

Der Industriebetrieb als Lernfeld für Partizipation: Transformationsaspekte der Betriebsverfassung zur Öffentlichkeitsverfassung

Kißler, Leo

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kißler, L. (1978). Der Industriebetrieb als Lernfeld für Partizipation: Transformationsaspekte der Betriebsverfassung zur Öffentlichkeitsverfassung. 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. 59-78). Darmstadt: Luchterhand. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-137244>

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.

Der Industriebetrieb als Lernfeld für Partizipation.
Transformationsaspekte der Betriebsverfassung zur Öffentlichkeitsverfassung¹⁾.

Leo Kißler

Der von Theo Pirker in seinem Einleitungsreferat zur Themenbereichsveranstaltung "Partizipation" skizzierte Weg von der Mitbestimmungs- zur Partizipationsforschung²⁾ markiert zugleich einen Prozeß der forschungsstrategischen Ausgrenzung jenes Bereiches als scheinbar nicht emanzipierbarem, dessen Demokratisierung aber für den Ausbau der Demokratie in Staat und Gesellschaft als grundlegend gilt: Den Produktionsbereich. Dies ist zum einen die Konsequenz einer, im Anschluß an die Habermassche Unterscheidung von Arbeit und Interaktion, auf außerbetriebliche Bereiche kommunikativen Handelns verengten Perspektive, wo allein Herrschaft die Form rationaler Autorität anzunehmen fähig sei. Zum anderen gründet sie aber auch in der von der frühen Mitbestimmungsforschung - jedenfalls soweit sie Mitbestimmung als solche durch und nicht für den Arbeiter begreift - gewonnenen Einsicht, daß Mitbestimmung nicht zu dekretieren, sondern zu lernen ist. Nun ist zwar unbestritten der Industriebetrieb eine Sozialisationsinstanz ersten Ranges. Zugleich wird ihm aber auch, am Anspruch einer intentional-emanzipatorischen Bildung gemessen, "Bildungsfeindlichkeit" attestiert³⁾.

Entgegen der daraus ableitbaren Schlußfolgerung eines resignierten Rückzuges auf außerbetriebliche Lernfelder für Partizipation wollen folgende Ausführungen unter Vernachlässigung der spezifisch pädagogischen, mikrodidaktischen Problematik des Industriebetriebs als Sozialisationsinstanz die innerbe-

trieblich-strukturellen Determinanten von Lernprozessen, mithin seine makrodidaktische Dimension thematisieren. Hierzu wird ein kategorialer Rahmen vorgestellt (1), anhand dessen Überlegungen zum Ausbau innerbetrieblicher Lernorganisation angestrengt werden sollen (2).

1. Die Öffentlichkeitsverfassung als Bedingungsrahmen für das Lernen von Partizipation

1.1. "Öffentlichkeit" als erkenntnisleitender Begriff

1.1.1. Der allgemeine Konsens darüber, daß partizipatorisches Verhalten gelernt werden kann, läßt die Fragen a) nach dem materialen Verständnis von Partizipation und b) nach der daran ausgerichteten Organisation von Lernprozessen zum Erwerb von Partizipationskompetenz offen.

Ihre Beantwortung kann auf jene Kategorie zurückgreifen, die sich durch ihre historisch-genuine Verknüpfung zur Partizipationsforderung auszeichnet: Öffentlichkeit. Die historischen Ausformungen von "Öffentlichkeit", Publikum und Publizität, sind zwar nicht zu einem idealtypischen Abziehbild zu hypostasieren, an dem die herrschende Verfassungswirklichkeit zu messen wäre. Als das Gesetz, unter dem Verfassung einst angetreten ist⁴⁾, entfaltet ihr herrschaftsrationalisierender Impetus jedoch normative Kraft für ein modernes Verständnis der Verfassung als öffentlichen Prozeß.

1.1.2. Das Publizitätspostulat, ehemals nur gegen staatliche Herrschaftsentfaltung gerichtet, erstreckt sich mit zunehmender Politisierung privater Lebensbereiche auch gegen ökonomische Herrschaft. Es ist institutionell nicht mehr ausschließlich an das Parlament gekoppelt, sondern begründet

die Öffentlichkeitsfunktion von Parteien, Verbänden und erfaßt gemäß ihrer politischen Machtentfaltung die wirtschaftlichen Institutionen. Ihnen kommt dadurch eine einst dem Parlament attestierte "teaching function" (Bagehot) zu.

Ihre Bedingungen im ökonomischen sind verschieden von denen im politischen Bereich. Ihr Ziel, nämlich durch Aufklärung des Bewußtseins den Abbau von irrationaler Herrschaft oder zumindest ihre Rationalisierung zu bewirken, ist geblieben. Ökonomische Rationalität, ehemals Inbegriff von Ratio, wird unter dem Aspekt der Emanzipation der Produzierenden zur Voluntas. Deshalb hat sich die Publizitätsmaxime, will sie getreu ihrem "bürgerlichen" Erbe Voluntas in Ratio überführen, als Postulat einer "neuen" Aufklärung gegen die Arkanhaltung in den Vorstandsetagen und gegen die Herrschaft im Dunkeln der Betriebsratszimmer zu richten und den Ausbau der Betriebs- zur Öffentlichkeitsverfassung anzustreben.

