

Heiner Dunckel

Handlungstheoretisches Training sozialer Kompetenzen von gewerkschaftlichen Funktionsträgern*

Die Entstehung dieses Artikels ist im Zusammenhang mit dem Artikel von *Haug, Nemitz und Waldhubel* (1980) zur »Kritik der Handlungsstrukturtheorie« zu sehen, in dessen letztem Teil auch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit des Projektes »Psychologie für die gewerkschaftliche Praxis (PgP)« als praktisches Anwendungsbeispiel der Handlungstheorie kritisch behandelt wird.

Die Kritik der Autoren an der Handlungsstrukturtheorie bzw. der Handlungstheorie und darauf aufbauender praktischer Arbeiten läßt sich u.E. grob in zwei Punkten zusammenfassen:

1. Theoretisch wird kritisiert, daß durch die Ersetzung des Begriffs »gesellschaftliche Arbeit« durch den Begriff »Handlung« als Grundkategorie einer sich marxistisch verstehenden Persönlichkeitstheorie der Mensch nicht mehr als »gesellschaftliches Wesen«, sondern nur noch als »Funktionsmaschine« unabhängig von gesellschaftlichen Verhältnissen gesehen werden kann (vgl. *Haug u.a.* 1980, S.36, 53), womit auch theoretisch die Perspektive kollektiver Teilhabe und Mitbestimmung des Menschen an den gesellschaftlichen Verhältnissen aus dem Blick gerät.

2. Konsequenz wird auf diesem Hintergrund an der Konzeption des PgP kritisiert, daß sowohl durch die Methoden als auch durch die Inhalte der Seminare nicht die Einsicht der Teilnehmer in gesellschaftliche Verhältnisse mit der genannten Perspektive gefördert wird, sondern daß die Teilnehmer an unseren gewerkschaftlichen Bildungsseminaren durch ein an starre Regeln orientiertes Lernen letztlich an diese Verhältnisse angepaßt werden (vgl. ebd. S.81/82).

Im folgenden soll nun nicht auf jeden einzelnen Kritikpunkt von *Haug u.a.* eingegangen werden, sondern wir wollen anhand der Darstellung der theoretischen Grundlagen und der praktischen Arbeit des Projektes prüfen, inwieweit die Kritik von *Haug u.a.* trägt. Dabei wird es hier nicht möglich sein, an jeder Stelle die Verbindungen der theoretischen Grundlagen und der praktischen Arbeit nachzuziehen, sondern es soll schwerpunktmäßig zu einigen praktischen und theoretischen Problemen Stellung bezogen werden.

* Für ihre Anregungen danke ich Jochen *Flarup*, Siegfried *Greif*, Traudel *Klitzke*, Martina *Rummel*, Norbert *Semmer*, Regina *Welke*.

Es soll jedoch schon zu Anfang nicht verhehlt werden, daß wir über die Form der Auseinandersetzung mit unserer Arbeit, die die Autoren gewählt haben, nicht besonders begeistert sind, da wir sie an einigen Punkten als verdrehend und wenig konstruktiv empfinden.

1. Entstehung, Entwicklung und Ziele des PgP

Am Institut für Psychologie (FB 12) der Freien Universität Berlin existiert seit nunmehr fast 8 Jahren die Projektgruppe »Psychologie für die gewerkschaftliche Praxis«, die sich theoretisch und praktisch mit dem Training sozialer Kompetenzen im Bereich gewerkschaftlicher Arbeit beschäftigt.*

Entstanden ist die Projektgruppe 1973/1974 auf dem Hintergrund von Diskussionen am Institut über die Fragen, wie Ergebnisse der Psychologie praktisch umgesetzt werden und wem sie nützen. Es zeigte sich, daß die Anwendung der Psychologie in der Arbeitswelt nicht nur sehr dürftig war und ist, sondern auch sehr stark auf Unternehmerinteressen ausgerichtet. So konnte und kann z.B. festgestellt werden, daß in Fragen der Führungskräfte-schulung Psychologen seit Jahren mit vielfältigsten Konzeptionen aufwarten (wobei die »Effizienz« dieser Arbeit kaum bestritten werden kann), während auf Seiten der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen nur wenige Psychologen arbeiten. Aus den Diskussionen über die Relevanz von Lehrinhalten an der Hochschule entstand die damals hauptsächlich von den Studenten vorgetragene Forderung nach einem praxisorientiertem Studium. Resultat dieser Forderung war, daß wir uns die Aufgabe stellten, Forschungsergebnisse der Psychologie für die Arbeit der Gewerkschaften nutzbar zu machen.

Neben der in den letzten Jahren in ihrem Stellenwert steigenden Forschungsarbeit der Projektgruppe zu auch gewerkschaftspolitisch wichtigen arbeitswissenschaftlichen Fragen (z.B. im Bereich Streß am Arbeitsplatz, Schichtarbeit, Qualifikation und der Vermittlung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse), ist ein zentraler Schwerpunkt der Projektgruppe die Entwicklung und Erweiterung sozialer Kompetenzen im gewerkschaftlichen Bereich geblieben. Der Begriff soziale Kompetenz umfaßt dabei nicht in erster Linie soziale Fertigkeiten als relativ stereotype Handlungsfolgen, sondern gerade auch die Fähigkeit, bei *unterschiedlichen* und *varilierenden* situativen Anforderungen bis hin zu (gewerkschaftspolitisch) strategischen Fragen adäquat zu handeln (vgl.

* Die Projektgruppe besteht zur Zeit aus ca. 40 Mitgliedern (überwiegend Psychologen bzw. Psychologie-Studenten, aber auch Erwachsenenbildner, Soziologen, Politologen). In den letzten Jahren haben wir über 100 Seminare im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit durchgeführt.

Volpert 1981). Beispiele für Sozialkompetenz in dem so verstandenen Sinn wären: — das Problem eines Kollegen am Arbeitsplatz durch Nachfragen usw. richtig zu erfassen und mit ihm gemeinsam Handlungsmöglichkeiten zu überlegen; — richtig abzuschätzen, wann in einer Verhandlung nicht mehr Argumente, sondern der Verhandlungsdruck durch die Belegschaft zum Tragen kommen; — eine Versammlung so vorzubereiten und durchzuführen, daß eine möglichst breite Einbeziehung und Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen erzielt werden kann; diese Beispiele ließen sich um viele erweitern.

Wir gehen dabei davon aus, daß soziale Kompetenzen nicht situationsunabhängig eingeübt werden können. Auch dies sei wieder an einem Beispiel verdeutlicht: Auch wenn ein Kollege das Problem von Kündigungen in seinen arbeitswissenschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen, gewerkschaftspolitischen usw. Aspekten ausführlich *kennt*, wird er dieses Wissen unterschiedlich ein- bzw. umsetzen, je nach dem, ob er einen Kollegen berät, dies Problem auf der Betriebsversammlung anspricht oder in einer Verhandlung Kündigungen zu verhindern sucht. Wir haben deshalb auf dem Hintergrund zahlreicher Gespräche mit Gewerkschaftern und betrieblichen Interessenvertretern unterschiedliche Programmtile zu von den Kollegen als schwierig bezeichneten betrieblichen und gewerkschaftlichen Situationen entwickelt. Ein Bedarf an diesen Seminaren zeigt sich zugleich darin, daß unser Schwerpunkt »Training sozialer Kompetenzen« auf großes Interesse der Gewerkschaften gestoßen ist, u.a. weil es auch den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen entspricht, daß viele Schwierigkeiten in der Interessenvertretung auf mangelnde soziale Kompetenzen zurückgehen. Gleichzeitig wurde uns auch die Notwendigkeit deutlich, Seminare nicht »am grünen Tisch« zu entwickeln, sondern in ständiger Auseinandersetzung mit den Betroffenen selbst.

In den letzten Jahren sind wir nun besonders häufig beauftragt worden, Seminare zu den folgenden Problembereichen durchzuführen*:

- Diskussionsführung in Gremien
- Vorbereitung und Durchführung von Versammlungen
- Beratung von Kolleginnen/Kollegen
- Informationsfluß im Betrieb und Aktivierung der Kolleginnen/Kollegen
- Mitarbeiterqualifizierung für Teamer und Referenten der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

* Zu Erfahrungsberichten über die Durchführung von Trainingsseminaren zu verschiedenen Schwerpunkten vgl. z.B. Greif und Welke (1975), Flarup und Greif (1976), Frese und Kolaković (1976), Hartwich, Schmidt-Hieber und Seeger (1977), Rieger und Schmidt-Hieber (1977), Hartwich und Semmer (1978).

