

## Probleme der Durchsetzung arbeitnehmerorientierter Wissenschaftsziele im Forschungsprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens"

Ahrweiler, Georg; Schellhase, Rolf

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ahrweiler, G., & Schellhase, R. (1981). Probleme der Durchsetzung arbeitnehmerorientierter Wissenschaftsziele im Forschungsprogramm "Humanisierung des Arbeitslebens". In W. Schulte (Hrsg.), *Soziologie in der Gesellschaft: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der Ad-hoc-Gruppen und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen beim 20. Deutschen Soziologentag in Bremen 1980* (S. 347-353). Bremen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-188876>

### 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.

PROBLEME DER DURCHSETZUNG ARBEITNEHMERORIENTIERTER WISSENSCHAFTS-  
ZIELE IM FORSCHUNGSPROGRAMM "HUMANISIERUNG DES ARBEITSLEBENS"

Georg Ahrweiler / Rolf Schellhase

I. Vorbemerkung

Das Programm 'Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens' (HdA) wird allseits verstanden als Versuch, Wissenschaft im Bereich von Produktion und Arbeitsorganisation zu steuern. Im Gegensatz zur immer noch tonangebenden Ideologie der sog. Wissenschaftsfreiheit wird bei der Realisierung des Programms der Einfluß gesellschaftlicher Interessen nicht nur nicht als störend empfunden, sondern sogar als erwünscht betrachtet: die Partizipation der Gewerkschaften und Unternehmerverbände in den Gremien des Projektträgers ist sinnfälliger Ausdruck dieser Tatsache. Die Kontroversheit zu fördernder Ziele der Humanisierungsforschung ist u.a. hierauf gegründet.

Diese Umstände sind nicht nur für die ins Programm involvierten Disziplinen, sondern auch für die Wissenschaftsforschung interessant. Denn erstens führt die explizite Steuerungsabsicht des Programms über theoretische Rekonstruktionen der Finalisierung von Wissenschaft hinaus und eignet sich daher zur empirischen Überprüfung des Steuerungstheorems. Zweitens präzisiert die Berücksichtigung alternativer Interessen die Diskussion über eine gesellschaftliche Determination von Wissenschaft, indem sie die Homogenität dieser sog. externen Faktoren auflöst und sie differenzierbar macht. Und drittens schließlich erlaubt die Betrachtung von Prioritäten im HdA-Programm einen Einblick in die machtpolitische Dimension der Wissenschaft.

II. Die Humanisierungsbegriffe

Es gibt nicht nur unterschiedliche, sondern auch unterschiedlich klar formulierte Begriffe einer Humanisierung des Arbeitslebens. Im Bereich unverbindlicher Allgemeinheit, wo sozialpolitische Äußerungen sozusagen gratis gemacht werden dürfen, läßt sich zwar kaum Dissens, dafür aber auch kaum Essenz ausmachen: Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften sind für Humanisierung ohne präzise Inhaltsbestimmung. Bei der Vergabe von Forschungsmitteln indessen lassen sich folgende Humanisierungskonzeptionen ausfindig machen:

1. Die staatliche Humanisierungskonzeption ist gekennzeichnet von einer tiefgreifenden Dichotomie. Auf der einen Seite wird die Dringlichkeit einschneidender Veränderungen auf dem Gebiet der "menschengerechten Arbeitsgestaltung" hervorgehoben und zum Ziel der Forschungspolitik erklärt. Auf der anderen Seite werden die restriktiven Bedingungen des Marktes, der Zwang zur "Modernisierung der Volkswirtschaft" beschworen, die der erwünschten Humanisierung Grenzen setzten. So kommt es, daß H. Matthöfer - als Forschungsminister - das HdA-Programm im selben Jahr einmal als "Hilfe für die Wirtschaft"(1), ein anderes Mal als "aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmerinteressen" zu sehen (2) vorstellt. Der Jahresbericht des Projektträgers, der ein "Feld unterschiedlicher Interessen" ausmacht (3), ist da schon realistischer.

2. Die unternehmerischen Humanisierungsziele lassen sich in zwei Kategorien zusammenfassen. Erstens versammeln sich hier die klassischen Unternehmensstrategien einer internen Befriedung der Arbeitswelt, die durch tayloristische Praktiken permanent infrage stehen (4). Zweitens fallen hierunter all jene betrieblichen Bemühungen, die durch Intensivierung von Arbeit und Kapitalreproduktion die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Sie stehen daher den gewerkschaftlichen Vorstellung von menschengerechter Arbeit diametral gegenüber.

