozesse hat und dass dementsprechend das psychische Abbild ein Produkt dieser Prozesse ist, die das Subjekt mit der gegenständlichen Wirklichkeit praktisch verbinden“ (93).

Im Gegensatz zu allzu kruden Widerspiegelungstheorien kann Leontjew formulieren: „Die These, dass den inneren geistigen Handlungen genetisch äußere vorausgehen, wird allgemein kaum noch angezweifelt“ (95). „Zu der These, dass die inneren psychischen Tätigkeiten aus der praktischen Tätigkeit entstehen, die sich historisch durch die Bildung der menschlichen, auf Arbeit beruhenden Gesellschaft entwickelt (...) kam eine weitere sehr wichtige These. Sie besagt, dass gleichzeitig eine Veränderung der Form der psychischen Widerspiegelung der Realität erfolgt: Es entsteht Bewusstsein – die Reflexion der Wirklichkeit der eigenen Tätigkeit, seiner selbst, durch das Subjekt. Aber was ist Bewusstsein? Bewusstsein ist Mit-Wissen, aber nur in dem Sinne, dass das individuelle Bewusstsein nur bei Vorhandensein von gesellschaftlichem Bewusstsein und von Sprache existieren kann (...) die nicht nur Mittel des Verkehrs ist, sondern auch Träger der in ihr fixierten gesellschaftlich erarbeiteten Bedeutungen“ (97). Leontjew zitiert dazu Wygotski: „Nicht die Bedeutung, nicht das Bewusstsein liegt dem Leben zugrunde, sondern das Leben liegt dem Bewusstsein zugrunde“ (98). „Die Hauptsache jedoch, die die eine Tätigkeit von der anderen unterscheidet, besteht in der Verschiedenheit ihrer Gegenstände“ (101). Nach der von Leontjew vorgeschlagenen Terminologie ist „der Gegenstand einer Tätigkeit deren tatsächliches Motiv“, sowohl stofflich als auch ideell. „Die Hauptsache ist, dass dahinter immer ein Bedürfnis steht (...). Somit hängt der Begriff Tätigkeit notwendig mit dem Begriff Motiv zusammen. Es gibt keine Tätigkeit ohne Motiv (...). Die Haupt-„Komponenten“ der einzelnen Tätigkeiten sind die sie realisierenden Handlungen“ (102).

Die in der Arbeitspsychologie unterschiedenen Ebenen von Operationen, Handlungen, Tätigkeiten finden ihre Begründung bei Leontjew, der formuliert: „Die menschliche Tätigkeit existiert nicht anders als in Form einer Handlung oder einer Kette von Handlungen“ (103). „Gleichzeitig sind Tätigkeit und Handlung echte und dabei nicht identische Realitäten. Ein und dieselbe Handlung kann verschiedene Tätig-

keiten realisieren, kann aus der einen Tätigkeit in die die andere übergehen (...). Tätigkeit wird gewöhnlich durch eine Gesamtheit von Handlungen verwirklicht“ (104). Das Erproben der Ziele durch die Handlungen ist ein relativ langer Prozess. „Die sich vollziehende Handlung entspricht der Aufgabe; die Aufgabe eben ist das Ziel. (...). Die Verfahren der Verwirklichung einer Handlung bezeichne ich als Operationen (...) Handlungen korrelieren (...) mit den Zielen, Operationen mit den Bedingungen (...). Ist doch das Werkzeug ein materieller Gegenstand, in dem gerade die Verfahren, die Operationen und nicht die Handlungen, nicht die Ziele kristallisiert sind“ (106). Handlungen und Operationen sind unterschiedlicher Herkunft, sie haben eine unterschiedliche Dynamik. „Die Genese der Handlung liegt in den Beziehungen des Austauschs von Tätigkeiten; jede Operation dagegen ist das Ergebnis der Umwandlung einer Handlung. (...). Nichtsdestoweniger bildet die Operation in Bezug auf die Handlung dennoch ebenso wie die Handlung in Bezug auf die Tätigkeit nichts Selbständiges“. Sie befindet sich „im Gesamtstrom der Tätigkeit, der das menschliche Leben ist“ (108).

„Eine Tätigkeit kann das Motiv verlieren, von dem sie ins Leben gerufen wurde; dann wird sie zu einer Handlung, die vielleicht (...) eine andere Tätigkeit verwirklicht“ (109). „Die Bestimmung der tätigkeitsbildenden Einheiten ist für die Lösung einer Reihe grundlegender Probleme von erstrangiger Bedeutung. Eines davon ist das von mir bereits erwähnte Problem der Vereinigung von ihrer Form nach äußeren und inneren Tätigkeitsprozessen“ (110). „Einige Handlungen und Operationen, die die äußere Tätigkeit realisieren, können die Form innerer, geistiger Prozesse haben, aber wiederum eben auch nur entweder als Handlungen oder als Operationen“. Es ist Aufgabe der Ingenieurspsychologie, Tätigkeiten in ihre Elemente zu zerlegen. An ihrer Stelle stehen zu oft Analysen von Maschinenprozessen, wodurch „die Hauptkomponenten der Tätigkeit völlig aus dem Gesichtskreis der Untersuchung herausfielen und die Tätigkeit sozusagen entmenschlicht wurde“ (116). „Damit ist eine Systemanalyse der menschlichen Tätigkeit notwendigerweise auch eine Analyse hinsichtlich unterschiedlicher Tätigkeitsebenen. Gerade eine solche Analyse erlaubt es auch, die Gegenüberstellung von Physischen, Psychischen und Sozialem zu überwinden wie die Reduktion des einen auf das andere“ (120).

Die Tätigkeitspsychologie geht somit aus sich heraus über in kritische Gesellschaftstheorie. „Die Tätigkeit des Subjekts – die äußere und die innere – wird durch die psychische Widerspiegelung der Wirklichkeit vermittelt und gesteuert. Was in der gegenständlichen Welt für das Subjekt Motiv, Ziel und Bedingung seiner Tätigkeit ist, muss von ihm auf die eine oder andere Weise wahrgenommen, vorgestellt, verstanden und in seinem Gedächtnis festgehalten und reproduziert werden. Dies gilt auch für die Tätigkeit und für das Subjekt selbst – für seine Zustände, Eigenschaften und Besonderheiten. Auf diese Weise führt uns die Analyse der Tätigkeit zu den traditionellen Themen der Psychologie. Doch nun kehrt sich die Logik der Untersuchung um: Das Problem der Äußerung psychischer Prozesse wird zum Problem ihrer Entstehung, im Zusammenhang mit jenen gesellschaftlichen Beziehungen, die der Mensch in der gegenständlichen Welt einnimmt“ (121).

Leontjew kommt folgerichtig wieder auf Marx zurück. „Die Methode, das Entstehen und das Funktionieren des menschlichen Bewußtseins (...) wissenschaftlich zu analysieren, wurde von Marx entdeckt (...) (und es) verlagerte sich dadurch der Gegenstand der Bewusstseinsforschung vom subjektiven Individuum auf die sozialen Tätigkeitssysteme (...). Offensichtlich liegt die Erklärung der Natur des Bewusstseins in eben jenen Besonderheiten der menschlichen Tätigkeit, die seine Notwendigkeit bewirken: in ihrem objektiv-gegenständlichen, produktiven Charakter. Die Arbeitstätigkeit „gerinnt“ in ihrem Produkt“ (124). „Die Übergänge Subjekt → Tätigkeit → Gegenstand bilden gleichsam eine Kreisbewegung (...). Dieser Kreis öffnet sich, und er öffnet sich gerade in der sinnlich-praktischen Tätigkeit. Indem die Tätigkeit direkt mit der gegenständlichen Wirklichkeit in Berührung kommt und sich ihr unterordnet, wird sie modifiziert, bereichert und kristallisiert sie sich in dieser ihrer Bereicherung im Produkt. Die realisierte Tätigkeit ist reicher, wahrer als das sie vorwegnehmende Bewusstsein. Dabei bleiben dem Bewusstsein des Subjekts die Beiträge verborgen, die durch seine Tätigkeit hineingebracht werden; hieraus ergibt sich auch, dass das Bewusstsein als Grundlage der Tätigkeit erscheinen kann.“ (126).

Wie bei Habermas spielt die Sprache bei Leontjew eine große Rolle, allerdings nicht vom Arbeitsprozess abgetrennt, sondern in diesen und in seinen gesellschaftlichen Zusammenhang integriert. Der „Prozess der Aneignung der gegenständlichen Welt in ihrer ideellen Form (...) entsteht ursprünglich in demselben System objektiver Beziehungen, in dem der Übergang des gegenständlichen Inhalts der Tätigkeit in ihr Produkt erfolgt. Aber damit dieser Prozess realisiert wird, genügt es nicht, daß das Produkt der Tätigkeit, das diese in sich aufgenommen hat, vor dem Subjekt in seinen stofflichen Eigenschaften auftritt; es muss seine Transformation erfolgen, durch die es als vom Subjekt erkennbar, das heißt ideell, auftreten kann. Diese Transformation erfolgt über die Sprache, die Produkt und Mittel des Verkehrs der Produktionsteilnehmer untereinander ist. Die Sprache enthält in ihren Bedeutungen (Begriffen) einen gegenständlichen Inhalt, dieser ist jedoch von seiner Stofflichkeit völlig befreit. (...). Dabei hat die Sprache selbst ebenfalls ihre stoffliche Existenz, ihre Materie“ (127). „Somit kann das individuelle Bewusstsein als spezifisch menschliche Form der subjektiven Widerspiegelung der objektiven Realität nur als Produkt jener Beziehungen und Vermittlungen verstanden werden, die sich im Laufe der Entstehung und Entwicklung der Gesellschaft herausbilden. Außerhalb dieser Beziehungen (und außerhalb des gesellschaftlichen Bewusstseins) ist die Existenz eines individuellen Psychischen in Gestalt der bewussten Widerspiegelung, in Gestalt bewusster Prozesse unmöglich“ (128). „Im Zusammenhang mit der Entwicklung der menschlichen Produktion (...) befreit sich dann das menschliche Bewusstsein von dem direkten Zusammenhang mit der unmittelbar-praktischen Arbeitstätigkeit.“

„Eine andere grundlegende Veränderung, die das Bewusstsein im Verlaufe seiner historischen Entwicklung erfährt, besteht in der Zerstörung der ursprünglichen Verschmelzung von Kollektivbewusstsein und Individualbewusstsein“ (...) durch „das Besondere“ (129).

„Die besondere Funktion der sinnlichen Abbilder besteht darin, dass sie dem bewussten Weltbild, das sich dem Subjekt auftut, Realität verleihen (...) als objektives „Feld“ und Objekt seiner Tätigkeit (...)“ (130). Leontjew verweist auf verwundete Soldaten, die Hände und Augenlicht verloren hatten. Sie verloren damit die Möglichkeit der taktilen Wahrnehmung, die gegenständliche Welt verschwindet langsam, dies führt zu einer Zerstörung des Wirklichkeitsgefühls. „Die wahre Natur der psychisch sinnlichen Abbilder besteht in ihrer Gegenständlichkeit. Sie besteht darin, dass diese Abbilder in der Tätigkeit erzeugt werden, die das Subjekt mit der äußeren gegenständlichen Welt praktisch verbindet“ (135). „Die sinnlichen Abbilder sind die allgemeine Form der psychischen Widerspiegelung, die durch die gegenständliche Tätigkeit des Subjekts erzeugt wird. Jedoch erlangen beim Menschen die sinnlichen Abbilder eine neue Qualität, und zwar Bedeutungscharakter. Die Bedeutungen sind auch die wichtigsten „Konstituenten“ des menschlichen Bewusstseins. (...) Wenn auch der Träger der Bedeutungen die Sprache ist, ist doch die Sprache nicht der Demiurg der Bedeutungen. Hinter den sprachlichen Bedeutungen verbergen sich die gesellschaftlich erarbeiteten Verfahren (Operationen) der Handlung, in deren Prozess die Menschen die objektive Realität verändern.“ (136).

Die zusammenfassenden Formulierungen verdeutlichen den materiellen Zusammenhang für Individuum und Gesellschaft, den Sprache, Bewusstsein und Tätigkeit für Leontjew darstellen. „Hier kommen wir dicht an jenes Problem heran, das für die psychologische Analyse des Bewusstseins ein echter Stein des Anstoßes ist. Es geht um die Besonderheiten des Funktionierens der Kenntnisse, der Begriffe, der gedanklichen Modelle einerseits im System der gesellschaftlichen Beziehungen, im gesellschaftlichen Bewusstsein und andererseits in der Tätigkeit des Individuums, die dessen gesellschaftliche Verbindungen realisiert, in dessen Bewusstsein.“ (140).

Bedeutungen existieren also für das Subjekt in einer Doppelnatur, als objektive, gesellschaftliche Bedeutung und als eine solche für das Subjekt, im Subjekt. „Bei dem ganzen unerschöpflichen Reichtum, bei der ganzen Mannigfaltigkeit dieses Lebens der Bedeutungen (...) bleibt ihr anderes Leben (...), ihr Funktionieren in der Bewusstseinstätigkeit der konkreten Individuen völlig verborgen (...). In diesem ihrem zweiten Leben werden die Bedeutungen individualisiert und „subjektiviert“, aber nur in dem Sinne, dass ihre Bewegung im System der gesellschaftlichen Beziehungen bereits nicht mehr enthalten ist, sie gehen (...) in eine andere Bewegung ein, dabei verlieren sie keineswegs (...) ihre Objektivität. Eine Seite der Bewegung der Bedeutungen im Bewusstsein der konkreten Individuen besteht in jener „Rückkehr“ zur sinnlichen Gegenständlichkeit der Welt (...). Die andere Seite der Bewegung der Bedeutungen im System des individuellen Bewusstseins besteht in jener besonderen Subjektivität der Bedeutungen, die sich in ihrer Engagiertheit äußert. Diese tritt jedoch erst bei der Analyse der inneren Beziehungen zutage, die sie mit einer weiteren „Konstituente“ des Bewusstseins – dem persönlichen Sinn – verbinden“ (143). Subjektivierung von Arbeit als komplexer gesellschaftlich-individueller Prozess ist also für Leontjew schon seit langer Zeit gegeben.

„Die Tätigkeit des Menschen ändert im historischen Prozess ihre Gesamtstruktur, ihre ‚Makrostruktur‘ nicht. Auf allen Etappen der historischen Entwicklung wird sie durch bewusste Handlungen realisiert, in denen der Übergang der Ziele in objektive Produkte erfolgt (...). Was sich radikal ändert, ist der Charakter der Beziehungen.(...) Ganz gleich, ob die Motive dem Subjekt bewusst werden oder nicht (...) ihre Bewusstseinsfunktion besteht darin, dass sie sozusagen die Lebensbedeutung der objektiven Bedingungen und der Handlungen des Subjekts unter diesen Bedingungen für das Subjekt ‚werten‘, ihnen persönlichen Sinn geben, einen Sinn, der nicht direkt mit der erfaßten objektiven Bedeutung übereinstimmt. Aber der Sinn seiner Arbeit für ihn selbst besteht nicht darin, sondern in dem Lohn. Die Aufhebung der Beziehungen des Privateigentums hebt auch diese Entgegensetzung von Bedeutung und Sinn im Bewusstsein der Individuen auf, jedoch ihre Nichtübereinstimmung bleibt“ (146).

Damit ist auch für sozialistische Gegebenheiten die Vermittlung von Sinn und Bedeutung eine immer zu leistende politische Aufgabe. „Im Unterschied zu den Bedeutungen hat der persönliche Sinn ebenso wie die sinnliche Grundlage des Bewusstseins keine eigene „überindividuelle“, keine eigene „nichtpsychologische“ Existenz“ (147/148). „Gerade der persönliche Sinn bewirkt die Engagiertheit des menschlichen Bewusstseins. (...) Psychologisch (...) existieren die Bedeutungen überhaupt nur als Realisierung des persönlichen Sinns, wie auch seine Handlungen und Operationen nur als Realisierung seiner Tätigkeiten existieren. Die andere Seite besteht darin, dass der persönliche Sinn stets Sinn von etwas ist“ (148). „Die sich ständig reproduzierende Nichtübereinstimmung persönlicher Sinnbildungen, welche Intentionalität sowie Engagiertheit des Bewusstseins des Subjekts in sich bergen, und der ihr gegenüber „indifferenten“ Bedeutungen, über die allein der Mensch sich ausdrücken kann, verschwindet nicht und kann auch nicht verschwinden“ (150). Hierin zeigt sich die „Dramatik seines realen Lebens“, weshalb „eine wissenschaftliche Psychologie des Bewusstseins außerhalb der Untersuchung der Tätigkeit des Subjekts, außerhalb der unmittelbaren Existenzformen nicht möglich ist“ (151).

Tätigkeiten als Einheiten von Subjekt und Objekt sind „die Sachen selbst“ der Phänomenologie Husserls, die in Leontjews Psychologie als gleichermaßen Konstituiertheiten und Gegebenheiten im Mittelpunkt stehen. „Zur Überwindung des in der Psychologie herrschenden dyadischen Schemas war vor allem jenes „Mittelglied“ zu bestimmen, das die Verbindungen zwischen Subjekt und objektiver Realität vermittelt. Deshalb begannen wir bei der Analyse der Tätigkeit, bei der Analyse der allgemeinen Struktur. Jedoch zeigte sich sofort, dass der Gegenstand der Tätigkeit ein notwendiger Bestandteil ihrer Bestimmung ist, dass die Tätigkeit ihrer Natur nach gegenständlich ist. Mit dem Begriff Subjekt der Tätigkeit ist es etwas anderes. Ursprünglich (...) bleibt das Subjekt gleichsam außerhalb der Untersuchung. Es ist nur die Voraussetzung der Tätigkeit, ihre Bedingung. Erst die weitere Analyse der Bewegung der Tätigkeit und der von ihr erzeugten Formen der psychischen Widerspiegelung macht es notwendig, den Begriff konkretes Subjekt, Persönlichkeit, als inneres Moment der Tätigkeit einzuführen.

Die Kategorie Tätigkeit zeigt sich jetzt in ihrem ganzen Umfang, sie umfasst nun beide Pole – Objekt und Subjekt“ (153/154).

„Es ist so, dass ein und dieselben Merkmale eines Menschen in unterschiedlicher Beziehung zu seiner Persönlichkeit stehen können. In dem einen Fall sind sie indifferent, im anderen sind sie Bestandteil der Charakteristik“ (159). Dies führt nun zu allen möglichen Versuchen der begrifflichen Aufschlüsselung, wie für den „Begriff Genotyp (Vererbung) wird jetzt durch die Einführung des Begriffs Basispersönlichkeit, Archetyp oder Primäreinstellung verkompliziert und der Begriff Umwelt durch die Einführung der Begriffe Situation und Rolle. Der letztere ist jetzt beinahe schon zu einem Zentralbegriff in der Sozialpsychologie geworden (...) Es ist die strukturierte Form seiner Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Die Persönlichkeit wird demnach als nichts anderes als ein System von angeeigneten (internalisierten) Rollen gesehen. (...) Der Gedanke einer direkten Reduzierbarkeit der Persönlichkeit auf eine Gesamtheit von „Rollen“, die der Mensch ausübt, ist (...) einer der ungeheuerlichsten (...). Die „Rolle“ ist nicht die Persönlichkeit, sondern eher eine Darstellung, hinter der sie sich verbirgt“ (164).

„Die Aufgabe verlangt (aber), die Persönlichkeit als eine psychologische Neubildung zu verstehen, die in den Lebensbeziehungen des Individuums infolge der Umgestaltung der Tätigkeit geformt wird“ (165). „Die marxistische dialektische Methode fordert weiterzugehen und die Entwicklung als einen Prozess der „Selbstbewegung“ zu untersuchen. (...). Demnach entsteht die Persönlichkeit zuerst in der Gesellschaft, der Mensch tritt nur als ein mit bestimmten natürlichen Eigenschaften und Fähigkeiten begabtes Individuum in die Geschichte ein (...) und nur als Subjekt der gesellschaftlichen Beziehungen wird es zur Persönlichkeit. Mit anderen Worten, zum Unterschied vom Individuum ist die Persönlichkeit des Menschen in Bezug auf seine Tätigkeit in keinerlei Hinsicht präexistent, ebenso wie sein Bewusstsein wird sie durch diese erzeugt. Die Untersuchung der Erzeugung und der Transformation der Persönlichkeit des Menschen in seiner Tätigkeit“, verläuft unter konkreten sozialen Bedingungen. „Bei der Untersuchung der besonderen Klasse der Lebensprozesse analysiert die wissenschaftliche Psychologie diese notwendig als Erscheinungsformen des Lebens des materiellen Subjekts. Ist ein einzelnes Subjekt gemeint (...), sagen wir Einzelwesen oder (...) Individuum. Der Begriff „Individuum“ drückt die Unteilbarkeit, die Ganzheitlichkeit und die Merkmale eines konkreten Subjekts aus (...).“ (166).

