

### Die Rolle der Industriesoziologie bei betrieblichen Maßnahmen zur Gestaltung von Produktionsprozeß, Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz

Düll, Klaus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Düll, K. (1981). Die Rolle der Industriesoziologie bei betrieblichen Maßnahmen zur Gestaltung von Produktionsprozeß, Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz. In J. Matthes (Hrsg.), *Lebenswelt und soziale Probleme: Verhandlungen des 20. Deutschen Soziologentages zu Bremen 1980* (S. 305-313). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-135311>

#### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

#### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

# ***Die Rolle der Industriosozologie bei betrieblichen Maßnahmen zur Gestaltung von Produktionsprozeß, Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz***

*Klaus Düll*

## **I. Einige Vorbemerkungen**

Das Thema des folgenden Beitrags scheint im Rahmen dieser Veranstaltung, auf der Konzepte und Forschungsmaterialien zur Bestimmung „unbeabsichtigter Folgen sozialen Handelns“ diskutiert werden sollen, auf den ersten Blick nicht besonders einleuchtend. Es erscheint daher unerläßlich, in einigen kurzen Vorbemerkungen zu verdeutlichen, wohin die Stoßrichtung der folgenden Argumentation geht und was der Beitrag explizit nicht leisten will und leisten kann.

*Erstens:* Die nachfolgende Argumentation bezieht sich bewußt auf einen aktuellen politischen Anlaß: Mit dem Forschungs- und Aktionsprogramm zur Humanisierung der Arbeit und den zur Erfüllung dieses Programms bereitgestellten Forderungs- und Forschungsmitteln entstand ein neuartiger Anspruch an sozialwissenschaftliche Forschung: Danach sollen Sozialwissenschaftler – und insbesondere eben auch Industriosozologen – aktiv, evaluierend und schließlich auch korrigierend an der Neugestaltung von Produktionsprozessen, der Arbeitsorganisationen und des Arbeitseinsatzes beteiligt werden, um humanere Formen der Arbeit zu entwickeln und mit Hilfe der beteiligten Handlungsträger im Industriebetrieb durchzusetzen. Ein solcher Anspruch an sozialwissenschaftliche Interventionsforschung, der ja nicht nur arbeitswissenschaftliche, sondern darüber hinausgehend auch soziale und politische Normen voraussetzt, ist von einigen Vertretern unseres Faches kräftig unterstützt worden. Derselbe Anspruch wird auch im Rahmen der Technologie-Folge-Forschung erneut erhoben und dies, obwohl die Sozialwissenschaften bei der sich verschärfenden Kritik an der Umsetzung des Programms „Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA) bereits jetzt den Schwarzen Peter in der Hand haben. Es wird in diesem Beitrag der Frage nachzugehen sein, inwieweit die Sozialwissenschaft – und hier wiederum in erster Linie die Industriosozologie – sich dem Anspruch nach Interventionsforschung stellen kann, ohne Gefahr zu laufen, sich von den in der Abwicklung des HdA-Programms involvierten gesellschaftlichen Interessen instrumentalisieren zu lassen. Polemisch gefragt: Wird die Industriosozologie, wenn sie dem Druck nach Interventionsforschung unbekümmert nachgibt, nicht selbst zum Opfer unbeabsichtigter Folgen ihres sozialen Handelns als institutionalisierter und professionalisierter Wissenschaft?

*Zweitens:* Der vorliegende Beitrag beschränkt sich darauf, die Wirkungschancen industriesoziologischer Forschung an einem eingegrenzten Ausschnitt betrieblicher Gestaltungsmaßnahmen von Arbeitsbedingungen aufzuzeigen. Dabei bleibt das Problem, inwieweit Konzepte und Theorieansätze zur Bestimmung „unbeabsichtigter Folgen sozialen Handelns“ für eine Evaluierung des HdA-Programms nutzbar gemacht werden können, bewußt offen. Es geht vielmehr zunächst nur um die Frage, welche realen Chancen überhaupt bestehen, restriktive Arbeitssituationen, wie sie für hocharbeitsteilig organisierte Arbeitsprozesse charakteristisch sind, durch sogenannte neue Arbeitsformen aufzubrechen. Erst nach der Analyse des strategischen Charakters der Einführung neuer Arbeitsformen für den Betrieb bzw. das Unternehmen und der Analyse der Ambivalenz ihrer Wirkungen auf die Beschäftigten kann der Frage nachgegangen werden, ob für die Industriosozologie – bzw. für Industriosozologen – irgendeine ernsthafte Chance besteht, in solche Zusammenhänge zu intervenieren.

