SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Arbeitssituation als Lernanreizsituationen: Kurzbeschreibung eines Projektansatzes

Buttgereit, Michael; Kunstek, Rolf; Rost-Schaude, Edith

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Buttgereit, M., Kunstek, R., & Rost-Schaude, E. (1978). Arbeitssituation als Lernanreizsituationen: Kurzbeschreibung eines Projektansatzes. In K. M. Bolte (Hrsg.), *Materialien aus der soziologischen Forschung: Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages vom 28. September bis 1. Oktober 1976 in Bielefeld* (S. 936-953). Darmstadt: Luchterhand. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-137036

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.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Arbeitssituation als Lernanreizsituationen. Kurzbeschreibung eines Projektansatzes

Michael Buttgereit
Rolf Kunstek
Edith Rost-Schaude

1. Fragestellung

Wir bearbeiten ein Projekt im Rahmen des Aktionsprogrammes der Bundesregierung zur "Humanisierung der Arbeitswelt" mit dem Ziel, bildungssoziologisch bzw. sozialisationstheoretisch erfaßbare Wirkungen von technisch-organisatorischen Innovationen auf die Beschäftigten in einzelnen Serien- und Massenfertigungen eines Unternehmens der elektrotechnischen Industrie zu evaluieren.

Die Fragestellung des Teilprojektes konzentriert sich im wesentlichen auf die Untersuchung der Auswirkungen von neuen Gestaltungs- und Organisationsformen der Arbeit auf die individuelle Qualifikations- und Persönlichkeitsentwicklung. Arbeitsstrukturierung (als Veränderung einer Reihe von Einzelaspekten des wahrgenommenen Lebensraumes) wird als ein Bündel von Einflußfaktoren betrachtet, die eine Erweiterung von Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten, eine Erhöhung der Komplexität und eine Verbesserung des Anforderungsniveaus zur Folge haben können.

Es soll untersucht werden, ob die Anregung und Schaffung der Voraussetzungen für Lernprozesse auf der qualifikatorischen, motivationalen, affektiven und Bewußtseinsebene durch die vorgenommenen Veränderungen erfolgreich war.

Aus den Ergebnissen sollen generalisierbare Erkenntnisse für die Verbesserung von Arbeitsplätzen als günstige Umwelt für Lernprozesse gewonnen werden.

2. Theoretischer Ansatz

2.1. Strukturierung des Untersuchungsfeldes

Wenn es gilt, die innerhalb der Arbeitszeit ablaufenden Bildungsprozesse zu untersuchen, so bietet sich hierfür vornehmlich eine arbeiterbezogene Analyse an. Bei einer solchen Analyse liegt der Schwerpunkt der Betrachtung auf den Auswirkungen des Arbeitskontexts auf die Person, ohne daß dabei die Struktur und die Beziehungen der Kontextfaktoren untereinander vernachlässigt würden.

Von entscheidender Bedeutung für eine solche Analyse ist die Position des arbeitenden Menschen im gesellschaftlichen Produktionsprozeß. Empirisch gesehen läßt sich diese Position am jeweiligen Arbeitsplatz festmachen.

Die Faktoren, die die relevante Umwelt der Person am Arbeitsplatz darstellen, bilden ein komplexes Gefüge von Einflußgrößen, das modellhaft strukturiert werden muß, um sinnvoll in eine Analyse einbezogen werden zu können.

Auf der allgemeinsten Ebene wird der Einfluß der wirtschaftlichen und politischen Situation der Gesellschaft auf die Rentabilitätsstrategie des entsprechenden Unternehmens gesehen

Jede Rentabilitätsstrategie verfolgt notwendigerweise zwei grundsätzliche Ziele: Die Sicherung der Rendite und die Durchsetzung der Managementkonzeption. Entsprechend der jeweiligen historischen Situation erfährt die Rentabilitätsstrategie des

Einzelunternehmens spezifische Modifikationen. Ihren Ausdruck findet die Rentabilitätsstrategie in der Organisation des betrieblichen Produktionsprozesses. Analytisch kann man den Produktionsprozeß in ein technisches und soziales System unterteilen, die empirisch vielfältig und komplex verknüpft sind ("sozio-technisches System"). Die Produktionsorganisation bestimmt dabei die Art und Weise, wie jene Systeme im einzelnen gestaltet und miteinander verbunden sind. Das soziale System der Organisation umfaßt sämtliche institutionelle, normative und regelhafte Strukturen und Funktionen des Betriebes, z.B. die betriebliche Hierarchie, die Personalstruktur des Betriebes, die Administrationsstruktur, das System der Entlohnung, die betrieblichen Sozialleistungen usw.