Die Differenzierung der Begriffe „Individuum“ und „Persönlichkeit“ bildet die notwendige Voraussetzung für die psychologische Analyse der Persönlichkeit (168). „Somit basiert der Begriff Individuum auf der Unteilbarkeit der Ganzheitlichkeit des Subjekts und dem Vorhandensein charakteristischer Merkmale. Als (...) Produkt der Entwicklung des Lebens (...) (167). „Das Wort Persönlichkeit wird von uns nur in Bezug auf den Menschen verwendet und dabei nur von einer bestimmten Entwicklungsstufe an. (...). Der Begriff Persönlichkeit drückt ebenso wie der Begriff Individuum die Ganzheitlichkeit des Lebenssubjekts aus. (...). Als Persönlichkeit wird man nicht geboren, zur Persönlichkeit wird man“ als ein relativ spätes Produkt der Entwicklung (168).

Persönlichkeitsentwicklung als Aufgabe von Arbeitsgestaltung aufgrund von Tätigkeitsanalysen wird so der von Leontjew begründete humanistische Kern der wissenschaftlichen Aufgabe.

„Sowohl die Persönlichkeit als auch das Individuum sind ein Produkt der Integration von Prozessen, die die Lebensbeziehungen des Subjekts verwirklichen. (...) die spezifischen gesellschaftlichen Beziehungen (...) Die Erforschung des Aufbaus, der Verknüpfung der Tätigkeiten des Subjekts, die zur Herausbildung seiner Persönlichkeit führt, ist die Hauptaufgabe der psychologischen Forschung. (...) Diese Aufgabe erfordert die Analyse der gegenständlichen Tätigkeit des Subjekts, die natürlich stets durch die Bewusstseinsprozesse vermittelt ist, welche auch die einzelnen Tätigkeiten verbinden“ (171). „Der wirkliche Weg zur Erforschung der Persönlichkeit besteht in der Untersuchung jener Transformationen des Subjekts. (...), die sich aus der Selbstbewegung seiner Tätigkeit im System der gesellschaftlichen Beziehungen ergeben“ (173).

Dies ist formuliert im Gegensatz zum Personalismus, der „die Existenz eines besonderen Elements (...), welches den Kern der Persönlichkeit bildet“ (175), postuliert. Dagegen ist nach Leontjew „die reale Basis der Persönlichkeit des Menschen die Gesamtheit der ihrer Natur nach gesellschaftlichen Beziehungen der Menschen zur Welt“ (176), Beziehungen, die realisiert werden. „Gemeint sind gerade die Tätigkeiten des Subjekts, die auch die Ausgangs-„Einheiten“ der psychologischen Analyse der Persönlichkeit sind, und nicht Handlungen, nicht Operationen, nicht (...) Funktionen oder Blöcke dieser Funktionen. Durch Beobachtung lassen sich leicht jene ersten „Knoten“ entdecken, mit denen beim Kind die früheste Etappe der Persönlichkeitsentwicklung einsetzt“ (179). „Die gegenständliche Tätigkeit des Kindes gewinnt werkzeugvermittelte Struktur, und die Kommunikation wird sprachlich, durch die Sprache vermittelt. Diese Ausgangssituation enthält bereits den Kern jener Beziehungen; die über Ketten von Ereignissen zur Persönlichkeitsentwicklung führen“ (197). „Von solchen Übergängen werden jedoch auch die Veränderungen der Motive innerhalb jeder Phase charakterisiert. Dadurch entstehen eben jene hierarchischen Verbindungen, die „Knotenpunkte“ für die Persönlichkeit darstellen“ (198). Richtig ist: zunächst handelt der Mensch zur Befriedigung vitaler Bedürfnisse. „Dann aber wandelt sich diese Beziehung, und der Mensch befriedigt seine vitalen Bedürfnisse, um zu handeln (...). Auf diese Weise verwandelt sich die psychologische Analyse der Bedürfnisse in eine Analyse der Motive (...). Hauptproblem (ist) darin zu erfassen, worin der Gegenstand eines bestimmten Wollens, Wünschens oder einer Leidenschaft besteht“ (187).

„Die Persönlichkeitsentwicklung kann (...) auch als Entwicklung des Willens dargestellt werden (...). Der Wille ist jedoch weder Quelle noch „Mittelpunkt“ der Persönlichkeit, er ist nur eine ihrer Äußerungen“ (199). „Das tatsächliche „Feld“, das nunmehr seine Handlungen bestimmt, ist nicht einfach das Vorhandene, sondern das Existierende – das objektiv und mitunter nur illusorisch Existierende. Die Kenntnis dieses Existierenden eilt stets seiner Umwandlung in das tätigkeitsbestimmende Wissen voraus. (...). Die Entwicklung der Persönlichkeit setzt die Entwicklung der Zielbildung und entsprechend die Entwicklung der Handlungen des Subjekts

voraus. Die Handlungen werden immer reicher, sie wachsen gleichsam über jenen Kreis von Tätigkeiten hinaus, die sie realisieren können, und geraten in Widerspruch zu deren Motiven (...) Dadurch ergibt sich eine Verschiebung der Motive auf die Ziele, eine Änderung ihrer Hierarchie und die Entstehung neuer Motive – neuer Tätigkeitsarten (...). Die inneren Triebkräfte dieses Prozesses liegen in dem anfänglichen Doppelcharakter der Beziehungen des Subjekts zur Welt, in ihrer zweifachen Vermitteltheit – durch „gegenständliche Tätigkeit“ und durch die „Kommunikation“, erzeugt auch „deren Koordinierung“ (200).

Die Entfaltung des gesellschaftlichen Wesens des Subjekts führt damit zur „Geburt der sich selbst erkennenden Persönlichkeit“ (201). Dies ist Voraussetzung, „dass eine neue Bewegung entsteht: der Kampf der Gesellschaft für eine menschliche Persönlichkeit“ (204). „Die Persönlichkeit wird durch die objektiven Umstände geschaffen, jedoch nur über die Gesamtheit der Tätigkeit des Subjekts, die seine Beziehung zur Welt realisiert. (...). Die erste Grundlage der Persönlichkeit, die von keiner differentiell-psychologischen Konzeption ignoriert werden kann, sind die vielfältigen Beziehungen des Individuums zur Welt“ (207). „Die vielfältigen Beziehungen, die der Mensch mit der Wirklichkeit eingeht, sind objektiv widersprüchlich. Ihre Widersprüche führen auch zu Konflikten, die unter bestimmten Bedingungen fixiert werden und in die Persönlichkeitsstruktur eingehen“ (211). „Mitunter verläuft dieser Konflikt in äußerlich unmerklichen Formen, sozusagen in den undramatischen Formen des Alltags, und beeinträchtigt die Harmonie der Persönlichkeit und ihre Entwicklung nicht: denn die harmonische Persönlichkeit ist durchaus keine Persönlichkeit ohne innere Konflikte. Mitunter wird jedoch dieser innere Kampf zum Hauptsächlichen.“

„Die Persönlichkeit (...) gilt als das, was der Mensch aus sich macht, indem er sein menschliches Leben bewältigt“ (212). „Daher kann sich die Persönlichkeit nicht im Rahmen der Konsumtion entwickeln, ihre Entwicklung setzt notwendigerweise eine Verlagerung der Bedürfnisse auf das ideell anspruchsvolle und allein unbegrenzte Schaffen voraus“ (214). Allerdings hält Leontjew im Rahmen seiner Persönlichkeitstheorie „das Problem des „Ich“ (für) ungelöst“ (216). Das „Ich“ versteht Leontjew als wirkkräftigen, unabhängigen Bestandteil des Gesamtsystems. „Diese Knoten und Hierarchien bilden auch jenes geheimnisvolle „Persönlichkeitszentrum“, das wir „Ich“ nennen (...), dieses Zentrum liegt nicht im Individuum, nicht unter seiner Haut, sondern in seinem Sein.“ (217). Gerade in einer Phase einer Problematisierung von Subjektivierung durch Arbeit im globalisierten Kapitalismus und der Analyse der Möglichkeiten für Neuerungen ist eine Klärung dieser Seinsfrage des „Ich“ unabdingbar.

Auf diese von Leontjew in Fortführung der Untersuchungen von L. S. Wygotski und S. L. Rubinstein entwickelte sowjetische Arbeitspsychologie, die im Rahmen der parteioffiziellen Dogmatik durchaus zu kämpfen hatte, gründete sich u. a. die Dresdener Schule der Ingenieurspsychologie Winfried Hackers, die konsequent die Arbeitstätigkeit mit ihren Ebenen der Operationen und Handlungen in den Mittelpunkt der arbeitswissenschaftlichen Untersuchung stellte und die Bewältigung der Arbeitsaufgabe mit dem Anspruch der Persönlichkeitsentwicklung verband,

allerdings nicht unbeeinflusst von einer in der Epoche des Fordismus sich im Kapitalismus ständig weiterentwickelnden tayloristisch-technokratischen Sicht.

„Es geht um das methodologische Problem, das historisch aus dem Gegensatz zwischen behavioristischem und introspektionistischem Ansatz entstand. (...). Wie werden Arbeitstätigkeiten durch interne Repräsentationen der Umwelt reguliert?“ (22). „Bei der Analyse von industriellen Arbeitstätigkeiten sind drei Aspekte zu unterscheiden: Unmittelbar sichtbar ist nur die Sequenz der Bewegung. Die klassischen Zeit- und Bewegungsstudien beschreiben nur diese Oberflächenstruktur von Arbeitstätigkeiten. Über diese Bewegungssequenz kann die logische Struktur der zu lösenden Aufgabe dargestellt werden. (...). Die Frage nach der psychischen Regulation führt zu dieser gleichzeitig hierarchischen und sequentiellen Tiefenstruktur. Sie beschreibt makroskopisch die Abfolge der abgearbeiteten Teilziele beim Erfüllen einer komplexen Aufgabe. (...). Über Kontrollprozesse, die den erreichten Ist-Zustand mit diesem ‚Invarianten Modell‘, dem Sollzustand, vergleichen, wird die Tätigkeit reguliert“ (23). Es werden „Vergleichs-Veränderungs-Rückkoppelungs-Einheiten“ (24) gebildet.

„Es gibt gute Gründe zu behaupten: Das entscheidende Kettenglied der psychischen Regulation von Arbeitstätigkeiten sind innere Modelle. (...). Die ausschlaggebende Funktion ist darin zu sehen, dass das innere Modell als antizipiertes Ergebnis der Handlung die unerlässliche Invariante für jeden zielgerichteten Regelvorgang ist (...). Innere Modelle sind relativ stabile Gedächtnisrepräsentationen (...).“ (25). „Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung erschöpft sich nicht im Ausweiten des Spielraums für selbständige und schöpferische Aktivitäten (Ulrich u. a. 1973). Mindestens ebenso wichtig sind das Erkennen und gedankliche Verarbeiten objektiv bestehender Freiheitsgrade oder Handlungsspielräume. Nun läßt sich nachweisen, dass auch Arbeiter mit einer gediegenen Berufsausbildung nur einen Teil dieser Möglichkeiten erkennen. Ermöglichen differenziertere innere Modelle vielleicht umfassendere Einsichten in die Möglichkeiten zur intellektuellen Auseinandersetzung mit der Aufgabe, also ein stärkeres Nutzen und Trainieren wesentlicher Persönlichkeitseigenschaften?“ (28).

Hier zeigt sich die Differenz, die von Hacker (wie ja auch von Leontjew!) zu der arbeitspsychologischen Forschung im Rahmen kapitalistischer Gesellschaftsverhältnisse gemacht wurde. Damit wird jedoch auch zugleich die Schwäche bzw. das Theoriedefizit der Tätigkeitspsychologie erkennbar, weil die gesamtgesellschaftliche Rationalität der Entwicklung der Arbeit fälschlicherweise unterstellt wurde. Was sich bei den westlichen Arbeitspsychologen zunächst als „Umsetzungsdefizit“ andeutet, das dann als Machtdefizit interpretiert wird, hat sich seit dem Zusammenbruch der staatssozialistischen Planwirtschaften eine grundlegende Theorieproblematik offenbart. Beide Erfahrungen tendieren zu einer „Subjektivierung der Arbeitspsychologie“ (Udris 1992), ohne bisher den Zusammenhang von auf Verhalten und Verhältnisse gleichermaßen und gleichzeitig bezogene Analyse und Beratung wieder überzeugend herstellen zu können.

Ein zweiter Weg, neben Training und Qualifizierung, besteht nach Hacker „in der Gestaltung des Informationsangebots. (...). Die gewählte Strategie ist vom inneren Modell abhängig. Die Eigenschaften des inneren Modells wiederum sind abhängig vom Umfang und Beschaffenheit der angebotenen Information“ (30). „Die Arbeitstätigkeit ist zielgerichtete, bewusste Tätigkeit. Der gemeinte konzeptionale Fortschritt in der Belastungsforschung besteht in der Orientierung auf diese Veränderung in der Zielsetzung und in den Strategien zur Zielerreichung, kurz in der regulierenden psychischen Struktur der Tätigkeit (...). Die Veränderung der Arbeitsleistung, des Befindens und des psychophysischen Status (...) sind durch diese Veränderungen in der psychischen Regulation vermittelt“ (35). Hiermit scheinen, oberflächlich betrachtet, jedoch alle von uns kritisierten Einschätzungen von Harbermas ‚von Arbeit als instrumentelles Handeln‘ aufs Schlimmste bestätigt.

Sieglinde Steinak (1976) verdeutlicht diesen technokratischen Objektivitätsanspruch der DDR-Arbeitspsychologie, wenn sie formuliert: „Wir definieren Anforderungen somit als geforderte, zur Aufgabenerfüllung notwendige körperliche Verrichtung oder kognitive Operationen, die sich aus der Arbeitsaufgabe und deren objektiven Ausführungsbedingungen ergeben und folglich Tätigkeitserfordernisse sind, die objektiv und unabhängig vom Individuum existieren, für diese aber nach Übernahme der Aufgabe verbindliche Forderungen werden. (...). Wir gehen davon aus, dass sich jede menschliche Arbeitstätigkeit in einer Tripelrelation von Arbeitsaufgabe, Ausführungsbedingungen und personellen Leistungsvoraussetzungen realisiert. Die Arbeitsaufgabe einschließlich der gesellschaftlichen Zielstellung und die Ausführungsbedingungen bilden die objektive Grundlage, die Quelle für die Tätigkeit des Menschen. Er muss beide (...) als für sich verbindlich betrachten, unabhängig von seinen vorhandenen Leistungsvoraussetzungen. Diese bilden die subjektive Grundlage dafür, ob und wie die objektiv geforderten Verrichtungen und Operationen vollzogen werden können und wie die gestellte Aufgabe und ihre Ausführungsbedingungen erlebt werden.“ (201). „Die Übereinstimmung bzw. Diskrepanz zwischen Anforderungen und Leistungsvoraussetzungen erlebt der Mensch als Schwierigkeit der Tätigkeit“ (203).

Diese sind nach Hacker (1980) objektiv zu erfassen und mit entsprechend subjektiven Methoden abzugleichen, in der Logik einer dualen Arbeitsanalyse, wie sie in der BRD z. B. von betriebswirtschaftlicher Seite entwickelt waren (Professoren Staehle, Sydow, Wächter): „Vorherrschend ist das Ausweichen in die Befragung über Arbeitstätigkeiten an Stelle von Arbeitstätigkeitsstudien. Das ist erstaunlich, weil erwiesen ist, dass diese Befragungsergebnisse erst in der Gegenüberstellung mit Beobachtungsdaten ihre Information voll enthüllen“ (12/13). „Es muss die Analyse beim Auftrag und seinen Ausführungsbedingungen beginnen und danach die realisierten Vorgehensweisen mit den möglichen und den optimalen vergleichen.“ (...). „Das Beschränken auf Arbeitsgestaltung durch Veränderung der Arbeitsteilung in kleinen Gruppen würde die übergeordneten Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitstätigkeiten übersehen (...). Damit sind Handlungsstrukturen gefragt, die – als Arbeitsweise verfestigt – Fähigkeiten und Einstellungen nutzen und somit fördern oder nicht“, so Hacker (13).

Diese Anbindung an eine nicht hinterfragte Rationalität des Auftrages und der damit verbundenen Arbeitsaufgabe konnte in kapitalistischen Wirtschaften von vorneherein nicht unterstellt werden. An ihrer Stelle traten bei Ulich u. a. notwendigerweise die mit der Arbeitstätigkeit verbundenen Handlungsspielräume, die Vorstellung einer vollständigen Arbeitshandlung, unter (implizitem) Rückgriff auf die früh-marxistischen Entfremdungsphilosophien.

„Im Zusammenhang mit der persönlichkeitsfördernden Arbeitsgestaltung stellt sich auch die Frage nach den Notwendigkeiten und Möglichkeiten eines Angebots alternativer Arbeitsstrukturen. Die Frage kann sich zunächst auf eine Formulierung von Leontjew (1977, S. 70) berufen, demzufolge sich die Persönlichkeit „in den Lebensbeziehungen des Individuums entwickelt.“ Außerdem gilt nach Leontjew (1977, S. 71) als „allgemeinste Regel“, dass mit zunehmender Komplexität der Lebenserscheinungen der Individuen und Organisation die Ausprägung von Unterschieden hinsichtlich der angeborenen und erworbenen Besonderheiten zunimmt. Die Bedeutung dieser Regel für die Gestaltung von Arbeitstätigkeiten ist noch keineswegs hinreichend überprüft.“ Hier tritt bereits „die Komplexität der Lebenserscheinungen“ an die Stelle der eindeutig definierten Arbeitsaufgabe. Ulich nimmt zudem an, „dass es für zahlreiche Arbeitstätigkeiten keineswegs nur einen optimalen Weg gibt.“ (65).

„Das damit angedeutete Prinzip der flexiblen Arbeitsgestaltung bezieht sich indes nur auf die Berücksichtigung interindividueller Differenzen innerhalb eines vorgegebenen Arbeitssystems. Davon abzuheben ist das von uns formulierte Prinzip der differentiellen Arbeitsgestaltung (Ulich 1978): Dieses Prinzip meint das gleichzeitige Angebot verschiedener Arbeitssysteme, zwischen denen der Arbeitende wählen kann. Das Prinzip der differentiellen Arbeitsgestaltung soll dazu beitragen, eine optimale Entwicklung der Persönlichkeit in der Auseinandersetzung mit der Arbeitstätigkeit auf dem Hintergrund interindividueller Differenzen zu gewährleisten. Damit dies tatsächlich geschehen und Prozessen der Persönlichkeitsentwicklung Rechnung getragen werden kann, bedarf das Prinzip der differentiellen Arbeitsgestaltung schließlich der Ergänzung durch das Prinzip der dynamischen Arbeitsgestaltung. Damit ist die Möglichkeit der Erweiterung bestehender oder der Schaffung neuer Arbeitssysteme gemeint, sowie die Möglichkeit des Wechsels zwischen den verschiedenen Arbeitssystemen. Diesen Überlegungen entsprechend genügt es also nicht, durch differentielle Arbeitsgestaltung allfälligen interindividuellen Differenzen gerecht zu werden. Vielmehr verlangen die durch die (...) Auseinandersetzung mit Arbeitsaufgaben ausgelösten Qualifizierungsprozesse zusätzlich eine dynamische Arbeitsgestaltung, die auch intraindividuellen Differenzen über die Zeit gerecht zu werden vermag.“ (66).

Zu beobachten sind nun „Phänomene des Wertewandels und sich verändernde Einstellungen zur Arbeit“ und, so Ulich, „seit etwa Mitte der 60er Jahre eine zunehmend ambivalente Haltung gegenüber den traditionellen Arbeits- und Leistungswerten“. Die kapitalistische Konsumgesellschaft mit ihrem „Warenfetischismus“ (W. F. Haug 1971) zeigt Wirkung. Es geht der Trend zu einer mehr instrumentellen Haltung der Arbeit gegenüber, so Ulich, aber „auch parallele Trends mit erheblich

erhöhten Ansprüchen an den Sinngehalt der Arbeit.“ Auf Grund von Untersuchungen über die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters hatte Wiedemann (1964, S. 202) ja schon früher gefunden, „dass bei vielen Arbeitern die innerbetrieblichen Interessen den gleichen, oft sogar einen höheren Rang einnehmen als die außerbetrieblichen (...)“, dass aber diejenigen, bei denen die innerbetrieblichen Ziele dominieren, sich zusätzlich nach zwei Orientierungen unterscheiden lassen. „Für den Arbeitsorientierten stehen Arbeitstätigkeit und Arbeitsinhalt im Mittelpunkt, für den Kontaktorientierten stehen demgegenüber die durch die Arbeitstätigkeit ermöglichten sozialen Prozesse im Vordergrund“. Es entstehen so Diskrepanzen „zwischen (a) den Anforderungen und Erfordernissen der Arbeit auf der einen Seite und Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person auf der anderen Seite. Außerdem können nach dieser Theorie Beanspruchungsfolgen aber auch entstehen durch eine Diskrepanz zwischen (b) Bedürfnissen, Motiven, Zielen und Werten der Person einerseits und den Angeboten zur Bedürfnisbefriedigung, wie sie die Arbeitssituation bereitstellt, andererseits“ (67). Die integrative Persönlichkeitsentwicklung, wie sie vermittelt über die Arbeitsaufgabe und den Prozess des Arbeitshandelns erreicht werden soll, misslingt also immer mehr.