Die hier vorgenommene thematische Eingrenzung hat im wesentlichen zwei Gründe: Einerseits sind es gerade die mit Mitteln des Aktions- und Forschungsprogramms „HdA“ geförderten betrieblichen Maßnahmen der sogenannten „Arbeitsstrukturierung“, die in einem besonders ausgeprägten Maße ins Blickfeld der Kritik geraten sind; der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung wird zunehmend – insbesondere auch von gewerkschaftlicher Seite<sup>1</sup> – schlechthin Versagen vorgeworfen. Zum anderen aber ermöglicht mir diese thematische Eingrenzung in der nachfolgenden Argumentation, auf Ergebnisse einer empirischen Studie zurückzugreifen, die wir gerade jetzt im ISF abgeschlossen haben<sup>2</sup>.

*Drittens:* Die hier verfolgte Fragestellung und der Gegenstand verlangen im Rahmen dieser Veranstaltung einen Wechsel der Perspektive. Es geht hier nicht einfach um die schlichte Frage, inwieweit die ambivalenten oder auch einfach negativen Wirkungen der Einführung neuer Arbeitsformen für die Betroffenen als unbeabsichtigte Handlungsfolgen der betrieblichen Entscheidungsträger bzw. der Interessenvertretung der Arbeitskräfte zu werten sind, die sich durch gezielte wissenschaftliche Forschung prognostizieren, erklären und schließlich auch korrigieren ließen. Vielmehr geht unser Ansatz grundsätzlich davon aus, daß der betriebliche Produktionsprozeß zentrales Objekt von Strategien der Kapitalverwertung darstellt, und daß strategische Interessen darüber entscheiden, in welcher Form Arbeitskraft im Produktionsprozeß genutzt wird<sup>3</sup>. Damit aber läßt sich auch der Zusammenhang zwischen den strategisch bestimmten Formen, in denen das Arbeitsvermögen im betrieblichen Produktionsprozeß genutzt wird und den damit verbundenen Folgen für die gesellschaftliche und individuelle Reproduktion von Arbeitskraft nicht zureichend auf der Handlungsebene fassen.

Diese Zusammenhänge werden im folgenden thesenartig etwas näher umrissen.

Eine *erste Gruppe von Thesen* beschäftigt sich näher mit den betriebsstrategischen Interessen bei der Einführung neuer Arbeitsformen und der Ambivalenz ihrer Ergebnisse für die Reproduktion von Arbeitskraft. In diese Thesen gehen einige Grundergebnisse unserer empirischen Studie ein.

In einer *zweiten Gruppe von Thesen* will ich versuchen, einige Argumente für die Behauptung vorzutragen, daß gesellschaftliche und politische Wirkungschancen für die Industriosozologie nur dann bestehen, wenn sie als theoriegeleitete und empirisch arbeitende Analysenwissenschaft, nicht aber als interventio-nistisch angelegte Gestaltungswissenschaft auftritt.

## II. Betriebsstrategische Interessen bei der Einführung neuer Arbeitsformen im Produktionsprozeß und ihre ambivalenten Wirkungen auf die Reproduktion von Arbeitskraft

