

## Arbeit

Frigga Haug

### Arbeitspsychologie zwischen Kapital und Arbeit

Die allgemeine Diagnose, daß die Arbeitswissenschaft sich in einer Krise befinde (vgl. etwa Kunze 1974, Helfert 1975, Fürstenberg 1975, Volpert 1977), meldet zugleich mit dem Problem einen Bedarf an (vgl. auch die internationale Konferenz des Europäischen Verbandes für Produktivitätsförderung (EFPS) 1974 in Berlin). Reichen bisher die Finger einer Hand, um die arbeitswissenschaftlichen Lehrstühle in der Bundesrepublik zu zählen, ist im Gefolge der Humanisierungsdiskussion deutlich geworden, daß eine Arbeitswissenschaft gebraucht wird, die mehr bringt als die Eignungstests der Arbeitspsychologie, anderes als die an der Verhaltensforschung orientierte Betriebssoziologie und mehr am Menschen orientiert ist als die bisherige von Ingenieurwissenschaftlern betriebene Arbeitsplatzwissenschaft. Meint Fürstenberg (1975) die Lücke durch interdisziplinäre Organisation schließen zu können, sieht Volpert die Lösung in einer energischen „Parteilnahme“ des Wissenschaftlers „Im Interesse des arbeitenden Menschen“: „Statt Humanität zum Deckmantel von Rationalisierungsstrategien zu machen, soll der Arbeitswissenschaftler vom Rationalisierungsspezialisten zu einem Wegbereiter der Humanisierung werden.“ (1977) In der Tat ist hier das Dilemma ausgesprochen, das die wissenschaftliche Beschäftigung mit der Lohnarbeit von Anbeginn kennzeichnet. Schon die Betriebsinspektoren, die man wohl als Vorläufer der Arbeitswissenschaftler auffassen kann, standen vor der Alternative, sich entweder für den arbeitenden Menschen einzusetzen oder für die Leistungsfähigkeit der menschlichen Arbeit, für ihre Produktivität. Die Parteilnahme für die eine oder die andere Seite tritt für die Arbeitswissenschaftler auf als Entscheidung für Geld oder für Moral. Allerdings scheint dieser Gegensatz heute nicht mehr so klar erkennbar zu sein. Zumindest im Bewußtsein eines durchschnittlichen Arbeitswissenschaftlers stellt sich die Frage nach den Zielen etwa einer von den Unternehmern geförderten Arbeitspsychologie auf den ersten Blick als durchaus vereinbar dar mit einer Humanisierung von Arbeit, mithin mit einer Parteilnahme auch für die arbeitenden Menschen, ein Faktum, welches Volpert in seinem oben genannten Referat scharf anprangert. Bei genauem Hinsehen, das zugleich historisch gerichtet ist, wird man erkennen, daß ein arbeitspsychologischer Beitrag zur Vermenschlichung von Arbeit zu verschiedenen Zeiten verschiedene Inhalte meinen muß und, daß darüber hinaus die Frage, wodurch die Psychologie als Wissenschaft überhaupt in die Lage kommt, mit mehr als bloß moralischen Appellen und mit einem höheren Niveau als dem kompensatorischer Wohlfahrt sich für den arbeitenden Menschen einzusetzen, abhängt von der durch die Produktivkraftentwicklung bedingten Art der Betätigung der Menschen bei ihrer Arbeit. Entsprechend zeigt ein Rückblick in die Geschichte dieser Wissenschaft, daß es die Entwicklung der menschlichen Arbeit selber war, aufgrund dessen die Arbeitspsychologen an Er-

kenntnis des Menschen gewannen und dadurch überhaupt erst in die Lage versetzt wurden, ob sie dies nun individuell vorhatten oder nicht, sich in ihrem Fach für die Menschen einzusetzen.

### **Geschichte der Arbeitspsychologie als Geschichte der Zunahme der Erkenntnis über den Menschen**

Ausführliche Darstellungen über die Geschichte der Arbeitspsychologie sind leicht zugänglich. Ein empfehlenswerter Überblick findet sich z. B. bei Volpert (1975), eine zusammenfassende Skizze bei Holzkamp-Osterkamp (1975). Daher kann hier die Beschränkung auf den Aspekt der Zunahme an Erkenntnis über den Menschen als Orientierung genügen.