Nichtübereinstimmung („misfit“) der einen oder anderen Art zwischen Bedürfnissen u. a. und Arbeitsanforderungen u. a. erfordern nach Ulich: 1. Individuelle Ermöglichung von Kontrolle über den Arbeitsprozess 2. bei Änderung der persönlichen Anspruchshaltungen unter Anpassung an die Erfordernisse der Arbeit. Diese „aktive Coping-Strategie“ ermöglicht die notwendige Bewältigung von Stress, so die Theorie von Lazarus (1968) (68). „Noch weitergehender wäre schließlich der Ansatz, Aufgaben der Arbeitsgestaltung in den Bereich der eigentlichen Arbeitsaufgabe und damit in den Kompetenzbereich des Arbeitenden selbst zu legen (...). Allerdings müsste die reine Kompetenzerweiterung flankiert werden durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen (...).“ (69).

Damit haben aber E. Ulich u. a. nicht nur eine Schnittstelle zur aktuellen Diskussion der Subjektivierung von Arbeit in ihren Konsequenzen für die Arbeitswissenschaft bezeichnet, sondern zugleich einen aus unserer Sicht eher problematischen Schritt angedeutet, der es im Zusammenhang mit Prozessen der Entgrenzung und indirekten Steuerung zunehmend schwieriger macht, eine definierte Arbeitsaufgabe in den Mittelpunkt der Analyse, Gestaltung und Bewertung zu stellen (Gerlmaier 2006, Georg/Peter 2007). Damit sind jedoch auch die ursprünglichen Orientierungen der Tätigkeitspsychologie auf Höherentwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen (unter Annahme einer vorgängigen Gesamtrationalität und Sinngebung) gefährdet, ein reiner Appell an zusätzliche Qualifizierungen reicht hierfür nicht aus. Auch ist die opportunistische Anpassung im Sinne einer vollständigen Subjektivierung der Arbeitsforschung mit entsprechenden eigenschaftszentrierten Persönlichkeitsklassifizierungen usw. (vgl. Schwitajewski-Schürkmann 1991) mit den bisher formulierten Ansprüchen nicht konsistent vereinbar. Wir haben deshalb schon seit längerem alternativ vorgeschlagen, die an Arbeitsaufgaben orientierten Tätigkeitsanalysen in eine Analyse der vorhandenen typischen Arbeitssituationen einzubetten (Peter 1991, 1992). Thema der Situation und Aufgabe der Arbeit sind in ein analytisches Verhältnis zu setzen. Damit könnte endlich auch die nötige und

lange geforderte Interdisziplinarität der auf die Verhältnisse wie auf Verhalten gleichermaßen bezogenen Arbeitsanalyse realisiert werden, abgesichert auch durch eine erweiterte philosophische Grundlegung der Arbeit, wie es im Zusammenhang der vorliegenden Veröffentlichung aufgezeigt wird. Das Zusammenführen der Untersuchungen zur „Ganzen Arbeit“ und der Arbeitsstudien zur Erwerbsarbeit bekäme hierüber nicht nur einen gemeinsamen Bezugsrahmen, sondern auch eine einheitliche theoretische Grundlegung.

9. Reflexionen zu Arbeit als Ort von Wahrheitspolitik

(Peter) ²⁷

Schlussendlich gilt es, sich der schwierigen Aufgabenstellung zu vergewissern, die mit einem erweiterten Verständnis von der Ganzen Arbeit in ihrer Reproduktionsfunktion und in ihrer subjektivierten Form verbunden ist. Es bedarf großer theoretischer wie praktischer, aber auch gewerkschaftspolitischer Anstrengungen, die Zentralität von Arbeit als Reproduktion wieder ins rechte Licht zu rücken. Hierzu zeigt das Schlusskapitel (Kapitel 9) zunächst die theoretisch-konzeptionellen Dimensionen auf, wie er in Auseinandersetzung mit der radikalen Philosophie gewonnen wurde. Im Anhang wird darüber hinaus in bisher drei Bänden der Stand der wissenschaftlichen Diskussion zur Arbeitssituationsanalyse und den Grenzkonflikten der Arbeit sowie zu dem Ganzen der Arbeit und Prävention bei subjektiver Arbeit dokumentiert. In einem vierten Band sollen später darauf bezogen dann die geeignete Methoden der subjektiven und dualen Arbeitsanalyse gesammelt, geprüft und dokumentiert werden.

9.1 Radikale Philosophie und Arbeit

Die Forschung über Arbeit, ihren Stellenwert für die Reproduktion der Menschheit, ihre zukünftigen gesellschaftliche Formen, die Möglichkeiten ihrer Gestaltung, die Risiken ihre Entgrenzung bedarf dringend der philosophischen Grundlagenreflexion, um die vielen einzelwissenschaftlichen Befunde überhaupt noch aufeinander beziehen und einen wirklichen Erkenntnis- und Gestaltungsfortschritt erzielen zu können. Doch seit Georg Lukács Ontologieversuch (vgl. F.O. Wolf 2007) gab es lange Zeit keine Philosophie der Arbeit mehr, die diesem Namen verdient, weil sie radikal und aufs das Ganze aus ist. Die „Frankfurter Schule“ hatte sich mit Jürgen Habermas aus dem Diskurs Arbeit verabschiedet, schließlich Kommunikation ins Zentrum gestellt, was der sozialwissenschaftlichen Systemtheorie (N. Luhmann) geradewegs zuarbeitete. Diese bestimmte dann den aktuellen Diskurs über Wissensarbeit und Wissensgesellschaft in einer durchaus anspruchsvollen aber auch problematischen Weise. Problematisch, weil nicht nur der Charakter von Arbeit „als Urphänomen, als Modell des gesellschaftlichen Seins“ (Lukács 1973) verloren ging, problematisch auch, weil der Wahrheitsbezug von Wissen dispensiert worden ist und Subjektivität sozialwissenschaftlich keine Rolle mehr spielte. In die Lücken traten verschiedene Akteurs- und Spieltheorien, die Machtspiele der Mikropolitik.

Arbeit als Spiel, Wissen als Ressource und Nutzen als gemeinsame Orientierung skizziert das pragmatische Szenario dieser zeitvergessenen Postmoderne,

die gegenwärtig hierzulande (in Deutschland) immer noch den Ton angibt, nachdem sie überkommenes klassisches Denken gründlich destruiert hat. In Frankreich war die Situation zumindest in Intellektuellenkreisen (noch) anders, hier ist das strategische Konzept des „Gegenfeuers“ (Bourdieu 1999) (gegen die verheerenden Flächenbrände der neoliberalen Globalisierungsstrategie) auch nach dem Tod von P. Bourdieu immer noch aktuell.

Von daher ist es kein Zufall, dass einer von der französischen und angelsächsischen Philosophie gleichermaßen beeinflusster Autor, Frieder Otto Wolf, sich hierzulande mit einer „radikalen Philosophie“ (Wolf 2002) zu Wort meldet, die sich auch wie Prolegomena zu einer neuen Philosophie der Arbeit liest, zu der inzwischen in einem weiteren Schritt ein gemeinsamer Versuch vorliegt mit dem Titel „Welt ist Arbeit. Im Kampf um die neue Weltordnung“ (G. Peter/ F.O. Wolf /P. Paust-Lassen/ A. Peter 2007).

F. O. Wolf, auch ein Schüler Althusser, stellt sich ganz in die Linie Marxscher Kritik und Emphase, allerdings nicht ohne vorher das in die Jahre gekommene Gebäude besenrein zu leeren und nur behutsam neu zu möblieren. Seine radikale Philosophie ist eine Aufforderung an Alle zum Selbertun und Selber denken, zur Entwicklung von Alternativen, in herrschaftskritischer Praxis. Philosophische Wahrheitspolitik wächst hieraus. Denn: „Das Wahre steht zwar zur Verhandlung an, kann aber nicht ausgehandelt werden.“ (Wolf 2002, S. 103) „Die Auseinandersetzungen um gültige Erkenntnisgrundlagen eines gemeinsamen Handelns setzen so etwas wie das ernsthafte Bemühen aller um ´Wahrheit´ voraus: Jede und jeder hat seinen Beitrag zur öffentlichen Wahrheitspolitik erst einmal dadurch zu leisten... Das macht es notwendig, Verfahren der Auseinandersetzung über konfligierende Wahrheitsansprüche zu entwickeln, die autoritative und interessierte Eingriffe fernhalten“ (106).

Radikale Philosophie versteht sich „als ´wahrheitspolitischer Platzhalter´ für künftig zu findende Antworten der Wissenschaften, der Künste und der politischen Praxis.“ (192)

Um diese Funktion zu erfüllen, ruft Wolf zu vier wahrheitspolitischen Initiativen auf: zu

- der gemeinsamen Sinnproduktion („Making sense our way!“), denn es gibt keinen Ausstieg daraus, „keine Option, sich nicht zu den Sinneffekten zu verhalten“ (131),
- der Herstellung eines konkreten, unmittelbaren, nicht nur symbolischen Realitätsbezug von Wissenschaft und Politik („Reclaiming Reality!“) (146), denn nur so tritt die gewünschte Wirkung in der Zeit auch wirklich ein,
- einem nüchternen Materialismus („Reclaiming Matter!“), die „den kurzfristigen Vorteilen aus der Nichtbeachtung der ökologischen und geschlechtlichen Materialität menschlicher Lebensverhältnisse“ (155) nicht erliegt, sowie

- der Vergesellschaftung durch die Vielen („Realizing autonomy!“) als „Politik radikaler Herrschaftsüberwindung“ (176).

Diese Initiativen verlangen förmlich nicht nur nach einer „Ergänzung“ (201, Anm. 3), sondern nach einer Zuspitzung und Bündelung über einen neuen Begriff von „das Ganze der Arbeit“ als zentralen Ort von Materialität und Reproduktion, Kooperation und Solidarität, Sinnproduktion und Vergesellschaftung. Denn die Initiativen bedürfen einer radikalen Klärung von Wahrheit und Wissen und Handeln sowie darauf bezogen von Konflikt, um so den Boden zu bereiten für „wirkliche Debatten“ (117).²⁸ Der dafür notwendige Zusammenhang findet sich am ehesten in der Welt der Arbeit, die eine kapitalistische geformte Erwerbsarbeit umfasst, aber nicht nur die.

Zunächst scheint es notwendig, was F. O. Wolf hier (2002) noch nicht tut (vgl. aber die Vorarbeiten in Wolf 2005; auch Peter/Wolf u. a. 2007), die Kategorie der Arbeit in einer anspruchsvollen (ganzheitlichen) Form in diese Wahrheitspolitik einzuführen. Versuchen wir der Arbeit Funktion und Bedeutung deshalb noch einmal mit der umfassenden Argumentation Hegels zu umreißen, ohne diese weiter zu diskutieren.²⁹

Der Begriff der Arbeit bei Hegel ist zunächst Moment seiner allgemeinen (reinen) Begriffslogik, die als subjektive Logik Teil der gesamten Logik ist. Der Begriff überhaupt als Werdendes und Gewordenes findet seinen Ursprung im Ich oder reinen Selbstbewusstsein. Als freier Begriff wird er Zweckbegriff, indem er etwas Objektives außer sich als Moment seiner eigenen Bewegung bestimmt. Als dieser Zweck wird er objektiv identisch mit sich selbst, indem er in seiner Bewegung fortschreitet zur zweckmäßigen Tat. Die Vermittlung zwischen dem Setzen des Zwecks und der Tat geschieht durch den Entschluss, die Entscheidung des Ich. Mit der zweckmäßigen Tat tritt der Begriff aus der bloßen Subjektivität heraus.

Durch das Mittel als Bindeglied zwischen Zweck und Objektivität, welche dem Bewusstsein entgegensteht, beginnt die Bewegung. Mit dem dritten Moment dieser teleologischen Entwicklung, der Erreichung des ausgeführten Zwecks als reelles Resultat, wird der Zweck aufgehoben, die Objektivität ist verändert, anderen Zwecken des Ichs und damit einer anderen Gestaltung unterworfen. Dieser Prozess zeigt auf eine gewisse Vernünftigkeit des Ichs, weil es die Realität durch seine Zwecke frei zu bestimmen in der Lage ist. Hier tritt nun der Begriff der Arbeit in Erscheinung. Der vermittelnde Prozess, in dem sich die Vernünftigkeit über das eingeschobene Mittel zeigt, ist die Arbeit. Die Bedingungen der Möglichkeiten des Begriffs der Arbeit sind der Trieb sich zu entäußern und die Tätigkeit, die das Mittel bestimmt und dieses so zum Werkzeug werden lässt. Denn nicht jedes beliebige Mittel taugt zur Arbeit, sondern nur insofern es auf den Zweck hin bestimmt wird. Das durch das Werkzeug bestimmte Objekt schließlich ist das Werk. Der Mensch tritt durch die Arbeit und seine Werke aus der Natur heraus und tritt dieser gegenüber, jedoch so, dass er auf diese verändernd zurückwirken kann.

²⁸ Die Einschätzung bis hier folgt der Buchsprechung des Autors zu „Wolf, Radikale Philosophie“, in: ARBEIT 1/2003

²⁹ Vgl. vor allem: Hegel, G.W.F., Begriffslogik; ders., Rechtsphilosophie; ders. Phänomenologie des Geistes

Ist bis hier die Arbeit abstrakt als Begriff, als logisches Moment gefasst, so ermöglicht die weitere Behandlung den Übergang zum konkreten Dasein der Arbeit, zur konkreten Arbeit. Diese ist im Zusammenhang mit der bürgerlichen Gesellschaft und der Ökonomie zu beschreiben. Zentral ist in beiden Momenten der Begriff der Freiheit, die die abstrakte (logische) Arbeit als Freiheit des Begriffs mit der Freiheit des Willens und dessen Entwicklung verbindet und im Ich ihre Identität finden. Das Ich also differenziert sich selbst in freien Willen und freien Begriff, wobei der freie Wille die konkrete Seite des Ichs und seine Arbeit die tatsächliche, konkrete Arbeit ist.

Die Arbeit des freien Willens ist Produktion (Herausgehen) und Reproduktion (Hineingehen) seiner selbst. Der freie Wille, als eine besondere Weise des Denkens, erhält sich und bildet sich weiter durch Arbeit. Dies tut er als Ich in Form der freien Person in der bürgerlichen Gesellschaft. Die Person handelt zweckrational, die bürgerliche Gesellschaft ist die Ebene der Vermittlung der vielen Zwecke. Dies führt hin zur Staatenbildung, wobei der (von Hegel nicht akzeptierte) Vertragsstaat als Verstandesstaat lediglich die nötige bürgerliche Freiheit sichert, indem er die wechselseitige Vermittlung der Bedürfnisse der Privatpersonen sicherstellt. Diese Bedürfnisse sind zunächst unersättlich und würden zum Zerfall der Sittlichkeit führen, wenn nicht die Arbeit als Vermittlung hinzu tritt. In der Arbeit vollzieht sich die Vermittlung der subjektiven Bedürfnisse auf die Objektivität der Befriedigung, in Form der Produkte und des Eigentums. Damit wird das System der Bedürfnisse zu einem System der Arbeitsteilung.

Der Prozess gesellschaftlicher Arbeitsteilung ist ein Prozess der Befreiung des Menschen aus dem Naturzustand. Die mit der Arbeitsteilung vorangetriebene Technisierung und Ersetzung von Arbeit durch Maschinen droht den Menschen in den Naturzustand zurückzusetzen, wäre nicht die Arbeit in ihrer Gemeinsamkeit zu betrachten, d.h. als die Kooperation, als die gewusste und denkende Sittlichkeit, und damit die Rückkehr des Sittlichen in die Gesellschaft. Das Ich als reines freies Selbstbewusstsein ohne Realitätsbezug und die konkrete Person, die alle Realität aus der bürgerlichen Gesellschaft gewinnt, finden ihre Vermittlung in der Arbeit. Die wirkliche Arbeit ist die Arbeit des wirklichen Selbstbewusstseins, in der sich die abstrakte Form der Arbeit in die vorhandene Realität gesellschaftlicher und natürlicher Art einlässt und diese produktiv verändert. Dem wirklichen Selbstbewusstsein steht zunächst nur die Objektivität der Dingheit, das Nicht-Ich, gegenüber. Das Ich in seinem Drang nach Wahrheit der Gewissheit seiner selbst muss diese Gewissheit deshalb im anderen Selbstbewusstsein suchen, in Form der Anerkennung. Selbstbewusstsein bestimmt sich nur als Anerkanntes, als Wissen seiner selbst. Inwieweit die Anerkennung gelingt, ist zwar der Person der bürgerlichen Gesellschaft völlig gleichgültig, nicht aber dem Ich.

Der Kampf um Anerkennung führt schließlich zur Dialektik von Herr und Knecht. Hieran lässt sich die Bedeutung der Arbeit für die Identität des Selbstbewusstseins weiter herausarbeiten. Der Herr hat dem Knecht mit der Arbeit, die er ihm überträgt, auch ein Moment der Selbständigkeit überlassen. Dessen Selbstbewusstsein aber, scheinbar dem Herrn als Knecht unterworfen, gewinnt in der wirklichen Ar-

beit seine Freiheit gegenüber der Objektivität der Natur. Wirkliche Arbeit ist aber nur vom Ich geleistete Arbeit, das Selbstbewusstsein erlangt seine Wirklichkeit und damit seine Wahrheit in der Arbeit, damit seine Freiheit und seine Ich Identität. Das wesentliche Moment der Arbeit ist jedoch nicht das Agieren mit den objektiven Dingen allein, sondern das Ich handelt zusammen mit seinesgleichen. In dieser wechselseitigen Anerkennung gewinnt das arbeitende Ich das gesicherte Bewußtsein seiner Freiheit, auf dessen Grundlage der Knecht die Anerkennung seiner Arbeit durch den Herrn verlangt. Die Arbeit schafft das Bewusstsein des Rechtes auf Anerkennung als ersten Schritt zur Gerechtigkeit, in der die Arbeit anerkannt ist.³⁰

Die Arbeit, die geleistet wird, und der damit verbundene Verdienst muss von der Gesellschaft anerkannt werden, um wirkliche Arbeit zu sein. Dies zu erreichen und dies zu garantieren ist ein politischer Prozess, ist Arbeitspolitik in einem umfassenden (primären und sekundären) Sinne (Wolf 2001; siehe auch die Ausführungen von Martens (2005)). Die damit vollzogene „Wende zur Praxis“ (Wolf 2003) bleibt dann nicht mehr derart im Philosophischen befangen, wie es Heideggers seinsphilosophische „Kehre“ z.B. noch vollzogen hatte (Heidegger 1996).

Wozu ruft Marx den oder die LeserInnen der Feuerbach-Thesen auf: „Er ruft sie zu einer „Praxis“ auf, in der als „revolutionäre Praxis“, als „praktisch-kritische Tätigkeit“ ihre „Selbstveränderung“ als gesellschaftliche Individuen und die „Veränderung der Umstände“ zusammenfallen.“ (Wolf 2003,196) Der Ort dieser Praxis ist dann jedoch nicht „Polis“ sondern ihr Ort ist die reproduktive Arbeit in ihrem oben mit Hegel skizzierten umfassenden Sinne und die aus ihr erwachsende primäre Arbeitspolitik. Sie setzt auf die Freiheit des arbeitenden Subjektes, die näher bestimmt werden muss. Arbeitsgestaltung, Beteiligung, Mitbestimmung (vgl. Fricke/ Peter/ Pöhler 1982) sind hier die arbeitswissenschaftlichen Stichworte. Auf dieser Grundlage kann Arbeitspolitik auch konkret und empirisch zum zentralen Terrain von Wahrheitspolitik entwickelt werden.

9.2 Die Freiheit des (arbeitenden) Subjekts und die Wahrheit der Politik

Was bedeutet nun aber die „Subjektivierung von Arbeit“, wie sie gegenwärtig erlebt und diskutiert wird (vgl. u. a. Sauer 2005) für ihre „Wahrheitsfähigkeit“, verbunden gar mit der kapitalistischen Institutionalisierung des Subjekts als „Herrschaftsform Person“, wie Peters und Sauer (2005, 46) sie konstatieren? Und wie steht es mit dem Widerstreit von Identitäts- und Interessenpolitik „zwischen Old Labour und Neuen Sozialen Bewegungen“ (Wolf 2006, 187 ff.), wenn man Arbeit und Subjektivität in diesem neuen gesellschaftspolitischen Zusammenhang erörtert?