Unsere Seminarkonzeption läßt sich anhand der folgenden Punkte kurz kennzeichnen (vgl. auch *Greif* und *Welke* 1979, S.3/4), mit denen wir uns bewußt gegen andere Konzeptionen wie z.B. gruppendynamische, abgrenzen:

1. *Alltagsnähe und Handlungsorientierung*: Ein wesentlicher Punkt ist, daß wir unsere Seminare so nah wie möglich an den Alltagsproblemen der jeweiligen Teilnehmer orientieren. Das Ziel, gewerkschaftliche Bildungsarbeit an den alltäglichen Handlungsproblemen, -abläufen und -konflikten der Teilnehmer auszurichten, wird in der Diskussion um gewerkschaftliche Bildungsarbeit immer wieder genannt (vgl. *Heimvolkshochschule Jägerei Hustedt* 1980). Für uns heißt das z.B., daß die Themen der praktischen Übungen aktuelle betriebliche Probleme sind, die von den Teilnehmern in das Seminar eingebracht werden, aber auch, daß der Schwerpunkt auf *die* sozialen Kompetenzen gelegt wird, die die Kolleginnen/Kollegen für ihre Praxis als besonders wichtig einschätzen. Um entsprechende Informationen zur Vorbereitung der Seminare zu erhalten, setzen wir uns vor den Seminaren mit den Teilnehmern und der Verwaltungsstelle der Gewerkschaft in Verbindung. Handlungsorientierung bedeutet darüber hinaus für uns, daß wir einen Schwerpunkt unserer Seminararbeit auf praktische Übungen legen, aber auch, daß die Umsetzung des Gelernten in die Praxis vorbereitet und kontrolliert werden muß (vgl. *Rummel* und *Semmer* 1980a).

2. *Durchsichtigkeit der Ziele und Methoden*: Durch vorherige Informationen, aber auch durch eine klare Strukturierung und vorherige Planung der Seminare streben wir an, daß die Ziele und Methoden für die Teilnehmer durchschaubar — und damit kritisierbar — werden. Dabei versteht sich von selbst, daß unser Vorgehen mit den Kolleginnen/Kollegen eingehend besprochen und ggf. modifiziert wird.

3. *Theoriegeleitete Trainerintervention*: Ein wesentlicher Schwerpunkt unserer Konzeption ist die Arbeit in Kleingruppen, in der der Trainer auf der Grundlage der Handlungstheorie und der sensumotorischen Lernforschung (vgl. *Semmer* und *Pfäfflin* 1978) und Ergebnissen der sozialpsychologischen Forschung (vgl. *Rieger* und *Rummel* 1979) eine »aktive Expertenrolle« einnimmt, d.h. ggf. den Kleingruppenverlauf unterbricht, um bestimmte Aspekte zu kommentieren (vgl. auch *Greif* 1976). Im Unterschied zu Vertretern anderer Trainingskonzeptionen sind wir der Meinung, daß die bewußte Wahrnehmung einer aktiven Expertenrolle (im Gegensatz zu den häufig unklaren und verdeckten Trainereinflüssen in anderen Gruppenkonzeptionen) es den Teilnehmern möglich macht, sich kritisch mit dem Verhalten der Trainer bzw. Teamer und dem Seminarablauf auseinanderzusetzen.

Abschließend zu diesem Punkt scheint es uns noch erforderlich, kurz einige Bemerkungen zum Stellenwert derartiger psychologischer

Trainings oder Seminare zu machen. Ausgangspunkt unserer Überlegung ist, daß die Umsetzung erworbener Einsichten nicht selbstverständlich ist, sondern zusätzliche Bemühungen erfordert (vgl. *Rummel und Semmer 1980a*). An diesem Punkt können psychologische Seminare Hilfestellungen leisten. Psychologische Seminare können allerdings andere gewerkschaftliche Seminare wie z.B. Vertrauensleuteseminare, Arbeitsrechtsseminare usw. nicht ersetzen. Sie erhalten u.E. erst dann ihren Sinn, wenn sie auf den genannten Seminaren aufbauen können, weil wir davon ausgehen, daß es keine soziale Kompetenzen unabhängig von Inhalten gibt. Soziale Kompetenzen sind somit nur dann für individuelles Handeln sinnvoll, wenn sie mit entsprechendem inhaltlichen Wissen (in unserem Falle rechtliche, arbeitswissenschaftliche, gewerkschaftspolitische usw. Kenntnisse) verbunden werden können. Wenn wir nun den Schwerpunkt auf die Erweiterung sozialer Kompetenzen legen, dann heißt das nicht, daß wir darauf verzichten, inhaltliche Vorstellungen in das Seminar einzubeziehen: So wird jede Regel, nach der das Handeln ausgerichtet werden soll bzw. an der sich je nach situativer Anforderung orientiert werden kann, mit gewerkschaftlichen Prinzipien verglichen und in Übereinstimmung gebracht. Zu betonen ist aber dabei, daß die Frage, *welche* gewerkschaftlichen Prinzipien realisiert bzw. berücksichtigt werden soll, nicht im Rahmen einer psychologischen Trainingskonzeption beantwortet werden kann. Diese Fragen, z.B. ob überhaupt und wann verhandelt werden soll (vgl. *Haug u.a. 1980, S.76*) oder welche Forderungen zu stellen sind, sind Fragen, die wir nur im begrenzten Maße als *Psychologen* diskutieren können (nämlich da, wo z.B. arbeitspsychologische Erkenntnisse betroffen sind) und die darüber hinaus nicht *wir* zu entscheiden haben, sondern die durch die demokratischen Willensbildungsstrukturen legitimierten Gewerkschaftsvertreter bzw. betrieblichen Interessenvertreter.

2. Theoretischer Ansatz

Die theoretischen Grundlagen unserer Seminarkonzeption basieren auf der »Sozialen Lerntheorie« von *Bandura* (z.B. 1976) und auf handlungstheoretischen Überlegungen, wie sie insbesondere von *Hacker* (1973 bzw. 1978) und *Volpert* (1974) vorgenommen wurden (vgl. hierzu *Greif 1976* und *Semmer und Pfäfflin 1978*, die ausführlicher unsere Konzeption darstellen).

Bevor wir im folgenden kurz auf die Soziale Lerntheorie *Banduras* und dann ausführlicher auf den handlungstheoretischen Begründungszusammenhang eingehen, soll noch eine Bemerkung zum gegenwärtigen Stand psychologischer Theorienbildung formuliert werden und damit auch gleichzeitig die Frage beantwortet werden, inwieweit aus den gegenwärtigen psychologischen Theorien konsistent psychologische

Praxis abzuleiten ist.

Unseres Erachtens ist es ein überzogener Anspruch an gegenwärtige psychologische Theorien, daß aus ihnen praktisches Handeln in allen Aspekten durchgängig abgeleitet werden kann. Deshalb betrachten wir in unserem Zusammenhang die Theorie — und insbesondere auch die Handlungstheorie — als eine Heuristik, die es erlaubt, »die richtigen Fragen zu stellen« bzw. Hinweise zu geben, wie bzw. in welcher Richtung brauchbare und effektivere Trainingsmethoden entwickelt werden können. Diese Sichtweise des Stands psychologischer Theorienbildung wird auch von anderen Handlungstheoretikern geteilt, u.E. auch z.B. von *Leontjew* (1977), der betont, daß trotz vieler ungelöster Probleme im Rahmen der Handlungstheorie eine theoretische Orientierung dringend erforderlich ist. Deshalb ist der Hinweis, daß es noch Mängel in der handlungstheoretischen Theorienbildung bzw. in Fragen ihrer praktischen Anwendung gibt, zwar richtig, jedoch wenig hilfreich, solange keine weiterführenden Hinweise damit verbunden werden.

2.1. Zur Sozialen Lerntheorie Banduras

Die »Soziale Lerntheorie« *Banduras* ist wohl den meisten eher unter den Begriffen Modellernen oder Beobachtungslernen geläufig. Hervorgehoben wird am Modellernen bzw. an der Sozialen Lerntheorie, daß sie gegenüber behavioristischen Theorien des klassischen und operanten Konditionierens den Erwerb komplexer Verhaltensweisen zu erklären vermag.

Nach *Bandura* ist nun Beobachtungslernen kein passiver Prozeß, bei dem sich das Beobachtete quasi passiv dem Beobachter aufdrängt, sondern ein aktiver Prozeß, bei dem das Wahrgenommene aktiv aufgenommen, verbal oder imaginal kodiert und zu ökonomischen Einheiten zusammengefaßt im Gedächtnis gespeichert wird. Dabei konnte *Bandura* zeigen, daß die Gedächtnisspeicherung über einen zusammenfassenden, bedeutungshaltigen Begriff am effektivsten ist, daß somit die verbale Kodierung wahrgenommener Information einer imaginalen Kodierung überlegen ist; ein Aspekt, der auch für unsere Trainingskonzeption eine wichtige Rolle spielt.