1.1.3. Mit der Publizitätsmaxime transformiert sich auch die an sie gekoppelte Partizipationsforderung vom staatlichen in den ökonomischen Bereich.

Formal setzt Partizipation Publizität der Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse, d.h. Information von oben und institutionalisierte Möglichkeiten der Informationsbeantwortung von unten, mithin Kommunikation voraus (vgl. unten 1.2. und 1.3.).

Material bestimmt sich Partizipation durch die inhaltliche interessengebundene Determination der Kommunikationsthemen (vgl. unten 2.).

1.2. Lernziel: Partizipation

Partizipation ist mittlerweile eine Wortmarke zur Standortbestimmung in jener Frontenbildung geworden, die sich in der

politischen und wissenschaftlichen Diskussion herausgebildet hat⁵⁾.

1.2.1. Die Öffentlichkeitsorientierung des Partizipationsbegriffes bestimmt seine demokratiethoretische Verortung. Die formalanalytischen Demokratiemodelle beschränken die Publizitätsmaxime auf den staatlichen Bereich. Partizipation als Teilnahme an institutionalisierter politischer Kommunikation erweist sich als Sozialtherapie, als Instrument für teilnehmendes sozialintegratives Handeln oder als Frühwarnsystem in Planungsprozessen.

Ein material bestimmter Demokratiebegriff dehnt dagegen die Publizitätsmaxime auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Bereiche aus. Er enthüllt den Ideologiecharakter eines auf die politische Emanzipation des Bürgers verengten Partizipationsbegriffs und verlangt mit der Ausdehnung von Verfassungsprinzipien auf die Betriebsverfassung die Partizipation der Produzierenden im Produktionsbereich.

1.2.2. Die integrative und emanzipatorische Seite des Partizipationsbegriffs begründet seine Ambivalenz. Sie erklärt die polemische Isolation, in der die Begriffe einer (emanzipatorischen) Selbstbestimmung und (integrativen) Mitbestimmung gegeneinander diskutiert werden. Sie aufzubrechen, verlangt ein Verständnis des historisch realisierbaren Partizipationsgrades als jeweils vorläufiges Ergebnis eines Lernprozesses mit dem Ziel der herrschaftsfreien und kooperativen Zusammenarbeit in ehemals fremdbestimmten Lebensbereichen, im wirtschaftlichen Bereich der "freien Assoziation der Produzenten" (Marx).

Das integrative oder emanzipatorische Potential von Belegschaftspartizipation, als spezifischer innerbetrieblicher Partizipationsform, ist jeweils adäquater Ausdruck a) der in

Lernprozessen angeeigneten Partizipationskompetenz und
b) der institutionalisierten Möglichkeiten ihrer praktischen Umsetzung.

1.2.3. Neben möglichen graduellen Differenzierungen des Partizipationsbegriffs⁶⁾ und seiner funktionalen Aufteilung in input- und outputorientierte Partizipation⁷⁾ unterscheiden wir formell reale und mentale Belegschaftspartizipation.

Zur ersteren zählen die mittelbaren, repräsentativen (Betriebsrat, Vertrauenskörper, Kommunikationsmedien) und unmittelbaren, identitären Partizipationsformen (Wahlen, Vorschlagswesen, Beschwerderecht etc.), die eine reale Teilnahme an der betrieblichen Willensbildung und Entscheidungsfindung sowie ihrer Durchsetzung entweder direkt oder über Interessenvertreter durch Bereitstellung institutionalisierter Möglichkeiten einräumen. Unter letzterer verstehen wir nicht die Teilnahme am Entscheidungsprozeß durch interpersonales Handeln, sondern durch die mentale Beschäftigung mit dem Entscheidungsrahmen. Wer real mitentscheiden will, muß wissen, worüber er mitentscheidet und woran er partizipiert.

Die Qualität der Partizipationsformen bestimmt sich nach dem Verhältnis der subjektiven Voraussetzungen (Partizipationskompetenz) zu den objektiven, innerbetrieblich-institutionalisierten Bedingungen ihres Erwerbs. Die Perspektive verschiebt sich somit von den Problemen einer Arbeiterpädagogik zu der Frage nach der Interdependenz von organisiertem Lernen von Partizipation und lernender Organisation und damit nach der Beschaffenheit jenes Prozesses, der beide vermittelt: Kommunikation⁸⁾.