Als Begründer der Arbeitswissenschaft gilt Taylor, dessen Erkenntnisse und Vorschläge seit Anfang des Jahrhunderts bis heute den Arbeitsprozeß entscheidend prägen und dessen Name stellvertretend ebenso für die Schrecken der kapitalistischen Ausbeutung steht („Taylorismus“) wie sein Werk als Beweis dafür gilt, daß die Wissenschaft von der Arbeit von Beginn an sich für die Interessen des Kapitals einseitig eingesetzt hat. Tatsächlich läßt sich jedoch schon an Taylors Versuchen der Verwissenschaftlichung der Produktion zum Zwecke der Produktivitätserhöhung festhalten, daß die Arbeiter nicht – wie bis dahin selbstverständlich – ausschließlich als Arbeitstiere oder als „Hände“ aufgefaßt werden, aus denen soviel wie möglich Arbeitskraft herauszupressen ist. Taylor setzte vielmehr mit großem Erfolg als bewußtes wissenschaftliches Prinzip ein, was dem Stücklohnsystem schon bewußtlos zugrundelag, die Vorstellung, daß die einzelnen Arbeiter ausgestattet seien mit dem Bedürfnis, möglichst viel zu verdienen. Er glaubte zudem, daß sie selber nicht klug genug seien, ihre Kräfte so einzusetzen, daß sie in der gleichen Zeit mehr Produkte herstellten, und dementsprechend auch mehr Lohn herausholten. Die folgende Kritik der arbeitspsychologischen Berater der Kapitalisten richtete sich demgemäß nicht auf die Bewegungsstudien oder die Arbeitszerlegung, sondern eben auf jene Berücksichtigung der Motivation der Arbeiter, deren Einschränkung aufs Geld sich nicht nur als unzureichend erwies, sondern dem Profit auch abträglich war. Der Versuch, jene Gelder einzusparen und zugleich dennoch eine Arbeitsmotivation dauerhafter zu verankern, brachte den Arbeitspsychologen eine weitere wichtige Erkenntnis des Menschen: die Einsicht, daß er ein soziales Wesen ist.

Die geplanten Extraprofite bei technischen Veränderungen stellen sich nicht automatisch ein, wenn nicht zugleich die Produzenten bereit und fähig sind, an den neuen Maschinen und Anlagen ihre Arbeitskraft entsprechend zu verausgaben. Insbesondere die Unwilligkeit der Arbeitenden, das Motivationsproblem, ruft die Arbeitspsychologen auf den Plan. Elton Mayo brachte mit seinen Hawthorne-Experimenten, deren Ergebnisse bis heute wegen ihrer hohen Integrationskraft als auch gleichzeitigen Leistungserhöhung in der Produktion ihren Einsatz finden – etwa in Gestalt der autonomen Gruppen – der gesamten Psychologie die Erkenntnis, daß die Arbeiter außer dem Wunsch nach Geld noch ein weiteres Bedürfnis haben, nämlich jenes nach sozialem Kontakt. Die daraus abgeleitete Strategie, das Arbeitsergebnis da-

durch – übrigens ohne Mehrkosten – zu erhöhen, daß Arbeitsgruppen so zusammengestellt wurden, daß Vorlieben und Antipathien entsprechend Rechnung getragen wurde, brachte für die beteiligten Arbeiter immerhin jene „humanisierende“ Erleichterung, daß ihren sozialen Bedürfnissen überhaupt partiell nachgekommen wurde.

Die neueste Arbeitspsychologie, der sich aufgrund ständig wachsender Kosten von Maschinen und Anlagen und also höheren Folgekosten bei Arbeitszurückhaltung das Motivationsproblem immer dringlicher stellt, gelangte zu der Erkenntnis, daß Arbeiter nicht allein über Geld zu motivieren sind, und auch die bessere soziale Atmosphäre kein ausreichender Motivator ist. Als dritten Faktor entdecken sie den Inhalt der Arbeit, die enge Verbindung der Qualität der einzelnen Tätigkeiten mit dem Willen, sie auf Dauer durchzuführen. Ohne auf die schon häufig analysierten Zwieschlächtigkeiten (vgl. etwa die Beiträge in: AS 14, Humanisierung der Lohnarbeit? 1977) der in diesem Zusammenhang entwickelten Bewegungen des job-enrichment, job-enlargement, job-rotation etc. einzugehen, soll an dieser Stelle auf die hohe Bedeutung dieser Erkenntnis auch für die Persönlichkeits- und Entwicklungspsychologie verwiesen werden.