3. Die gewerkschaftlichen Vorstellungen zum HdA-Programm sind u. E. die präzisesten, zugleich auch die umfassendsten. Sie gehen über die traditionellen, von der Technik bestimmten und an ergonomischen und arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten orientierten Humanisierungsbegriffe hinaus: Arbeitsplatz-Sicherheit, Lohnsicherung, Rationalisierungsschutz, Erhaltung und Erweiterung von Arbeitsinhalten und Qualifikationen, Arbeitszeitverkürzung und Abbau von Arbeitsintensität, schließlich Demokratisierung des Arbeitslebens durch paritätische Mitbestimmung - das sind die Erweiterungen des Humanisierungsbegriffs durch die Gewerkschaften.

### III. Die Steuerung der Humanisierungsforschung

Die kontradiktorische Interessenkonstellation betrifft nicht nur die betrieblichen Humanisierungsprojekte, sondern auch die Humanisierungsforschung (5). Für sie gibt es - wie u.a. auch die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel feststellt - keine objektiven Maßstäbe im Zwiespalt von Rentabilität und Verbesserung der Arbeitsbedingungen (6). Für die Steuerung des Forschungs-

prozesses resultiert daraus die Fortexistenz einer Alternative zwischen Arbeitnehmerorientierung und Kapitalorientierung.

Während die Kapitalorientierung der Forschung mit dem Theorem einer Autonomie der Wissenschaft erfolgreich operieren kann, bedarf die Arbeitnehmerorientierung der bewußten Akzeptierung einer sozialen Determination der Wissenschaft. Geht man im Anschluß an die Debatte um Alternativen in der Wissenschaft (7) davon aus, daß es unterschiedliche Intensitätsgrade in der Wissenschaftssteuerung, d.h. auch in der Einflußmöglichkeit sozialer Gruppen auf Forschung, gibt, so kann man sie pragmatisch mit Finalisierung und Funktionalisierung bezeichnen (8).

Finalisierung meint, daß soziale Interessen nicht nur "zum Entwicklungsleitfaden der Theorie" (9) werden, sondern zum bewußt akzeptierten Bestandteil der Forschung. Die Mitwirkung gesellschaftlicher Interessengruppen an Problemwahl, Zielformulierung und Problemlösungsstrategien wäre die Konsequenz. Eine solch weitreichende Steuerung ist im HdA-Programm bislang nicht festzustellen.

Funktionalisierung bezeichnet demgegenüber eine Steuerung des inputs von Forschung in Gestalt von Potentialbeschaffung und Problemgeneration. Ein Einfluß auf Forschungsstrategien findet nicht statt. Weiter bewirkt Funktionalisierung eine technokratische Orientierung der Wissenschaft, die mit dem Verzicht auf Kausalklärung einhergehen kann (10); dies allerdings ist kaum Gegenstand von Steuerung.

Humanisierungsforschung ist funktionalisierte Forschung. Der Einfluß der Interessengruppen ist zwar eingeschränkt, aber dafür auf den verbleibenden Gebieten umso intensiver. Sowohl die Themenwahl der geförderten Projekte, als auch der finanzielle Umfang der Förderung ist zwischen Unternehmern und Gewerkschaften permanent umstritten. Die staatlich konzipierte Schlichtungsstrategie besteht in 'paritätischer' Berücksichtigung der antagonistischen Interessen; da dies aber weder finanziell, noch konzeptionell realisiert worden ist, sondern sich lediglich auf die Besetzung der Gremien beim Projektträger bezieht, sind Konsequenzen nicht feststellbar.

Von wissenschaftssoziologischem Interesse ist weiter der Umstand, daß bei der Humanisierungsforschung eine besondere Konstellation

von 'internen' und 'externen' Determinanten eintritt: der in der herkömmlichen Sprechweise 'externe' Faktor, das Humanisierungsinteresse der Arbeitnehmer, ist zugleich 'interner' Faktor der Humanisierungsforschung, nämlich ihr Gegenstand. Eine Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens ist also ohne Bezug zu den Interessen der Arbeitnehmer an ihr nicht denkbar; sie verdient zumindest nicht diesen Namen.