1.3. Lernmethode: Innerbetriebliche Kommunikation

Die Erkenntnis, daß Lernprozessen Kommunikationsprozesse zu-

grunde liegen, gab Anlaß, nach handlungsanleitenden Kategorien für die pädagogische Praxis zu fragen, die sich als kommunikative versteht⁹⁾. Im folgenden soll jedoch der Industriebetrieb weder auf seine Qualität als "ideale Lernsituation" (Baacke) hin überprüft noch auf die von ihm gesetzten Bedingungen für eine "ideale Sprechsituation" (Habermas) hin befragt werden. Gefragt wird vielmehr nach der Leistung innerbetrieblicher Kommunikation für die Entwicklung und Zielrealisation des Industriebetriebes als "lernender" komplexer Organisation auf der Basis des Partizipationspostulats.

1.3.1. Innerbetriebliche Kommunikationsprozesse dienen der effizienten Verarbeitung von Außeninformation, um die Adaptations-, d.h. Lernfähigkeit des Industriebetriebes als komplexer Organisation und damit seine Überlebensfähigkeit zu sichern. Die partizipatorische Komponente verkümmert dabei leicht zur Residualkategorie. Die Ausbalancierung von Organisationslernen und organisiertem, auf den Erwerb von Partizipationskompetenz der Organisationsmitglieder ausgerichtetem Lernen durch innerbetriebliche Organisation ist ein Zielproblem.

Die Komplexität möglicher Organisationsziele läßt sich reduzieren auf das "magische Dreieck" der Sozialwissenschaften (Thaysen): Effizienz, Transparenz und Partizipation. Die Zieldefinition ist aufgehängt zwischen den Polen leistungssteigernder Wirtschaftlichkeit und des Transparenz- und Partizipationsaspekts als demokratisch legitimierter Kontroll- und Teilnahmemöglichkeit. Die von einem multidimensionalen Systemzielmodell¹⁰⁾ vorgegebene Optimierung der Zielgrößen (E \nearrow T \nearrow P) als Idealformel für innerbetriebliche Lernorganisation verbietet die funktionalistische Ausrichtung von innerbetrieblicher Transparenz und Partizipation am Effizienzdenken, wie sie dem überkommenen Unternehmensbegriff eigen ist. Seine Neudefinition steht an.

1.3.2. Die Optimierung der Zielgrößen unter dem Primat der Partizipationsausweitung verlangt nach einem materialen Kommunikationsbegriff. Er begreift die innerbetrieblichen Kommunikationsprozesse als Herrschaftsprozesse. Herrschaft entfaltet ihren Charakter in der innerbetrieblichen Hierarchie, die sich als Selektionshierarchie von Information darstellt. Der Abbau von an ihrer Spitze oligarchisiertem Herrschaftswissen durch mentale Partizipation trägt zur Rationalisierung innerbetrieblicher Herrschaftsausübung bei. Rational ist nicht, was effizient im Sinne einer Nutzen-Kosten-Analyse ist, sondern was der Ziel-(Partizipations-)Optimierung durch den demokratisch organisierten Einsatz der vorhandenen Ressourcen dient. Dies setzt voraus, daß die Themen innerbetrieblicher Kommunikation selbst kommunikativ gefunden werden. Durch die Besetzung von Themen und zentralen Positionen in der Organisation innerbetrieblicher Kommunikationsprozesse können sich diese in Gegenmachtsprozesse transformieren. Der materiale Kommunikationsbegriff bezeichnet somit die innerbetrieblichen Auseinandersetzungen um die interessengebundene Themendefinition durch die Belegschaft und um die Nutzung und Einrichtung neuer Informations- und Informationsbeantwortungsinstitute.

Formell läuft innerbetriebliche Kommunikation in institutionalisierten Formen vertikal zwischen Belegschaft und Betriebsleitung und horizontal innerhalb der Belegschaft ab. Im vertikalen Kommunikationsprozeß ist Informationsaustausch a) unmittelbar durch zwischen Werksleitung und Belegschaft kurzgeschlossene Kommunikationskanäle und b) mittelbar durch zwischengeschaltete Institutionen (Betriebsrat, Vertrauenskörper) möglich.

1.3.3. In horizontalen Kommunikationsprozessen sind die vertikal durchzusetzenden Kommunikationsthemen zu finden. Die von der innerbetrieblichen Kommunikationsfunktion des Betriebs-

rates und Vertrauenskörpers markierten, institutionalisierten Möglichkeiten der Informationsaufnahme, -verarbeitung und -abgabe (= verbindliche Einbringung in Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse), d.h. der Umsetzung von Prozessen horizontaler in solche vertikaler Kommunikation und umgekehrt, bestimmen weitgehend die Bedeutung von innerbetrieblicher Kommunikation für Belegschaftspartizipation. Mental partizipiert die Belegschaft an Information, die ihr im vertikalen Kommunikationsprozeß zugeht. Betriebszeitungen, Betriebsversammlungen, Aushänge etc. stellen sich als Medien und, was den Betriebsrat und Vertrauenskörper anbelangt, als Instanzen der Informationsübermittlung dar. Über das Vorschlagswesen, Petitionsstellen und insbesondere die Wahlen partizipiert die Belegschaft unmittelbar real im vertikalen Kommunikationsprozeß. Institutionalisierte Formen mittelbarer realer Partizipation bilden sich durch vertikale Kommunikation heraus, die über Repräsentationsinstanzen abläuft (Betriebsrat, Vertrauenskörper).