### **Reflexion auf Arbeit als Lebensbedürfnis in der Persönlichkeitstheorie**

Das wirkliche Verhalten der Arbeiter bei der Lohnarbeit (Arbeitszurückhaltung, Flucht in die Freizeit) und vor allem aber die Art der vorherrschenden Arbeitstätigkeiten ließen bislang die frühe Erkenntnis, die innerhalb des Marxismus ausformuliert und weiterentwickelt wurde, daß die Arbeit wesentliches Unterscheidungsmerkmal des Menschen vom Tier sei, ja daß der Mensch sich in der Arbeit selbst verwirkliche, als blanken Hohn erscheinen. Ohne weiteren Widerstand konnte daher auch bis heute jede Persönlichkeits- und Entwicklungstheorie innerhalb der bürgerlichen Psychologie ganz und gar ohne diesen für die Menschheitsentwicklung so wesentlichen Bereich der Arbeit formuliert werden. – Auf der Suche nach geeigneten Motivatoren für die gewinnbringende Aufrechterhaltung der Produktion zwingt die Entwicklung der Arbeitsanforderungen die Theoretiker weitere Charakteristika des Menschen zu erkennen. Es nimmt daher nicht Wunder, daß innerhalb der westdeutschen Arbeitspsychologie eine Rezeption derjenigen Ergebnisse einsetzt, die auf marxistischer Grundlage ausgearbeitet wurden. Mit Recht konnte gehofft werden, daß z. B. die Psychologie aus der DDR auf dem Felde der Beziehung von Arbeitsinhalt und „Arbeitsfreude“ schon Vorarbeit geleistet hätte. Hier ist es vor allem Winfried Hacker, dessen Arbeiten Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Ihm ist das Verdienst zuzuschreiben, den Zusammenhang von Produktivkraftentwicklung und Psychologie der Arbeitstätigkeiten aufgedeckt zu haben; ja, mit großer Emphase herausgearbeitet zu haben, daß mit der wissenschaftlich-technischen Revolution die Arbeitspsychologie als Wissenschaft überhaupt erst anfangs, bedingt durch die Verschiebung der Arbeitstätigkeiten von mehr körperlichen Betätigungsweisen zu mehr geistigen oder Kopftätigkeiten, die ein Kennzeichen der Automation sind. Indem das Schwergewicht der Tätigkeiten auf ihrer kognitiven Seite liegt, gewinnt eine Wissenschaft, die die Psyche des Men-

schen zu Ihrem Gegenstand hat, Bedeutung auch als Arbeitswissenschaft und zwar als eine die vom Menschen und für ihn handelt und sich gleichzeitig mit der Erhöhung der Arbeitsproduktivität befaßt. Da die Produktivitätserhöhung die Entwicklung der kognitiven Fähigkeiten verlangt, ist damit die Entwicklung des Menschen grundlegend in das Konzept einer solchen Arbeitspsychologie eingegangen. Ausgangspunkt für diese neue Arbeitspsychologie wurde die frühe Marxsche Einsicht, daß das Handeln der Menschen zuerst durch ihren Kopf hindurch muß, daß sie antizipieren, einen Plan machen, bevor sie etwas tun, und daß die Handlung während ihres Vollzugs dem antizipierten Sinn oder Ziel unterworfen, durch sie gesteuert ist. Ferner, daß die Menschen während ihrer handelnden Auseinandersetzung mit der Natur nicht nur diese, sondern in deren Bearbeitung zugleich sich selbst verändern, Handeln und Denken in Wechselwirkung zueinander stehen. Gegenstand der Arbeitspsychologie wird demnach die innere Instanz, die das Handeln der Menschen abbildet und reguliert. Damit ist die Psyche des Menschen allgemein bestimmt durch das Handeln der Menschen und schwerpunktmäßig durch die dominante menschliche Tätigkeit, das Arbeitshandeln.

Hacker hat in diesem Zusammenhang nicht nur das Verdienst, die arbeitspsychologischen Ergebnisse bisheriger ergonomischer und neurophysiologischer Wissenschaft aufgearbeitet zu haben; gestützt auf Luria und vor allem Rubinstein hat er eine Ausarbeitung der Regulationsstufen menschlicher Arbeitstätigkeiten vorgenommen, die für empirische Arbeitspsychologie brauchbar sein soll. Die Erkenntnis, daß verschiedene aufeinander aufbauende Regulationsebenen gleichzeitig wirksam sind, daß also gleichzeitig sensu-motorisch, perzeptiv-begrifflich und intellektuell gesteuert wird, und daß diese unterschiedlichen Steuerungsarten hierarchisch angeordnet sind, ermöglicht es, Maßstäbe zu setzen für die Entwicklung menschlicher Tätigkeiten. Dabei erlaubt die Erkenntnis der Prozeßstruktur von Handlungen durch die Möglichkeit, die einzelnen Teilschritte – wie Zielantizipation, Durchführung eines Teilschritts, Rückmeldung, Vergleich, Korrektur – in den dazugehörigen Regulationsebenen für jede Handlung anzugeben, nicht nur die Erarbeitung von Optimierungsstrategien für die Handlung selber, sondern auch die Entwicklung gezielter Lernprogramme (vgl. dazu Hacker 1973 und Volpert, 1975, S. 130 f.). Durch die grundlegende Einsicht, daß kein psychischer Vorgang ohne dazugehörige „Aufgabe“ zu begreifen ist, wie umgekehrt keine Handlung ohne psychisches Korrelat geschehen kann, überwindet Hacker nicht nur behavioristische Ansätze, sondern zugleich auch alle spekulativen Vorstellungen von der Psyche des Menschen als dem „ganz Anderen“. Zugleich gelingt durch Aufdeckung dieses Zusammenhangs von psychischen Prozessen und Handlungen zumindest die Formulierung der Forschungsfrage nach Arbeitstätigkeiten (Handlungen), die persönlichkeitsfördernd sind und solchen, die Entwicklung geradezu verhindern, mit der Perspektive, Arbeitshandlungen so zu gestalten (von der maschinellen Ausstattung her z. B.), daß sie zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Dabei macht Hacker zugleich darauf aufmerksam, daß die einzelnen Arbeitshandlungen nicht isoliert untersuchbar und in ihrer Bedeutung für den einzelnen bestimmbar sind, ja daß äußerlich offenbar gleiche Arbeitsaus-