Das technische System umfaßt in Ergänzung dazu sämtliche materielle Strukturen und Funktionen der im Betrieb installierten Technik, z.B. die technischen Anlagen, Einrichtungen und Gegenstände, deren funktionale Verknüpfung sowie deren Produkte usw.

Jeder Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes ist folglich als Resultat der Organisation des Produktionsprozesses zu begreifen, d.h. der Arbeitsplatz stellt eine definierte Position innerhalb des betrieblichen Gesamtsystems dar, auf der menschliche Arbeit bestimmte Leistungen für den Produktionsprozeß zu erbringen hat. In der Definition eines Arbeitsplatzes ist also zwangsläufig die dazugehörige Arbeitsaufgabe enthalten. Die Arbeitsaufgabe impliziert in sozialer Dimension die Anforderungen an das kooperative Verhalten und in technischer Dimension die Anforderungen bezüglich der Entwicklung auf den Arbeitsgegenstand. Mit diesen Anforderungen sind die grundlegenden Normen und Erwartungen der Arbeitsrolle gegeben.

Für die Perzeption der Arbeitsrolle ist neben der jeweiligen

Situation des Betriebes die Persönlichkeitsstruktur des Arbeitsplatzinhabers ausschlaggebend, insbesondere sein gesellschaftliches Bewußtsein[1] sowie die Qualifikation seines Arbeitsvermögens. Diese beiden Bestandteile der Persönlichkeitsstruktur können im wesentlichen als Ausprägungen der familialen, schulischen und beruflichen Sozialisation einerseits sowie der sozialen Lage des Individuums andererseits verstanden werden.

2.2. Verhalten in Organisationen

2.2.1. Qualifikationsstruktur

Infolge dieser Sichtweisen konzentriert sich unsere Untersuchung einerseits auf die Dimensionen der Arbeitsaufgabe und andererseits auf die Dimensionen der Person des arbeitenden Menschen. In Hinsicht auf die Personendimensionen wird von der Annahme ausgegangen, daß für die Orientierung in der Arbeitssituation und deren kompetente Bewältigung der Entwicklungsstand der Qualifikationsstruktur von ausschlaggebender Bedeutung ist. Unter Qualifikationsstruktur wird die Verflechtung von Ausprägungen körperlicher und geistiger Fähigkeiten zur Wahrnehmung und Veränderung von Umwelt im Sinne der Existenzsicherung durch Arbeit verstanden.

Von besonderem Interesse für die Untersuchung sind dabei folgende Aspekte des Systems individueller Kompetenzen:

- Funktionaler Charakter der arbeitsprozeßspezifischen Elemente der Qualifikationsstruktur.
- Funktion der kognitiven Komplexität[2] für die Orientierung in der Arbeitssituation.
- Wandel von Verhaltenssets infolge von Veränderungen in der Anforderungsstruktur des Arbeitsplatzes.

Die erwähnten Untersuchungsinteressen leiten sich aus dem Zusammenhang von Qualifikationsstruktur, kognitiver Komplexität sowie Verhaltenstendenzen ab. Bezüglich der kognitiven Komplexität wird davon ausgegangen, daß sie ein funktionaler Ausdruck des Entwicklungsgrades der individuellen Qualifikationsstruktur ist, wobei sich beide direkt proportional zueinander verhalten.

Insofern beeinflußt der Entwicklungsstand der kognitiven Komplexität die Möglichkeiten zur Orientierung in der Arbeitssituation. Es kann angenommen werden, daß, je höher die kognitive Komplexität einer Person ist, desto effizienter dürften die sich in der Arbeitssituation stellenden Aufgaben analysiert und für das individuelle Handlungspotential operationalisiert werden. Kognitive Komplexität als Analogon von Handlungskomplexität auf der Steuerungsebene wird durch die Qualität der Erfahrungen, die Personen in der Vergangenheit gemacht haben, bestimmt.