Die Existenz des real partizipierenden Produzenten als Subjekt im Prozeß innerbetrieblicher Kommunikation läßt sich nicht ohne Aufklärung durch Information denken, welche die verantwortliche intellektuelle Erfassung und Verarbeitung von Kommunikationsthemen ermöglicht und damit das Lernen, arbeitsorientierte Interessen zu artikulieren, fördert.

Bei den gegebenen rechtlichen und tatsächlichen Bedingungen für innerbetriebliche Kommunikation ist der institutionelle Ausbau der Betriebsverfassung zur Öffentlichkeitsverfassung eine erste Voraussetzung hierfür.

2. Transformationsdeterminanten der Betriebsverfassung zur Öffentlichkeitsverfassung

Material bestimmen sich innerbetriebliche Lernprozesse danach,

inwieweit durch die Nutzung der institutionalisierten Partizipationsmöglichkeiten der Einfluß auf die Determination der Themenstruktur innerbetrieblicher Kommunikation zugunsten arbeitsorientierter Interessen verstärkt werden kann (vgl. unten 2.1.). Dabei stellt die Auseinandersetzung um die Themedetermination innerbetrieblicher Kommunikation jeweils Zwischenphasen der Vor- und Nachbereitung anderer Formen der Belegschaftspartizipation (z.B. Streik) dar, deren Lernwirkungen im folgenden unberücksichtigt bleiben.

Formal hängt innerbetriebliches Lernen ab von den Partizipationschancen und ihrem Ausbau a) im Arbeitsprozeß und b) im vertikalen Kommunikationsprozeß (vgl. unten 2.2.) und der Koordination inner- und außerbetrieblich institutionalisierter Kommunikation (vgl. unten 2.3.).

2.1. Kommunikationsthemen und kollektive Interessenartikulation

2.1.1. Die postulierte Öffnung innerbetrieblicher Kommunikationsprozesse für entscheidungsrelevante Interessenartikulation von seiten der Belegschaft setzt die Beantwortung der Frage nach der Beschaffenheit dieser Interessen voraus. Dem Profitinteresse auf der einen steht auf der anderen Seite eine sich "im wechselseitigen Zusammenhang von alltäglicher Lebens- und Arbeitssituation"¹¹⁾ herausbildende kollektive Interessenlage der abhängig Beschäftigten gegenüber.

Arbeitsorientierte Interessen setzen sich aus einer Skala heterogener, auch miteinander konfligierender Interessen¹²⁾ und solchen homogenen Interessen zusammen, die materiell die Existenz des Arbeiters sichern. An der Spitze dieser kollektiven Interessenhierarchie steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes, der Lohn und die Arbeitsbedingungen.

Aus der Tatsache, daß diese Interessen immer wieder in Zusammenhang mit der Mitbestimmungsforderung genannt werden, darf geschlossen werden, daß die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als für innerbetriebliche Kommunikation relevantester Tatbestand und Mitbestimmung zwei Seiten ein und derselben Medaille sind: Dem fundamentalen Interesse an sicherer Zukunftsplanung.

Dem Lernen von partizipativem Verhalten, welches der Interessendurchsetzung dient, ist aber das Lernen der Interessenartikulation vorausgesetzt. Dazu muß sich aber das Lernen selbst als Interesse konstituieren. Dies kann es nur, wenn die Erhöhung der Lernkapazität selbst als Thema innerbetrieblicher Kommunikation formuliert und dadurch Kommunikationsbarrieren als Lernbarrieren erfahrbar werden. Partizipationsausweitung als Bedingung für ihre Aufhebung vermag sich somit als thematischer Bezugspunkt möglicher Lerninhalte zu profilieren.

2.1.2. Belegschaftspartizipation wird in den Belegschaften je nach Arbeitsplatztyp, Berufsqualifikation und ideologischer Vorbildung verschieden, jedenfalls aber als "Mitbestimmung" thematisiert. Obgleich als ein Element im System der sozialen Sicherung begriffen¹³⁾, bleibt der Mitbestimmungsbegriff für den einfachen Arbeiter diffus: Der Mittelschichtensprache entnommen, ohne konkreten Bezug zu seinem Erfahrungsbereich. Man nimmt die eigene Person aus dem Partizipations- und damit Handlungsimpetus des Mitbestimmungsbegriffs heraus und projiziert ihn, seiner mangelhaften Thematisierung im Prozeß innerbetrieblicher Kommunikation gemäß, auf die Ebene der Funktionärskommunikation. Mitbestimmung verdichtet sich nur dann zu einem Belegschaftsinteresse, wenn sie konkret am Arbeitsplatz erfahrbar wird. Als thematischer Bezugsrahmen von innerbetrieblicher Kommunikation bleibt sie deshalb an die Verbesserung der Arbeitsbedingungen gebunden.