³⁰ Die vorhergehenden Ausführungen zu Hegel sind formuliert auf der Grundlage von: Peter, Andreas (2005): Der Begriff der Arbeit oder der Versuch einer Auseinandersetzung mit der Philosophie des späten Hegel. Seminararbeit Inst. für Philosophie (Dr. C. Bauer), RU Bochum, SS 2005, Dortmund: masch. verf.; siehe ausführlicher bereits Peter/Peter 2007, 124 ff.

Auch hier wollen wieder zunächst mit Hegel den Begriff der Person klären. Für Hegel ist Person die Form der Vergesellschaftung des Ich. Arbeit verbindet die Freiheit des Begriffs (Selbstbewusstsein, Ich) mit der Freiheit des Willens (Entschluss, Entscheidung, Tat). Mit der zweckmäßigen Tat tritt der Begriff aus der bloßen Subjektivität heraus. Durch die Arbeit tritt der Mensch aus der Natur heraus. Die Arbeit des freien Willens ist Produktion und Reproduktion, Arbeit als Vermittlung zwischen Subjektivität der Bedürfnisse und Objektivität der Befriedigung in Form von Produkten und Eigentum. Arbeitsteilung (als Befreiung aus dem Naturzustand), Technik und Rationalisierung drohen jedoch den Menschen in einen Naturzustand zurückzusetzen, wäre nicht Arbeit vor allem auch Kooperation. Ich (freies Selbstbewusstsein ohne Realitätsbezug) und Person (Realität aus der bürgerlichen Gesellschaft) finden Vermittlung in Arbeit. Dem Ich im Drang nach Wahrheit steht die Objektivität (Wahrheit) der Dinge getrennt gegenüber, das Ich muss seine subjektive Wahrheit deshalb zusätzlich in Form der Anerkennung suchen. Kampf um Anerkennung bringt jedoch Herrschaft ins Spiel (Herr- Knecht -Dialektik). Das Ich gelangt zu seinem Selbstbewusstsein in der Arbeit, in der Auseinandersetzung mit der Objektivität der Dinge und der Anerkennung durch Seinesgleichen. Daraus resultiert das Recht auf Anerkennung gegenüber dem Herrn bzw. der Gesellschaft, modern formuliert: das Recht auf Mitbestimmung und Beteiligung.

Die Wahrheit kann also nicht nur allein „deliberativ“, in der Anerkennung durch Seinesgleichen, gefunden werden, ein Irrtum der „Habermas- Schule“, der in einem verengten Arbeitsbegriff seine Wurzeln hat („instrumentelles Handeln“), sondern muss immer auch zugleich (dialektisch) in der Auseinandersetzung mit „den Sachen selbst“ ermittelt werden, entweder über phänomenologische Betrachtung (Reduktion; Husserl) (erster Schritt), oder eben über die reproduktiven Praxis (Marx) der Arbeit (zweiter Schritt), am besten durch Verbindung von Beidem. Erst hierüber ist die Legitimität von Herrschaft überprüfbar und kontrollierbar, kann Freiheit erlangt werden.

Was ist aber mit der Herrschaftsform Person, wie sie Peters (2007) in der modernen kapitalistisch geformten Arbeit zu erkennen glaubt? Subjektivierung, Entgrenzung, indirekte Steuerung von Lohnarbeit bringen danach die Herrschaftsform Person hervor. Mit diesem Befund werden sicherlich schon eine wirkliche Bewegungen dargestellt, die Instrumentalbeziehungen der Menschen während der Arbeit im Blick haben, aber die endogenen Potentiale der Subjektivierung werden nicht voll erfasst (Langemeyer 2005). Deshalb ist eine Herrschaftsform Person kein stabiles Konstrukt und treibt Herrschaft in Richtung der Differenz von unmittelbarem Zugriff auf den „nackten“ Menschen (Agamben 2002) und der freiheitlichen Subjektivität der Vielen (Negri/ Hardt 1997) und deren demokratische Forderungen nach Vermittlung und Anerkennung im Produktions- und Reproduktionszusammenhang.

Holzkamp (1995) hat zurecht darauf hingewiesen: instrumentelles Handeln und darauf bezogene Manipulationen und Angst auslösenden Einschüchterungen sind nur eine Seite, es gibt immer auch die eigene personale Handlungsfähigkeit des Menschen mit ihrer Eigenlogik, ihren persönlichen Freiräumen und existenziellen subjektiven Bedürfnissen und ihren sozialen Interessen.

Dass Subjektivität eine ständige Anforderung und Herausforderung darstellt, können wir der anthropologischen Philosophie Plessners (1928) entnehmen: die nach Plessner „exzentrische Positionalitäten“ der Menschen erzeugen kontinuierlich und notwendigerweise Widersprüche und Konflikte („Grenzkonflikte“ (Peter 2007)) mit sich selbst, den Anderen und der Umwelt, erfordern Kampf um Lebensführung, und hier ist Arbeit wesentliche Vermittlungsinstanz, die versachtlicht, bildet und Anerkennung schafft.

Wichtig ist dabei, sich über die Frage der Identitätsbildung des Individuums klar zu werden. In Gefolge Foucaults (oder auch Adornos oder Butlers) ist Sozialphilosophie schnell geneigt, Identität als gemacht, gesellschaftlich, herrschaftlich hergestellt zu betrachten. Nach H. Schmitz geht jedoch beim Menschen Identitätsbildung dem Prozess der Vereinzelung voraus, auch Soziales erfährt über „Einleibung“ eine Fundierung, ehe Kommunikation beginnt, auf die soziale Konstellationen mehr oder weniger aufsetzen. Ehe das Individuum subjektiviert wird, ist Identität allemal schon vorhanden (Schmitz 2005; vgl. Peter/Wolf 2007, 170 ff.). Soziale Normierung der Person kann primäre Identitätsbildung nicht ersetzen, erst wenn diese gestört wurde (z.B. Borderline- Persönlichkeit, vgl. Hanzig-Bätzing 1996), kommt äußerer Zwang voll (den ganzen Menschen umfassend und gefährdend) zum Tragen.

Auch nach Oevermann (1995) sind für Menschen Entscheidung(szwang) und Begründung(sverpflichtung) eine ständige Notwendigkeit, die sich praktisch bewähren muss; dies schafft den religiösen Bewährungsmythos wie eine moderne Leistungsethik der Arbeit. Um dies zukünftig zu garantieren, braucht es einer neuen Form professionellen Handelns, die sowohl in einer Sach- und Fachkompetenz als auch einem konkreten „Fallkönnen“ besteht. Diese neue Professionalität wird eine Bewältigungsform nicht nur für die Professionellen, sondern zunehmend für alle arbeitenden Menschen, die einer auf gegenseitige Anerkennung („Der andere ist mit Vernunft begabt.“ (Wolf 2002, 108)) beruhenden Form der Kooperation (Oevermann: „Arbeitsbündnis“) bedarf, sowohl zwischen Professionellen und Laien also auch den Laien untereinander als „Experten in eigener Sache“. Hier ist eine Grundlage, ein Ort für eine neue Arbeitspolitik als Wahrheitspolitik. Die andere erwächst aus der freien, kreativen Subjektivität, den Bedürfnissen der Vielen. Beides ist zu vermitteln in der gesellschaftlichen Arbeit.

Der Streit um Interessen- und Identitätspolitik muss dann in einen solchen Zusammenhang der Wahrheitspolitik gestellt werden. Denn „die geläufige Gleichsetzung von Identitäts- und Differenzpolitik auf der einen Seite, sowie von Gleichheitspolitik, Interessenpolitik und Klassenpolitik auf der anderen Seite macht es fast unmöglich, strategische Fragen sowohl der ´alten´ Arbeiterbewegung als auch der ´neuen´ sozialen Bewegungen klar zu formulieren, in denen immer sowohl Fragen des Sich-Konstituierens und Wiedererkennens von (kollektiven und individuellen) Subjekten als auch Fragen des Umgangs mit Unterschieden oder Gleichheiten ... bearbeitet werden müssen, damit überhaupt strategische Vorschläge zustande kommen können“ (Wolf 2006, 211).

Nun ist Befreiung von den herrschenden Verhältnisse nicht allein aus einem Reproduktionszusammenhang heraus über eine direkte Aktion der Vielen zu erlangen, sondern es gilt, dem Zusammenhang der Technologien, der technischen Systeme wie auch den Schleier der Verwertungszusammenhänge der Ökonomie und Ökologie dabei zu durchdringen. Diese technische Welt bewegt sich bereits am Rande der Zerstörung der natürlichen Grundlegen menschlichen Lebens und Bedarf einer großen Transformation durch eine politischen Ökologie, (Liepitz 2000; Wolf/Paust-Lassen2001), was eine erneuerte Arbeitspolitik als Reproduktionspolitik erfordert. Hier ist jedoch nicht der Raum, darauf näher einzugehen (vgl. Brandl/ Hildebrandt 2002; Peter/Wolf/Paust-Lassen/Peter 2007).

9.3 Differenzierung gesellschaftlicher Arbeit und ihre Widersprüche

Wie die Technik/ Technologie ist es nach wie vor der verborgene Wertzusammenhang, der uns behindert, aber in der Sache auch weiterführen kann (vgl. ausführlich Kapitel 2.3.). Zunächst muss noch einmal betont werden, dass das Wertverhältnis nicht im Tauschverhältnis von Waren aufgeht sondern zunächst ein gesellschaftliches Verhältnis bedeutet, wie es auch in jeder Art „fürsorglicher Praxis“ gegeben ist, die als „Tätigkeit“ i. S. von Nicht-Arbeit der „Lohnarbeit“ entgegengestellt wird. Vielmehr erscheint der Wert einer Ware oder Dienstleistung oder auch nur Aktivität im Gebrauchswert einer anderen Ware und können sich „als Einheit von Gegensätzen“ (D. Wolf 2002, 166) gegeneinander verselbständigen, was zu einem Warenaustausch, zur Hervorbringung von Geld und Kapital und ihren Austausch führen kann. Aber es muss betont werden: Der Wert ist „nichts anderes als ein Arbeitsprodukt, das unter Abstraktion von seinem konkret-nützlichen Inhalt allen Arbeitsprodukten gleich ist.“ „Im Unterschied zur sinnlich fassbaren Gegenständlichkeit des Gebrauchswerts ist die Gegenständlichkeit des Werts einer einzelnen Ware nicht sinnlich fassbar, weshalb sie von Marx auch als ‚gespenstige‘ Gegenständlichkeit bzw. als ‚Gedankending‘ bezeichnet wird“ (D. Wolf, 229), ein Gedankending, das über den jeweils eingeschlossenen Dritten auch jede fürsorgliche Dienstleistung erfasst.

Diese Überlegungen führen schließlich dazu, und wir wollen es wiederholen (siehe 2.3), „dass man an der einzelnen menschlichen Arbeit nicht nur zwei, sondern vier Seiten auseinander zu halten hat:

- Jede menschliche Arbeit ist eine konkret-nützliche Arbeit.
- Jede menschliche Arbeit besitzt die allgemeine Eigenschaft, abstrakt menschliche Arbeit zu sein.
- Indem jede menschliche Arbeit als aliquoter Teil der einer Gesellschaft insgesamt zur Verfügung stehenden Arbeit gesetzt ist, spielt jede einzelne menschliche Arbeit auch als abstrakt-menschliche Arbeit eine gesellschaftliche Rolle.
- Der gesellschaftliche Zusammenhang, ohne den es gar keine menschliche

Arbeit gibt, entscheidet darüber, in welcher Form sich die Menschen, sei es unbewusst, unbewusst-bewusst oder gar bewusst, ihre einzelnen konkret-nützlichen Arbeiten als gesellschaftlich verausgabte anerkennen.“ (D. Wolf, 382)

„Was sich in der bürgerlichen Gesellschaft (bis heute d.V.) nicht geändert hat, ist, dass ein und dieselbe gesellschaftliche Arbeit stets in sich differenziert ist in konkret-nützliche und gesellschaftlich-allgemeine Arbeit, in die lebendige Arbeit als subjektiven Faktor und in die gegenständlichen Bedingungen der Arbeit als objektiver Faktor. ... Sie stehen sich feindlich gegenüber“ (414). Dabei handelt es sich um Gegensätze, der in der Arbeit, in dem Ganzen der Arbeit, selbst liegen und aus ihren Widersprüchen heraus bewältigt werden müssen. Das Ganze der Arbeit und Lebenszusammenhang bekommen hierüber ihre gestaltende Dimension und veränderte Kraft.

9.4 Begegnende Praxis vor Ort - die „innovative Sozialgemeinde“.

Subjektivierte moderne Arbeit bedeutet auch entgrenzte, flexibilisierte Arbeit, die ihren Ort nicht mehr nur an der klassischen „Arbeitsstelle“, im Betrieb hat, sondern im Geschäft, unterwegs, zu Haus. Die Gemeinde bekommt hierüber als Lebens- und Arbeitszusammenhang eine neue Bedeutung als weiterer „Ort der Wahrheit“. Wir alle leben in sozial strukturierten „Gemeinschaften“, die einen Ort haben und eine Zeit. Zunächst die ‚Familie‘ im Haus oder in der Wohnung, in unterschiedlichen Lebensabschnitten verschieden begründet. Dazu kommen die Schulen, die Universität, die Arbeitsstelle als Lernorte, Lernen zumeist in gleichaltrigen, ansonsten gemischten Gruppen. Schließlich die Erwerbsarbeit, die Werkstatt, das Büro, die Arbeit im Kollegen- und Kolleginnenzusammenhang, in Leistungsgemeinschaften. Weiterhin Erholung, körperlich, geistig, seelisch, oft im Verein, in der Kirche, in der Selbsterfahrungsgruppe, oder im Fitness-Center- aber auch Krankheit und Tod, im Krankenhaus und Pflegeheim, im Hospiz oder auch zu Hause - dies alles und noch viel mehr leben und erleben wir in Gemeinschaften, örtlich situiert in Kommunen, Dörfern, Kreisen oder Stadtteilen und Städten, eben in Gemeinden. Selbst die hohe Mobilität bestimmter Berufsgruppen und Singles hat ihren äquivalenten Ort des zusammen Wirkens.

Uns diesen Zusammenhang in Erinnerung zu rufen, braucht es eigentlich keine aus den USA importierten Kommunitarismusdebatte, die kommunale Selbstverwaltung hat Verfassungsrang in Deutschland (Art. 28 GG). Dass es offenbar in weiten Bereichen doch dieses Anstoßes von außen bedurfte, weist auf die historische (freiheitseinschränkende) Belastung des Gemeinschaftsgedankens durch die deutsche Geschichte hin (kritisch schon Plessner 1924), sowie auf den gegenwärtig schlechten Zustand unserer Gemeinden und ihrer Selbstverwaltung.

Anfang der fünfziger Jahre erarbeiteten und veröffentlichten namhafte Sozialpolitiker jener Zeit unter Walter Auerbacher im Auftrage des Vorstandes der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands einen „Sozialplan für Deutschland“ (1957), in

dem es um die Entwicklung einer integrierten modernen Sozialpolitik ging, um die soziale Absicherung von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, um eine menschenwürdige Rente sowie Bildung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. In diesem Sozialplan, dem Grundstein für die in den Folgejahren zunehmend erfolgreichere spezifische Kompetenz der SPD auf dem Feld der Sozialpolitik, in diesem Sozialplan für Deutschland war der Begriff der „Sozialgemeinde“ herausgestellt als Vorschlag zur Abstimmung und Integration der lokalen Sozialpolitik zwischen staatlichen, kommunalen und verbandlichen Instanzen. Dieser Begriff der Sozialgemeinde aus dem Sozialplan für Deutschland zeugt auch von einer erfolgreichen Kooperation zwischen Wissenschaft und einer politischen Partei, die sowohl die „roten Rathäuser“ hervorbrachte als auch die zukunftsweisende Sozialpolitik Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahren. Das Bild der Sozialgemeinde war Teil einer arbeitsorientierten Sozialpolitik, die sozial wie wirtschaftlich gleichermaßen innovativ sein wollte und es auch lange Zeit war.

Auch auf diesen Zusammenhang, Innovation durch Gerechtigkeit, können wir hier nicht näher eingehen, es sei hier nur auf die entsprechenden innovatorischen Beteiligungsformen (W. Fricke 1975) in Betrieben, aber auch im öffentlichen Raum, wie Planungszellen (P. Dienel), Zukunftswerkstätten (R. Jungk), runde Tische verwiesen. Derartige innovative Vertrauensstrukturen sind immer auch Sorgestrukturen, die auf Zukunft gerichtet und damit an Nachhaltigkeit orientiert sind. Hierbei spielt die Sorge um Reproduktion, um das ökologische Gleichgewicht eine wachsende Rolle.

9.5 Woher Innovation? – die Kunst (der Politik) der Wahrheit aus subjektiver Freiheit

Wahrheit und Freiheit bilden einen innigen Zusammenhang und sind als solche Voraussetzung für wirkliche Demokratie. Wie ist das mit den vielfachen Zwängen der Arbeitsgesellschaft zu vereinbaren? Die Chance besteht darin, dass das wirklich Neue nicht aus dem Alten hervorgeht, von daher Innovationen (wie sie auch die kapitalistische Produktionsweise benötigt) als Durchsetzung von Neuerungen nicht den überkommenen Strukturen aufsatteln, sondern diese gleichsam transzendieren d.h. geistig wie materiell überwinden müssen. Das schafft die Freiheit, die Subjektivität, menschliche Selbstverwirklichung braucht. Wir wollen diese Position deshalb noch einer zusätzlichen Begründung unterziehen, weil sie eine wesentliche Positionsbestimmung darstellt.

In seiner „Kritik der Urteilskraft“ formuliert Immanuel Kant (1790) im § 46 („Schöne Kunst ist Kunst des Genies“): „Genie ist das Talent (Naturgabe), welches der Kunst die Regel gibt. Da das Talent, als angeborenes produktives Vermögen des Künstlers, selbst zur Natur gehört, so könnte man sich auch so ausdrücken: Genie ist die angeborene Gemütslage (ingenium), durch welche die Natur der Kunst die Regel gibt.“(160). Und um Missverständnisse zu vermeiden, betont Kant, dass es dabei nicht nur auf Originalität, sondern auf Exemplarisches ankommt. „Man sieht hieraus, dass Genie 1. Ein Talent sei, dasjenige, wozu sich keine bestimmte

Regel geben läßt, hervorzubringen: nicht Geschicklichkeitsanlage zu dem, was nach irgendeiner Regel gelernt werden kann; folglich, daß Originalität seine erste Eigenschaft sein müsse. 2. daß, da es auch originalen Unsinn geben kann, seine Produkte zugleich Muster, d.i. exemplarisch sein müssen; mithin selbst nicht durch Nachahmung entsprungen, anderen doch dazu, d.i. zum Richtmaß oder Regel der Beurteilung dienen müssen. 3. daß es, wie es sein Produkt zustande bringe, selbst nicht beschreiben oder wissenschaftlich anzeigen könne... und daher der Urheber eines Produkts, welches er seinem Genie verdankt, selbst nicht weiß, wie sich in ihm die Ideen dazu herbeifinden, auch nicht in seiner Gewalt hat, dergleichen nach Belieben oder planmäßig auszudenken und anderen in solchen Vorschriften mitzuteilen, die sie instand setzen, gleichmäßige Produkte hervorzubringen.(...) 4. daß die Natur durch das Genie nicht der Wissenschaft, sondern der Kunst die Regel vorschreibe“ (161).

Die Beziehung zwischen Kunst und Wissenschaft, oder für unseren Zusammenhang formuliert: Erfindung und Innovation herstellen, heißt demnach, einen Weg finden, die kreative Leistung in ein regelhaftes Tun zu überführen, zunächst in die Wissenschaft selbst, danach in Wirtschaft und Gesellschaft, in Praxis hinein. Kreativität ist nicht planbar, kreative Leistungen brauchen aber „natürliche“ Voraussetzungen, „Nährböden“, wie freie Forschungsgemeinschaften, kreative Milieus, die sie mit besonderer Kraft hervorbringen, lernende Regionen, die dies dauerhaft ermöglichen. Hierauf greifen die gesondert zu organisierenden „Nachahmungsstrukturen“ zurück, die ihre wirtschaftliche und gesellschaftliche Verwertung im Auge haben.

Den spezifischen Zusammenhang von Kreativität im Sinne Kants und (politischer) Organisation im Sinne des Marxismus hat Georg Lukács lange beschäftigt. „Die Dynamik der revolutionären Aktion war für Lukács nur gegeben, wenn Erkennen und Handeln zusammenfielen. Dieses Zusammenfallen von Erkennen und Handeln sah er - idealtypisch - zunächst im Künstler, später, entsprechend seiner Hinwendung zur Politik, im Proletariat bzw. der Partei und schließlich im Partisanen gegeben“, schreibt Peter Ludz (1967, 386). In Abwendung sowohl gegen den ästhetischen Intellektuellen wie den bolschewistischen Bürokraten greift Lukács auf das Urbild des schöpferischen Prozesses zurück, „die Gestaltung, mit der der Künstler seine Vision verwirklicht“. Die Einheit von Form und Inhalt im künstlerischen Prozess wird somit auch zum Maßstab der Kritik für bestehenden Verhältnisse und deren Sperrigkeit gegenüber dem Neuen.