### 1.

Ausgangspunkt der nachfolgenden Überlegungen ist zunächst der empirische Befund, daß die Effekte „neuer Arbeitsformen“ im Industriebetrieb weit hinter den Erwartungen und politischen Zielen der „Humanisierung des Arbeitslebens“ zurückbleiben. Die grundsätzliche Ambivalenz in den Wirkungen „neuer Arbeitsformen“ für die betroffenen Beschäftigten ist nach unserem theoretischen Ansatz (der hier nicht im einzelnen entfaltet werden kann) in erster Linie daraus zu erklären, daß entsprechende betriebliche Gestaltungsmaßnahmen auf die Lösung aktueller Probleme bei der Nutzung des Arbeitsvermögens im Produktionsprozeß, nicht aber intentional auf die Lösung bestehender Reproduktionsprobleme von Arbeitskraft ausgerichtet sind. In letzter Instanz kommt darin das widersprüchliche Verhältnis zwischen dem einzelkapitalistischen Interesse an der maximalen Nutzung des Arbeitsvermögens und der gleichzeitigen Indifferenz der Kapitalverwertung gegenüber der gesellschaftlich notwendigen Reproduktion von Arbeitskraft zum Ausdruck. Auf der einen Seite muß das Einzelkapital im eigenen Verwertungsinteresse die gesellschaftliche und individuelle Reproduktion von Arbeitskraft – also ihre physisch-sinnliche Ausstattung, ihre Qualifizierung, ihre Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und ihre materiellen Subsistenzmöglichkeiten – voraussetzen. Auf der anderen Seite darf die Sicherung der Reproduktionsvoraussetzungen die maximale Nutzung des Arbeitsvermögens im Produktionsprozeß nicht begrenzen. In unserer Sichtweise ist daher auch die verbreitete Auffassung – die sich u.a. in der These von der Krise des Taylorismus finden läßt – zu relativieren, daß Betriebe deshalb zur „Humanisierung“ von Arbeitsbedingungen gezwungen werden, weil die ungelösten Reproduktionsprobleme von Arbeitskraft auf den betrieblichen Produktionsprozeß zurückschlagen und in konkreten Nutzungsproblemen – wie etwa Absentismus, Demotivation, Qualitätseinbußen u.ä. – aktuell werden. Vielmehr ist grundsätzlich zu fragen, ob Potentiale für verbesserte Reproduktionsvoraussetzungen von Arbeitskraft, die in neuen Arbeitsformen angelegt sind, sich mit betriebsstrategischen Interessen an der Beherrschung von Produktionsprozeß und Arbeitskraft decken oder von diesen blockiert werden.

### 2.

Die Ergebnisse unserer empirischen Studie machen deutlich, daß die betriebsstrategischen Interessen bei der Einführung neuer Arbeitsformen vor allem in zwei Richtungen gehen:

a) Mit neuen Arbeitsformen soll die Flexibilität der Arbeitsorganisation und des Arbeitseinsatzes erhöht und die zeitökonomische Beherrschung der Produktionsprozesse verbessert werden. Konkret gesprochen geht es darum, in den Arbeitsprozessen einen schnelleren Typen- und Serienwechsel zu ermöglichen, Abstimmungsverluste und Störquellen auszuschalten und den Durchlauf der Halbprodukte zu beschleunigen. Theoretisch gesehen richtet sich das betriebsstrategische Interesse darauf, variierende Marktanforderungen so zu bewältigen, daß die maximale Nutzung der im Produktionsprozeß eingesetzten Ressourcen – also

Technik, Organisation und Arbeit – nicht gefährdet wird. Einerseits muß verhindert werden, daß hoch arbeitsteilige Strukturen Starrheiten im Reaktionsvermögen auf konkurrenzbedingte Anforderungen erzeugen; andererseits müssen die – in tayloristischen Gestaltungsprinzipien grundsätzlich angelegten – Potentiale der zeitökonomischen Beherrschung der Produktionsprozesse und der spezifischen Nutzung des menschlichen Arbeitsvermögens erhalten bleiben.