Diese wird etikettiert mit dem Begriff "Humanisierung" der Arbeit. Das Vorstellungs- und damit "innovatorische" Qualifikationspotential¹⁴⁾ der Betroffenen selbst ist - wie die Ergebnisse einer repräsentativen Arbeiterbefragung in Bremen zeigen¹⁵⁾ - je nach Arbeitsqualifikation und Arbeitsbelastung unterschiedlich, insgesamt aber recht groß. Die Vorstellungsquote zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist jedoch nicht proportional zu einer Partizipationsquote, d.h. zur Anzahl der formulierten und in den Prozeß vertikaler Kommunikation eingebrachten Verbesserungsvorschläge. Offenbar gibt es einen mittleren Belastungslevel, der einerseits hoch genug ist, um ein Interesse an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit Partizipationsbereitschaft zu wecken und der andererseits niedrig genug ist, um das innovatorische Potential kommunikativ umsetzen, d.h. um real partizipieren zu können.

2.1.3. Zur Abhängigkeit von Partizipationsbereitschaft und ihrer Realisierung im vertikalen Kommunikationsprozeß, kommt die Abhängigkeit vom horizontalen Kommunikationsprozeß hinzu. Lärm, Wechselschicht und Zeitdruck blockieren innerbetriebliche Kommunikation und damit die Herausbildung von Partizipationsinteresse. Das heißt aber: Gerade die am meisten belasteten Arbeiter haben die geringste Chance, ihr Interesse an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Partizipationsinteresse zu erkennen. Arbeitsbelastungen werden somit auch weiterhin nicht als Kommunikationsthemen gedacht und mit "Mitbestimmung" assoziiert.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ("Humanisierung der Arbeit") und Belegschaftspartizipation ("Mitbestimmung") dokumentieren ihren Zusammenhang somit auf zwei Ebenen: Auf einer objektiven besteht er darin, daß die Beseitigung von Arbeitsbelastungen an den Einfluß der Arbeitenden auf die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und damit an die Thematisierung

der Arbeitsbedingungen in Prozessen innerbetrieblicher Kommunikation gebunden ist. Umgekehrt setzt aber innerbetriebliche Kommunikation kommunikative Arbeitsbedingungen voraus. Subjektiv wird zwar die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nur von einer Minderheit als "Mitbestimmungsthema" begriffen¹⁶⁾. Mitbestimmung enthält aber für die Arbeitenden nur dann eine inhaltliche Perspektive, wenn sie im Abbau von Arbeitsbelastungen konkret erfahrbar wird.

In den Arbeitsbedingungen angesiedelte Kommunikationsbarrieren stellen sich als Lernbarrieren dar. Diese verhindern wiederum die partizipatorische Verbesserung der Arbeitsbedingungen - ein *circulus vitiosus*! Ihn aufzubrechen, setzt mindestens Folgendes voraus:

- a) Die von den Interessenvertretern kommunikativ vermittelte Einsicht in den Zusammenhang von "Mitbestimmung" und "Humanisierung der Arbeit",
- b) die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen zu Kommunikationsbedingungen und von Kommunikations- zu Partizipationsmöglichkeiten (dazu 2.2.), damit
- c) der objektive Zusammenhang von "Mitbestimmung" und "Humanisierung der Arbeit" subjektiv nachvollzogen, d.h. gelernt werden und Partizipationspotentiale freisetzen kann.

2.2. Ausbau innerbetrieblich-institutionalisierter Kommunikation

2.2.1. Der objektive Zusammenhang von Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Belegschaftspartizipation wird dort subjektiv erfahrbar, wo Partizipationschancen die Voraussetzung für Lernprozesse sind¹⁷⁾: In den Arbeitsprozessen. Ein Begriff von Arbeit "als Prozeß der aktiven und schöpferischen Auseinandersetzung mit Arbeitsaufgaben durch Einsatz von Qualifikationen