Diese Einsicht hat Konsequenzen für die Diskussion sowohl der Erneuerung z.B. im Sinne einer gesellschaftlichen Reform, einem institutionellen Wandel wie auch einer Organisationsentwicklung modernen Zuschnitts. Es taucht jene Aufgabe auf, die in betriebswirtschaftlicher Perspektive Ortman/ Sydow als „Grenzmanagement“ (1999, 205 ff.) bezeichnen, und die es im Zeichen der virtuellen Unternehmen und Netzwerkbildung im wirtschaftlichen Sinne zu institutionalisieren gilt. „Grenzgänger“ (1999, 217) nennen sie die Personen, die sich zwischen den formalisierten Grenzen bewegen und deren Aufgabe es ist, „die diskutierten Ebenen (intra-organisationale Grenzen, Organisationsgrenzen, Netzwerkgrenzen) und Dimensio-

nen (Raum/Zeit, Innen/Außen, Formalität/Informalität, Oben/Unten) in den Blick nehmen und auf seinen Beitrag zur Produktion und Reproduktion von grenzkonstituierenden Strukturen der Signifikation, der Legitimation und der Domination reflektieren“ (217). Das gelingt im Kapitalismus nicht widerspruchsfrei, „Grenzkonflikte der Arbeit“ (Peter 2007) werden hierüber wieder zu einem durchgehendem Phänomen neuen Typs gesellschaftlicher Entwicklung, was man als Klassenkampf bezeichnen kann, jedoch nicht mit dessen historischen Formen verwechseln sollte. Hardt/ Negri haben zu notwendiger Klarstellung beigetragen, wenn auch nicht in hinreichender Form (dazu Wolf in Peter/ Wolf u. a. 2007, 67 ff.).

9.6 Die konstituierende Macht der kooperativen Arbeit

„Die Multitude ist ein Kollektiv individuierter Singularitäten“ (Virno 2007, 46). Hierin sieht Negri eine Ablösung des liberalen Konzepts der Zivilgesellschaft (Negri/Hardt 1997). Er argumentiert dabei folgendermaßen: „Rawls' Theorie der Gerechtigkeit konzentriert sich unter Vernachlässigung der Produktion auf Zirkulation und Distribution“ (81). Entsprechend bildet sich eine formalistische Rechtstheorie heraus, in Form eines zirkulären Netzwerkes von Verfahren und Reflexion. „Das Netzwerk der Hypothesen wird durch die gegenseitige Abstützung 'bewiesen'“ (83). „In einer wohlgeordneten Gesellschaft prägen die Institutionen den Individuen wirksam einen Gerechtigkeitsinn ein“ (87). „Rawls erreicht Ordnung, Harmonie und Gleichgewicht, indem er Fragen des sozialen Konflikts aus der Funktionsweise des Systems ausschließt. Richard Rorty scheint das Wesen dieses Verfahrens zu erfassen, mehr noch, er spitzt es zu, wenn er Rawls' Vorstellungen von Toleranz und Vermeidung erweitert, bis sie vollständige Indifferenz gegenüber den Bedingungen gesellschaftlichen Seins bedeuten“, so Negri. „Für Rorty erfordert das Ziel der Toleranz, das die postmodern-liberale Politik verfolgt, eine schwache Konzeption gesellschaftlicher Subjektivität, und die Methode der Vermeidung ist ihm zufolge der Mechanismus, der dieses Ziel erreicht.“ (90). (vgl. auch Rorty 1988).

Rawls Vorschlag ist, „das Toleranzprinzip auf die Philosophie selbst anwenden“, was auf einen übergreifenden Konsens hinauslaufen soll, also den Einschluss widersprüchlicher Ansichten bedeutet. Bei Rorty verändert sich dieser Vorrang: „Die Sprache der Inklusion verschiebt sich (...) bei ihm subtil zu einer der Exklusion; die Methode der Vermeidung, die das Toleranzprinzip verwirklicht, ist schließlich doch kein Mechanismus des Ein-, sondern des Ausschlusses.“ Das „Ende der Ideologie“ bedeutet Indifferenz gegenüber sozialen Konflikten und deren Vermeidung. „Postmoderne liberale Toleranz gründet sich nicht auf dem Einschluss, sondern dem Ausschluss gesellschaftlicher Differenzen“ (91).

„Nachdem bereits das subjektive Feld sozialer Konflikte als bloße Privatangelegenheit ausgeschlossen und vernachlässigt ist, bleibt so nur das antiseptische, mechanische und selbstgenügsame politische System des Gleichgewichts übrig.“ (92). Letztlich beginnt „Rortys Interpretation von Rawls (...) nun der Systemtheorie Niklas Luhmann zu ähneln. Das System ist eine Gleichgewichts-Maschine, abgehoben vom leidenschaftlichen Feld gesellschaftlicher Konflikte und folglich entleert

von allen sozialen Gehalten.“ (92). „Rawls' Konzept der Vermeidung und Rortys geliebte Gleichgültigkeit nehmen einen brutal ausschließenden Charakter an“ (93). Es entsteht in der Formulierung von Deleuze, eine „pazifizierte Kontrollgesellschaft (Deleuze 1992).“ (94).

Das Rettende erwächst nach Negri aus der Welt der Arbeit. Es bildet sich ein Muster heraus als „Voraussetzungen des Kommunismus“, deren Eigenschaften „Kollektivität, Unumkehrbarkeit und eine Dynamik von Antagonismus und Krise“ (138) sind. „Wir sprechen von kollektiven Bestimmungen in dem Sinne, dass eine Multitude von Produzenten immer enger durch Kommunikation und Kooperation (von Arbeit, Interesse und Sprache) verbunden ist.“ (140). „Subjektivität und produktive Kooperation als Bedingungen und nicht als Resultate des Arbeitsprozesses“ erlangen ihre Bedeutung (141).

„Die neue Gestalt dieses Subjekts ist das Produkt einer historischen Niederlage, die auf den Zyklus von Kämpfen in den Sechzigern und Siebzigern folgte; aber dennoch zeigte sich in den Arbeitsprozessen und in der Arbeitskooperation eine hochgradige Konsolidierung kollektiver Subjektivität.“ (141). „Die lebendige Arbeit organisiert sich unabhängig von der kapitalistischen Arbeitsorganisation“ (142). Negri/Hardt versuchen hier eine gegen Holloway aber auch Foucault (u.a.m.) gewandte Positivbestimmung der Subjektivierung im zunächst gut Hegelschen Sinne: Die „lebendige Arbeit manifestiert sich heute vor allem als abstrakte und immaterielle Arbeit (unter dem Aspekt der Qualität), als komplexe und kooperative Arbeit (unter dem Aspekt der Quantität) und als intellektuelle und wissenschaftliche Arbeit (unter dem Aspekt der Form).“ (143). „Jeder Sieg des Kapitals musste der assoziierten lebendigen Arbeit, als seiner wesentlichen Alternative, mehr Raum zugestehen“ (148). Die Alternative wächst somit nach Negri/Hardt von innen heraus.

„Offensichtlich müssen die Begriffe der politischen Praxis und der Gewalt neu überdacht werden“, in Nachfolge von Benjamin (1977) und Foucault formuliert Negri das Erfordernis der konstituierenden Macht, bei der Mittel und Zwecke in einem inneren Verhältnis stehen (159). Die konstituierende Macht steht gegen die konstituierte Macht, „das machtvolle Subjekt, das eine umfassende Kritik am Rechtsstaat formuliert, ist das konstituierende Subjekt“ (173), es erreicht eine „Neuaufgabe politischen Denkens“, eine primäre Arbeitspolitik zeigt sich als möglich (Wolf 2001).

Damit wird für Negri deutlich, „dass dieser Name – multitudo – nichts anderes heißt als Demokratie: eine Demokratie der Gleichen“, neben Autonomie und Produktivität ist das hier der dritte Begriff für „konstituierende Macht“ als singuläre Subjektivität. „Konstituierende Macht schließt jegliche Finalität aus.“ Durchaus in Übereinstimmung mit Holloway formulieren Negri/Hardt: „Die instituiende Konstruktion und Konstitution der Kooperation werden unabhängig von den Prozessen der Auslöschung der konstituierten Macht verfolgt.“ (177). Die wahrheitspolitischen Initiativen der radikalen Philosophie, wie sie Frieder Otto Wolf entworfen hat, sind in diesen Zusammenhang eingebettet und leisten darin einen unverzichtbaren Beitrag zur Demokratisierung der Welt der Arbeit.

Literatur:

- Abholz, Heinz-Harald. et al: (1982): Risikofaktorenmedizin, Berlin
- Agamben, Giorgio (2002): Homo Sacer. Die souveräne Macht und das nackte Leben, Frankfurt/M.
- Altmann, Norbert: „Beteiligung“ in der japanischen Produktion?, in: Krahn, K./ G. Peter/ R. Skrotzki (Hrsg.), Immer auf den Punkt. Beiträge zur Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik, Dortmund, S. 75-90, 1994
- Altvater, Elmar (2005): Das Ende des Kapitalismus, wie wir ihn kennen. Eine radikale Kapitalismuskritik, Münster
- Altvater, Elmar, Birgit Mahnkopf (2004): Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, Münster
- Andruschow, Katrin (Hrsg.)(2001), Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Berlin
- Antonovsky, Aaron (1979): Health, stress, and coping: New perspectives on mental and physical well-being, San Francisco
- Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese, Tübingen
- ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik. Schwerpunktheft: INQA, Stuttgart, 3/2004
- Arendt, Hannah (1981): Vita activa oder vom tätigen Leben, München
- Auerbach, Walter u. a. (1957): Sozialplan für Deutschland, Berlin/Hannover
- Aulenbacher, Brigitte u. a. (Hrsg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Wiesbaden
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 1
- Bahn Müller, Reinhard, Werner Schmidt: Interesse, Strategie und Zielsetzungen der Tarifparteien im Umsetzungsprozess des ERA in Baden-Württemberg – Erste Einschätzungen und Befunde. Arbeitspapier für den wissenschaftlichen Projektbeirat bei der Hans-Böckler-Stiftung; <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/tarifpolitik/bahnmueller.html>, 25.4.2006
- Bahr dt, Hans-Paul (1953): Arbeitsplan einer industriesoziologischen Untersuchung, durchgeführt als Sozialforschungsstelle in einem Hüttenwerk des Ruhrgebiets, masch. Verf. Dortmund (Archiv sfs) (vgl. auch Popitz/ Bahr dt/ Jüres/Kesting (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen
- Baldamus, Wilhelm (1960): Der Gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse, Berlin
- Baric, Leo, Conrad, Günter (1999): Gesundheitsförderung in Settings, Gamburg
- Baszenski, Norbert: Noch Potential nach oben. Produktivitätsentwicklung in Unternehmen der deutschen Metall- und Elektroindustrie, in: www.rkw-magazin.de, Nr. 1/Febr. 2007
- BAuA (Hrsg.) (2002): Europäische Erfahrungen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index); Dortmund/Berlin
- Beck, Ulrich, Lau, Christoph (2004): Entgrenzung und Entscheidung: Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung? Frankfurt/M.
- Becke, Guido (2003): Perspektiven soziologischer Beratung für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, in: Linne, Gudrun, Michael Schwarz (Hrsg.), Handbuch Nachhaltige Entwicklung. Wie ist nachhaltiges Wirtschaften machbar?, Opladen
- Becke, Guido (Hrsg.) (2008): Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen, Münster (i. E.)

- Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung, in: Aulenbacher, Brigitte u. a. (Hrsg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog, Wiesbaden, Seiten 260-267
- Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung, in: Aulenbacher a.a.O., S. 250-268
- Benjamin, Walter (1977): Zur Kritik der Gewalt, in: ders., Gesammelte Schriften, Bd. II, 1., Frankfurt/M.
- Bertelsmann-Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2004): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Vorschläge der Expertenkommission, brosch., Gütersloh
- Bialas, Wolfgang (2005): Lebensführung in exzentrischer Positionalität. Helmut Plessners Grundlegung philosophischer Anthropologie, S. 103-121 in: Jaeger, Friedrich, Jürgen Straub (Hrsg.)(2005), Was ist der Mensch, was Geschichte?, Bielefeld
- Bieneck, Hans-Jürgen u. a. (2005): Position der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in der Debatte um den „Workability-Index“; in: gute arbeit Heft 7, S. 36-39
- Biesecker, Adelheid (2000): Arbeitsgesellschaft – Tätigkeitsgesellschaft – Mitgestaltungsgesellschaft. Umriss eines zukunftsfähigen Arbeitskonzepts, in: Berliner Debatte Initial 4
- Biesecker, Adelheid (2004): Arbeit und Ökologie – Thesen, in: Scholz, Dieter u. a. (Hrsg.)(2004): Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit. Tagungsband. Münster
- Bödeker, Wolfgang/H. Friedel/C. Röttger/A. Schroer: Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Schriftenreihe Forschung. Bd. 946, Dortmund/Berlin, 2001
- Bödeker, Wolfgang/H. Friedel/M. Friedrichs/C. Röttger: Kosten der Frühberentung, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Schriftenreihe Forschung. Bd. 1080, Dortmund/Berlin, 2006
- Böhle, F., Milkau, B. Vom Handrad zum Bildschirm – Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Alltagsprozeß, Frankfurt/M./München 1988
- Böhle, Fritz (1989): Körper und Wissen. Veränderungen in der soziokulturellen Bedeutung körperlicher Arbeit, in: Soziale Welt 4, S. 497-512
- Böhle, Fritz (2006): Typologie und strukturelle Probleme von Interaktionsarbeit, in: Böhle, Fritz, Jürgen Glaser (Hrsg.) (2006): Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit. a.a.O.
- Böhle, Fritz, Jürgen Glaser (Hrsg.) (2006): Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit, Wiesbaden
- Bokranz, Rainer, Kurt Landau: Produktivitätsmanagement von Arbeitssystemen, Stuttgart 2006
- Bosch, Gerhard, u.a.. (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch, in: KZfSuS 59, H. 2, 294-317
- Bourdieu, Pierre (1999): Gegenfeuer, Frankfurt/M.
- Brandl, Sebastian (2008): Arbeit und Nachhaltige Entwicklung, in: Amelung, Nina u.a. (Hrsg.): Einstieg in die nachhaltige Entwicklung, Frankfurt/M./ Berlin, 112-122
- Brandl, Sebastian, Eckart Hildebrandt (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Reihe „Soziologie und Ökologie“, Band 8, Opladen
- Brinkmann, U., K. Dörre, S. Röbenack (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn
- Bücher, Karl (1902), Arbeit und Rhythmus, Leipzig (3. Auflage)
- Bullinger, M. (1996): Trends in der internationalen Lebensqualitätsforschung; in: Petermann, F. (Hrsg.): Lebensqualität und chronische Krankheit, München

- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2005): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2005
- Bürger, Michael (1996): Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln, Münster
- Coser, Lewis A. (1957): Sozialer Konflikt und sozialer Wandel, in: Dreitzel, Hans Peter (Hrsg.), Sozialer Wandel, Neuwied und Berlin
- Dahme, Heinz-Jürgen, Wohlfahrt, Norbert (1998): Gesundheitsförderung – ein Präventionskonzept im Wandel; in: Dies. (Hrsg.): Umsteuerung oder Ende der Gesundheitsförderung, Düsseldorf
- Dahrendorf, Ralf (2003): Auf der Suche nach einer neuen Ordnung. Vorlesungen zur Politik der Freiheit im 21. Jahrhundert, München
- Dahrendorf, Ralf (1958): Zu einer Theorie des sozialen Konflikts, in: Wolfgang Zapf (Hrsg.) (1970): Theorien des sozialen Wandels, Köln
- Dahrendorf, Ralf (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, in: Joachim Matthes (Hrsg.), Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentags in Bamberg 1982, Frankfurt/M./New York, S. 25-37
- Dechmann, Uwe, Arno Georg, Gerd Peter (2007) :Das neue Modell von Produktionsarbeit und seine gesellschaftlichen Risiken - Ein Debattenbeitrag zu S. Gryglewskis Rettung der Produktionsarbeit in Deutschland, in: Z.ARB.WISS. 2
- Dechmann, U., Georg, A., Peter, G. (i.E.): S. Gryglewskis Rettung der Produktionsarbeit in Deutschland. Ein Debattenbeitrag, in: Hilde Wagner (Hrsg.): Arbeitstage werden besser - gestern und heute, Hamburg
- Deeke, Axel (1982): Industriesoziologie als Gestaltungswissenschaft?, in: Fricke, Werner, Willi Pöhler, Gerd Peter (Hrsg.), Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen, Köln
- Deleuze, Gilles (1992): Postskriptum zu den Kontrollgesellschaften, in: ders., Unterhandlungen, Frankfurt/M., S. 254 ff.
- Detje, Richard, Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Arbeitspolitik kontrovers, Hamburg
- Detje, Richard/K. Pickshaus/H. Wagner (2006): Paradigmenwechsel in der Arbeitspolitik, in: Z.Arb. Wiss. 2, S. 140-143
- Edelman, Murray (2005), Politik als Ritual. Die symbolische Funktion staatlicher Institutionen und politischen Handelns. Frankfurt/New York (Erstauflage 1964)
- Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle (1985): Gestaltung und Bewertung von Arbeitssystemen, Frankfurt/M.
- Emery, F.E (1960) (Ed.): System Thinking, Harmondsworth
- Empacher, Claudia, Peter Wehlig (2002a): Soziale Dimensionen der Nachhaltigkeit. Theoretische Grundlagen und Indikatoren, ISOE- Studentexte 11, Frankfurt/M.
- Empacher, Claudia, Peter Wehlig (2002b): Indikatoren sozialer Nachhaltigkeit. Grundlagen und Konkretisierungen, ISOE- Diskussionspapiere 13, Frankfurt/M.
- Eskelinen, L. u. a. (1991): Relationship between the self-assessment and clinical assessment of health status and work ability; zit. nach: Mäkitalo, Launis (a.a.O.)
- Ferber, v. Christian (1991): Subjektive und objektive Arbeitssituation – wo stehen wir in der phänomenologischen Analyse heute, in: Peter, Gerd (Hrsg.), Arbeitsforschung?, Dortmund
- Ferber, v. Christian (1959): Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie. Ein Beitrag zur Soziologie der Arbeit in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart
- Foucault, Michel (1982): Subjekt und Macht, in: ders.(2005): Schriften in vier Bänden, Band IV, Frankfurt/M.