Kritisch muß jedoch bei *Bandura* vermerkt werden, daß in seiner Konzeption das »Feedback über die Qualität der Ausführung, das durch die Handlung selbst entsteht und daher nur über die Performanz erreicht werden kann ...« (vgl. *Semmer* und *Pfäfflin* 1978, S.43), zu wenig Berücksichtigung findet, und damit für *Bandura* die aktive Ausführung, das aktive Üben einer Handlung nur eine untergeordnete Rolle spielt. Dieser Aspekt wird über das noch genauer zu kennzeichnende Handlungskonzept der Handlungstheorie demgegenüber als wesentlich aufgenommen.

Ohne auf weitere Kritikpunkte an der Konzeption von *Bandura* (vgl. *Semmer* und *Pfäfflin* 1978) weiter einzugehen, wurde der Aspekt der aktiven Aneignung von (über Modelle dargebotener) Information deshalb hervorgehoben, weil dieser schon auf ein zentrales Moment handlungstheoretischer Konzeptionen verweist, nämlich den Menschen als ein aktives Wesen zu sehen, das *bewußt* und *zielgerichtet* sich seine Umwelt aneignet und auf diese einwirkt.

2.2. Zu den handlungstheoretischen Grundlagen

In den meisten Abhandlungen zur Handlungstheorie in der Sekundärliteratur werden drei Prinzipien hervorgehoben, die (offensichtlich ausschließlich) die Handlungstheorie kennzeichnen sollen. Es wird dabei hervorgehoben, daß

1. Handeln zielgerichtet ist und entsprechend diesem Ziel reguliert wird;
2. Handeln intern repräsentiert wird über operative Abbildsysteme bzw. innere Modelle;
3. Handeln hierarchisch-sequentiell organisiert wird.

Im folgenden soll nun anhand einer kurzen Darstellung des theoretischen Ansatzes von *Hacker* sowie einiger Bemerkungen zu ihrer Grundlage in der sowjetischen Psychologie gezeigt werden, daß die genannten Prinzipien der Handlungstheorie auch von *Haug* u.a. zwar richtig wiedergegeben sind, daß damit jedoch die Handlungstheorie nicht ausreichend gekennzeichnet ist.

2.2.1 Zum Ansatz von *Hacker*

Der Ansatz von *Hacker* fußt auf den zentralen Annahmen der sowjetischen Psychologie, insbesondere auf den Arbeiten von *Rubinstein*, aber auch auf den Arbeiten *Leontjews*. Wir werden darauf zurückkommen.

Ausgangspunkt und Gegenstand psychologischer Arbeitsuntersuchungen

Gegenstand der Arbeitspsychologie ist nach *Hacker* (1978, S.27) die psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten der Persönlichkeit im Zusammenhang ihrer Bedingungen und Auswirkungen. Dabei läßt sich zunächst einmal jede Arbeitstätigkeit dadurch kennzeichnen, daß sie bewußt auf ein Ziel gerichtet ist und von diesem reguliert wird; d.h. zugleich, daß dieses Ziel vor dem Handeln ideell gegeben sein muß.

Dieses Ziel ist nun gesellschaftlich vorgegeben in Form einer Aufgabenstellung einschließlich ihrer Verwirklichungsbedingungen: d.h. der Vorgabe des herzustellenden Produkts, der Arbeitsverfahren, der Arbeitsmittel und der erforderlichen Kooperation zwischen den Arbeitenden. Daraus folgt nicht nur, daß jede Arbeitstätigkeit immer zugleich ge-

gesellschaftlicher Prozeß ist, sondern auch, daß wesentliche Bestandteile der psychischen Struktur der Arbeitstätigkeit wie z.B. Möglichkeiten der Planung der eigenen Arbeitstätigkeit (z.B. bei der Wahl der Arbeitsmittel, der Arbeitsverfahren usw.) oder Möglichkeiten des Eingreifens in den technologischen und arbeitsorganisatorischen Prozeß von diesen gesellschaftlichen Produktionsbedingungen abhängen.

»Ausschlaggebende Eigenschaften der psychischen Regulation von Arbeitstätigkeiten (wie die Möglichkeit zur Antizipation von Tätigkeitserfordernissen, darauf aufbauende Planmäßigkeit oder umgekehrt der Zwang zu unvorhersehbaren anfallsweisem Tätigwerden) sind daher nicht aus der jeweiligen Arbeitstätigkeit selbst, sondern nur aus dem übergeordneten Produktionsprozeß verständlich« (Hacker 1978, S.31).

Konsequent folgert Hacker aus diesen Überlegungen für psychologische Arbeitsuntersuchungen:

»Der Ausgangspunkt psychologischer Untersuchungen und darauf beruhender Gestaltungsvorschläge ist der *Produktionsprozeß*« (ebd., S.31), »... in dem ein gesellschaftlich nützliches Produkt unter festgelegten Bedingungen erzeugt werden muß. Damit hat jede Arbeitstätigkeit den Charakter einer *Aufgabe*. Die jeweilige Aufgabe ist das grundlegende Ausgangsmoment der Arbeitstätigkeit« (ebd., S.54).

An diesen Zitaten wird deutlich, daß nach der Handlungstheorie jede psychologische Analyse an den übergeordneten Produktionsverhältnissen anzusetzen hat. Damit wird von der Handlungstheorie zentral die Abhängigkeit psychischer Prozesse und damit der Persönlichkeit von gesellschaftlichen Verhältnissen thematisiert und ausgeführt. D.h. nun jedoch nicht, daß diese gesellschaftlichen Verhältnisse selbst *Gegenstand* bzw. alleiniger Gegenstand der Psychologie wären, denn dies hieße, Gesellschaftstheorie durch Psychologie zu ersetzen (vgl. auch dazu Hacker 1978, S.54).

Dies wird hier deshalb so betont, weil bei der Lektüre von Haug u.a. der Verdacht entstehen kann, daß sie letztlich genau darauf abheben:

»Die Überprüfung des Handlungsbegriffs am Maßstab der Leistungsfähigkeit des Begriffs der gesellschaftlichen Arbeit ergab eine Fehlmeldung vor allem in der Frage der Gesellschaftlichkeit der Handlungen und damit der Bedeutung der Zusammenarbeit und der individuellen Teilhabe an der Kontrolle der Gesellschaft für die Persönlichkeitsentwicklung. Weiteres Resultat war eine Umwandlung der Zielrichtung, der Perspektive. Als Entwicklungsforderung ergab sich für die individuell Handelnden nicht — wie beim Begriff der Arbeit — als Voraussetzung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Plan die Aufhebung der Trennung der Kopf- von der Handarbeit mit ihrer Bedingung, der Entwicklung der Produktivkräfte, und schon gar nicht die Aufhebung der Klassen, sondern die allgemeine Umorganisation solcher Tätigkeiten, die für das Individuum überhaupt keine planende Überlegung mehr beinhalten, also die private Verfügung über Einzelhandlungen« (Haug u.a. 1980, S.31).

U.E. kommt in diesem Zitat eine falsche Frontstellung zum Ausdruck, nämlich die Tragfähigkeit des Handlungsbegriffes als psychologische Grundeinheit an der Kategorie »gesellschaftliche Arbeit« zu messen. Die »Arbeit« ist keine psychologische Kategorie, sondern eine allgemeine gesellschaftstheoretische, auf die sich unterschiedliche Sozial- oder Gesellschaftswissenschaften von der Ökonomie, Soziologie, Politologie, Rechtswissenschaft usw. bis hin zur Psychologie beziehen. Der Psychologie kommt dabei die Aufgabe zu, die psychischen »Seiten«, die psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten oder allgemeiner von Tätigkeiten im Zusammenhang ihrer Bedingungen und Auswirkungen zu untersuchen.

D.h. jedoch auch, daß die in dem genannten Zitat formulierten »Entwicklungsforderungen« bzw. die Einlösung dieser Forderungen nicht von einer einzelnen, sondern nur von *allen* Sozial- oder Gesellschaftswissenschaften bewerkstelligt werden können. Damit kann es auch nicht mehr alleinige Aufgabe der Psychologie und der auf sie bezogenen Theorien sein, mit ihren spezifischen wissenschaftlichen Mitteln die von *Haug* u.a. genannten Entwicklungsforderungen theoretisch und praktisch einzulösen.

Erforderlich ist, je nach psychologischer Fragestellung, die gesellschaftlichen Bedingungen unterschiedlich zu berücksichtigen. Dies formuliert auch *Rubinstein* (1977b, S.255ff.), wenn er die von den objektiven Bedingungen abhängigen psychischen Erscheinungen hinsichtlich ihrer Konstanz unterscheidet: Demnach sind

- am konstantesten die psychischen Prozesse (Empfindungen, Wahrnehmungen, Denken usw.) als Tätigkeiten des Gehirns und Formen der Widerspiegelung in ihren *allgemeinen Verlaufsgesetzmäßigkeiten*;
- relativ konstant die Widerspiegelungen von ihrer Natur nach *grundlegend sinnlichen Eigenschaften* (Farbe, Form, Größe, Lage im Raum, Bewegung);
- am beweglichsten und veränderlichsten die *Inhalte* psychischer Prozesse, die sich in bestimmten Gefühlen, Gedanken ausdrücken und das Verhältnis des Menschen zu den gesellschaftlichen Bedingungen bezeichnen.