Mögliche Defizite des HdA-Programms können daher theoretisch ihre Ursache in der funktionalistischen Beschränkung einerseits, dem Übergewicht unternehmerischer Einflüsse andererseits haben. Der qualitative Übergang von funktionalistischer, auf bloße Mittelvergabe und Problemfelder reduzierter Einflußnahme zu finalisierter Forschung könnte dem abhelfen.

#### IV. Die Realisation von Interessen im bisherigen Programmverlauf

Die Unterrepräsentation von Arbeitnehmerinteressen im bisherigen Verlauf des HdA-Programms ist deutlich. Sie läßt sich in finanzieller, in administrativer und in Hinsicht auf die Durchführung einzelner Projekte nachweisen.

In finanzieller Hinsicht fällt der geringe Anteil an Forschungsmitteln auf, der überhaupt ins Programm fließen: 1,7% des zivilen Forschungsetats (11). Davon werden nur etwa 20% für humanisierungsrelevante Forschung verwendet; 80% stehen den Betrieben als Zuschuß zu 'Humanisierungsinvestitionen' zur Verfügung (12). Schließlich dominieren in der Ausstattung jene Bereiche, die auch in der überkommenen Forschungsförderung im Zentrum standen, also kaum innovativ im Sinne des Selbstverständnisses des Programms sind, wie z.B. Arbeitstechnologien, ergonomische Belastungsanalyse u.dgl.; zudem wurden hier relativ viele Projekte zu einem Zeitpunkt vergeben, in dem Arbeitnehmerinteressen noch keinen strukturierten Zugang zum Programm hatten. Demgegenüber sind die sog. 'Umsetzungsprojekte', an denen vor allem die Gewerkschaften großes Interesse gezeigt haben, am unteren Ende der Förderungsskala angesiedelt.(13)

Bei der Entwicklung des Programms wie bei seiner Begleitung durch Kontrollgremien läßt die Mitwirkung von Arbeitnehmern in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht zu wünschen übrig. Für die Planungsphase des Programms ist eine deutliche Konzentration auf juristische und technologische Kompetenz nachweisbar, die eine

Berücksichtigung jener umfassenden Humanisierungskonzeption, die im Interesse der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften liegt, nicht zuließ(14).

In den Berater- und Gutachtergremien des Programms setzt sich die Benachteiligung der Arbeitnehmerinteressen fort. So wurde in der 1. Programmphase in nur einem von sieben Sachverständigenkreisen die Arbeitnehmerseite beteiligt; so werden von insgesamt 139 Sitzen in den Gremien des Programms nur 26 von Gewerkschaftern eingenommen. Die Mitgliedschaft ad-personam, die keine Vertretungsmöglichkeit bei Verhinderung zuläßt, führte zudem zu häufiger Abwesenheit der gesamten Gewerkschaftsseite bei wichtigen Sitzungen. Die Einrichtung eines sog. 'Umsetzungsausschusses' schließlich war begleitet von der Zwischenbilanz der Gewerkschaften, in der dem Programm bescheinigt wurde, über die Köpfe der Arbeitnehmer hinweg durchgesetzt worden zu sein. (15)

Die Konflikte in den Projekten verdeutlichen das. Beim Vergleich zweier Projekte im Bereich des öffentlichen Dienstes zeigte sich, daß das Interesse öffentlicher Arbeitgeber auf Rationalisierungs- und Kostenfragen beschränkt bleibt und jede darüber hinaus gehende Intention rigide vereitelt wird. Im Extremfall bleibt ein ganzes Projekt auf der Strecke. (16)

Im Bereich der industriellen Fertigung zeigt der Vergleich zweier Projekte folgendes: bei der Einführung von Industrierobotern war eine massive Intervention des Arbeitgeberverbandes zu verzeichnen, als es um ein u.a. von der Gewerkschaft initiiertes Projekt ging; der Betrieb zog seinen Projektantrag zurück und versuchte, seine Produktion zu verlagern und Arbeitsplätze abzubauen. Im andern - "erfolgreichen" - Fall führte ein Projekt ohne sozialwissenschaftliche Begleitforschung zu einer Neutralisierung des - erreichten - Projektziels: die 'Restarbeit' wies neue, aber ähnlich intensive Belastungskomponenten auf wie die ursprüngliche Arbeitsstruktur; allerdings waren 1/3 der Arbeitsplätze "abgebaut" worden. (17)

#### V. Schlußfolgerungen

Arbeitnehmer haben das umfassendste Interesse an der Humanisierung des Arbeitslebens. Dieses Interesse ist daher geeignet, zum Steuerungsziel in der Humanisierungsforschung zu werden.