- French, J.R.P., W. Rodgers und S. Cobb (1974): A model of person-environment fit, in: G.V. Coelho, D.A. Hamburg and J.E. Adams (Hrsg.), *Coping and adaption*, New York
- Fricke, Werner (1975): *Arbeitsorganisation und Qualifikation*, Bonn
- Fricke, Werner (2007): *Demokratische Beteiligung – das Fundament einer Unternehmenskultur von unten. Erfahrungen (nicht nur) mit dem Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“*, in: Benthin, Rainer, Ulrich Brinkmann (Hrsg.): *Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Kultur zwischen Konsens und Konflikt*, Frankfurt/M.
- Fricke, Werner, Gerd Peter, Willi Pöhler (Hrsg.) (1982): *Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen*, Köln
- Friedmann, George (1952): *Der Mensch in der mechanisierten Produktion*, Köln
- Friedmann, George (1959): *Grenzen der Arbeitsteilung*, Frankfurt/M.
- Fuchs, Tatjana u. a.: *Was ist gute Arbeit? Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung*, hrsg. von der BAuA, Berlin/ Dortmund/ Dresden, 2006
- Fürstenberg, F. (1975): *Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft*, Göttingen
- Gans, Eduard (1833 ff.), *Philosophische Schriften*, Berlin (DDR), Akademie Verlag 1971, 218)
- Ganßmann, Heiner (1990): *Kommunikation und Arbeit. Zum Arbeitsbegriff bei Habermas*, in: König, Helmut, Bodo von Greiff, Helmut Schauer (Hrsg.), *Sozialphilosophie der industriellen Arbeit. Leviathan Sonderheft 11*, S.227-239
- Georg, Arno (2005): *Modelle alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung*, Berlin, Dortmund, Dresden
- Georg, Arno, Christina Mey, Gerd Peter (Hrsg.) (2007): *Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung. sfs Beiträge aus der Forschung, Bd. 159*, Dortmund
- Georg, Arno, Gerd Peter (2005): *Zur gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Einordnung des Arbeitsbewältigungsindex*, in: *Gute Arbeit 2*
- Georg, Arno, Gerd Peter (2005): *Die Debatte um den Workability-Index – eine Erwiderung*, in: *Gute Arbeit 10*
- Georg, Arno, Gerd Peter (2007), *Grenzkonflikte in Arbeitssituationen*, in: Gerd Peter (Hrsg.), *Grenzkonflikte der Arbeit*, Hamburg
- Georg, Arno, Gerd Peter (2008): *Subjektivierung der Arbeit - Subjektivierung der Arbeitswissenschaften. Was folgt aus dem Epochenbruch? , in: Arbeit 1*
- Georg, Arno, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter (Hrsg.) (i. E.): *Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit*, sfs Beiträge aus der Forschung, Dortmund
- Gerlmaier, Anja (2006): *Nachhaltige Arbeitsgestaltung in der Wissensökonomie?*, in: Steffen Lehn-dorff (Hrsg.), *Das Politische in der Arbeitspolitik*, Berlin, S. 71 ff.
- Gethmann, Carl Friedrich (2004): *Zur Amphibolie des Krankheitsbegriffs*, in: *newsletter 48*, Europäische Akademie, Bad Neuenahr-Ahrweiler
- Giesecke, Susanne (2000): *Innovationssysteme von Nationen, Regionen und Technologien - (Sammelbesprechung)*, in: *PVS - Literatur 1*
- Gleißmann, Wilfried, Klaus Peters (2001): *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg
- Gryglewski, Stefan (2005): *Sicherung von Produktionsarbeit in Deutschland - Reformbedarf der arbeitsorganisatorischen Leitbilder*, in: IAW & MTM (Hrsg.): *Arbeitsorganisation der Zukunft. Innovative Arbeitsorganisation am Standort Deutschland. Tagung, veranstaltet vom Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen und der Deutschen MTM-Vereinigung e.V., Aachen 15.9.2005 (Tagungsunterlage)*

- Habermas, Jürgen (1968), Technik und Wissenschaft als >Ideologie<, Frankfurt/M
- Hack, Lothar (1977): Subjektivität im Alltag. Zur Konstitution sozialer Relevanzstrukturen, Frankfurt/M.
- Hacker, Winfried (1980): Optimierung kognitiver Arbeitsanforderungen, in: Hacker, Winfried, Harald Raum (Hrsg.): Optimierung von kognitiven Arbeitsanforderungen, Bern etc., S. 11ff.
- Hacker, Winfried (1976): Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten: Innere Modelle, Strategien in Mensch-Maschine-Systemen, Belastungswirkungen, in: Hacker, Winfried (Hg) Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten, Berlin (DDR); S. 21 ff.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2006): In Balance arbeiten und leben. Forschungsimpulse für eine innovative Arbeits(zeit)gestaltung, brosch., Düsseldorf
- Hanzig-Bätzing, Evelyn (1996): Selbstsein als Grenzerfahrung. Versuch einer nicht-ontologischen Fundierung von Subjektivität zwischen Theorie (Hegel) und Praxis (Borderline-Persönlichkeit), Berlin
- Hardt, Michael/Antonio Negri (2004): Multitude. Krieg und Demokratie im Empire, Frankfurt/M./New York
- Hasselhorn, Hans-Martin u. a. (2005): Der Work Ability Index – Fluch oder Segen?, in: gute arbeit Heft 4
- Haug, Wolfgang Fritz (1971): Kritik der Warenästhetik. Frankfurt/M (10. Aufl. 1988)
- Hegel, G.W.F. (1936): Wissenschaft der Logik. Zweiter Teil, Die subjektive Logik der Lehre vom Begriff, Stuttgart
- Hegel, G.W.F. (1973): Phänomenologie des Geistes, Frankfurt/M.
- Hegelich, Simon (2006): Wer hat Angst vor der Staatsableitung? Konfrontation entlang der semantischen Verschiebungen im Governance-Diskurs. Paper für die Konferenz „Wandel des Staates – Transformation von Herrschaft“, Bremen: sfb 597 Uni Bremen (www.sfb597.uni-bremen.de/download/de/aktuelles/hegelisch/paper.pdf)
- Heidegger, Martin (1928): Sein und Zeit, Tübingen, 18. Aufl. 2001
- Heidegger, Martin (1996): Die Technik und die Kehre, Stuttgart (9.Aufl.)
- Heimann, Eduard (1929): Soziale Theorie des Kapitalismus. Theorie der Sozialpolitik, Frankfurt/M. 1980
- Heinz, Walter R., Herrmann Kotthoff, Gerd Peter (Hrsg.) (2001): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung?, Münster
- Hien, Wolfgang (2007): Neue Autonomie in der Arbeit: Quelle neuer Belastungen, in: Georg/ Hien/ Peter, Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Bd. 155
- Hien, Wolfgang: Arbeitsbedingte Risiken der Frühberentung, Bremerhaven, 2006
- Hildebrandt, Eckart (1981): Der VW-Tarifvertrag zur Lohndifferenzierung, Berlin
- Hirschman, Albert Otto (1974): Abwanderung und Widerspruch, Frankfurt/M.
- Holloway, John (2002) Die Welt verändern, ohne die Macht zu übernehmen, Münster
- Holzkamp, Klaus (1982): Einführende Vorbemerkungen, in: Leontjew, Alexej (1982), Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit, Köln
- Holzkamp, Klaus (1993): Lernen - Subjektwissenschaftliche Grundlegung, Verlag, Frankfurt/M.
- Holzkamp, Klaus (1995): Alltägliche Lebensführung als subjektwissenschaftliches Grundkonzept, in: Das Argument 212, S. 817 ff.

- Honneth, Axel (1980), Arbeit und instrumentales Handeln. Kategoriale Probleme einer kritischen Gesellschaftstheorie, in: Axel Honneth, Urs Jaeggi (Hrsg.), Arbeit, Handlung, Normativität. Theorie des Historischen Materialismus 2, Frankfurt/M.
- Hornberger, Sonia (2006): Individualisierung als ermöglichte und verordnete Selbstorganisation und ihre Anforderungen an die arbeitswissenschaftliche Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen, in: Z.ARB.WISS. 2, 85-95
- Howaldt, Jürgen (2007): Von der Organisationsberatung zum Lernen in Netzwerken, in: Arbeit 3, 205-217
- Husserl, Edmund (1952a): Cartesianische Meditationen und Pariser Vorträge, Husserliana I, Den Haag
- Husserl, Edmund (1952b): Ideen zu einer reinen Phänomenologie und phänomenologischen Philosophie II, Husserliana IV, Den Haag
- Husserl, Edmund (1966): Vorlesungen zum inneren Zeitbewußtsein, Husserliana X, Den Haag
- Ilmarinen, J. u.a. (1991): Background and objectives of the Finnish research project on aging workers in municipal occupations. Scand J Work Environ Health; 17 (suppl 1): 7-11
- Ilmarinen, J., J. Tempel (2002): Arbeitsfähigkeit 2010 - Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hamburg
- Initiativgruppe Sozial-ökologische Forschung, Perspektiven der sozial-ökologischen Forschung und ihre Förderung, Stellungnahme März 2007, (IÖW) masch.verf., (13 Seiten)
- Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Wiesbaden
- Kambartel, Friedrich (2002): Arbeit und Praxis, in: Honneth, Axel (Hrsg.), Pathologien des Sozialen, Frankfurt/M. (zuerst in: Dtsch.Z.Philos. 2/1993, S. 239-249)
- Kant, Immanuel (1924, 6.Auflg.): Kritik der Urteilskraft (Hrsg. K. Vorländer), Leipzig 1948
- Kapp, Wolfgang, Helmut Martens (1996): Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß, Münster
- Kaufmann, Franz-Xaver (1986): Nationale Traditionen der Sozialpolitik und europäische Einigung, in: L. Albertin (Hrsg.), Probleme und Perspektiven europäischer Einigung, Düsseldorf
- Kaufmann, Franz-Xaver (1986): Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich, Frankfurt/M.
- Keller, Paula Elvira (1998), Arbeiten und Spielen am Arbeitsplatz. Eine Untersuchung am Beispiel von Software-Entwicklung, Frankfurt/M.
- Kirchner, H.-J./ Walter Rohmert (1974): Ergonomische Leitregeln zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, München/Wien
- Kirschner, W., Radoschewski, M., Kirschner, R. (1995): § 20 SGB V - Gesundheitsförderung, Krankheitsverhütung. Untersuchung zur Umsetzung durch die Krankenkassen, St. Augustin
- Klatt, Rüdiger (1995): Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung, Münster
- Kooperationsstelle Wissenschaft- Arbeitswelt Dortmund (Hrsg.) (2006 f.): fair statt prekär, Schriftenreihe <http://www.werkstadt-dortmund.de/werkstadt/fair/Schriftenreihe.php>
- Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophische Grundlage sozialer Gerechtigkeit, Frankfurt/M.
- Krell, Gertraude (2004): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden
- Kruse, Wilfried (1985): Ausbildungsqualität, Arbeitsprozess-Wissen und soziotechnische Grundbildung; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik Nr. 5

- Kühn, Hagen (Hrsg.) (1993): Healthismus: eine Analyse der Präventionspolitik und Gesundheitsförderung in den U.S.A., Berlin
- Kurz-Scherf, Ingrid u. a. (2005) (Hrsg.): InArbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Münster
- Landau, Kurt (2006): Lohnkonkurrenz als Folge der Globalisierung, in: Z.Arb.Wiss. 2, S. 140
- Lange, Hellmuth, Eva Senghaas-Knobloch (Hrsg.) (1997): Konstruktive Sozialwissenschaft, Münster
- Langemeyer, Ines (2005): Kompetenzentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik, Münster
- Langemeyer, Ines (2006): Für eine historisch-strukturelle Analyse des Zusammenhangs von Subjekt, Produktion und Macht, in: Scholz u. a., a.a.O., S. 153 ff.
- Langemeyer, Ines (2007): Eingreifendes Denken für neue Arbeitsverhältnisse?, in: Peter (2007) a.a.O., S. 244 ff.
- Lazarus, Richard S. (1968): Psychological Stress and the Coping Process, New York
- Leontjew, Alexej Nikolajewitsch (1982), Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit, Köln;
- Lewin, Kurt (1963): Feldtheorie in den Sozialwissenschaften, Bern und Stuttgart (New York 1951)
- Lieb, Anja (2005): Demokratische Leerstelle Arbeit?, in: Ingrid Kurz-Scherf u.a. (2005), a.a.O.,
- Lipietz, Alain (2000): Die große Transformation des 21. Jahrhunderts. Ein Entwurf einer politischen Ökologie. Aus dem Französischen und mit einem Nachwort von Frieder Otto Wolf, Münster
- Löffler, Reiner/Wolfgang Sofsky (1986): Macht, Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen, Göttingen/ Augsburg
- Lohr, Karin/Hildegard Maria Nickel (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen, Münster
- Luckmann, Thomas (2003): Von der alltäglichen Erfahrung zum sozialwissenschaftlichen Datum, in: Srubar, Ilja, Steven Vaitkus (Hrsg.), Phänomenologie und soziale Wirklichkeit. Entwicklungen und Arbeitsweisen, Opladen
- Ludz, Peter (1967), Die philosophischen Grundlagen der Partisanentheorie von Georg Lukács, in: Praxis. Revue Philosophique 5, 385-395
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme, Frankfurt/M.
- Lukács, Georg (1973): Zur Ontologie des gesellschaftlichen Seins. Die Arbeit, Neuwied und Darmstadt
- Lutz, Burkart (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt/M.
- Mahnkopf, Birgit (1985): Verbürgerlichung. Die Legende vom Ende des Proletariats, Frankfurt/New York
- Mäkitalo, J., K. Launis (1998): The Finnish Work Ability Approach, in: Työterveyslääkäri 16
- Martens, Helmut (1994): Der konfliktsoziologische Ansatz der Sozialforschungsstelle bei ihrer Neugründung 1972, in: Krahn/ Peter/ Skrotzki (Hrsg.): Immer auf den Punkt..., Dortmund, S.201-204
- Martens, Helmut (2005): Nach dem Ende des Hype – Zwischen Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik. Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der informationalen Ökonomie, Münster
- Marx, Karl (1972): Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band, MEW 23, Berlin (DDR)
- Matthöfer, Hans (1977): Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft, Köln
- Mayer-Ahuja, Nicole/ Harald Wolf (Hrsg.) (2005): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin

- Merleau-Ponty, Maurice (1966): Phänomenologie der Wahrnehmung, Berlin (W)
- Mertens, Heide (2001): Das Ganze der Arbeit. Bedürfnisorientiertes Wirtschaften im lokalen Umfeld, Köln
- Mitscherlich, Alexander u. a. (Hrsg.) (1984): Der Kranke in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M.
- Moldaschl, Manfred (2001): Was ist Gute Arbeit? Neue Antworten auf alte Fragen, in: artec-paper 98, Bremen
- Möller, Carola (1998): Die gesellschaftliche Gesamtarbeit neu gestalten, in: Das Argument 226, S. 469 ff.
- Müller, B.H., H.-M. Hasselhorn (2004): Arbeitsfähigkeit in der stationären Pflege in Deutschland im europäischen Vergleich; in: Z.ARB-WISS 3
- Müller, Nadine (2007): Herrschaftsverhältnisse nach der Computerisierung. Wie setzen sich Kooperationsanforderungen und Unternehmensführung widersprüchlich ins Verhältnis?, in: Peter, Gerd (Hrsg.): Grenzkonflikte der Arbeit, Hamburg
- Müller, Wolfgang/Christel Neusüß (1970): Sozialstaatsillusion und der Widerspruch von Lohnarbeit und Kapital, in: Sozialistische Politik 6/7
- Naschold, Frieder (1994): Nationale Programme zur Innovationsentwicklung. Arbeitspolitik im internationalen Vergleich, in: Arbeit 2
- Negri, Antonio/Michael Hardt (1997): Die Arbeit des Dionysos. Materialistische Staatskritik in der Postmoderne, Berlin
- Neuendorff, Hartmut (1991): Deutungsmuster und Arbeitsgestaltung, in: Gerd Peter (Hrsg.): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretische Reflexion und Konstruktion, Dortmund
- Nickel, Hildegard Maria (2004): Arbeit und Geschlecht: Problemaufriss, in: Scholz u. a. (2004), a.a.O.
- Nordmann, Jürgen (2005): Der lange Marsch zum Neoliberalismus. Vom Roten Wien zum freien Markt – Popper und Hayek im Diskurs, Hamburg
- Ochs, Volker (2007): Entgrenzung der Arbeits- und Leistungsbedingungen, in: Sozialismus 5, S. 38-44
- Oehlke, Paul (2004): Arbeitspolitik zwischen Tradition und Innovation, Hamburg
- Oehlke, Paul (2007): Arbeitspolitische Innovationsstrategien in Skandinavien. Sozialer Dialog als Produktivitätstreiber in Norwegen und Schweden, in: Gerlach, Frank, Astrid Ziegler (Hrsg.): Innovationspolitik: Wie kann Deutschland von anderen lernen? Marburg
- Oevermann, Ulrich (1995): Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns, Manuskript masch. verf. 26.2.95. Frankfurt/M. (veröffentlicht in: Combe, Arnold, Werner Helsper (Hrsg.), Pädagogische Professionalität, Frankfurt/M.
- Offe, Claus (2005): Nachwort: Armut, Arbeitsmarkt, Autonomie, in: Vanderborght, Yannick, Philippe Van Paris, Grundeinkommen für alle?, Frankfurt/M., N.Y.
- Ortmann, Günther, Jörg Sydow (1999): Grenzmanagement in Unternehmensnetzwerken: Theoretische Zugänge, in: DBW 2, S. 205-220
- PAQ (Projektgruppe Automation und Qualifikation) (1978): Entwicklung der Arbeit, Berlin (W)
- Parge, Martina (2004), Steuerung durch Verständigung. Zur Bedeutung „kommunikativen Handelns“ in neuen Arbeitsformen, Berlin
- Paust-Lassen (2007): Arbeit, Technologie, Ökologie im Reproduktionszusammenhang, in: Peter, Gerd, Frieder Otto Wolf u. a. (2007): Welt ist Arbeit. Im Kampf um die neue Ordnung, Münster
- Peter, Andreas (2005): Der Begriff der Arbeit oder der Versuch einer Auseinandersetzung mit der Philosophie des späten Hegel. Seminararbeit Inst. für Philosophie, RU Bochum

- Peter, Gerd (1979): Zur ideologiekritischen Auseinandersetzung mit dem Humanisierungsprogramm, in: Pöhler, Willi (Hrsg.), a.a.O.
- Peter, Gerd (Hrsg.) (1991): Arbeitsforschung?, Dortmund
- Peter, Gerd (1992): Theorie der Arbeitsforschung, Frankfurt/M.
- Peter, Gerd (1997): Theorie und Praxis der Arbeitsforschung, Frankfurt/M.
- Peter, Gerd (1998): Wissen wirken lassen. Ein Essay zur Diskussion um richtige Beratung im Feld Arbeit und Wirtschaft, in: Howaldt Jürgen, Ralf Kopp (Hrsg.), Sozialwissenschaftliche Organisationsberatung, Berlin, S. 123 ff.
- Peter, Gerd (2003): Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform, Münster
- Peter, Gerd (2006): Buchbesprechung von Dieter Sauer „Arbeit im Übergang“, Hamburg 2005, in: Arbeit 1
- Peter, Gerd (Hrsg.) (2007): Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik, Hamburg
- Peter, Gerd, Andreas Peter (2007): Zum Verständnis von gesellschaftlicher Arbeit und Anerkennung, in: Peter/ Wolf u.a., a.a.O., S. 123 ff.
- Peter, Gerd, Frieder O. Wolf (unter Mitarb. v. Pia Paust-Lassen und Andreas Peter) (2007): Welt ist Arbeit. Im Kampf um die neue Ordnung, Münster
- Peters, Jürgen, Horst Schmitthenner (Hrsg.) (2003): gute arbeit ... Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe, Hamburg
- Peters, Klaus (2007): Die Ohnmacht der Mächtigen. Anmerkungen zum Unterschied zwischen Zwang und Notwendigkeit, in: Peter, Gerd (Hrsg.), a.a.O., S. 241 ff.
- Peters, Klaus, Dieter Sauer (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform, in: Wagner, Hilde (Hrsg.): >Rentier ich mich noch?<, Hamburg
- Pickshaus, Klaus (2006): Arbeitspolitik im Umbruch – „Gute Arbeit“ als neuer strategischer Ansatz, in: Scholz u. a. (Hrsg.), a.a.O.
- Pickshaus, Klaus (2007): Gute Arbeit - Vom Projekt zum gewerkschaftlichen Arbeitsfeld? Versuch einer Zwischenbilanz, in: Peter, Gerd (Hrsg.), a.a.O.
- Pickshaus, Klaus, Hans-Jürgen Urban (2003): Gute Arbeit – eine neue Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, in: Peters, Jürgen, Horst Schmitthenner (Hrsg.), a.a.O.
- Pippin, Robert (2005): Die Verwirklichung der Freiheit. Der Idealismus als Diskurs der Moderne, Frankfurt/ Main
- Plessner, Helmuth (1924): Grenzen der Gemeinschaft. Eine Kritik des sozialen Radikalismus, in: ders. Gesammelte Schriften V, Frankfurt/M. 1980 (Darmstadt 2003)
- Plessner, Helmuth (1975): Die Stufen des Organischen und der Mensch. Einleitung in die philosophische Anthropologie, Berlin 1928 (1. Aufl.)
- Pöhler, Willi (1971): Der soziale Konflikt als Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung. Vortrag vor dem Berufungsausschuss Sozialforschungsstelle Dortmund, Manuskript, masch.verf., Dortmund
- Pöhler, Willi (1991): Arbeit und Subjekt, in: R.P. Nippert /Pöhler, W. / Slesina, W. (Hrsg.): Kritik und Engagement. Soziologie als Anwendungswissenschaft. Festschrift für Christian v. Ferber zum 65. Geburtstag, München
- Pöhler, Willi (1992): Die Bedeutung situativer Analysen für die Arbeitsgestaltung, in: Arbeit 1
- Pöhler, Willi (Hrsg.) (1979): ... damit die Arbeit menschlicher wird. Fünf Jahre Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens, Bonn-Bad Godesberg
- Pöhler, Willi, Gerd Peter (1982): Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm, Köln

- Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrdt u.a. (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen
- Ptak, Ralf (2004): Vom Ordoliberalismus zur Sozialen Marktwirtschaft. Stationen des Neoliberalismus in Deutschland, Opladen
- Rawls, John (1979): Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt/M.
- Resch, Marianne (2000): Veränderungen des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit: mehr Autonomie und neuen Sinn?, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 54, 76-82
- Rifkin, Jeremy (1995): The End of the Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post- Market Era, New York
- RKW (Jörg Hentrich) (2007): Perspektiven der Gruppenarbeit. RKW-Workshop zur Weiterentwicklung kompetenter Arbeitssysteme (Dez. 2006), www.rkw.de/01_forschung/Arbeitsgestaltung/Gruppenarbeit/ ..
- Rohmert, W., J. Rutenfranz (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, Bonn
- Rorty, Richard M. (1988): Solidarität oder Objektivität? Drei philosophische Essays, Stuttgart
- Rosenbrock, Rolf u. a. (Hrsg.) (1994): Präventionspolitik. Gesellschaftliche Strategien der Gesundheitssicherung, Berlin
- Sandberg, Ake (1993): Volvo am Scheideweg, in: Arbeit 2
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen, Hamburg
- Schelling, F. W. J. (1841): Erste Vorlesung in Berlin, in: Schelling, Philosophie der Offenbarung 1841/42, Frankfurt/M. 1977 (=SW II,4, 357 ff.)
- Schmidt am Busch, Hanns-Christoph (2002), Hegels Begriff der Arbeit, Berlin
- Schmitz, Hermann (2005): Situationen und Konstellationen. Wider die Ideologie totaler Vernetzung, Freiburg/ München
- Schmitz, Hermann, Wolfgang Sohst (2005): Hermann Schmitz. Im Dialog. Neun neugierige und kritische Fragen an die Neue Phänomenologie, Berlin
- Schmitz, Hermann, Wolfgang Sohst (2006): Hermann Schmitz im Dialog; Münster
- Scholz, Dieter u. a. (Hrsg.) (2004): Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, Münster
- Scholz, Dieter u.a. (Hrsg.) (2006): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit, Münster
- Scholz, Dieter u. a.(Hrsg.) (2004): Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit. Ein Tagungsband, Münster
- Schrank, R. (1974): Work in America: what do workers really want? Industrial Relations 13, 124-129
- Schumann, Michael (2002): Industriesoziologische Arbeitsanalysen: Die tiefen Spuren von Popitz/ Bahrdt. Soziologentag in Leipzig am 10.10.2002 http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Michael_Schumann/Material/popitz.PDF
- Schumann, Michael (2005): Arbeitspolitik im Umbruch – Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, in: Detje, Richard u. a. (Hrsg.): Arbeitspolitik kontrovers, Hamburg
- Schütz , Alfred (1971): Das Problem der Relevanz, Frankfurt/M.
- Schütz, Alfred (1932), Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt, Wien
- Schütz, Alfred, Thomas Luckmann (1979): Strukturen der Lebenswelt, Bd. I, Frankfurt/M.
- Schwitajewski-Schürkmann, Eduard (1991): Messungen oder Akte? Der eigenschaftsbegriffliche und der subjektbezogene Zugang zur Untersuchung des Arbeitshandelns, in: Peter (Hrsg.), Arbeitsforschung?, a.a.O., S. 39

- Sebastian Brandl (2008): Arbeit und nachhaltige Entwicklung. In: Amelung, Nina u. a. (Hrsg.): Einstieg in Nachhaltige Entwicklung. Frankfurt/Main, Berlin, S. 112-122
- Senghaas-Knobloch, Eva (1999): Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, in: Arbeit 2
- Senghaas-Knobloch, Eva (2005): Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff, in: Kurz-Scherf, Ingrid, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hrsg.)(2005), a.a.O.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2007): Flexible Arbeitsformen aus der Perspektive sozialer Nachhaltigkeit. Einführungsvortrag zur artec- Konferenz „Perspektiven sozialer Nachhaltigkeit“ 27./28. April 2007, Uni Bremen
- Siegrist, Johannes (1996): Soziale Krisen und Gesundheit, Göttingen
- Siegrist, Johannes (2004): Soziale Determinanten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen – neue Erkenntnisse und ihre Bedeutung für die Prävention
- Siegrist, J., Rödel, A. (2005): Chronischer Distress im Erwerbsleben und depressive Störungen: epidemiologische und psychobiologische Erkenntnisse und ihre Bedeutung für die Prävention, in: Junghanns, G.; Ullsperger, P. (Hrsg.): Arbeitsbedingtheit depressiver Störungen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Tb 138
- Srubar, Ilja, Steven Vaitkus (Hrsg.) (2003): Phänomenologie und soziale Wirklichkeit. Entwicklungen und Arbeitsweisen, Opladen
- Stefaniak, Anna u. a. (2002): >Alles was recht ist<. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich, München/ Mering
- Steinak, Sieglinde (1976): Verfahren zur Ermittlung kognitiver Anforderungen auf der Grundlage objektiver Tätigkeitsmerkmale, in: Hacker, a.a.O., S. 201 ff
- Tacke, Bernhard (1969/70): Ansprache zur Eröffnung der Jahrestagung des „Arbeitskreis für Arbeitsstudien“ des DGB, in: afa Informationen, Sonderdruck 12/1969 - 3/1970
- Tempel, Jürgen, Giesert, Marianne (2005): Das Arbeitsfähigkeitskonzept unterstützt den Wunsch nach guter Arbeit, in: gute arbeit Heft 2, S.15-17
- Thomas, Konrad (1969): Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrialisierter Arbeitsvollzüge, Stuttgart
- Tönnies, Ferdinand (2005): Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie, Darmstadt (Neuaufgabe, zuerst 1887)
- Udris, I. (1992). Von der Belastungs- zur Gesundheitsforschung in der Arbeitswelt, in: Institut für Arbeitspsychologie (Hrsg.): Arbeitspsychologie an der ETH Zürich 1972-1992. Eine Zwischenbilanz, Zürich (ETH), 25-34
- Udris, Ivars (2006): Salutogenese in der Arbeit – ein Paradigmenwechsel? In: Wehner, Theo, Peter Richter (Hrsg.): Salutogenese in der Arbeit. Wirtschaftspsychologie 2/3, 4-13
- Ulich, Eberhard (1978): Über das Prinzip der differentiellen Arbeitsgestaltung. Industrielle Organisation 47, 566-568
- Ulich, Eberhard (1980): Bericht über die arbeits- und sozialpsychologische Begleitforschung, in: BMFT (Hrsg.): Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Schriftenreihe HdA, Bd. 3, Frankfurt/M.
- Ulich, Eberhard (2005): Arbeitspsychologie, Stuttgart/ Zürich, 6. Auflage
- Ulich, Eberhard (2007): Arbeitsgestaltung als politisches Projekt – eine europäische Erfahrungsbilanz für die Zukunft, in: Gerd Peter (Hrsg.), a.a.O.
- Ulich, Eberhard u. a. (1973): Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Möglichkeiten und Probleme einer Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens, Frankfurt/M.

- Ulich, Eberhard, Ivars Udris, Felix Frei und Andreas Alioth (1980): Zur Frage der Individualisierung von Arbeitstätigkeiten, in: Hacker, Winfried, Harald Raum (Hrsg.) (1980): Optimierung von kognitiven Arbeitsanforderungen, Bern etc., 65-69
- Ulich, Eberhard (1994): Gruppenarbeit damals – Lehren aus dem HdA- Programm, in: Krahn, K. u. a. (Hrsg.): Immer auf den Punkt, Dortmund
- Urban, Hans-Jürgen (2003): Perspektiven der Gesundheitspolitik im Neuen Europäischen Sozialmodell, in: Prokla 132, 433-453
- Virno, Paolo (2007): Multitude und das Prinzip der Individuation, in: Marianne Pieper u. a. (Hrsg.), Empire und die biopolitische Wende, Frankfurt/M., N.Y.
- Volkholz, Volker (1993): Für eine phantasieanstiftende Sozialwissenschaft, in: Arbeit 3
- Volmerg, Birgit, Eva Senghaas-Knobloch, Thomas Leithäuser (1986): Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse, Münster
- Voß, G. Günther (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft, Stuttgart
- Voß, Günther, Pongratz, H.-J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. In: KZfSuS, Heft 1, 131-158
- Wagner, Gabriele (2005): Die Kunst der Grenzziehung. Subjektivität zwischen Anspruch, Norm und Anforderung, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie, Berlin
- Wagner, Hilde u.a. (Hrsg.) (i.E.): Arbeit und Leistung – gestern und heute, Hamburg
- Wiedemann, Herbert (1964): Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters, Köln/ Opladen
- Wolf, Dieter (2002): Der dialektische Widerspruch im Kapital. Ein Beitrag zur Marxschen Werttheorie, Hamburg
- Wolf, Frieder O. (2006): Der „Epochenbruch“ als historisches Periodisierungsproblem. Epochenmerkmale der jüngeren Vergangenheit, in: Scholz, D. u. a. (Hrsg.), 180-192
- Wolf, Frieder O. (1983): Umwege. Politische Theorie in der Krise des Marxismus, Hannover
- Wolf, Frieder O. (2001): >Selbstaussbeutung< im Übergang wohin? – in: Martens, H., Peter, G., Wolf, F. O. (Hrsg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstaussbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt/M., 211 ff.
- Wolf, Frieder O. (2002): Radikale Philosophie. Aufklärung und Befreiung in der neuen Zeit, Münster
- Wolf, Frieder O. (2003): Was tat Karl Marx in der Philosophie? in: Heinrichs/Weinbach/Wolf (Hrsg.): Die Tätigkeit der Philosophen. Beiträge zur radikalen Philosophie, Münster
- Wolf, Frieder O. (2005): Arbeitsglück: Untersuchungen zur Politik der Arbeit, Münster
- Wolf, Frieder O. (2006): Performierte Identitäten in der Diskussion zwischen Old Labour und Neuen Sozialen Bewegungen. In: Schulze/Berghahn/Wolf (Hrsg.), Politisierung und Ent-Politisierung als performative Praxis, Münster, 187 ff.
- Wolf, Frieder O. (2007): Kein zeit- und lebloses Denken – eine Kritik an Georg Lukács Ontologie der Arbeit, in: Peter, G., Wolf u. a., a.a.O., Haben wir es nicht auch etwas kleiner? Rückfragen zum überschwenglichen Projekt der Multitude, ebenda, S. 67 ff
- Wolf, Frieder O. (2006): Der „Epochenbruch“ als historisches Periodisierungsproblem: Epochenmerkmale der jüngeren Vergangenheit, in: Scholz, D. u. a., 180 ff.
- Wolf, Frieder O., Pia Paust-Lassen (2001): Ökologie der Menschheit – Strategien der nachhaltigen Entwicklung als Transformationsaufgabe, Berlin
- Womack, James P. u. a. (1990): The Machine that Changed the World, New York

Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare (1973): Work in America, Cambridge/Mass.

Zapf, Wolfgang (Hrsg.) (1969): Theorien des sozialen Wandels, Köln und Berlin

Zinn, Karl Georg (2003): Die Zukunft eines qualitativen Keynesianismus in Europa, in: ARBEIT 4

Zinn, Karl Georg (2006): Wie Reichtum Armut schafft. Verschwendung, Arbeitslosigkeit und Mangel, Köln

Zinn, Karl Georg (2006b): Bundeswehr als Hilfsarmee des neoliberalistischen Empire?, in: Sozialismus 11, 61-63

Anhang:

Zukunftsfähige Arbeitsanalyse. Grundlagen – Methoden – Beispiele

5 Bände hrsg. von Arno Georg und Gerd Peter, Dortmund 2007/8 (Entwürfe)

Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Bd. 1:

Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung.

Hrsg. von Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter

Inhalt

0. Warum noch Arbeitssituationsanalyse? Zur Einführung in ihre Aktualität.

1. Allgemeine Grundlagen:

1.1 Arbeit und Subjektivität (HEGEL)

Auszug aus: Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Grundlinien der Philosophie des Rechts, § 196-198; § 244

1.2 Arbeitsteilung, Produktivität und das wirkliche Leben (MARX)

Auszug aus :Karl Marx, Die deutsche Ideologie. MEW 3, Seiten: 20-22; 25-26;27; 32-33; 34-35; MEW 23, Seiten 184-186; 187; 188

1.3 Die natürliche Einstellung zur Welt (HUSSERL)

Auszug aus: Edmund Husserl, Ideen. Husserliana Bd. III, Seiten: 57-69

1.4 Einbettende Situationen und aufspaltende Konstellationen (SCHMITZ)

Auszug aus: Hermann Schmitz, Situationen und Konstellationen, Freiburg/München 2005; Seiten: 21-28; 46-49

1.5 Das Mitsein und das Wir (SARTRE)

Auszug aus: Jean Paul Sartre, Das Sein und das Nichts, Hamburg: Rowohlt 1962, Auszug aus: Seiten: 527-548

1.6 Situationen und Wissensvorrat (SCHÜTZ)

Auszug aus: Alfred Schütz, Thomas Luckmann, Strukturen der Lebenswelt, Neuwied/Darmstadt: Luchterhand 1975, Seiten: 113 – 129; 252-257

1.7 Die exzentrische Positionalität des Menschen (PLESSNER)

Auszug aus: Helmut Plessner, Die Stufen des Organischen und der Mensch, Berlin: de Gruyter 1975, Seiten: 288-308

2. Arbeitssoziologische Konzepte:

2.1 Zur Struktur der sozialen Situation (BAHRDT)

Auszug aus: H. P. Bahrtdt, Industriebürokratie, Stuttgart: Enken 1958: Seiten: 5-10

2.2 Elemente der Situation (THOMAS)

Auszug aus: Konrad Thomas, Analyse der Arbeit, Stuttgart: Enke 1969, Seiten: 55-74

2.3 Leistungen und Kritik des phänomenologischen Ansatzes (PÖHLER)

Auszug aus: Willi Pöhler, Information und Verwaltung, Stuttgart: Enke 1969, Seiten: 28-31; 54-58

2.4 Aktionsfeld Situation (LÖFFLER)

Auszug aus: Reiner Löffler, Die Definition von Arbeitssituationen, Göttingen/Augsburg: Cromm 1991, Seiten:156-168

2.5 Subjektive und objektive Arbeitssituation – eine Bilanz (v. FERBER)

Auszug aus: C. v. Ferber, Subjektive und objektive Arbeitssituation – wo stehen wir in der phänomenologischen Analyse heute? In: Peter, Gerd (Hrsg.): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretischer Reflexion und Konstruktion, Dortmund: Montania 1991, Seiten: 9-29

2.6 Situative Analysen zur Arbeitsgestaltung (PÖHLER)

Auszug aus: Willi Pöhler, Die Bedeutung situativer Analysen für die Arbeits- und Organisationsgestaltung, in: ARBEIT 1/1992, Seiten 45 - 63

2.7 Situation – Institution - System - Zusammenhang (PETER)

Auszug aus: Gerd Peter, Situation-Institution-System als Grundkategorien einer Arbeitsanalyse, in: ARBEIT 1/1992, Seite 64-79

3. Beschreibung und Analyse von Arbeitssituationen:

3.1 Rationalisierung und Arbeitsleid (WEIL)

Auszug aus: Simone Weil, Fabrikstagebuch ..., Frankfurt/M.: Suhrkamp 1978, Seiten: 60-62; 230-242

3.2 Die Arbeitssituation des Umwalzers (BAHRDT)

Auszug aus: Hans Paul Bahrtdt, Umwalzer (aus: Heinrich Popitz, Hans Paul Bahrtdt u. a., Technik und Industriearbeit, Tübingen 1957), Seiten: 96-100; 103-106; 107-111

3.3 Die Arbeitssituation der Locherin (BAHRDT)

Auszug aus: Hans Paul Bahrtdt, Industriebürokratie a.a.O., Seiten: 84-91

3.4 Die betriebliche Situation der Industriemeister (WELTZ)

Auszug aus: Weltz, Friedrich, Vorgesetzte zwischen Management und Arbei-

tern, Stuttgart 1964, Seiten 33-35; 69-75

3.5 Typisierungen und Aushandeln einer Situation (BAHRDT)

Auszug aus: Hans Paul Bahrtdt, Schlüsselbegriffe der Soziologie, München 1984, Seiten: 74-76

3.6 Das typische Betriebsratshandeln (BÜRGER)

Auszug aus: Michael Bürger, Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln, Münster: LIT 1996), Seiten: 18-21; 72-78; 94-97

3.7 Leitprinzipien Humaner Arbeit (LÖFFLER/SOFSKY)

Auszug aus: Reiner Löffler, Wolfgang Sofsky, Macht, Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen, Göttingen/Augsburg: Cromm: Seiten: 533-537

3.8 Bewältigung von Störsituationen (ENDRES)

Aus: Egon Endres, Zur Bewältigung von Störsituationen in unterschiedlichen Kooperationsgefügen, in: Stephanie Porschen, Annegret Bolte (Hrsg.), Zugänge zu Kooperativer Arbeit, ISF München 2005, Seiten: 49-51

3.9 Das Autofahren (LÖFFLER)

Auszug aus: Reiner Löffler, Die Definition von Arbeitssituationen, Göttingen/Augsburg: Cromm 1991, Seiten: 212-222

4. Texte aus ergänzenden Perspektiven:

4.1 Formale Organisation und Situation (LUHMANN)

Auszug aus: Niklas Luhmann, Eigenrecht der Situation, in: Funktion und Folgen formaler Organisation, Berlin 1964, Seiten: 295-301

4.2 Verweisungszusammenhang von Situationen (MARKOWITZ)

Auszug aus: Jürgen Markowitz, Die soziale Situation. Entwurf eines Modells..., Frankfurt/M.: Suhrkamp 1979: Seiten 59-79

4.3 Grundzüge eines Konzepts ›Arbeiterperspektive‹ (SCHUMANN)

Auszug aus: Michael Schumann u. a., Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft, Frankfurt/M.: EVA 1982, Seiten: 25-29

4.4 Leitfaden zur Arbeitsplatzbeobachtung (MICKLER)

Auszug aus: Otfried Mickler u. a., Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Frankfurt/M. 1976, Seiten: 540-549

4.5 Duale Arbeitssituationsanalyse (STAEHLE)

Auszug aus: Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle, Gestaltung und Bewertung von Arbeitssystemen, Frankfurt/M. Campus 1985, Seiten 43 – 48, 55 - 78

4.6 Subjektivierendes Handeln (BÖHLE)

Auszug aus: Böhle, Fritz, Brigitte Milkau, Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß, Frankfurt/M. 1988, Seiten: 25-42

5. Zusammenfassende Bewertungen:

5.1 Sachkenntnis und Sozialethik (BAHRDT)

Aus: Hans Paul Bahrtdt, Vorwort zu: Reiner Löffler, Wolfgang Sofsky, Macht, Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen, Göttingen, Augsburg: Cromm 1986 (3 Seiten)

5.2 Die tiefen Spuren von Popitz/Bahrtdt (SCHUMANN)

Aus: Michael Schumann, Industriesoziologische Arbeitsanalysen: Die tiefen Spuren von Popitz/Bahrtdt (Beitrag zum Soziologentag 2002) (SOFI, 8 Seiten)

Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Bd. 2:

Arbeit und Konflikt

Hrsg. von Arno Georg, Helmut Martens, Karl Müller, Gerd Peter

Inhalt

0. Warum wieder Konfliktanalyse? Zur Einführung in den Sammelband

0.1 Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft (MARTENS)

Auszug aus: Martens, Helmut (2000): Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft, <http://www.forum-neue-politik-der-arbeit.de/content/archiv/docs/texte/sfs%20Forum/sfs%20Forum.pdf>

0.2 Konflikt als Hauptaspekt der Arbeits- und Gesundheitsforschung (GEORG/PETER)

Auszug aus: Arno Georg, Gerd Peter (2007): Grenzkonflikte in Arbeitssituationen, in: Peter, Gerd (Hrsg.): Grenzkonflikte der Arbeit, Hamburg: VSA 2007, S. 313-337

1. Allgemeine Grundlagen

1.1 Lohnarbeit und Kapital: der Kampf mit den Maschinen (MARX)

Auszug aus: Marx, Karl: Das Kapital 1, MEW 23, Berlin (DDR) (Auszüge), „Kampf zwischen Arbeiter und Maschine“, S. 451- 461

1.2 Der Kampf (WEBER)

Auszug aus: Weber, Max (1922): *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen: J.C.B. Mohr 1980, Seiten 20-21

1.3 Der Streit (SIMMEL)

Auszug aus Simmel, Georg (1908): *Soziologie*, Berlin: Duncker & Humblod (5.Aufl.) 1968, Seite 186 ff

1.4 Die Exzentrizität des Menschen (PLESSNER)

Auszug aus Plessner, Helmuth (1928): *Die Stufen des Organischen und der Mensch*, Berlin/New York: de Gruyter, 1975, S.293-304

1.5 Lewin, Kurt (1953): Die Lösung sozialer Konflikte, Bad Nauheim

Auszug aus: Lewin, Kurt (1953): *Die Lösung sozialer Konflikte*, Bad Nauheim, Seite 278-298 (1946)

1.6 Funktion und Konflikt (COSER)

Auszug aus Coser, Lewis A. (1957): *Sozialer Konflikt und sozialer Wandel*, in: Dreitzel, Hans Peter (Hrsg.), *Sozialer Wandel. Zivilisation und Fortschritt als Kategorien der soziologischen Theorie*, Neuwied und Berlin: Luchterhand 1967, Seiten 278-294

1.7 Herrschaft und Konflikt (DAHRENDORF)

Auszug aus Dahrendorf, Ralf (1958): *Zu einer Theorie des sozialen Konflikts*, in: Wolfgang Zapf (Hrsg.), *Theorien des sozialen Wandels*, Köln: Kiepenheuer & Witsch, Berlin 1970, Seiten 108-117; 118-121