Bei der Untersuchung der Inhalte psychischer Prozesse müßten nach dieser Unterscheidung gesellschaftliche Bedingungen zentraler berücksichtigt werden als z.B. bei der Untersuchung allgemeiner Verlaufsgesetzmäßigkeiten psychischer Prozesse.

Entsprechend dieser Unterscheidung könnte der Gegenstand der Handlungstheorie spezifiziert werden als die psychische Regulation von Tätigkeiten in ihren allgemeinen Verlaufsgesetzmäßigkeiten, wobei die gesellschaftlichen Bedingungen im vom *Hacker* genannten Sinne

aufzunehmen wären.

Abschließend sei hier unsere Verwunderung darüber ausgedrückt, daß *Haug* u.a. in ihrer kurzen Kennzeichnung des Ansatzes von *Hacker* gerade diesen zentralen Ausgangspunkt handlungstheoretischer Überlegungen — den Produktionsprozeß —, der immerhin mehrere Kapitel des Buches umfaßt bzw. sich durch mehrere Kapitel hindurchzieht, vernachlässigen.

Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten

Wesentlicher Bestandteil der Konzeption *Hackers* ist die Analyse der inneren psychischen Regulation des Handelns und die Frage, wie diese Regulation durch die Tätigkeit herausgebildet und beeinflußt werden kann.

Unter der psychischen Struktur einer Arbeitstätigkeit versteht *Hacker* (1978, S.74) »... das Gefüge und die Beschaffenheit jener psychischen Sachverhalte, die zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe durch den Arbeitenden in einer bestimmten Ablauforganisation wirksam werden«, wobei diese psychische Struktur durch die objektive Aufgabenbeschaffenheit mittels der Persönlichkeit des Arbeitenden determiniert wird.

Hauptbestandteile der psychischen Struktur von Arbeitstätigkeiten sind die Vorgänge

- des *Ausrichtens* auf das antizipierte Handlungsergebnis, verbunden mit dem Vorsatz, dieses Ziel anzustreben;
- des *Orientierens* über die Aufgabenbeschaffenheit, die Ausführungsmöglichkeiten und Handlungsbedingungen usw. und das Aktualisieren des bereits bestehenden Wissens;
- des *Entwerfens* von Aktionsprogrammen zur Realisierung des Ziels/Vorhabens;
- des *Entscheidens* über alternative Ausführungsweisen;
- des *Kontrollierens* der Ausführung.

Diese Strukturkomponenten werden in *operativen Abbildsystemen* aufeinander bezogen und erhalten erst damit regulative Funktion. Operative Abbilder sind als relativ beständige *tätigkeitsregulierende* psychische Gebilde anzusehen; sie beinhalten das für die Regulation der Tätigkeit erforderliche Wissen einschließlich der Programme zur Realisierung des Handlungsziels (Aktionsprogramme).

Das operative Abbildsystem reguliert Arbeitstätigkeiten mittels Vergleichs-Veränderungs-Rückkopplungseinheiten (VVR-Einheiten), die hierarchisch in einer Handlung aufgebaut und miteinander vernetzt sind. Eine Handlung wird ständig durch den Vergleich mit dem Ziel und den Aktionsprogrammen, also dem geplanten Weg zum Ziel, reguliert.

In diesem hierarchischen Geflecht unterscheidet *Hacker* nun verschiedene Regulationsebenen, die er mit *sensu-motorisch* (Grundlage sind in der Regel nicht bewußtseinspflichtige bewegungsorientierende Abbilder, die Informationen über die Lage im Raum, über Richtungen und Entfernungen enthalten), *begrifflich-perzeptiv* (in Abhängigkeit von Signalen werden Varianten von Handlungsgrundmustern reguliert) und *intellektuell* (durch komplexe gedankliche Operationen werden Handlungspläne im Sinne allgemeiner taktischer und strategischer Pläne entwickelt) bezeichnet.

2.2.2 Handlungstheorie und sowjetische Psychologie

Bevor wir auf einige Aspekte der Anwendung handlungstheoretischer Überlegungen im Rahmen unserer Seminarkonzeption kommen, soll im folgenden auf Fragen zum Handlungsbegriff, zur Struktur von Handlungen und auf Fragen der Motivation im Rahmen der Handlungstheorie eingegangen werden. Es mag dabei merkwürdig scheinen, gerade im »Forum Kritische Psychologie« noch einmal auf die sowjetische Psychologie einzugehen; dies scheint uns jedoch insofern sinnvoll, um unsere Überlegungen zu verdeutlichen, aber auch, um aufzuzeigen, daß *Haug* u.a. in ihre Kritik konsequenterweise die gesamte sowjetische Psychologie miteinbeziehen müßten.

Vorausgeschickt sei zudem noch in Bezug auf unsere Seminarkonzeption, daß wir keineswegs beanspruchen, in unsere Seminarkonzeption marxistische Überlegungen einbezogen zu haben. Wir haben lediglich psychologische Konzepte, die wir für besonders entwickelt halten, für unsere Zwecke — und das heißt insbesondere für unsere Methodik — adaptiert. Insofern weisen die folgenden Thesen über unsere Seminarkonzeption hinaus.

Zum Handlungs- und Tätigkeitsbegriff

Im Rahmen der sowjetischen Psychologie bzw. der auf ihr fußenden Handlungstheorie gilt die Arbeit als Grundform menschlicher Tätigkeit. Anhand der von *Marx* charakterisierten Arbeit in ihrer typisch menschlichen Form entwickelt *Rubinstein* (1977a, S.707ff.) die wesentlichen psychologischen Komponenten der Arbeit und die Grundmerkmale menschlicher Tätigkeit.

Wenden wir uns kurz dem 5. Kapitel des »Kapitals« von *Marx* (im folgenden als MEW 23 zitiert) zu, um den Ausgangspunkt der sowjetischen Psychologie festzuhalten. Im 5. Kapitel des »Kapitals« (»Arbeitsprozeß und Verwertungsprozeß«) geht *Marx* zunächst einmal auf den Arbeitsprozeß ein wie er allen Gesellschaftsformen gemeinsam ist.

»Der Arbeitsprozeß, wie wir ihn in seinen einfachen und abstrakten Momenten dargestellt haben, ist zweckmäßige Tätigkeit zur Herstellung von Gebrauchs-

werten, Aneignung des Natürlichen für menschliche Bedürfnisse, allgemeine Bedingung des Stoffwechsels zwischen Mensch und Natur, ewige Naturbedingung des menschlichen Lebens und daher unabhängig von jeder Form dieses Lebens, vielmehr allen seinen Gesellschaftsformen gleich gemeinsam« (MEW 23, S.198).

Entsprechend dieser Auffassung ist es zunächst einmal möglich, unabhängig von verschiedenen Gesellschaftsformen die psychologischen Komponenten der Arbeit zu entwickeln. Dies wird von *Rubinstein* an dem bekannten »Bienenbeispiel« (vgl. MEW 23, S.193) vorgenommen. Nach *Rubinstein* wird die Arbeitstätigkeit durch folgende psychologisch relevante Eigenschaften gekennzeichnet:

- »1. Sie ist *bewußte, zielgerichtete* Tätigkeit;
2. gerichtet auf die Verwirklichung eines Ziels als *vorweggenommenes* Resultat (Produkt), das
3. vor dem Handeln *ideell* gegeben war;
4. sie wird *willensmäßig* auf das bewußte Ziel hin *reguliert*;
5. *bei der Herstellung des Produkts formt sich zugleich die Persönlichkeit ...*« (Hacker 1978, S.54).

Entscheidend ist nun, daß diese Bestimmungen des einfachen Arbeitsprozesses dadurch modifiziert werden, daß jede Arbeitstätigkeit bzw. jeder Arbeitsprozeß innerhalb eines bestimmten gesellschaftlichen Systems stattfindet, das *Marx* zunächst einmal abstrakt für die kapitalistische Gesellschaft als Verwertungsprozeß kennzeichnet. Wesentliche Merkmale dieses Verwertungsprozesses sind nun, daß

1. Der Arbeiter unter der Kontrolle des Produktionsmittelbesitzers, des Kapitalisten, arbeitet;
2. das Produkt Eigentum des Kapitalisten ist, nicht des unmittelbaren Produzenten;
3. dem Kapitalisten der Gebrauchswert des Produkts völlig gleichgültig ist, entscheidend ist nur, daß das fertiggestellte Produkt mehr Geld bringt als für die Produktion erforderlich war (Verwertungsinteresse).