Ein Strukturmerkmal solcher Residuen von Erfahrungen ist neben der allgemeinen Differenziertheit und Integriertheit der Problemlösungskapazität die Ausprägung generalisierter Problemlösungserwartungen, die das Verhalten in spezifischen Situationen mitbestimmten. Aktives Angehen, erfolgreiche Informationssuche und zielorientiertes Handeln werden - wie eine Reihe von Untersuchungen aufzeigten - stark von zwei Arten generalisierter Problemlösungserwartungen, der Wahrnehmung interner oder externer Kontrolle über Verhaltensresultate und der generalisierten Wahrnehmung von Konstanz versus Variabilität von Ereignissen, beeinflußt. Nehmen Personen interne Kontrolle wahr, d.h. glauben sie, daß Verhaltensresultate von ihnen selbst beeinflußt und kontrolliert werden können, entwickeln sie effizientere Problemlösungsstrategien, d.h. sie erweisen sich als kompetenter. Eine weitere Voraussetzung für aktive Informationssuche und effi-

zientes Entscheidungsverhalten ist der Glaube an eine Veränderbarkeit und Beeinflußbarkeit von Ereignissen in der Umwelt.

Die Lerngeschichte des Individuums prägt die Qualität und Intensität der entsprechenden Problemlösungserwartungen; traumatische Erfahrungen von Nicht-Kontrollierbarkeit aversiver Erfahrungen können eine extreme externe Kontrollerwartung zur Folge haben, die vollkommenes "Hilflosigkeitsverhalten", d.h. absolute Passivität beim Auftreten zu lösender Probleme zur Folge haben kann. Beide Dimensionen wirken sich auf die Tendenz von Personen aus, Handlungsspielräume zu erkennen und wahrzunehmen.

Neben der kognitiven Seite des Verhaltens muß auch die affektiv-motivationale Seite Berücksichtigung finden. Hierbei interessiert uns vor allem die Dimension der Arbeitsmotivation sowie die Dimension der Angst als affektiv-motivationaler Abwehrzustand, der Verhalten beeinflußt. In beiden Dimensionen äußert sich die Bedingtheit individuellen Bewußtseins durch die herrschenden sozialen Verhältnisse. Konkret bedeutet diese Bedingtheit, daß die Auswirkungen der abhängigen Erwerbstätigkeit nicht nur die gegenwärtige soziale Lage, sondern darüber hinaus auch die individuellen Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung weitreichend beeinflussen. Für den arbeitenden Menschen kann dies z.B. bedeuten, daß er seine relative Ersetzbarkeit und Machtlosigkeit in Form von Arbeitsplatzunsicherheit, Beschränkung seines Lebenszwecks auf die unmittelbare Existenzsicherung und Beschränkung der Lebensplanung auf private Aspekte erfährt.

2.2.2. Arbeitsaufgabe

Im folgenden soll aufgezeigt werden, welche Strukturmerkmale

von Arbeitsaufgaben betrachtet werden, wenn es um detailliertere Vorhersagen über die Entwicklung und Veränderung von persönlichen Dimensionen durch die Anforderungen der Arbeitsaufgabe geht.

In der Gesamtheit von Anforderungen und Belastungen, die eine Person in der Arbeitssituation erfährt, drücken sich wesentliche Chancen der Teilhabe an der bisherigen und zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklung aus und damit die Chancen für die jeweilige individuelle Entwicklung. Es werden also die Anwesenheitsbedingungen (im arbeitsvertraglichen Sinne) in der Arbeitssituation und die zeiträumlichen sowie die interpersonalen Operationsbedingungen der täglichen Entäußerung von Arbeitskraft als die wesentlichen Momente externer Handlungs- und damit auch Entwicklungssteuerung betrachtet.

Anwesenheits- und Operationsbedingungen drücken sich in der Komplexität der auszuführenden Aufgaben aus, wenngleich hierbei die Operationsbedingungen im Vordergrund stehen. Je mehr Klassen von Handlungen, Ereignissen und Komplikationsinhalten durch die jeweilige Aufgabe impliziert sind, desto komplexer ist sie. Die Komplexität einer Aufgabe wird bestimmt:

1. Aus dem Verhältnis der Menschen zu materiellen und immateriellen Produktivkräften, das hier gemäß dem gesellschaftlichen Entwicklungsstand als Erzeugung und Anwendung wissenschaftlich-technischer Erkenntnisse in der Arbeit gefaßt wird;

2. Aus dem Verhältnis der Menschen untereinander, das hier im Hinblick auf die Möglichkeit individueller und kollektiver Verfügung über Einsatz und Ergebnis eigener wie fremder Arbeit im Rahmen gesellschaftlicher Produktion gefaßt wird.