im Arbeitsprozeß" ¹⁸⁾ umfaßt grundsätzlich die Möglichkeit von partizipatorischem Lernen. Lernerfahrungen, die über die Bewältigung der gestellten Arbeitsaufgaben hinausgehen, bedürfen der Umgestaltung der Arbeitsprozesse unter Humanisierungsaspekten, deren Fernziel die Einheit von Arbeitsprozeß und Lernprozeß ist ¹⁹⁾. Die Bildungsrelevanz des Arbeitsprozesses hängt davon ab, inwieweit seine Humanisierung (Abschaffung von Arbeitsbelastungen, kommunikativere Arbeitsbedingungen, autonomere Handlungsmöglichkeiten) selbst zum Lernprozeß wird. Dazu muß sie strategisch a) die aktive Mitwirkung der Produzierenden bei der Zielformulierung der Innovation und bei ihrer Realisierung sowie b) eine aus arbeitsorganisatorischen Veränderungen und begleitender Qualifikation konstituierte Vorgehensweise umfassen ²⁰⁾. Neben die Innovationschancen für die Produzierenden treten als weitere Komponenten der Bildungsrelevanz von Arbeitsprozessen die Komplexität der Arbeitsanforderungen und die Dispositionsmöglichkeiten hinsichtlich der einzelnen Momente des Arbeitsprozesses ²¹⁾. Empirisch fundierten Aufschluß über die Bildungsrelevanz von Arbeitsprozessen dürften das von einer Forschungsgruppe der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführte Experiment ²²⁾ und das Projekt der Heidelberger Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung ²³⁾ geben.

2.2.2. Soll das Ziel des Lernprozesses sein, daß die Produzierenden als Vorstufe von partizipativem Verhalten ihre Vorstellungen und Bedürfnisse hinsichtlich einer Umgestaltung der Arbeitsbedingungen artikulieren lernen, d.h. die Fähigkeit zu horizontaler Kommunikation erwerben, dann hängt seine Bildungsrelevanz weiterhin von den Umsetzungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten dieser Vorstellungen im vertikalen Kommunikationsprozeß ab. Während kommunikative Arbeitsprozesse durch ihre Partizipationschancen Lernbereitschaft erzeugen, wird die institutionalisierte Möglichkeit, über vertikale Kommunikationsprozesse arbeitsorientierte Interessen in Ent-

scheidungen verbindlich einbringen zu können, Partizipationsbereitschaft wecken.

2.2.3. Horizontale Kommunikation, die den notwendigen Erfahrungsaustausch in Arbeitsprozessen herstellt, muß organisatorisch an einen Prozeß vertikaler Kommunikation rückgekoppelt sein, der gewerkschaftlich durch Kommunikationsmedien (Vertrauenskörper, Druckerzeugnisse etc.) und durch den Betriebsrat zu steuern ist. Hierzu bedarf es einer konsequenteren Ausnutzung der von der geltenden Betriebsverfassung offerierten Möglichkeiten und des Ausbaus vorhandener Institute (Betriebsversammlungen, Wahlen, Vorschlags- und Beschwerdewesen) einer Öffentlichkeitsverfassung zu wirksameren Instrumenten für die Inszenierung innerbetrieblicher Kommunikationsprozesse. Nur so wird die in bildungsrelevanten Arbeitsprozessen gewonnene Erfahrung, gepaart mit im vertikalen Kommunikationsprozeß erworbener Information, eine "Bildung" zeitigen, die, nicht konkretistisch auf die unmittelbaren Arbeitsprobleme verkürzt und nicht abstrakt als abgehobene Funktionärsbildung paralyisiert, Grundlage für reale Belegschaftspartizipation sein kann.

2.3. Koordination innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Kommunikation

2.3.1. Um der Gefahr zu entgehen, daß mit gestiegenem innerbetrieblichem Lernpotential und erworbener Partizipationskompetenz die dadurch abgeschwächte "Atomisierung" der Belegschaft sich interorganisatorisch unter betriebsegoistischen Gesichtspunkten fortsetzt, bedarf es betriebsübergreifender Öffentlichkeiten, in denen die kommunikativ hergestellten Betriebsöffentlichkeiten "aufgehoben" werden. Voraussetzung hierfür ist, daß die thematischen Bezugspunkte innerbetrieblicher Kommunikation, "Mitbestimmung" und "Humanisierung der

Arbeit", nicht in einem zwischen Verbands-, Partei- und Medienoligarchien über den Köpfen der eigentlich Betroffenen kurzgeschlossenen Kommunikationsprozeß thematisiert, sondern zur thematischen Schwerpunktbildung innergewerkschaftlicher Kommunikation werden. Diese wäre durch die Organisation eines interbetrieblichen Erfahrungsaustausches an innerbetriebliche Kommunikationsprozesse anzubinden.