Ohne in diesem Zusammenhang weiter auf die *Marxsche* Begründung und Systematik einzugehen, ist entscheidend, daß diese Prinzipien kapitalistischer Produktion für die Organisation der gesellschaftlichen Arbeit bestimmend sind und u.a. auch dazu führen, daß die genannten Merkmale menschlicher Tätigkeiten von diesen Prinzipien in der folgenden Weise bestimmt und modifiziert werden:

»Während die Maschinenarbeit das Nervensystem aufs äußerste angreift, unterdrückt sie das vielseitige Spiel der Muskeln und konfisziert alle freie körperliche und geistige Tätigkeit. Selbst die Erleichterung der Arbeit wird zum Mittel der Tortur, indem die Maschine nicht den Arbeiter von der Arbeit befreit, sondern seine Arbeit vom Inhalt. Aller kapitalistischen Produktion, soweit sie nicht

nur Arbeitsprozeß, sondern zugleich Verwertungsprozeß des Kapitals, ist es gemeinsam, daß nicht der Arbeiter die Arbeitsbedingung, sondern umgekehrt die Arbeitsbedingung den Arbeiter anwendet ...» (MEW 23, S.446).

In genauerer Analyse kennzeichnet *Volpert* (1974) diese Folgen des kapitalistischen Produktionsprozesses für individuelle Handlungssysteme als »partialisierte Handlungen«, also Handlungen, die intellektuell entleert sind und das Individuum von überindividuellen Handlungsebenen (der Planung der Arbeit usw.) isolieren.

An dieser Stelle soll ein oben schon angesprochener Punkt noch einmal hervorgehoben werden: Auch wenn mit dem Konzept der »partialisierten Handlung« ein gesellschaftskritischer Punkt aus *psychologischer Sicht* angesprochen ist (dies wird ja auch von *Haug* u.a. 1980, S.27 zugestanden), wird mit dem Konzept der »partialisierten Handlung« jedoch u.E. keineswegs der Anspruch verbunden, etwa eine umfassende Kapitalismuskritik oder gar ein alternatives Entwicklungskonzept für die Gesellschaft zu formulieren. Wie schon erwähnt, scheinen jedoch *Haug* u.a. gerade dies von einem kritisch-psychologischen Ansatz zu erwarten. Wir halten das für einen überzogenen Anspruch an psychologische Wissenschaft und sehen darin die Gefahr, Psychologie als die »allgemeine und umfassende Gesellschaftswissenschaft« zu etablieren.

Auf diesem Hintergrund sei jedoch noch einmal darauf verwiesen, daß gerade die Handlungstheorie den Zusammenhang von Arbeits- und Verwertungsprozeß bzw. Arbeits- und Produktionsprozeß betont.

Zudem kann hier deutlich gemacht werden, daß die sowjetische Psychologie — und insbesondere *Rubinstein* — anhand der *Marx*-schen Charakterisierung der Arbeit *allgemeine* Merkmale menschlicher Tätigkeit entwickelt hat und selbst den Handlungs- und Tätigkeitsbegriff und nicht den Begriff »gesellschaftliche Arbeit« als grundlegende Einheit der Psychologie bestimmt. Damit müßten *Haug* u.a. nicht nur die gesamte sowjetische Psychologie (auf die sie sich zum Teil ja stützen) in ihre Kritik einbeziehen, sondern sie sind zugleich darauf verwiesen, mit ihrer Kritik grundsätzliche Fragen wie das Verhältnis von Psychologie und Gesellschaftstheorie, die Determination psychischer Erscheinungen usw. neu zu überdenken.

Die Notwendigkeit, eine neue Einheit für die psychologische Analyse zu finden, wurde von *Rubinstein* schon 1940 auf dem Hintergrund seiner theoretischen Arbeiten über die Einheit von Tätigkeit und Bewußtsein formuliert. Dieses für die sowjetische Psychologie zentrale methodologische Prinzip läßt sich folgendermaßen kennzeichnen:

»Der positive Grundgehalt des Satzes von der Einheit von Bewußtsein und Tätigkeit besteht in der Betonung ihres wechselseitigen Zusammenhangs und ihrer wechselseitigen Bedingtheit: Die Tätigkeit des Menschen bedingt die Aus-

formung seines Bewußtseins, seiner psychischen Verbindungen, Prozesse und Eigenschaften, und diese wiederum, die die menschliche Tätigkeit steuern, sind die Bedingung für ihren adäquaten Vollzug« (*Rubinstein* 1969, zit. nach *Budilowa* 1975, S.144).

Die (psychische) Tätigkeit wird dabei von *Rubinstein* als eine *reflektorische Tätigkeit* gefaßt. Das bedeutet, daß die psychischen Erscheinungen nur durch die ständige Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt entstehen und existieren, durch die Einwirkung der Außenwelt auf das Individuum und in dessen Antworthandlungen, wobei jede Handlung von den inneren Bedingungen abhängt, die sich in jedem Individuum entsprechend der äußeren Einwirkungen geformt haben. Das Psychische als Reflex der objektiven gesellschaftlichen Realität dient der Widerspiegelung der Welt und hat dadurch regulierende Funktion für das Handeln in dieser Welt. Zudem — als zweite Seite des Prinzips der reflektorischen Tätigkeit — ist die psychische Tätigkeit immer auch Tätigkeit des Gehirns, d.h. die psychische Tätigkeit ist eine besondere Form der Gehirntätigkeit, die durch die Einwirkung der Welt bedingt ist.

Die wechselseitige Bedingtheit von Bewußtsein und Tätigkeit sieht *Rubinstein* in der Handlung als Grundeinheit der psychologischen Analyse aufgehoben, »... die alle Seiten der Psyche in den wechselseitigen Verbindungen, die real in der Wirklichkeit existieren«, verbindet (*Rubinstein* 1968, zit. nach *Anzyferowa* 1977, S.55).

Für *Leontjew* (1977) ist die gegenständliche Tätigkeit die zentrale Kategorie. Er versteht unter Tätigkeit

»... eine ganzheitliche ... Lebensäußerung des materiellen Subjekts, deren Funktion darin besteht, das Subjekt in der gegenständlichen Welt zu orientieren« (ebd. S.23).

Wesentliches Merkmal der Tätigkeit ist dabei ihre Gegenständlichkeit, d.h. daß der Gegenstand die Tätigkeitsprozesse steuert, aber auch, daß es keine Tätigkeit ohne Gegenstand bzw. Ziel gibt. An *Leontjews* Überlegungen zur Struktur der Tätigkeit wird deutlich, daß auch für *Leontjew* die Handlung als Einheit der psychologischen Analyse angesehen werden kann (siehe unten).

Wir können also festhalten, daß für beide große Richtungen der sowjetischen Psychologie die Handlung als Grundeinheit der psychologischen Analyse anzusehen ist (vgl. auch *Anzyferowa* 1977; *Budilowa* 1975). Gleichzeitig wurde erläutert, warum die an der Arbeitstätigkeit entwickelten Merkmale als allgemeine Merkmale menschlicher Tätigkeit gelten können, nämlich wenn Tätigkeiten als reflektorische und gegenstandsbezogene aufgefaßt werden.

Zur Struktur von Handlungen

Die grundlegenden Überlegungen zur Struktur der Tätigkeit stam-

men von *Leontjew* und wurden von *Rubinstein*, *Ananjew*, *Saporoshez* (vgl. *Anzyferowa* 1977), aber auch von *Hacker* u.a. weiterentwickelt.

Bei der Struktur der Tätigkeit unterscheidet *Leontjew* einzelne *Tätigkeiten* nach den sie hervorrufenden Motiven, *Handlungen* als bewußten Zielen untergeordnete Prozesse und *Operationen*, die unmittelbar von den Bedingungen für die Erreichung eines konkreten Ziels abhängen (vgl. *Leontjew* 1977, S.37f.).

Wesentliche Charakteristik der Tätigkeit ist ihr Motiv, wobei dieses Motiv immer gegenständlich ist (vgl. ebd., S.34). Durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung und damit der veränderten Form der Anpassung des Menschen an die Natur, kommt es zu einer Trennung des Gegenstandes der Tätigkeit und des Motivs der Tätigkeit mit der Konsequenz, daß in der Regel Tätigkeiten aus einer bestimmten Menge von Handlungen, die bestimmten Teilzielen untergeordnet sind, bestehen.

»Die Zielstellung und die Herausbildung der den Zielen untergeordneten Handlungen führen gleichsam zu einer Aufspaltung der vordem im Motiv vereinigten Funktionen. Das Motiv behält dabei natürlich voll und ganz die Funktionen der Tätigkeitsstimulierung. Anders verhält es sich mit der Funktion der konkreten Ausrichtung der Tätigkeit: Die die Tätigkeit realisierenden Handlungen werden vom Motiv stimuliert, sie sind aber auf das konkrete Ziel gerichtet« (*Leontjew* 1977, S.34).