b) Mit neuen Arbeitsformen soll das Arbeitsvermögen spezifisch genutzt werden, gleichzeitig aber im Arbeitsprozeß ein breiteres Spektrum von latenten Leistungspotentialen abfragbar sein. Dabei kann sich das strategische Interesse, je nach gegebenen außer- und innerbetrieblichen Rahmenbedingungen, auf die verstärkte Nutzung *kooperativer Leistungselemente* – so etwa durch Formen der Gruppenarbeit –, oder auf die *isolierte Nutzung individueller Leistung* – so etwa durch die Schaffung entkoppelter Fließarbeitsplätze oder Einzelarbeitsplätze – richten. Es können sowohl quantitative Leistungselemente, wie etwa die Erhöhung der Ausbringungsquote, oder auch qualitative Leistungselemente, wie etwa die Verbesserung der Produktqualität, im Vordergrund stehen. Theoretisch gesehen geht es dabei um die Sicherung der maximalen Nutzung des Arbeitsvermögens. Zugleich aber liegt es grundsätzlich im betriebsstrategischen Interesse, die erweiterte oder erhöhte Leistungsabforderung anspruchs- und gratifikationsneutral und nach Möglichkeit auch darüber hinaus kostenneutral zu halten. Konkret: Auch die Bereicherung von Arbeitsinhalten bleibt beispielsweise grundsätzlich unterhalb der Grenze berufsfachlicher Anforderungen im Sinne der Fachtätigkeiten, um keine entsprechenden Ansprüche an Gratifikation oder Arbeitseinsatz auszulösen; die Anpassung des Leistungsvermögens an die erweiterten und gestiegenen Leistungsanforderungen erfolgt so, daß im Betrieb kein oder nur ein begrenzter Aufwand an Qualifizierungen entsteht bzw. durch Selektion oder kollektive oder individuelle Anpassungsleistungen ersetzt werden kann.

### 3.

Auch bei der Lösung von Nutzungsproblemen im Arbeitsprozeß, die aus der Rückwirkung ungelöster Reproduktionsprobleme von Arbeitskraft entstehen, sind diese strategischen Grundrichtungen ausschlaggebend. Sofern solche Nutzungsprobleme nicht unmittelbar mit Mitteln der Arbeitsgestaltung angegangen werden können, geht es im betriebsstrategischen Interesse in erster Linie darum, durch neue Arbeitsformen den Arbeitsprozeß gegen daraus folgende Störauswirkungen abzuschirmen. Um einige Beispiele zu nennen: Wenn hohe Absentismus- oder Fluktuationsraten durch entsprechende Personalausfälle die Kontinuität des Arbeitsprozesses gefährden, dann haben etwa Entkoppelungssysteme oder die Errichtung von Einzelarbeitsplätzen zunächst die Funktion, die personalbedingten Störungen im Arbeitsprozeß zu neutralisieren und sind allenfalls im Rahmen gezielter Motivationsstrategien darauf angelegt, einen „befriedigenderen“ Arbeitsinhalt und -umfang zu schaffen.

Oder: Treten im Arbeitsprozeß Qualitätsprobleme wegen bestehender Leistungs- und Qualifikationsdefizite auf, so sind Betriebe keineswegs gezwungen, solche Defizite über gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zu beheben; vielmehr ermöglichen es in solchen Fällen gerade neue Arbeitsformen, bestehende Leistungsdefizite durch gezielte Personalselektion und polarisierten Arbeitseinsatz auszugleichen. (Nebenbei sei bemerkt, daß das betriebliche Management in der Regel

längst gelernt hat, daß sich das Arbeits- und Leistungsverhalten der Arbeitskräfte mit dem Instrumentenkasten der Motivationspsychologie auf die Dauer nicht steuern läßt.)