Humanisierungsforschung ist steuerbar. Die Unterentwicklung der Reichweite solcher Steuerung sowie die Unterrepräsentation von Arbeitnehmerinteressen in den Steuerungsinstanzen sind die Hauptdefizite des HdA-Programms.

In der Humanisierungsforschung spiegelt sich der sozialökonomische Gegensatz von Kapital und Arbeit wider als Ringen um Ressourcen, Projektziele und Partizipation in den Relevierungsinstanzen.

Eine Stärkung der Arbeitnehmerseite in der Humanisierungsforschung ist nötig, wenn einer "Entwissenschaftlichung" der Handhabung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts entgegenge wirkt werden soll. Eine gewerkschaftliche Strategie - aus Frustration und Verärgerung über die bisherigen Erfahrungen -, die das Humanisierungsziel wieder ausschließlich "aus eigener Kraft" (18), also durch Tarifverhandlung und politischen Druck zu erreichen sich genötigt sähe, verschlechtert sowohl die Realisierungschancen der Humanisierungsforschung, als auch die des Arbeitnehmerinteresses an wissenschaftlich fundiertem Umgang mit der Produktivkraftentwicklung als Humanisierungsbewegung.

#### Anmerkungen

- ( 1 ) H.Matthöfer: Rede auf der Technologietagung der IG Metall 1977, in: DFVLR-PT HdA (Hg.): PT-Materialien Bd.10, Bonn-Bad Godesberg 1977, S.21.
- ( 2 ) H.Matthöfer: Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft, Frankfurt/M. 1977, S. 181.
- ( 3 ) DFVLR: Humanisierung des Arbeitslebens. Jahresbericht 1976, Bonn-Bad Godesberg 1977, S. 4.
- ( 4 ) Vgl. H.Kern: Kampf um die Arbeitsbedingungen, Frankfurt/M.1979, S.201 ff.
- ( 5 ) Unter Humanisierungsforschung können all jene Forschungen subsumiert werden, die im Rahmen des HdA-Programms gefördert werden; über die Einlösung des terminologischen Versprechens, ein 'Humanum' zu befördern, ist damit allerdings noch nichts gesagt.
- ( 6 ) Kommission f. wirtsch. u. sozialen Wandel: Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der BRD. Göttingen 1977, S.422.
- ( 7 ) Vgl. G.Böhme u.a.: Die Finalisierung der Wissenschaft, in: ZfS Jg.2, S. 128 ff.
- ( 8 ) Zur Funktionalisierung vgl.: v.d.Daele/Krohn: Theorie und Strategie - zur Steuerbarkeit wissenschaftlicher Entwicklung, in: P.Weingart (Hg.): Wissenschaftsforschung, Frankfurt/M. 1975, S. 213 ff.
- ( 9 ) Böhme u.a., a.a.O., S. 219.
- (10) v.d.Daele/Krohn, a.a.O., bes. S. 223 f.
- (11) G.Trautwein-Kalms/G.Gerlach: Gewerkschaften und Humanisierung der Arbeit, Frankfurt/M.-New York 1980, S. 95; dort ist, bezogen auf die Jahre 1978-1980, nur von 1,56 % die Rede.
- (12) W.Pöhler: Interview in Der Gewerkschafter, 1/1977, S.14.
- (13) Trautwein-Kalms/Gerlach, a.a.O., S. 108.

- (14) Vgl. hierzu v.a.: W.Bruder: Probleme der Rezeption und Verarbeitung sozialwissenschaftlicher Information und ihre Funktion bei der Programmentwicklung in der Ministerialorganisation - dargestellt am Beispiel des Aktionsprogramms "Humanisierung des Arbeitslebens", Konstanz (MS) 1975.
- (15) Trautwein-Kalms/Gerlach, a.a.O., S. 130.
- (16) Trautwein-Kalms/Gerlach, a.a.O., S. 112-115.
- (17) Trautwein-Kalms/Gerlach, a.a.O., S. 118-126; vgl. auch:  
Brödner/Schacks: Entwicklung und Anwendung von Industrierobotern im Rahmen des Forschungsprogramms "HdA" der Bundesregierung, in: DFVLR-PT HdA: PT-Materialien Bd.12, Bonn-Bad Godesberg 1979. S. 19 ff.
- (18) So programmatisch bei: G.Leminsky: Humanisierung der Arbeit aus eigener Kraft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 4/1980, S. 213. .