Von den Handlungen, die sich auf Ziele beziehen, sind die Operationen als Verfahren, mittels derer die Handlung realisiert wird, noch genauer zu unterscheiden. Bleibt beispielsweise ein Ziel unverändert, während sich die Bedingungen verändern (z.B. ist ein Werkstück nur durch zusätzliche Hilfsmittel einzuspannen), dann verändern sich *nur* die Operationen, nicht aber die Handlung.

Wichtig und von besonderer methodologischer Schwierigkeit ist, daß die Tätigkeit als Gesamtbegriff nicht statisch zu verstehen ist. Eine Tätigkeit kann ihr Motiv verlieren, und damit zu einer Handlung werden, ebenso wie eine Handlung zu einer spezifischen Tätigkeit werden kann. Und schließlich kann eine Handlung zu einem bloßen Verfahren zur Erreichung eines Ziels, also zu einer Operation, werden. Das damit angesprochene methodologische Problem liegt auf der Hand. Auch wenn aufgrund der Einheit von Tätigkeit und Bewußtsein (vgl. *Rubinstein* 1977b) es prinzipiell möglich ist, von der Tätigkeit und ihren Produkten auf die sich darin äußernden psychischen Prozesse zu schließen, kann man nicht eindeutig beim Vorliegen einer »äußeren Handlung« darauf schließen, ob diese nun durch ein Motiv oder ein Ziel oder nur von den Bedingungen bestimmt wird.

Die von *Leontjew* vorgeschlagene Struktur der Tätigkeiten ist auch innerhalb handlungstheoretischer Diskussionen nicht ohne Kritik geblieben. So kritisiert *Anzyferowa* (1977), daß *Leontjew* unbegründet

scharf zwischen Motiven und Zielen unterscheidet. Sie hält es für angemessener, »... den Begriff der Hierarchie von Tätigkeiten zu verwenden, der die Koordination der grundlegenden Motive in einem bestimmten Lebensabschnitt des Menschen zum Ausdruck bringt« (ebd. S.60). Ähnlich kritisiert auch *Oesterreich* (1979) *Leontjews* Unterscheidungskriterium für Operationen, die im Gegensatz zu Handlungen von den konkreten Bedingungen bestimmt sein sollen; *Oesterreich* bemerkt, daß nicht nur Operationen, sondern auch Handlungen den Bedingungen der Realität entsprechen müssen und schlägt deshalb ein angemesseneres Unterscheidungskriterium (vgl. *Oesterreich* 1979) vor.

Weitere Modifikationen — insbesondere an den Weiterentwicklungen der Struktur von Handlungen durch *Hacker* — werden z.B. auch von *Semmer* und *Pfäfflin* (1978) oder auch von *Oesterreich* (1979; 1981) formuliert.

Diese Modifikationen und Erweiterungsvorschläge zeigen, daß auch innerhalb der handlungstheoretischen Diskussion die Überlegungen zur Struktur von Handlungen bei weitem noch nicht abgeschlossen sind, und es zu vermuten ist, daß wir noch weit entfernt sind von einem angemessenen Modell der Struktur von Handlungen, das auch komplizierte Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Ebenen berücksichtigt. Es bleibt aber mit *Anzyferowa* (1977, S.60) festzuhalten, daß mit dem Prinzip der Struktur von Handlungen der in der Psychologie immer noch vorhandene Funktionalismus — d.h. die aneinanderreihende Beschreibung einzelner, relativ isolierter psychischer »Funktionen« — überwunden werden kann, da in diesem Modell Motive, Ziele, Tätigkeiten und Handlungen usw. aufeinander bezogen werden können und damit der ganzheitliche Mensch in den Vordergrund tritt.

Abschließend zu diesem Punkt soll noch kurz auf den Aspekt eingegangen werden, ob und wie in einem derartigen Strukturmodell widersprüchliche Anforderungsstrukturen z.B. zwischen der im kapitalistisch vorgegebenen Produktionsziel enthaltenen maximalen Vernutzung der Arbeitskraft und dem Interesse der Arbeitnehmer nach langfristigem Erhalt seiner Arbeitskraft (dem sogenannten Reproduktionsvermögen nach *Asendorf-Krings*, *Drexel* und *Nuber* 1976) gefaßt werden können. Dabei soll vorab bemerkt werden, daß diese Fragestellung in der Tat nicht das *Hackersche* Modell trifft, insbesondere weil es *Hacker* um die *operativ wirksamen* psychischen Prozesse geht und nicht um derartige Fragestellungen. Unter welchen Voraussetzungen individuelle und kollektive Interessen in Handeln umgesetzt werden, formuliert *Greif* (in diesem Band).

Aber trotzdem, wenn derartige widersprüchliche Anforderungsstrukturen erfaßt werden sollen, dann scheint es sinnvoll, über den oben genannten operativ wirksamen Regulationsebenen eine weitere Ebene

der Zielplanung (vgl. ähnlich *Oesterreich* 1981) anzunehmen. Auf dieser Ebene sind nun Entscheidungsprozesse in der Form denkbar, daß das Individuum entscheidet (sofern ihm überhaupt Entscheidungsmöglichkeiten aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation gegeben sind), ob und in welcher Form es den vorgegebenen Produktionszielen nachkommen will. Es kann z.B. entscheiden, vorgegebene Produkttoleranzen bis zur äußersten Grenze auszuschöpfen, damit z.B. einige erforderliche Kontrolloperationen zu sparen, damit weniger belastet zu sein und damit als ein Moment seine Arbeitskraft langfristig zu erhalten. Diese Entscheidung konstituiert nun ein bestimmtes Ziel, das den tiefer gelegenen Ebenen vorausgesetzt ist und nach dem die Handlungen im Sinne von *Hacker* reguliert werden. Ebenso ist denkbar, daß auf der Ebene der Zielplanung keine Entscheidung zwischen konfligierenden Zielen möglich ist; das hieße für die tiefer gelegenen Ebenen, daß das Handeln nach konfligierenden Zielen ausgerichtet werden muß mit der Konsequenz, daß beständig zwischen verschiedenen Handlungen bzw. Operationen »gesprungen« werden muß.

Zur Motivation von Handlungen

Auch in diesem Bereich ist es zugegebenermaßen erforderlich, weitere Forschungsarbeiten anzustrengen. Die allgemeine Entwicklungsperspektive wird dabei u.E. von *Leontjew* angegeben. Es wurde schon betont, daß für *Leontjew* die Tätigkeit wesentlich durch ihre Gegenständlichkeit gekennzeichnet ist. Dies ist auch motivationstheoretisch von Bedeutung:

»Erst wenn das Bedürfnis auf einen Gegenstand trifft, der für die Bedürfnisbefriedigung geeignet ist, vermag es die Tätigkeit zu lenken und zu regulieren.« (*Leontjew* 1977, S.26)

Erst wenn das Bedürfnis auf einen Gegenstand trifft, wird es nach *Leontjew* ein Motiv und von psychologischem Interesse. D.h. jedoch zugleich, daß die Tätigkeit immer auch auf die diese Gegenstände produzierende Gesellschaft bezogen ist, ebenso, daß sich mit veränderten Produkten oder veränderten Produktionsweisen auch die Tätigkeiten und Motive der Individuen ändern, wie auch, daß die gerade existierende Gesellschaft die Tätigkeit und die Motive der sie bildenden Individuen hervorbringt (vgl. *Leontjew* 1977, S.24ff.).

Auch wenn an dem prinzipiell gegenstandsbezogenen Charakter der Motive festgehalten wird, da es auch unserer Meinung nach wesentlich ist festzuhalten (z.B. gegenüber homöostatischen Konzepten), daß Bedürfnisse sich auf die außerhalb des Handelnden liegende objektive Realität richten und sich demgemäß auch in der Auseinandersetzung mit dieser entwickeln, müssen doch mit *Oesterreich* (1979) einige kritische Anmerkungen formuliert werden. *Oesterreich* kritisiert u.E. zu

Recht, daß bei *Leontjew* die Frage offenbleibt, »... in welcher Weise die Gegenstände, auf die das Bedürfnis gerichtet ist, dem Bedürfnis entsprechen bzw. das Bedürfnis befriedigen, warum dieser und nicht jener Gegenstand dem Bedürfnis entspricht« (*Oesterreich*, 1979, S.177). Es kann hier nur darauf hingewiesen werden, daß *Oesterreich* (1979; 1981) wie auch *Frese* (1977; 1978) in der Annahme eines Kontrollstrebens, das die Erhaltung und Erweiterung der individuellen und kollektiven Kontrolle umfaßt, ein theoretisches Konzept vorlegen, das dem genannten Problem gerecht werden kann. In genaueren Analysen zeigen sie, wie kontrolltheoretische Überlegungen und handlungstheoretische Konzeptionen nicht nur miteinander zu verbinden sind, sondern sich letztlich bedingen.