Die Dimension der Erkenntnis ist dabei hinsichtlich ihrer handlungsleitenden Relevanz der Dimension der Verfügung untergeordnet, d.h. aber nicht, daß sie deshalb unwichtig wäre. Sie ist vielmehr Ergebnis wie Voraussetzung der intellektuell-kognitiven Erfassung und Veränderung der Umwelt.

Im Hinblick auf den Gesamtprozeß der Erzeugung eines Produkts wird Komplexität mithilfe dreier Dimensionen bestimmt:

- Umfang der Aufgabe
- Vielfalt der Aufgabe
- Ganzheitlichkeit der Aufgabe.

Der Umfang einer Aufgabe ist durch die Anzahl der zu ihrer Erfüllung notwendigen Einzeltätigkeit bestimmt. Die Vielfalt der Aufgabe ergibt sich aus der Verschiedenartigkeit der erforderlichen Einzeltätigkeiten in bezug auf Ziel, Ablauf und Dauer.

Die Ganzheitlichkeit der Aufgabe wird sowohl in horizontaler Dimension, also hinsichtlich der Fertigungstiefe in Betrieb und Branche, als auch in vertikaler Dimension, also hinsichtlich der Arbeitsteilung zwischen Kopf- und Handarbeit, betrachtet.
Die Komplexität einer Aufgabe bemißt sich demnach nach der Anzahl, Vielfalt und Struktur von Anforderungen sowie deren Verknüpfungsregeln.

Je komplexer in diesem Sinne eine Aufgabe ist, desto größer sind auch Handlungs- und Entscheidungsspielraum; desto größer sind auch die Teilhabechancen an der Entwicklung der Gesellschaft und am Wissen über Aufbau und Funktion ihrer Produkte, d.h. ihrer Aneignung im Sinne des Lernens. Umgekehrt gilt dasselbe: Je weniger komplex in diesem Sinne eine Aufgabe ist, desto kleiner sind Handlungs- und Entscheidungsspielraum.

Wir nehmen also an, daß das Verhaltenspotential einer Person langfristig mit der Komplexität der ihr gestellten Arbeitsaufgaben variiert, sich entwickelt bzw. vereinseitigt oder verkümmert.

Die Beziehung zwischen Aufgabenkomplexität und korrespondierenden Aspekten der Persönlichkeitsstruktur ist wesentlich geprägt vom Grad der Unbestimmtheit, den die Aufgabe im Rahmen der Organisation der Arbeit erfährt. Je weniger durch die Organisation der Arbeit Ziele, Mittel und Tätigkeiten vorbestimmt sind, desto größer sind Handlungs- und Entscheidungsspielraum, die eine Person auszufüllen hat. Desto umfassender ist auch - freilich in Abhängigkeit von der Vertrautheit der Person mit den jeweiligen Aufgaben - das Verhaltenspotential auf allen Ebenen gefordert. Weiterhin kann angenommen werden, daß mit absinkender Komplexität der Aufgaben die Intensität der Arbeit steigt. Dadurch verfestigen sich schematisierte Handlungsabläufe, ohne daß die bis dahin gebundenen höheren Denk- und Steuerungsfähigkeiten der Person durch anspruchsvollere Aufgaben gefordert würden.

Ein Anforderungsaspekt von Aufgaben, der ihre Komplexität wesentlich beeinflußt, ist die Teilhabe an Entscheidungen und Kontrolle im Produktionsprozeß.

Im folgenden wird das Entscheidungsfeld in einzelne Bereiche aufgegliedert und jeweils eine angenommene Globalbedingung für die Ausprägung des individuellen Entscheidungsspielraumes in der Produktion als Ordnungsfaktor aufgeführt.

I. Der erste dieser Faktoren ist die Disposition über Produktionsmittel auf seiten der Arbeiter. Dieser Faktor umfaßt folgende Merkmale:

- Einflußchancen auf Organisationsentscheidungen. (Einfluß

der Beschäftigten auf den Rahmen, in dem menschliche Arbeit stattfindet).

- Einflußchancen auf Exekutiventscheidungen, (Entscheidungsmöglichkeiten der Beschäftigten über Modus, Ort und Zeit der Einwirkung auf den Arbeitsgegenstand).