2.3.2. Der empirisch konstatierbare Mangel an innerbetrieblicher Kommunikation verhindert sowohl die Erhöhung der Lernkapazität der Organisation, die systeminterne Reflexivität und somit Wandel ermöglicht. Sie reduziert aber auch die kollektive Lernleistung der Produzierenden und zementiert die "Bildungsfeindlichkeit" (Baethge) des Industriebetriebes, insoweit jedenfalls, als mit dem Bildungsbegriff primär intentionale Bildung gemeint ist, die auf die Vermittlung abstrakten Wissens hin angelegt ist, ganz gleich unter welcher Firmierung: "Anpassung und Widerstand" (Knoll), "Funktionalität und Emanzipation" (Tietgens), jedenfalls im "interessenfreien" Raum. Der Industriebetrieb fungiert insoweit als "bildende" Umwelt, als konkrete Arbeitserfahrungen im innerbetrieblichen Kommunikationsprozeß kommunikabel werden und in praktischer Auseinandersetzung mit ihren materiellen Bedingungen aufgearbeitet werden können. Außerbetriebliche Arbeiterbildung kann dazu als intentionales "exemplarisches Lernen" einen maßgeblichen Beitrag leisten. Aber ebenso wie eine politische Bildung, die sich als Hilfe zur Emanzipation versteht, auf ihre systembedingten Grenzen zurückgeworfen bleibt²⁴⁾, kann eine Arbeiterpädagogik auch dann, wenn sie über eine "proletarische Imitierung bürgerlicher Halbbildung hinauskommt"²⁵⁾, nicht kompensieren, was in der Betriebsverfassungswirklichkeit an Lernbarrieren für partizipatorisches Handeln gesetzt wird.

Die Kluft zwischen Seminar- und Arbeitssituation wird jedoch

erst mit der Hereinnahme des "exemplarischen Lernens" in den innerbetrieblichen Arbeits- und Praxiszusammenhang der "Exempla" aufgehoben. Soziologische Phantasie bleibt so lange auf abstraktes Wissen verkürzt und damit für Handlungsimpulse wirkungslos, als sie in vom konkreten Erfahrungsbereich abgehobenen, nur über das Exempel hergestellten Kommunikationssituationen an den Arbeiter herangetragen wird.

2.3.3. Die Themen innerbetrieblicher Kommunikations- und Lernprozesse werden in dem Maße durch im gesellschaftlichen und politisch-administrativen Bereich inszenierte Kommunikationsprozesse für den Produzenten fremdbestimmt, als der Ausschluß aus der Öffentlichkeitsverfassung der Gesellschaft - wie sich an der Öffentlichkeitsfunktion des Parlaments als der verfassungsmäßig ausgewiesenen Institution legitimatistisch-kommunikativer Vermittlung zwischen politisch-administrativem und gesellschaftlichem Bereich nachweisen läßt²⁶⁾ - zur Grundbefindlichkeit seiner Klasse gehört. Die mit der Durchsetzung von Prinzipien der Öffentlichkeitsverfassung im Industriebetrieb als Bedingung für innerbetriebliche Kommunikation erwerbbarer Partizipationskompetenz definiert das Verhältnis von innerbetrieblich-institutionalisierten und außerbetrieblich politisch-fungierenden Öffentlichkeiten neu: Sie vermag die politische Emanzipation der Produzenten als Ergebnis eines zu synchronisierenden Prozesses von Partizipationslernen in inner- und außerbetrieblichen Kommunikationsverhältnissen einzuleiten. Die Überwindung der Sprachlosigkeit des Arbeiters im gesellschaftlichen und politischen setzt die Wiedergewinnung der Sprache im ökonomischen Bereich voraus. Sie zielt auf die praktische Aufhebung jenes paradoxen Zustandes, daß einerseits eine massenmedial inszenierte "Öffentlichkeit" zunehmend auch genuin private Lebensbereiche in Besitz nimmt, während andererseits ein Vorgang von so fundamental gesellschaftlicher Bedeutung wie der Ein-

satz menschlicher Arbeit in einem scheinbar privaten und deshalb nicht öffentlichen Bereich abläuft. Mit dem Ausbau der Betriebs- zur Öffentlichkeitsverfassung ist somit der Prozeß zu einer Synthese von Verfassungsnorm, Verfassungswirklichkeit und Bewußtseinsverfassung²⁷⁾ eingeleitet, wie sie einem Verständnis der Gesellschaftsverfassung als gesellschaftlich verfaßtem Lernprozeß zugrunde liegt.

Anmerkungen

- 1) Folgende Ausführungen sind im Rahmen eines von mir unter der Federführung von Prof. G. Hartfiel an der GH Kassel durchgeführten Forschungsprojekts zum Thema "Mitbestimmung und Arbeiterbildung" entstanden.
- 2) Vgl. den Beitrag von Pirker im vorliegenden Band.
- 3) Baethge 1970, S. 224 ff.
- 4) Häberle 1969, S. 275
- 5) Alemann 1975, S. 13 ff.
- 6) Vilmar 1975, S. 162 ff.
- 7) Budäus 1976, S. 211 ff.
- 8) Rieckmann/Sievers 1976, S. 186 ff.
- 9) Ahlborn 1975
- 10) Naschold 1969, S. 46 ff.
- 11) Osterland 1973, S. 410
- 12) Koubek 1976, S. 120
- 13) Infas 1975 a, S. 44
- 14) Fricke 1975, S. 35 f.
- 15) Volkholz 1976, S. 127 ff.
- 16) Infas 1975 b 1, 3 A
- 17) Buttergereit/Kunstek 1974, S. 2
- 18) Fricke 1975, S. 34
- 19) Fricke 1976 a, S. 116 ff.
- 20) Fricke 1976 a, S. 122
- 21) Buttergereit/Kunstek 1974, S. 5 ff.
- 22) Fricke 1976 b
- 23) Buttergereit/Kunstek/Rost-Schaude 1976

- 24) Ackermann 1974, S. 15
- 25) Negt 1971, S. 19
- 26) Kißler 1976, S. 404 ff.
- 27) Suhr 1975, S. 288 ff.