Zusammenfassung

Mit den vorangegangenen theoretischen Überlegungen sollte darauf aufmerksam gemacht werden, auf welchem theoretischen Hintergrund — insbesondere der sowjetischen Psychologie — handlungstheoretische Überlegungen zu sehen sind. Zugleich sollten wichtige Punkte hervorgehoben werden, die Handlungstheoretiker selbst als offene Probleme ansehen und aufgezeigt werden, in welcher Richtung Lösungsmöglichkeiten innerhalb dieses Ansatzes angestrebt werden.

3. Zu einigen Fragen der Seminardurchführung auf dem Hintergrund der theoretischen Annahmen

Es ist schon darauf hingewiesen worden, daß wir neben handlungstheoretischen Überlegungen auch andere theoretische Konzepte (wie z.B. *Bandura* 1976, *Miller*, *Galanter* und *Pribram* 1973, bzw. Ergebnisse der sensumotorischen und sozialpsychologischen Forschung) einbezogen haben und daß umgekehrt in unseren Seminaren sicherlich nicht alle hier genannten handlungstheoretischen Annahmen berücksichtigt werden. Insbesondere auf dem Hintergrund der *Hackerschen* Annahmen lassen sich die Ziele unserer Seminare aber jetzt konkreter fassen: Ziel der Seminare ist, den Aufbau eines adäquaten operativen Abbildsystems (inneres Modell) über bestimmte Handlungssituationen und die dazu erforderlichen sozialen Kompetenzen (z.B. eine Diskussion im Betriebsrat führen, eine Verhandlung vorzubereiten und durchzuführen) zu fördern und im Rahmen praktischer Übungen direkt handlungsleitende Programme (Aktionsprogramme) herauszubilden bzw. zu verbessern.

Im folgenden soll nun nicht ausführlich auf unsere praktische Arbeit bzw. auf einen typischen Seminarablauf eingegangen werden, dies ist schon an anderer Stelle geschehen (vgl. *Flarup* 1980, *Rummel* und *Semmer* 1980a, 1980b, *Semmer* und *Pfäfflin* 1978). Es soll nur kurz der

Seminarablauf skizziert werden, um dann abschließend auf einige von *Haug* u.a. aufgegriffene Fragen einzugehen.

Voraussetzung unserer Seminare ist eine ausführliche Vorbereitung, die insbesondere durch Gespräche mit den Teilnehmern vor den Seminaren, durch Gespräche mit für den Bereich zuständigen Gewerkschaftern und durch intensive Lektüre allgemeiner und aktueller gewerkschaftspolitischer Publikationen erreicht wird.

Unsere Seminare beginnen mit einer ausführlichen gegenseitigen Vorstellung und einer Vorstellung unseres Seminarkonzeptes und des Seminarablaufes.

Um ein angemessenes operatives Abbildsystem aufzubauen, stehen am Anfang eines jeden Programmschwerpunktes Modelle, die von den Trainern dargeboten werden. In einem negativen Modell werden typische Fehler und deren Konsequenzen demonstriert, im positiven Modell werden der gemeinsam erarbeitete gewünschte Verlauf (z.B. einer guten Verhandlungsvorbereitung und -durchführung) und Möglichkeiten des Umgangs mit Fehlern dargestellt. Diese Modelle sind so angelegt, daß die Teilnehmer ihre praktischen Erfahrungen darin wiederfinden und stellen Lösungsmöglichkeiten dar, die von den Teilnehmern selbst erarbeitet und damit nachvollziehbar sind. Die Themen dieser Modelle bestimmen sich nach den jeweils gewerkschaftspolitisch im Vordergrund stehenden Fragen und gehen von Problemen der Rationalisierung, Kündigungen, gesundheitliche Auswirkungen von Arbeitsbedingungen usw. bis hin zu Problemen der Anwendung neuer Technologien.

Die Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten erfolgt durch eine ausführliche Diskussion der Fehler des negativen Modells mit dem Ziel, diejenigen Prinzipien oder Regeln eines gewünschten Verlaufs z.B. einer guten Verhandlungsvorbereitung und -durchführung festzuhalten, die von den Kolleginnen/Kollegen erarbeitet und für ihre Praxis als sinnvoll angesehen werden.

Auf dem Hintergrund der Modelle und der Diskussion nehmen praktische Übungen zeitlich gesehen den Hauptteil unserer Seminare ein, da wir davon ausgehen, daß es nicht ausreicht, nur über die betreffenden Handlungssituationen zu reden bzw. nur über dieses Wissen zu vermitteln (vgl. *Rummel* und *Semmer* 1980a).

Den Abschluß unserer Seminare bilden eine ausführliche Seminar-kritik und sogenannte »Umsetzungsvereinbarungen«. Die »Umsetzungsvereinbarungen« dienen dazu, mit jedem Teilnehmer zu besprechen, welche von den im Seminar behandelten Aspekten er als erste in seiner Praxis anwenden will und wie dies geschehen kann. Dadurch soll vermieden werden, daß die Teilnehmer sich zuviel auf einmal vornehmen. Gleichzeitig können dabei zu erwartende Schwierigkeiten bei

der Umsetzung vorher mit den Teilnehmern diskutiert werden. Als günstig für die Umsetzung des Gelernten hat sich erwiesen, wenn mehrere Kolleginnen/Kollegen aus einem Betrieb an dem Seminar teilnehmen (vgl. *Rummel* und *Semmer* 1980a; *Semmer* und Pfäfflin 1978).

Auf der Grundlage dieser sehr kurzen Kennzeichnung eines Seminarablaufes soll abschließend noch auf folgende uns wichtig erscheinende und auch von *Haug* u.a. angesprochene Fragen eingegangen werden.

1. *Haug* u.a. (1980, S.76) kritisieren als einen zentralen Punkt, daß in unseren Seminaren nicht hinterfragt wird bzw. hinterfragt werden kann, »... in welchen Situationen das Kampfmittel 'Verhandlung' sinnvoll eingesetzt werden kann« bzw. daß in unseren Seminaren nicht auf die Gefahren dieses Kampfmittels hingewiesen wird.

Abgesehen davon, daß es ein wesentliches in unseren Seminaren zu vermittelndes Prinzip ist, bei jeder Verhandlung den Kontakt zu den betroffenen Kolleginnen/Kollegen zu halten, mit ihnen die Forderungen abzuklären usw. und damit den genannten Gefahren entgegenzuwirken, müssen *Haug* u.a. sich klar machen, daß sie mit dieser Kritik nicht die Handlungstheorie bzw. unsere Seminarkonzeption treffen, sondern daß sie letztlich Strategien, Prinzipien der Gewerkschaftsbewegung kritisieren. Diese Kritik kann ggf. unseren Protest als aktive Gewerkschafter, nicht aber als handlungstheoretisch orientierte Psychologen hervorrufen. Unser Anliegen ist insofern beschränkt, als wir ein *psychologisch fundiertes Konzept der Kompetenz bzw. Kompetenzerweiterung* zu entwickeln versuchen, das die Wechselwirkungen gewerkschaftlicher Inhalte und sozialer Kompetenzen erfaßt. Mit den Fragen einer Seminarkonzeption zum Training sozialer Kompetenzen setzen sich u.E. *Haug* u.a. nur begrenzt auseinander; ihre Kritik an der Gewerkschaftsbewegung verstecken die Autoren letztlich hinter der scheinbaren Kritik an der Handlungstheorie.

2. Derartige Seminarkonzeptionen können ohne den beständigen Kontakt mit den Teilnehmern, Gewerkschaftern usw. überhaupt nicht realisiert werden. D.h. auch, daß sich unsere Seminarschwerpunkte wie auch die Betonung bestimmter Prinzipien oder Regeln in Abhängigkeit von sich verändernden betrieblichen und allgemeinen Handlungsbedingungen verändern. So ist es nicht verwunderlich, daß in letzter Zeit der Seminarschwerpunkt »Informieren und Aktivieren von Kollegen« aufgrund einer veränderten bzw. erst jetzt in ihren Problemen deutlich werdenden Informationspolitik der Unternehmen in den Vordergrund tritt.

3. Es ist schon betont worden, daß bei den praktischen Übungen in der Kleingruppe der Trainer bzw. Teamer eine »aktive Expertenrolle« einnimmt, die sich jedoch nicht (wie scheinbar *Haug* u.a. unterstellen)

auf ein einfaches verhaltenstherapeutisches Bestrafen und Belohnen reduzieren läßt. Die Aufgabe des Trainers in dieser Phase liegt darin, dafür zu sorgen, daß die Übungen nicht in bloßem Ausprobieren und Wiederholen stecken bleiben. Dazu gibt er, orientiert an den zuvor gemeinsam erarbeiteten Kriterien (die insbesondere auch gewerkschaftspolitische Kriterien der Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten, ständiger Kontakt mit den Kolleginnen/Kollegen, Formen solidarischer Kritik usw. umfassen), informatives Feedback, das im Laufe des Seminars durch Eigeneinschätzungen der Teilnehmer ersetzt werden soll. *Informatives* Feedback einfach auf eine verhaltenstherapeutische Maßnahme zu reduzieren, bedeutet, die Grundlagen unserer Trainingskonzeption zu ignorieren (vgl. *Rieger und Rummel 1979; Rummel und Semmer 1980a; Semmer und Pfäfflin 1978*). Die Expertenrolle, die diese Art von Feedback erfordert, wird im Verlauf des Seminars zunehmend von den Teilnehmern selbst übernommen; der Erwerb von Eigeneinschätzungen ist eine wesentliche Voraussetzung für den Aufbau angemessener operativer Abbildsysteme und Aktionsprogramme, insofern beinhaltet unsere Seminar- und Feedbackkonzeption eine gezielte Anleitung zum selbständigen Handeln.