II. Der Faktor Disposition über Arbeitsprodukte umfaßt folgende Dimensionen:

- Einfluß auf Produktgestaltung und -entwicklung.
- Einfluß auf die Produktvermarktung.

III. Ebenso läßt sich der Faktor der Verfügung über den Einsatz der Arbeitskraft in folgende Dimensionen gliedern:

- Einfluß auf die Arbeitsplatzwahl.
- Einfluß auf das Kooperationsgefüge des Arbeitsprozesses.
- Einfluß auf den Arbeitsrhythmus (Arbeitsbeginn und -ende, Lage der Schicht, Pausen usw.).

In den gegenwärtigen Arbeitsstrukturen der Fließfertigung ist der Entscheidungsspielraum der Beschäftigten minimal zu nennen. Die Fertigungsmethode wird durch das technische System umfangreich determiniert und eine geringe Handlungsbefugnis und ein geringer Handlungsspielraum existiert nur für qualifizierte Gruppen wie z.B. Prüfer, Reparateure u.a., kaum aber für die Gruppe der Monteure. Direkte Partizipation der Beschäftigten an Entscheidungen, welche die eigene Arbeit betreffen, gibt es kaum.

Dieser Zustand der Fremdbestimmung im Arbeitsprozeß kann sich auf das kognitive System der Betroffenen in vielfacher Hin-

sicht auswirken. Generalisierend auf alle Lebensbereiche, die außerhalb der eigenen Familie liegen, wird eine externe Kontrollerwartung aufgebaut, die darin besteht, daß Ereignisse als durch äußere Instanzen determiniert und weder durch eigene noch anderer Leute Handlungen veränderbar angesehen werden. Neben diesen Auswirkungen des eingeschränkten Entscheidungsspielraums auf Kognitionen bezüglich des Ortes von Kontrolle (intern oder extern) und die prinzipielle Veränderbarkeit von Ereignissen (variabel oder konstant) ergibt sich eine Unfähigkeit, Entscheidungsprozesse sinnvoll zu planen und durchzustehen.

Da im Arbeitsprozeß keine Gelegenheit vorhanden ist, Kompetenzen, die für erfolgreiche Entscheidungen notwendig sind, zu erwerben, kann sich diese Schwäche auf die übrigen Lebensbereiche der Personen wie z.B. Berufs- oder Konsumentscheidungen, übertragen.

Fehlende oder vorhandene Beteiligung an Entscheidungen hat auch motivationale Konsequenzen. Wahrgenommene Einflußchancen können die Sicherheit der Person erhöhen, ihre Angst vor unvorhergesehenen Ereignissen senken und ihre Bereitschaft erhöhen, effektiv bei der Planung, Durchführung und Kontrolle des Arbeitsprozesses mitzuwirken.

In den vorfindbaren Fließfertigungen sind aufgrund der Arbeitsplatzgestaltung die Kommunikationsmöglichkeiten stark restringiert. Damit wird nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl der Beschäftigten in einer Arbeitsstruktur als eine soziale Einheit, die mit einer umfassenden Arbeitsaufgabe betraut ist, reduziert oder vermindert, sondern es besteht auch kaum die Möglichkeit, Kenntnisse auszutauschen und Lernprozesse einzuleiten.

Die Wahrnehmung sozialer Rollen innerhalb von Gruppen arbeitender Menschen ist beschränkt auf die hierarchische Dicho-

tomisierung: Beschäftigte mit isolierten Einzelaufgaben auf der einen Seite und Vorgesetzte mit wichtigen Funktionen für die Steuerung und Kontrolle des Arbeitsprozesses auf der anderen Seite. Die Unüberschaubarkeit des gesamten Arbeitsprozesses, den ein Produkt durchläuft, sowie die organisationelle Einbettung der Fertigung in das komplexe betriebliche Gesamtsystem läßt ein Gefühl der Vereinzelung, des Ausgeliefertseins und des Kontrollmangels auftreten.

Die in weiten Teilen fehlende Mitbestimmung der Beschäftigten läßt Fähigkeiten verkümmern oder nicht entstehen, die durch eine weitreichende Partizipation erlernt werden könnten. Das ist auf der kognitiven Ebene die Fähigkeit, Informationen zu sammeln, diese zu bewerten und komplexe Alternativen hinsichtlich Kosten- und Nutzenüberlegungen miteinander zu vergleichen sowie die Fähigkeit, komplexe, abstrakte Gedankengänge zu ordnen, zu verbalisieren, und sie im Gespräch oder in der Auseinandersetzung mit anderen fruchtbar in einen Entscheidungsprozeß einzubringen.