#### 4.

Die ambivalenten Folgen neuer Arbeitsformen – die wir anhand unserer Forschungsergebnisse im einzelnen auch empirisch belegen können – sind unmittelbare Folge dieser strategischen Grundrichtungen bei der Veränderung von Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz. Das oben angedeutete widersprüchliche Verhältnis zwischen einzelkapitalistischen Nutzungsinteressen am Arbeitsvermögen und der Indifferenz gegenüber Reproduktionsvoraussetzungen der Arbeitskraft wird durch die – in der Entwicklung neuer Arbeitsformen zum Ausdruck gelangenden – Veränderungstendenzen nicht aufgehoben. Empirisch bedeutet dies, daß auch die bescheidenen, in neuen Arbeitsformen grundsätzlich angelegten Potentiale für die Verbesserung von Reproduktionsvoraussetzungen der Arbeitskraft im Arbeitsprozeß – so etwa die Möglichkeit kooperativer Bewältigung von Arbeitsaufgaben, größerer fachlicher und zeitlicher Dispositionsspielräume im Arbeitsvollzug, grundsätzlich vorhandene Chancen der Höherqualifizierung – entweder nicht zum Tragen kommen oder durch neu hinzugetretene Reproduktionsgefährdungen überlagert werden. So zeigen unsere Untersuchungsergebnisse durchgehend, daß die für restriktive Arbeitssituationen kennzeichnenden *Reproduktionsrisiken im engeren Sinne* – vor allem hohe nervliche, psychische und mentale Beanspruchung, geringe Qualifizierungschancen, niedrige Verdienste – in keinem Fall ernsthaft gemindert wurden. (Um Mißverständnisse zu vermeiden, muß ich darauf hinweisen, daß wir hier von subjektiven Erhebungsdaten, *nicht* aber von sogenannten objektiven, etwa naturwissenschaftlichen Belastungsdaten ausgehen. Die Legitimität der Berücksichtigung subjektiver Daten und ihr Verhältnis zu objektiven Daten ist ein eigenständiges Problem.)

Auch dort, wo bestimmte Belastungsfaktoren – wie etwa Taktbindung, negativer Einfluß von Arbeitsumweltbedingungen, schlechte Arbeitsplatzgestaltung – entfallen oder gemildert werden, wurden reale Verbesserungen der Arbeitssituation durch durchweg gestiegene Leistungsanforderungen, erhöhten Tempodruck, Umsetzungsdruck und soziale Spannungen in den Arbeitskräftegruppen zunichte gemacht. In vielen Fällen war das *Beschäftigungsrisiko* für einen Teil der Arbeitskräfte gestiegen: so etwa dort, wo Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen mit gezielter Personalsektion, polarisiertem Arbeitseinsatz und der Spaltung der Belegschaft in Kern- und Randgruppen verbunden waren. In keinem Fall hatten sich durch die Einführung neuer Arbeitsformen die *Verhandlungschancen* der Beschäftigten gegenüber betrieblichen Leistungsnormen und die Chancen individueller und kollektiver Interessendurchsetzung im innerbetrieblichen Herrschaftssystem verbessert. Im Gegenteil: Gerade bei der Einführung neuer Arbeitsformen traten die *Vertretungsdefizite* der Arbeitskräfte im bestehenden System der industriellen Beziehungen mit besonderer Schärfe hervor. Es zeigte sich, daß betriebliche Gestaltungsformen der Arbeitsorganisation und des Arbeitseinsatzes außerhalb der klassischen Verhandlungsfelder, wie etwa dem Lohn-Leistungsverhältnis, dem Arbeits- und Unfallschutz etc., liegen, de facto nicht verhandlungsfähig sind. In keinem der von uns untersuchten Fällen war es den Betriebsräten gelungen, gegenüber veränderter Strategien der Leistungsabfrage neue Verhandlungsfelder aufzubauen.

Um nicht mißverstanden zu werden: Solche strukturell angelegten, durch objektive Interessenlagen und asymmetrische Machtbeziehungen im Industriebetrieb bedingten Zusammenhänge schließen nicht aus, daß die betrieblichen Handlungsträger subjektiv von falschen Problemdefinitionen oder fehlenden Handlungsvoraussetzungen ausgehen oder mit Gestaltungsmaßnahmen Ziele anstreben, die sich objektiv nicht realisieren lassen bzw. die eingetretenen Effekte falsch interpretieren oder auch, daß ihnen ökonomische Ressourcen oder Kenntnisse fehlen. Unser empirisches Material ist reich an Beispielen subjektiver Fehleinschätzungen und Fehlinterpretationen sowohl seitens des betrieblichen Managements wie auch der Betriebsräte. Gleichzeitig aber zeigen unsere Fallanalysen, daß betriebliche Gestaltungsmaßnahmen, die sich unter betriebsstrategischen Bedingungen und Interessen als Fehlschläge erweisen, entweder reversiert oder zumindest modifiziert werden. Die ambivalenten oder auch eindeutig negativen Reproduktionsfolgen von Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen aber sind strukturell in den betrieblichen Nutzungsstrategien angelegt und lassen sich nicht einfach als – nicht beabsichtigte – side-effects behandeln, die mit kognitiven Instrumenten der Wissenschaft korrigiert werden könnten<sup>4</sup>. Und damit komme ich zur zweiten Thesengruppe:

### **III. Die Rolle der Industriosozologie bei betrieblichen Gestaltungsmaßnahmen des Produktionsprozesses, der Arbeitsorganisation und des Arbeitseinsatzes**

#### **1.**

Zunächst ist festzuhalten, daß in unserem Selbstverständnis die Analyse der Zusammenhänge zwischen den betriebsstrategischen Bedingungen und der Nutzung des Arbeitsvermögens im Produktionsprozeß und den Reproduktionsfolgen für Arbeitskraft zu den zentralen Aufgaben industriosozilogischer Forschung auf dem Gebiet der Humanisierung der Arbeit zählt. Nur durch solche Aussagen können die real vorhandenen Chancen der Intervention von Vertretern verschiedener gesellschaftlicher Interessen, insbesondere derjenigen der betroffenen Arbeitskräfte selber, gezeigt werden. Es wäre jedoch eine gefährliche Illusion – ja geradezu absurd –, wollte man der Industriosozologie als Wissenschaft irgendeine Einflußmöglichkeit auf den Wirkungszusammenhang betrieblicher Strategien oder auf die Ziele betrieblicher Leistungspolitik einräumen. Der krude Anspruch an interventionistische Sozialforschung im Rahmen der Arbeitsstrukturierung ist nicht nur überzogen, er ist vom Ansatz her falsch, weil er übersieht, daß mit Maßnahmen der Arbeitsgestaltung objektive Interessen – nämlich Interessen der Kapitalverwertung – durchgesetzt werden. Der interventionistische Anspruch an Sozialforschung kann – wenn überhaupt – dann nur im Rahmen von normativen Konzepten und Theoremen zur Humanisierung der Arbeit legitimiert werden, die in der Humanisierungsdiskussion ja immer noch einen großen Einfluß haben: So etwa, das aus der human-relations-Tradition stammende Zufriedenheits-Theorem (mit dem Motto: Arbeitsbereicherung führt zu Arbeitszufriedenheit), oder das basisdemokratisch orientierte Partizipationstheorem (mit dem Motto: Teilautonome Gruppen sind ein Schritt zur industriellen Demokratie). (Ich halte es unter anderem für eine wichtige Aufgabe industriosozilogischer Forschung, anhand empirischer Forschungsergebnisse die Unhaltbarkeit solcher Theoreme aufzuzeigen.)

Neben dem kruden, unhaltbaren Anspruch an eine unmittelbar interventionistische Ausrichtung industriesoziologischer Forschung im Bereich der Arbeitsstrukturierung wird ein eingeschränkterer, scheinbar realistischerer, Anspruch an sozialwissenschaftliche Interventionsforschung erhoben. Danach sollen Sozialwissenschaftler die betrieblichen Handlungsträger für die Interessen der Beschäftigten sensibilisieren und vor allem den Betriebsräten Wissen, Know-how, Analysen, Gestaltungsalternativen zur Verfügung stellen, die eine bessere Durchsetzung der Beschäftigteninteressen im Betrieb ermöglichen. Diesem Anspruch – der vor allem in Zusammenhang mit sozialwissenschaftlicher Begleitforschung und öffentlich geförderten Projekten erhoben wird – kann eine grundsätzliche Berechtigung nicht ex ante aberkannt werden. Dennoch ist auf eine Fülle teils struktureller, teils forschungspragmatischer Probleme hinzuweisen, die seine Einlösbarkeit erheblich belasten, wenn nicht überhaupt in Frage stellen.