4. *Haug u.a. (1980, S.80)* kritisieren weiterhin, daß wir in unseren Seminaren letztlich die Hinabdrängung von Emotionen organisieren. »Gewerkschafter können Handlungskompetenz daher nur erringen, wenn nicht die Hinabdrängung der Emotionen organisiert wird, sondern Fähigkeiten des bewußten Umgangs mit Emotionen entwickelt werden« (ebd.). Es mag den Autoren entgangen sein, daß in dem Kapitel »Trainingserfolge: Handeln trotz Streß« von *Semmer und Pfäfflin (1978)* genau ein Beispiel des von ihnen geforderten Umgangs mit Emotionen formuliert wird, nämlich Möglichkeiten zu schaffen, *trotz* Angst zu handeln, was gerade nicht eine Hinabdrängung von Emotionen, sondern eine bewußte Auseinandersetzung damit voraussetzt.

5. Ein wesentlicher Punkt, an unserer Seminarkonzeption festzuhalten, ist, daß wir auf verschiedenen Ebenen die Wirksamkeit unserer Seminare überprüfen können und überprüft haben. Erste Hinweise ergeben sich für uns aus der Seminarkritik, in denen unsere Seminare bislang von den Kolleginnen/Kollegen positiv aufgenommen wurden, und durch die Nachbesprechungen der Umsetzungsvereinbarungen, in denen die Kolleginnen und Kollegen ihre Einschätzungen über die Praxisrelevanz unserer Seminare bestätigen. Diese Hinweise sind natürlich aus wissenschaftlicher Sicht nicht ausreichend, es war deshalb erforderlich, gerade derartige Seminare wissenschaftlich zu evaluieren. Bisher liegen Ergebnisse in Bezug auf die Programmpunkte Beratung von Kollegen und Diskussionsführung vor, die deutlich für die Wirksamkeit unserer Seminare sprechen (vgl. *Greif und Welke 1979; Greif u.a. 1980;*

Hartwich und Okonek 1979; Kühbauer und Schmidt-Hieber 1978). Darüber hinaus wurden in Feinanalysen Aspekte unserer Feedbackkonzeption empirisch überprüft, die ebenfalls ermutigende Hinweise für unsere Seminarkonzeption liefern (Rieger und Rummel 1979).

Literaturverzeichnis

- Anzyferowa, L.O. (1977): Das Prinzip der Einheit von Bewußtsein und Tätigkeit und die Methodologie der Psychologie. In: Schorochowa, E.W. (1977, Hrsg.): Methodologische und theoretische Probleme der Psychologie. Berlin (DDR).
- Asendorf-Krings, J., Drexel, J., Nuber, C. (1976): Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: Mendius, H.-G., u.a. (1976): Betrieb — Arbeitsmarkt — Qualifikation I. Frankfurt/M.
- Bandura, A. (1976): Lernen am Modell. Stuttgart.
- Budilowa, J.A. (1975): Philosophische Probleme in der sowjetischen Psychologie. Berlin (DDR).
- Flarup, J. (1980): Chancen und Grenzen des »Handlungs-Ansatzes«. Zur methodischen Präzisierung der Prinzipien erfahrungsorientierten Lernens in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Unveröff. Diplomarbeit am Inst. f. Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung der FU Berlin.
- Flarup, J., Greif, S. (1976): Rhetorik mit Erfolg trainiert. In: Wirtschaft und Wissen, 2, S.17-19.
- Frese, M. (1977): Psychische Störungen bei Arbeitern. Salzburg.
- Frese, M. (1978): Partialisierte Handlung und Kontrolle. Zwei Themen der industriellen Psychopathologie. In: Frese, M., Greif, S., Semmer, N. (1978, Hrsg.): Industrielle Psychopathologie. Schriften zur Arbeitspsychologie Nr. 23 (hrsg. v. E. Ulich). Bern.
- Frese, M., Koloković, M. (1976): Verhandlungsführung für Betriebsräte. In: Wirtschaft und Wissen, 10, S.3-5.
- Greif, S. (1976): Direktives Verhaltenstraining. In: Gruppendynamik, 7, S.29-46.
- Greif, S., Welke, R. (1975): Teamtraining zur Verhandlungsführung. In: Wirtschaft und Wissen, 10, S.16-18.
- Greif, S., Welke, R. (1979): Evaluationsverfahren der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung. Referat auf dem 9. IPN-Symposium in Kiel.
- Greif, S., Kühbauer, B., Schmidt-Hieber, E., Semmer, N. (1980): Training of Social Competence for Union Members. Referat auf dem XX. Internationalen Kongreß für Psychologie, Leipzig.
- Hacker, W. (1978): Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Bern. (1. Auflage 1973)
- Hartwich, C., Schmidt-Hieber, E., Seeger, B. (1977): Psychologie und Taktik für Betriebsratsmitglieder. In: Angestellten Magazin, 3 u. 4, S.20/21 und 28/29.
- Hartwich, C., Semmer, N. (1978): Informationsverarbeitung und Verhandlungsführung für Betriebsräte und Vertrauensleute. In: Brehm, H., Pohl, G. (1978, Hrsg.): Interessenvertretung durch Information. Köln, S.420-450.

- Hartwich, C., Okonek, K. (1979): Diskussionstraining für die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung. Entwicklung eines Kategoriensystems zur Evaluation des Trainings und Hypothesen zum Transfer in die Praxis. Unveröff. Diplomarbeit am Institut für Psychologie der FU Berlin.
- Heimvolkshochschule Jägerei Hustedt (1980, Hrsg.): Handlungsorientierung in der politischen und gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Hustedt.
- Haug, F., Nemitz, R., Waldhubel, T. (1980): Kritik der Handlungsstrukturtheorie. In: Forum Kritische Psychologie 6, Argument-Sonderband 49, Berlin/West.
- Kühbauer, B., Schmidt-Hieber, E. (1978): Beratungstraining für die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung. Unveröff. Diplomarbeit am Institut für Psychologie der FU Berlin.
- Leontjew, A.N. (1977): Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit. Stuttgart.
- Marx, K. (1974): Das Kapital, Bd. 1. Marx-Engels-Werke, Band 23. Berlin (DDR) (zit. als MEW 23).
- Miller, G.A., Galanter, E., Pribram, K.H. (1973): Strategien des Handelns. Stuttgart.
- Oesterreich, R. (1979): Entwicklung eines Konzepts der objektiven Kontrolle und Kontrollkompetenz. Ein handlungstheoretischer Ansatz. TU Berlin (unveröff. Dissertation).
- Oesterreich, R. (1981): Handlungsregulation und Kontrolle (in Vorbereitung).
- Rieger, A., Schmidt-Hieber, E. (1977): Aktive Gespräche in der Sprechstunde. In: Angestellten-Magazin, 12, S.15/16.
- Rieger, A., Rummel, M. (1979): Feedback-Verhalten beim Training sozialer Kompetenzen. Entwicklung und Anwendung eines Kategoriensystems zum Trainerverhalten und seinen Auswirkungen. Unveröff. Diplomarbeit am Institut für Psychologie der FU Berlin.
- Rubinstein, S.L. (1977a): Grundlagen der Allgemeinen Psychologie. Berlin (DDR) (im Original 1946 erschienen).
- Rubinstein, S.L. (1977b): Sein und Bewußtsein. Berlin (DDR) (im Original 1957 erschienen).
- Rummel, M., Semmer, N. (1980a): Überlegungen zum Training sozialer Kompetenzen im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit (Zur Tätigkeit des Vereins Arbeit, Bildung und Forschung e.V.). In: Heimvolkshochschule Jägerei Hustedt (Hrsg., 1980), a.a.O.
- Rummel, M., Semmer, N. (1980b): ABF-Materialien Nr. 1. Zur Entstehung des Vereins Arbeit, Bildung und Forschung e.V. Berlin/W.
- Semmer, N., Pfäfflin, M. (1978): Interaktionstraining. Ein handlungstheoretischer Ansatz zum Training sozialer Fertigkeiten. Weinheim.
- Volpert, W. (1974): Handlungsstrukturanalyse. Köln.
- Volpert, W. (1981): Sensumotorisches Lernen. Frankfurt/M.