Auf der motivationalen Seite erzeugt die fehlende Partizipation an Entscheidungen eine mangelnde Identifikation mit der Aufgabe, mangelnde Bereitschaft, sich für diese Aufgaben einzusetzen, etwas dazuzulernen und verantwortlich die eigenen Interessen auf direktem Wege zu vertreten.

2.3. Beziehungen zwischen Arbeitssituation und anderen Lebensbereichen

Ist die Erwerbstätigkeit strukturell die bedeutsamste Form der Vergesellschaftung von Personen, so hat die Arbeitssituation erheblichen, wenn nicht bestimmenden Einfluß auf die gesamte Lebenslage von Personen. Dieser Einfluß ist 1. physisch (Belastungen, Beanspruchungen), 2. zeitlich (lebenszeitlich

und im täglichen Rhythmus), 3. ökonomisch (Stellung im Produktionsprozeß; Einkommen), 4. psychisch (Ausbildung, Anforderungen, Entwicklung und Verlernen von Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten, Einstellungen) und 5. sozial (Arbeitsteilung, Interessenkonstituierung, kollektives Handeln, Sozialisation) darstellbar. Uns interessieren hier besonders die sozialen und psychischen Aspekte dieses Einflusses, während die zeitlichen, ökonomischen und physischen Aspekte als Randbedingung mit unterschiedlichem Gewicht berücksichtigt werden.

Alle fünf Aspekte werden außerdem insofern bedeutsam, als sie gleichzeitig in der individuellen Wahrnehmung, im Denken und in der Handlungsorientierung sowie im interpersonalen kollektiven Verhalten von den jeweiligen Personen eingeordnet, reflektiert, beurteilt und interpretiert werden und damit unmittelbar handlungsrelevant sind. In dieser Repräsentation im Bewußtsein sind sie soziale und psychische "Fakten" und werden als solche berücksichtigt.

2.3.1. Der Einfluß der Arbeitssituation auf das Verhalten in anderen Lebensbereichen

Der Einfluß der Arbeitssituation ist also zum einen im Sinne einer Formung der äußeren Verhaltensbedingungen, zum anderen im Sinne einer Formung der inneren Verhaltensbedingungen zu betrachten. Die inneren Verhaltensbedingungen werden wesentlich über die Art, wie Arbeitskraft eingesetzt wird und wie die äußeren Verhaltensbedingungen wahrgenommen werden, auf dem "Sockel" der bisherigen Biographie geformt. Die inneren Verhaltensbedingungen interessieren hier primär; wichtig ist hierbei, daß es sich bei ihnen wesentlich um Ergebnisse individueller Verarbeitung von Erfahrungen mit der Umwelt und nicht um etwas vorab Gegebenes handelt. In dieser Perspektive wird es plausibel, warum wir der Arbeitssituation so großes

Gewicht für die Lebenslage beimessen. Denn als raumzeitliche Erfahrungseinheit bietet sie bestimmte Erfahrungsmöglichkeiten, die sich individuell in bestimmten Einstellungen gegenüber sozialen Beziehungen, Anforderungen, Normen und Bewertungsstandards sowie entsprechenden Verhaltensweisen niederschlagen.

Neuere Untersuchungen zeigen auf, daß massive Einflüsse besonders im Sinne der Verallgemeinerung von Einstellungen und Verhaltensweisen ausgehend von der jeweiligen Arbeitssituation sich auf Freizeitaktivitäten und Konsum, Lebens- und Weiterbildungsziele, politische Einstellungen und Aktivitäten und Erziehungsnormen bis hin zu getesteten Intelligenzleistungen auswirken[3)].

Wir gehen diesen Zusammenhängen im Rahmen unserer Untersuchung mit der Absicht nach, festzustellen, ob Veränderungen der Arbeitssituation relativ kurzfristig zu Einstellungsänderungen führen, welche sich auch im Verhalten in den Bereichen Haushalt, Nachbarschaft und Gemeinde niederschlagen. Dabei konzentrieren wir uns (abgesehen von den Lebenszielen und den Weiterbildungszielen) auf Freizeitaktivitäten, familiale Aktivitäten, gemeindliche Kontakte und Verkehrskreise einerseits, Familien- und Erziehungsideale sowie die kognitive Komplexität in der Personenwahrnehmung andererseits.