a) Zunächst ist festzuhalten, daß die Einflußmöglichkeit industriesoziologischer Forschung auf die Durchsetzung von Beschäftigteninteressen nicht weiter reichen kann als die potentiell vorhandene Verhandlungsmacht ihrer Vertretungsorgane im Betrieb. Nun ist zwar unbestritten, daß die innerbetriebliche Verhandlungsmacht der Interessenvertretung der Beschäftigten – also insbesondere der Betriebsräte – auch kognitive Voraussetzungen hat. Es wäre jedoch überzogen, wenn man sich vom Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse allein eine Stärkung der Verhandlungsmacht der Betriebsräte versprechen wollte. Um ein Beispiel zu nennen: Selbst wenn Betriebsräte den Zusammenhang zwischen neuen Arbeitsformen – etwa Einzelarbeitsplätzen mit erweiterten und bereicherten Arbeitsinhalten – und dem betrieblichen Interesse an der Nutzung individueller Leistungsreserven und gestiegenem Arbeitstempo erkennen, dann ist immer noch offen, über welche effektiven Instrumente die Interessenvertretung verfügt, um das Arbeitstempo zum Verhandlungsgegenstand in Auseinandersetzungen mit der Unternehmensleitung zu machen. Schließlich sind die bestehenden – von uns auch empirisch aufgezeigten – Vertretungsdefizite der Beschäftigten gegenüber der mit arbeitsorganisatorischen Gestaltungsmaßnahmen verfolgten betrieblichen Leistungs politik strukturell in den asymmetrischen Machtbeziehungen angelegt, die sich aus der strategischen Beherrschung von Produktion und Arbeitskraft im einzelkapitalistischen Verwertungsprozeß ergeben.

b) Eine weitere Einschränkung betrifft schließlich die Art des industriesoziologischen Wissens selbst. Dabei ist zunächst daran zu erinnern, daß Industriosociologie zumindest in der deutschen Wissenschaftstradition (ähnliches gilt u.a. auch für die französische Industriosociologie<sup>5</sup>) – sich anders als die amerikanische, früher von vielen heute interventionistisch argumentierenden Kollegen geschmähte Industriosociologie – als unabhängige, „kritische“ empirisch verfahrenende Analysewissenschaft verstanden hat<sup>6</sup>. Der Praxisbezug industriesoziologischer Forschung liegt in der Analysefähigkeit ihrer Ansätze, nicht aber in ihrer praxeologischen Ausrichtung. Es wäre vermessen, wenn Industriosociologen behaupten würden, sie verfügten über realistische – und das heißt ja mit betriebsstrategischen Interessen vereinbare, weil sonst nicht durchsetzbare – Gestaltungsalternativen zur Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz, die die Reproduktionsinteressen der Arbeitskräfte stärker berücksichtigen. (Allerdings muß aus industriesoziologischen Erklärungsansätzen und den empirischen Befunden der Forschung die Stoßrichtung



politischer Forderungen nach notwendigen Verbesserungen der Reproduktionsvoraussetzungen von Arbeitskraft im Produktionsprozeß ableitbar bzw. begründbar sein.)

c) Eine dritte Einschränkung ergibt sich schließlich aus der Stellung von Sozialwissenschaftlern im Industriebetrieb bzw. dem Forschungsprozeß. Jeder der hier anwesenden Kollegen, der selbst Feldforschung im Industriebetrieb durchgeführt hat, weiß aus eigener Erfahrung, welch ungeheure forschungspragmatischen Probleme allein bei der Sicherung des Betriebszugangs bestehen. Aber auch im Industriebetrieb selbst ist die Handlungsfähigkeit von Sozialforschern außerordentlich eingeschränkt. Sozialwissenschaftler verfügen auch im Rahmen von Begleitforschung zu öffentlich – mit Mitteln des HdA-Programms – geförderten Projekten im Industriebetrieb grundsätzlich über keinerlei eigene Verhandlungsmacht, sie sind allenfalls geduldet. Das Mißtrauen, sowohl des betrieblichen Managements wie auch der Betriebsräte, gegenüber der Soziologie und den Soziologen ist keineswegs nur ideologisch zu erklären, sondern hat durchaus handfeste Hintergründe. So haben im allgemeinen sowohl das betriebliche Management wie auch der Betriebsrat Schwierigkeiten, die Sprache der Forscher, deren Forschungsinteressen und deren Vorgehensweisen zu verstehen, die ihnen häufig als banal erscheinen. Auf der anderen Seite haben Industriesoziologen in der Regel Schwierigkeiten bei der Erfassung technischer, betriebsorganisatorischer, arbeitsorganisatorischer und lohntechnischer Zusammenhänge und geraten daher in der Sicht der betrieblichen Experten allzuleicht in die Rolle von Laien. Dabei ist nicht die – immer prekäre – soziale Stellung von Sozialforschern im Industriebetrieb entscheidend, sondern die Gefährdung des Forschungsprozesses, der ja grundsätzlich an betriebliche Gegebenheiten, Anforderungen, Restriktionen angepaßt werden muß. Betreibt der Sozialforscher im Betrieb eine offene Bündnispolitik mit der Interessenvertretung der Arbeitskräfte, ist in aller Regel auch der Forschungsprozeß beendet. (Dagegen können von der industriesoziologischen Forschung wesentliche Anstöße dafür ausgehen, daß die Arbeitskräfte bzw. ihre Interessenvertreter im Industriebetrieb ihre Handlungsvoraussetzungen und Handlungsgrenzen, aber auch Handlungs- und Verhandlungspotentiale besser einschätzen und nutzen lernen.)