1.8 Der Begriff des sozialen Konflikts (ADORNO)

Auszug aus Adorno, Theodor W.; Jaerisch, U. (1968/1972): *Anmerkungen zum sozialen Konflikt heute*, in: Adorno, Theodor W. (1972): *Gesammelte Schriften 8, Soziologische Schriften 1*, Frankfurt am Main, S. 177-181; 193-194

1.9 Krankheit als Konflikt (A. MITSCHERLICH)

Auszug aus Mitscherlich, Alexander (1966/71): *Die Krankheiten als Konflikt. Studien zur psychosomatischen Medizin I*, Frankfurt/M., Seiten 11-34

1.10 Der flexible Mensch (SENNET)

Auszug aus Sennet, Richard (2006): *Der flexible Mensch*, Berlin, Seiten 187-203

2. Konfliktsoziologische Konzepte

2.1 Der betriebliche Arbeitsanspruch (v. FERBER)

Auszug aus von Ferber, Christian (1959): *Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie. Ein Beitrag zur Soziologie der Arbeit in der industriellen Gesellschaft*, Stuttgart: Enke, Seiten 90-112

2.2 Die kapitalistische Konfliktgesellschaft (BASSO)

Auszug aus Basso, Lelio (1969): *Zur Theorie des politischen Konflikts*, Frank-

furt/M.: Suhrkamp, Seiten 125-134

2.3 Der Kampf für Arbeiterkontrolle (MALLET)

Auszug aus Mallet, Serge (1970): Streiks für Arbeiterkontrolle (aus: Sociologie du Travail 3/1970), deutsch in; Basso, Lelio, Michael Vester, André Gorz, Eckart Teschner, Serge Mallet, Wolfgang Sofsky, Arbeiterkontrolle, Streiks, Klassenanalyse, Berlin: Kramer, Seiten 25-29

2.4 Die konfliktsimulierende Funktion der Sozialwissenschaft (v. FERBER)

Auszug aus von Ferber, Christian (1970): Die Gewalt in der Politik. Auseinandersetzung mit Max Weber, Stuttgart usw.: Kohlhammer, Seiten 14-27

2.5 Der soziale Konflikt als Hauptaspekt von Forschung (PÖHLER)

Pöhler, Willi (1970): Der soziale Konflikt als Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung. Manuskript Hannover/Dortmund, 13 Seiten

2.6 Sozialer Konflikt und soziale Innovation (NEULOH)

Auszug aus Neuloh, Otto (Hrsg.)(1977): Soziale Innovationen und sozialer Konflikt, Göttingen: Vandenhoeck, Seiten 9-16 ; 26-30

2.7 Konflikthandeln (KRYSMANSKI)

Auszug aus Krysmanski, Hans Jürgen (1971): Soziologie des Konflikts. Materialien und Modelle, Reinbek: Rowohlt, Seiten: 22-29

2.8 Konfliktstrategie (BÜHL)

Auszug aus Bühl, W. (1982) (Hg.): Konflikt und Konfliktstrategie. Ansätze zu einer soziologischen Konfliktstrategie, München

2.9 Ziviler Ungehorsam (EBERT)

Auszug aus Ebert, Theodor (1970): Gewaltfreier Aufstand. Alternative zum Bürgerkrieg, Frankfurt/M.: Fischer, Seiten 212-217

3. Beschreibung und Analyse von Grenzkonflikten der Arbeit

3.1 Grenzdisparitäten der Arbeit (BALDAMUS)

Auszug aus: Baldamus, Wilhelm (1960): Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse, Berlin: Duncker & Humblot, Seiten 52-66 (ohne Schaubild)

3.2 Der Lohnkonflikt (PÖHLER u.a.)

Auszug aus: Brock, Adolf, Wolfgang Hindrichs, Reinhard Hoffmann, Willi Pöhler, Olaf Sund (1969/1975): Der Konflikt um Lohn und Leistung, Köln: EVA, Seiten 37-53

3.3 Krankenstand und sozialer Konflikt (v. FERBER)

Auszug aus v. Ferber, Christian und Liselotte(1978): Der kranke Mensch in der Gesellschaft, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, Seiten 164-175 (ohne Tabellen)

3.4 Konfliktumleitungen im Betrieb (EULER)

Auszug aus: Euler, Hans Peter (1973): Arbeitskonflikt und Leistungsrestriktion im Industriebetrieb, Düsseldorf: Bertelsmann Universitätsverlag, Seiten 13-20, 186-192, 220-224

3.5 Konfliktpotentiale von Arbeitsstrukturen (EULER)

Auszug aus: Euler, Hans Peter (1977): Das Konfliktpotential industrieller Arbeitsstrukturen. Analysen der technischen und sozialen Ursachen, Opladen: Westdeutscher Verlag, Seiten 127-130, 188-189, 291-301

3.6 Rollenkonflikte (LÖFFLER/SOFSKY)

Auszug aus: Löffler, Reiner, Wolfgang Sofsky(1986): Macht, Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen, Göttingen/Augsburg: Cromm, Seiten: 38-364

3.7 Konflikthandeln im Betriebsalltag (LICHTE)

Auszug aus Lichte, Rainer (1978): Betriebsalltag von Industriearbeitern. Konflikthandeln einer Belegschaftsgruppe vor und während einer Betriebsstilllegung, Frankfurt/M.: Campus, Seiten337-351

3.8 Industrielle Aggression (HOFFMANN)

Auszug aus: Hoffmann, Rainer-W. (1975): Arbeitsqual und industrielle Aggression, in: Martin Osterland (Hrsg.), Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Festschrift für Max E. Graf zu Solms-Roedelheim, Frankfurt/M.,: EVA), Seiten 107-123

3.9 Konfliktstrukturen um Mitbestimmung (LEMINSKY)

Auszug aus Leminsky, Gerhard (1976): Konfliktstrukturen bei der Demokratisierung der Wirtschaft, in: Krise und Reform in der Industriegesellschaft, Band 2, hrsg. vom Vorstand der IG Metall, Frankfurt-Köln Seiten 96-110

3.10 Spontane Streiks (1969) (KERN)

Auszug aus Kern, Horst (1979): Kampf um Arbeitsbedingungen. Materialien zur >Humanisierung der Arbeit<, Frankfurt/M.: Suhrkamp, Seiten 107-117 (ohne Anmerkungen und Tabelle 2)

3.11 Belegschaften im Streik (1971) (HINDRICHS u.a.)

Auszug aus Dzielak, Willi, Wolfgang Hindrichs, Helmut Martens, Verena Stanislawski, Wolfram Wassermann (1978): Belegschaften und Gewerkschaft im Streik. Am Beispiel der chemischen Industrie, Frankfurt/M.: Campus, Seiten 15-43

4. Texte aus ergänzenden Perspektiven

4.1 Konflikte verschwinden (GÖCKENJAHN)

Auszug aus: Göckenjahn, Gerd (1985): Gesundheit und Arbeit – Untersuchungen zur Frage, wie Konflikte verschwinden, in: Naschold, Frieder (Hrsg.): Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung, Frankfurt/M.: Campus, Seiten ...

4.2 Ökologische Arbeitspolitik (HILDEBRANDT)

Auszug aus: Hildebrandt, Eckart, Udo Gerhard, Christoph Kühleis, Sabine Schenk, Beate Zimpelmann (1994): Politisierung und Entgrenzung – am Beispiel ökologisch erweiterter Arbeitspolitik, in: Beckenbach, Niels, Werner van Treek (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt Sonderband 9, Göttingen, Seiten 419-424

4.3 Widersprüchliche Arbeitsanforderungen (MOLDASCHL)

Auszug aus: Moldaschl, Manfred (1991): Widersprüchliche Arbeitsanforderungen, (aus: ders. Frauenarbeit oder Facharbeit? Montagerationalisierung in der Elektroindustrie, Frankfurt/M.: Campus, Seiten: 84-106

4.4 Grenzmanagement in Netzwerken (ORTMANN/ SYDOW)

Aus: Ortmann, Günther, Jörg Sydow (1999): Grenzmanagement in Unternehmensnetzwerken: Theoretische Zugänge, in: Die Betriebswirtschaft 2, S. 205 ff

4.5 Redefinition entgrenzter Leistungsbedingungen (OCHS)

Auszug aus: Ochs, Volker (2007): Entgrenzung der Arbeits- und Leistungsbedingungen, in: Sozialismus 5/2007, Seiten: 39-44

4.6 Primäre Wissenspolitik (WOLF)

Aus: Frieder Otto Wolf, Primäre Wissenspolitik – ein Konzept. Referat auf dem Workshop des Forum Neue Politik der Arbeit am 14. Mai 2003 in der Sozialforschungsstelle Dortmund, http://www.forum-neue-politik-der-arbeit.de/content/workshop/2003/WS_2003.pdf . Seiten 1-8

5. Zusammenfassende Bewertungen

5.1 Ein Weg aus dem Kampf der Kulturen (GETHMANN)

Aus Gethmann, Carl Friedrich (2007): Kampf der Kulturen? in: Europäische Akademie ..., Newsletter. Akademie-Brief Nr. 2/ Juni 2007, S. 1-3

5.2 Zur zivilisatorischen Funktion von Verteilungskämpfen (URBAN)

Aus Urban, Hans-Jürgen (2006): Arbeit-Ressourcen-Lebenschancen. Zur zivilisatorischen Funktion von Verteilungskämpfen, in: FANTOMAS – Magazin für linke Debatte und Praxis 8, Winter 05/06, Seiten 1-6

Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Bd. 3:

Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit

Hrsg. von Arno Georg, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter

Inhalt:

0. Das Ganze der Arbeit und ihr Subjekt. Einführung zu Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit.

1. Das Ganze der Arbeit

1.1 Die gesellschaftliche Macht der Arbeit (v. FERBER)

Auszug aus v. Ferber, Christian (1959): Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie. Ein Beitrag zur Soziologie der Arbeit in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart: Enke, Seiten 58-71

1.2 Arbeitsensemble und Geschlechterperspektive (BECKER-SCHMIDT)

Auszug aus Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung, in: Aulenbacher, Brigitte u. a. (Hrsg.), Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog, Wiesbaden: VS Verlag, Seiten 260-267

1.3 Das Gesamtspektrum von Tätigkeiten (SENGHAAS-KNOBLOCH)

Auszug aus Senghaas-Knobloch, Eva (1999): Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 2, Seiten 126-136

1.4 Arbeit als gesellschaftlicher Leistungszusammenhang (KAMBARTEL)

Auszug aus Kambartel, Friedrich (1993): Arbeit und Praxis. Zu den begrifflichen und methodischen Grundlagen einer aktuellen politischen Debatte, in: Dtsch.Z.Philos., Berlin 41 (1993) 2, Seiten 239-247

1.5 Das Ganze der Arbeit (BIESECKER)

Auszug aus Biesecker, Adelheid (2006): Menschenwürde in der Arbeitswelt – Lebenselixier einer nachhaltigen Entwicklung, in: Dieter Scholz u. a. (Hrsg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Herausforderung an Gewerkschaften und Wissenschaft, Münster: Westf. Dampfboot, Seiten 165-169

2. Krankheit und Gesundheit

2.1 Die neurotische Erkrankung (FREUD)

Auszug aus: Freud, Sigmund (1912): Über neurotische Erkrankungstypen, in: Hysterie und Angst. Studienausgabe VI, Frankfurt/M.: Fischer 1971, S.219-226

2.2 Gestaltkreis und Kohärenz (V.v. WEIZSÄCKER)

Auszug aus Weizsäcker, Viktor von (1997): Der Gestaltkreis. Theorie der Einheit von Wahrnehmung und Bewegung (1933), in: ders. Gesammelte Schriften 4, Frankfurt/M.: Suhrkamp, Seiten 52-61

2.3 Die Psychosomatische und die konventionelle Medizin (MITSCHERLICH)

Auszug aus: Mitscherlich, Alexander, Tobias Brocher, Otto von Merin und Klaus Horn (Hrsg.) (1984): Der Kranke in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M.: Syndikat, Seiten 140-152

2.4 Das Konzept des Kohärenzgefühls (ANTONOVSKY)

Auszug aus Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Dt. hrsg. von Alexa Franke, Tübingen: dgvt, Seiten 33-36

2.5 Die Definition von Krankheit (v.FERBER)

Auszug aus Ferber, Christian und Liselotte von (1978): Der kranke Mensch in der Gesellschaft, Reinbek: Rowohlt, (Störung der Leistungsbereitschaft und ihre ärztliche Feststellung), Seiten 82-88

2.6 Die soziale Konstruktion von Gesundheit (FALTERMAIER)

Auszug aus Faltermaier, Toni, Irene Kühnlein, Martina Burda-Viering (1998): Gesundheit im Alltag. Laienkompetenz in Gesundheitshandeln und Gesundheitsförderung, Weinheim und München: Juventa Verlag, Seiten 18 – 34 (ohne Grafiken)

2.7 Primäre Prävention (ROSENBROCK)

Aus Rosenbrock, Rolf (2003): Primäre Prävention. Begriffe und Begrenzungen, Konzepte und Klassifikationen, Vortrag auf der BKK Tagung ‚Wettbewerbsvorteil Gesundheit‘ am 26.11.2003 in Köln

2.8 Struktur des Wohlbefindens (BECKER)

Auszug aus Becker, Peter (1991): Theoretische Grundlagen, in: Abele, Andrea, Becker, Peter (Hrsg.) (1991): Wohlbefinden. Theorie-Empirie-Diagnostik, Weinheim/ München: Juventa Verlag, Seiten 13 – 27

2.9 Gesundheit und Krankheit im sozialen Feld (HERZLICH)

Auszug aus Herzlich, Claudine (1991): Soziale Repräsentationen von Gesundheit und Krankheit und ihre Dynamik im sozialen Feld; in: Flick, Uwe (Hrsg.): Alltagswissen über Gesundheit und Krankheit, Heidelberg, Seiten 293 – 304 (ohne Anmerkungen)

3. Arbeitsbelastungen und Gesundheit

3.1 Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß (FUNKE)

Auszug aus Funke, Hajo u. a. (Red.) (1975): Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß. Materialien einer Diskussion ... (Tagungsband), Köln, EVA, Seiten 39-44

3.2 Leistungsbereitschaft und ärztliche Diagnose (v. FERBER)

Auszug aus Ferber, Christian und Liselotte von (1978): Der kranke Mensch in

der Gesellschaft, Reinbek: Rowohlt, (Störung der Leistungsbereitschaft und ihre ärztliche Feststellung), Seiten 138-160 (ohne Tabellen)

3.3 Wirkungen von Arbeit (ULICH)

Auszug aus Ulich, Eberhard (2005): Arbeitspsychologie, Stuttgart/Zürich: Schäffer- Poeschel/vdf Hochschulverlage, 6. Auflage, Seiten: 459-498 (ohne Kasten und Schaubilder und Literaturverzeichnis)

3.4 Arbeitsorientierte Gesundheitspolitik im Betrieb (v. FERBER)

Auszug aus v. Ferber, Christian (1985): Arbeitsorientierte Gesundheitspolitik im Betrieb, in: Werner Fricke u. a. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1985, Bonn: Verlag Neue Gesellschaft, Seiten 117-130

3.5 Arbeitsbedingte Belastungen (GEORG/STUPPARD/ZOIKE)

Auszug aus Georg, Arno, Rolf Stuppardt, Erika Zoike (1982). Krankheit und arbeitsbedingte Belastungen, Essen, BBK, Seiten 35-42;47-50 (ohne Anmerkungen)

3.6 Berufliche Gratifikationskrisen (SIEGRIST)

Auszug aus: Siegrist, Johannes (1996): Soziale Krisen und Gesundheit, Göttingen: Hogrefe, S. 97-117

3.7 Stress bei der Arbeit (UDRIS)

Auszug aus Udris, Ivar, Psychische Belastung und Beanspruchung, in: Zimmermann, Lothar (Hrsg.) (1982): Belastungen und Stress bei der Arbeit. Körperliche und psychische Beanspruchung, Gesundheit, Erholungspausen, HUMANE Arbeit – Leitfaden für Arbeitnehmer Bd. 5, Reinbek, Rowohlt, Seiten 128-153

3.8 Zehn Jahre Vulkan-Pleite: Was ist aus den Menschen geworden (HIEN)

Auszug aus Wolfgang Hien u. a. (2007): Ein neuer Anfang wars am Ende nicht, Hamburg: VSA, Seiten 93-100

3.9 Die Arbeitermedizinbewegung (WINTERSBERGER)

Auszug aus Wintersberger, H. (1988): Arbeitermedizin in Italien, Berlin (Zur Entstehung und Bewältigung von Krankheiten im entwickelten Kapitalismus (S. 29 – 32); Arbeitermedizin, Grundbegriffe und Grundsätze (S. 78 – 83); Von der Arbeitsmedizin zur Arbeitermedizin (133 – 144))

4. Subjektivierung von Arbeit und Prävention

4.1 Interaktion zwischen Laien und Professionellen (v. FERBER)

Auszug aus V. Ferber, Christian (1983): Laienpotential, Patientenaktivierung und Gesundheitsselbsthilfe. Zur Soziologie des Laien vor den Ansprüchen der Medizin, in: ders., Bernhard Badura (Hrsg.) (1983): Laienpotential, Patientenaktivierung und Gesundheitsselbsthilfe, München, Seiten 270-283

4.2 Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung (WHO)

autorisierte Übersetzung, <http://www.euro.who.int/AboutWHO/Pol>

cy/20010827_2? language=German

4.3 Salutogenese in der Arbeit (Udris)

Auszug aus: Udris, Ivars (2006): Salutogenese in der Arbeit – ein Paradigmenwechsel, in: Wirtschaftspsychologie 2/3, hrsg. von Theo Wehner & Peter G. Richter, Seiten: Seiten 6-12 (ohne Schaubilder)

4.4 Risikoverhalten (WENZEL)

Auszug aus Wenzel, Eberhard (1983): Risikoverhalten; in: Wambach, M.M. (Hrsg.): Der Mensch als Risiko, Frankfurt (S. 199-211)

4.5 Gesundheitsmoral (KÜHN)

Auszug aus Kühn, H. (1999): Eine neue Gesundheitsmoral? (S. 205 – 224), in: Badura, B. u. a. (Hrsg.) Gesundheit für alle, Stuttgart, New York

4.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BADURA u. a.)

Auszug aus Badura, Bernhard, Wolfgang Ritter, Michael Scherf (1999): Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Leitfaden für die Praxis, Berlin: Edition Sigma, Seiten 21-25; 28-32; 34-38; 41- 46 (Ohne Abbildungen, Marginalien und Literaturverzeichnis)

5. Selbstentwicklung, Selbstorganisation, Bewältigungshandeln

5.1 Grenzlagen und ihre Bewältigung (PLESSNER)

Auszug aus Helmuth Plessner, Lachen und Weinen. Eine Untersuchung der Grenzen menschlichen Verhaltens (1941), in: ders., Gesammelte Schriften VII: Ausdruck und menschliche Natur, Frankfurt/M.; Suhrkamp 1980, Seiten 366 - 384 (ohne Anmerkungen und Literaturverzeichnis)

5.2 Persönlichkeitsentwicklung durch Lebensbewältigung (LEONTJEW)

Auszug aus Alexej Leontjew (1982), Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit. Studien zur Kritischen Psychologie, hrsg. Von Karl-Heinz Braun und Klaus Holzkamp, Köln: Pahl-Rugenstein Verlag (zuerst: Berlin/DDR 1979), Seiten 211-214

5.3 Partialinteressen, kooperative Integration und Handlungsfähigkeit (Holzkamp)

Auszüge aus: Klaus Holzkamp (1980), Individuum und Organisation, in: Forum Kritische Psychologie 7, Argument Sonderband 59, S. 210-214, <http://www.kritische-psychologie.de/texte/kh1980a.html>; ders.(1979), Zur kritischen-psychologischen Theorie der Subjektivität II. Das Verhältnis individueller Subjekte zu gesellschaftlichen Subjekten und die frühkindliche Genese der Subjektivität. Forum Kritische Psychologie 5, Argument Sonderband 41, S. 23-24, http://www.kritische-psychologie.de/texte/kh1979_b.html; ders. (1983), Der Mensch als Subjekt wissenschaftlicher Methodik, Vortrag in Graz, Mitschrift, S. 15-17, <http://www.kritische-psychologie.de/texte /kh1983a.html>

5.4 Intentionalität und Kohärenz (ANTONOWSKY)

Auszug aus Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung

der Gesundheit. Dt. hrsg. von Alexa Franke, Tübingen: dgvt, Seiten 118-120

5.5 Subjekt, Produktion und Macht (Langemeyer)

Auszug aus Langemeyer, Ines (2006): Für eine historisch-strukturelle Analyse des Zusammenhangs von Subjekt, Produktion und Macht, in: Scholz, Dieter u. a. (Hrsg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit, Münster: Westf. Dampfboot, Seiten153-164