Wurde eingangs der bestimmende Einfluß der Arbeitssituation auf das Verhalten in anderen Lebensbereichen betont, so bedeutet das andererseits nicht, daß diese keinerlei eigenständige Strukturierung aufweisen und damit auch keinerlei eigenständigen Erfahrungsbereich darstellen. Deshalb sei hier noch kurz auf die Einflüsse der genannten Lebensbereiche auf das Verhalten in Arbeitssituationen hingewiesen, soweit wir es im Rahmen unserer Untersuchungsziele berücksichtigen können.

2.3.2. Der Einfluß von Familie und Gemeinde auf die Arbeitssituation.

Läßt man hier die makroskopischen Beziehungen zwischen politischem und ökonomischem System, in deren Rahmen erhebliche Einflüsse auf die Arbeitssituation wechselseitig erzeugt werden, außeracht, so ergeben sich die Einflüsse auf die Arbeitssituation konkret durch unabweisbare Forderungen hinsichtlich der Erziehung der nachwachsenden Generation und hinsichtlich anderer gemeindlicher und familialer Verpflichtungen. Diese Bereiche sind allgemein gesehen abhängig von der Ökonomie (und auch im Einzelfall lassen sich diese Abhängigkeiten aufzeigen, z.B. über den Zusammenhang zwischen Industrieansiedlung, Gewerbesteueraufkommen, der Qualität gemeindlicher Einrichtungen und dem Erziehungsverhalten); sollen sie aber funktionieren, so ist auf ihre Besonderheiten Rücksicht zu nehmen. In dieser Funktionsmarge ist der Einfluß dieser Bereiche auf die Arbeitssituation hinsichtlich des individuellen Verhaltens und individueller Einstellungen zu sehen.

In bezug auf unsere Untersuchung kann sich der dargestellte Sachverhalt dahingehend auswirken, daß Angebote wie Arbeitserweiterung und Qualifizierung am Arbeitsplatz nicht von allen Beschäftigten im gleichen Sinne beurteilt werden. Vielmehr wird es charakteristische Unterschiede geben, die durch die spezifische Modifizierung biographischer Merkmale in den außerhalb der Arbeitssituation gelegenen Lebensbereichen und den damit gesetzten charakteristischen Anforderungen und Belastungen zustande kommen.

Diese Unterschiede werden wir speziell hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Nationalität berücksichtigen.
Diese oder andere Merkmale sind nicht um ihrer selbst willen von Belang, sondern weil sie einen bestimmten Stellenwert in der Gesellschaft haben.

Bezüglich des Merkmals Geschlecht ist zum einen herauszustellen, daß nach wie vor der Zugang von Frauen zu bestimmten Ausbildungszweigen und Berufen nur in geringem Maße stattfindet. Zum anderen gilt, daß sie mehr oder weniger als Reservearbeitskräfte betrachtet werden, die in Zeiten der Hochkonjunktur eingestellt wurden, um in der Rezession als erste wieder entlassen zu werden. Drittens ist der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit hinsichtlich der Frauenarbeit in der industriellen Produktion immer noch nicht voll verwirklicht (Leichtlohngruppen). Diese geschlechtsspezifischen Benachteiligungen stehen im Zusammenhang mit der überlieferten Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau, in der der Frau die reproduktiven Aufgaben ausgehend von ihren biologischen Funktionen zugewiesen sind.

Andererseits hat es in den unteren sozialen Schichten nach der Auflösung der geschlossenen Hauswirtschaft schon immer einen erheblichen Anteil von erwerbstätigen Müttern in der manufakturiellen und industriellen Produktion, in der Landwirtschaft und in Bergwerken gegeben, ohne daß man diesen Kindererziehung und Haushaltsführung deshalb abgenommen hätte. Dieser Zustand hat sich - wenngleich auf weit besserem Niveau materieller Ausstattung und erleichtert durch gemeindliche Einrichtungen der Kinderaufbewahrung und -erziehung - erhalten und noch erheblich weiterverbreitet. Er drückt sich aus in der bekannten Rollenvielfalt der berufstätigen Frau als Erwerbstätige, Mutter und Hausfrau. Die damit an Sie herangetragenen Belastungen und Anforderungen übersteigen diejenigen der Männer in ähnlicher Erwerbstätigkeit und führen zudem zu inneren Konflikten und Orientierungsschwierigkeiten, weil die aus Erwerbstätigkeit und Haushaltsführung erwachsenden Normen, Erwartungen und Zukunftsperspektiven unter gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen nur teilweise miteinander in Einklang zu bringen sind. Wir vermuten, daß aus dieser Lage besonders Mütter mit kleinen Kindern nicht