d) Schließlich ist noch anzumerken, daß auch der eingegrenzte interventionistische Anspruch an die industriesoziologische Forschung deren gegenwärtig bestehende institutionelle und personelle Kapazität bei weitem überfordert. Der interventionistische Anspruch an industriesoziologische Forschung kontrastiert entscheidend mit der vergleichsweise geringen, vor allem aber völlig unzureichenden institutionellen Förderung und Absicherung dieser Disziplin.

### 3.

Diese Liste von Argumenten gegen den interventionistischen Anspruch an Sozialforschung (die sich vor allem auf forschungspragmatischer Ebene ohne Schwierigkeiten fortsetzen ließe) enthält *nicht* die Aufforderung an die Industriesoziologie, sich aus dem Gebiet der Verbesserung der Arbeitsbedingungen herauszuhalten. Dem gesellschaftlichen Anspruch, durch Forschungsergebnisse die betrieblichen und außerbetrieblichen Handlungsträger für die Reproduktionsprobleme von Arbeitskraft im Arbeitsprozeß zu sensibilisieren, kann sich Industriesoziologie nicht entziehen, ohne ihr eigenes Selbstverständnis aufzugeben. Als theoriegeleitete

empirische Analysewissenschaft muß sich Industriesoziologie gleich wohl – um eine etwas aus der Mode geratene Formulierung aufzugreifen – der gesellschaftspolitischen Forderung nach gesellschaftlicher Aufklärung stellen. Dieser Anspruch setzt – richtig verstanden – ja nicht nur Analysefähigkeit, sondern vor allem Kritikfähigkeit sowie – in Grenzen – auch Prognosefähigkeit voraus.

### Anmerkungen

- 1 Vgl. etwa Birkwald, R., in: *Humane Produktion – Humane Arbeitsplätze*, 5/1979.
- 2 Altmann, N.; Binkelman, P.; Düll, K.; Mendolia, R.; Stück, H.: *Bedingungen und Probleme betrieblich initiiertter Humanisierungsmaßnahmen*, München 1980.
- 3 Zu der als „Münchener Betriebs-Ansatz“ bekannt gewordenen Theoriekonzeption vgl. insbesondere Bechtle, G.: *Betrieb als Strategie*, Frankfurt/New York 1980.
- 4 Dabei kann im Rahmen dieser Thesen nicht der politisch wichtigen Frage nachgegangen werden, inwieweit Arbeitskraft sich ihrer Beherrschung im Produktionsprozeß entziehen und dadurch betriebliche Strategien der Leistungsabforderung zum Scheitern bringen kann.
- 5 Vgl. dazu Düll, K.: *Industriesoziologie in Frankreich*, Frankfurt/M 1975.
- 6 Vgl. etwa: Lutz, B.; Schmidt, G.: *Industriesoziologie*, in: König, R. (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, Bd. 8, Stuttgart 1977.