Literatur

Ackermann, Paul: Bedingungen, Ziele und Möglichkeiten politischer Sozialisation. In: Ders. (Hrsg.): Politische Sozialisation, Opladen 1974, S. 9 ff.

Ahlborn, Klaus-Ulrich: Kommunikation und Lernprozesse, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1975

Alemann, Ulrich V. (Hrsg.): Partizipation - Demokratisierung - Mitbestimmung, Opladen 1975

Baethge, Martin: Ausbildung und Herrschaft. Unternehmerinteressen in der Bildungspolitik, Frankfurt a.M. 5. Aufl. 1973(1970)

Buttgereit, Michael / Kunstek, Rolf / Rost-Schaude, Edith: Arbeitssituationen als Lernanreizsituationen - Kurzbeschreibung eines Projektansatzes für den 18. Dt. Soziologentag in Bielefeld, 28.9. - 1.10.1976, abgedruckt im vorliegenden Band.

Buttgereit, Michael / Kunstek, Rolf: Zur Bildungsrelevanz von Arbeitsprozessen. Referat für den 17. Dt. Soziologentag in Kassel vom 31.10. - 2.11.1974. (Hektographiertes Manuskript).

Budäus, Dietrich: Grundfunktionen von Unternehmen und ihre Beeinflussung durch partizipative Organisationsstrukturen, in: Arbeitsqualität in Organisationen. Diskussionsbeiträge für das 2. Wuppertaler Wirtschaftswissenschaftliche Kolloquium (WWK). Band 1. Wuppertal 1976, S. 204 ff.

Fricke, Werner: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit, Bonn-Bad Godesberg 1975

Fricke, Werner: Organisationsentwicklung als gemeinsamer Lernprozeß von Wissenschaftlern und Arbeitern, in: Arbeitsqualität in Organisationen. Diskussionsbeiträge für das 2. WWK. Band 2. Wuppertal 1976, S. 116 ff. (a).

Fricke, Werner: Humanisierung der Arbeit als autonomieorientierte Gestaltung von Arbeits- und Produktionsprozessen. - Bericht über ein sozialwissenschaftliches Experiment - Referat zum 18. Dt. Soziologentag in Bielefeld vom 28.9. - 1.10.1976 (b).

Häberle, Peter: Öffentlichkeit und Verfassung, in: Zeitschrift für Politik, 16. Jg. (1969), S. 273 ff.

Infas: Belastungen am Arbeitsplatz und Humanisierung der Arbeit. Tabellenband. Bad Godesberg, September 1975 (a).

Infas (Jansen, Rolf / Münstermann, Jörg / Schacht, Konrad): Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen. Möglichkeiten ihrer Beobachtung durch die empirische Sozialforschung, Bad Godesberg, Dezember 1975 (b).

Kißler, Leo: Die Öffentlichkeitsfunktion des Deutschen Bundestages. Theorie-Empirie-Reform, Berlin 1976

Koubek, Norbert: Arbeitsorientierte Rationalität und Investitionskalküle, in: Arbeitsqualität in Organisationen. Diskussionsbeiträge für das 2. WWK. Band 1. Wuppertal 1976, S. 116 ff.

Naschold, Frieder: Organisation und Demokratie. Untersuchungen zum Demokratiepotential in komplexen Organisationen. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1969

Negt, Oskar: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen, Frankfurt a.M. 3. Aufl. 1972 (1971).

Osterland, Martin: Lebensgeschichtliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, in: Soziale Welt 4/1973, S. 409 ff.

Rieckmann, Heijo / Sievers, Burkhard: Lernende Organisation - Organisiertes Lernen. Systemveränderung und Lernen sozialer Organisationen, in: Arbeitsqualität in Organisationen. Diskussionsbeiträge für das 2. WWK. Band 2. Wuppertal 1976, S. 206 ff.

Suhr, Dieter: Gesellschaftsverfassung und Bewußtseinsverfassung, Berlin 1975

Vilmar, Fritz: Strategien der Demokratisierung. Band I: Theorie der Praxis, Darmstadt und Neuwied 1973

Volkholz, Volker: Belastungsschwerpunkte und Praxis der Arbeitssicherheit sowie Lärmquellen und Möglichkeiten ihrer Bekämpfung im Urteil von Betriebsräten, Sicherheitsbeauftragten und Arbeitnehmern. - Schlußbericht - 1976 (unveröffentlichtes hektographiertes Manuskript).