in ähnlicher Zahl klare Perspektiven von ihrer zukünftigen Erwerbstätigkeit entwickeln können wie Männer oder auch junge, ledige Frauen.

Das Merkmal Nationalität steht hier für besondere Belastungen und Anforderungen insofern, als die ausländischen Beschäftigten wegen staatsrechtlicher Unterschiede ungleich behandelt werden (befristeter Aufenthalt, befristete Arbeitserlaubnis). Es kommt hinzu, daß ihnen nicht der ganze Arbeitsmarkt offensteht und in der Regel auch nicht die Möglichkeit, sich über die Arbeitsämter gefördert weiterzubilden. Weiterhin ergeben sich durch die teilweise beträchtlichen Unterschiede in Kultur und Sprache Einschränkungen der Lebensführung und damit weitere Belastungen, die im Rahmen der begrenzten Aufenthalts- und Erwerbsperspektive allenfalls von den jüngeren und ledigen ausländischen Beschäftigten als lernmotivierend erlebt werden können.

Wir nehmen demnach an, daß nur ein Teil der Frauen und der ausländischen Beschäftigten Arbeitserweiterung und Qualifizierung am Arbeitsplatz positiv aufnehmen werden. Dies wird besonders für die ausländischen Mütter gelten. Hierbei kommt es natürlich auf das tatsächliche Ausmaß der geplanten Veränderungen und auf die Zeitspanne an, in der sie eingeführt werden, ob die skizzierten Problemkonstellationen tatsächlich durchschlagenden Einfluß haben werden auf Einstellungen und Verhalten in und gegenüber neuen Arbeitsstrukturen.

Anmerkungen

1) Gesellschaftliches Bewußtsein umfaßt dabei Vorstellungen über Struktur und Funktionen gesellschaftlicher Institutionen, Herrschaftsverbände und Interessengruppen und spezifische Einstellungen und Vorstellungen zur allgemeinen Veränderbarkeit und Beeinflußbarkeit gesellschaftlicher Ereignisse. Auf der allgemeinen Ebene sind damit so-

wohl Ordnungsvorstellungen für soziale Einheiten wie eine Ortsbestimmung der individuellen Lage innerhalb solcher Einheiten eingeschlossen.

2) Kognitive Komplexität wird als Sammelbegriff für die Kennzeichnung der Struktur des kognitiven Systems betrachtet. Kognitive Strukturen bestimmen Urteilen, Denken und Verhalten eines Individuums und steuern die Informationsaufnahme und -verarbeitung. Ihre Differenziertheit, Diskriminiertheit und Integriertheit prägt letztlich die Handlungsfähigkeit von Individuen in komplexen Umwelten; Differenziertheit beschreibt dabei die Anzahl von Dimensionen, die bei Denkprozessen einbezogen sind; Diskriminiertheit beschreibt den Grad von Abstufungen und Unterscheidungen innerhalb der Globaldimensionen.
Integriertheit beschreibt die Zahl der möglichen Verbindungen der einzelnen Urteilsdimensionen und damit die Zahl der möglichen alternativen Kombinationen von begrifflichen Unterscheidungen und Einordnungen, die ein Individuum in einer Urteilssituation vollziehen kann.

3) Vgl. dazu Breer, P.W., Locke, E.A.: Task Experience as a Source of Attitudes, Homewood/Ill. 1965, Kohn, M.L.: Class and Conformity. A Study in Values, Homewood/Ill. 1969, Kohn, M.L., Schooler, C.: Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects, ASR 1973, S. 97 ff.
Meissner, M.: The Long Arm of the Job Internat. Soc. Sc. J. 1972 sowie Schleicher, R.: Die Intelligenzleistung Erwachsener in Abhängigkeit vom Niveau der beruflichen Tätigkeit, Probleme und Ergebnisse der Psychologie 1973, S. 25 ff.