schnitte meßbar unterschiedliche Belastungen erbringen können. – So ist etwa die Anstrengung aus dem mechanischen Schreibmaschinenschreiben für eine Schreibkraft, die mit dem Inhalt des Geschriebenen nichts zu tun hat, nennenswert höher als für denjenigen, der im gleichem Umfang und in der gleichen Zeit einen von ihm selbst verfaßten Aufsatz schreibt. – Wesentlich also wird die Beachtung des gesamten Produktionsablaufs für die Untersuchung der in ihn eingeordneten Teilhandlungen und vor allem das Wissen der Produzenten um die Bedeutung der jeweiligen Teilschritte für das Gesamt der Produktion.

### Arbeitsmotivation

Man wird sich erinnern, daß zur Durchführung einer Tätigkeit nicht nur der antizipierte Vollzug und das dafür notwendige Wissen erforderlich sind, sondern ebenso der Handlungsantrieb, der unter dem Namen Arbeitsmotivation von Anfang an Problem der Arbeitspsychologie war.

Dieses Problem, welches sich in den kapitalistischen Ländern mit Entwicklung der Produktivkräfte immer schärfer stellt, da durch die Tatsache, daß die Arbeiter für ihre Tätigkeiten gekauft werden, ihnen die Teilnahme an den großen Plänen, am Sinn und Ziel der Einzelarbeiten solange versagt ist, wie ihnen die Produktionsmittel nicht gehören, und also eine anhaltende Arbeitsmotivation nicht zu erwarten ist, löst Hacker für die sozialistische Gesellschaft folgendermaßen: Er übernimmt die Vorstellungen von Rubinstein, der dem Menschen allgemeine Grundbedürfnisse (wie Hunger, Schlaf etc.) zuschrieb, zu denen später höhere Bedürfnisse hinzuentwickelt würden. (Zur Kritik an Rubinsteins Bedürfniskonzept vgl. U. Holzkamp-Osterkamp 1977). Zur Befriedigung der Grundbedürfnisse stellt der Mensch Produkte her. Der Weg des Produzierens ist demnach einer, der zu einem gewünschten Ziel führt, selber aber kein Element von Bedürfnisbefriedigung. Im Laufe ihrer Geschichte entwickeln sich die Menschen so weit, daß das erstrebte Produkt auch eines sein kann, welches gesellschaftliche Bedürfnisse befriedigt. Die Herstellungsaufforderung stellt sich den Menschen als gesellschaftliche Aufgabe, schlägt sich nieder als gesellschaftliche Norm, der zu gehorchenden Resultat von Erziehung ist.

Diese Auffassung bringt Hacker in mehrere Schwierigkeiten. Die normensetzende Gesellschaft bleibt von vornherein jeder Kritik entzogen – ein möglicher Grund, Hackers Konzeption in kapitalistischen Gesellschaften so bereitwillig zu akzeptieren –, zugleich ist die von ihm angebotene Vermittlung von Individuum und Gesellschaft fragwürdig. Die Auffassung vom Einzelnen, als nur äußerlich mit Gesellschaft vermittelten, führt bei Hacker konsequent auch dazu, die Zusammenarbeit, deren Vollzug und Organisation ja selber die Gesellschaft *ist*, als äußerliche Zutat spät an seine Analyse gleichsam anzuhängen. Die Bedeutung der Kooperation für die Persönlichkeitsentwicklung müßte statt dessen in die Ausgangsfrage und die Entwicklung der Ausgangskategorien im Zusammenhang Mensch und Arbeit eingehen.

In die größten Schwierigkeiten allerdings gerät Hacker selbst, wenn er seine Vorstellung von der gesellschaftlich gestellten Aufgabe als ethischen Handlungsantrieb mit den empirisch vorfindlichen Motivationen vergleicht.

Hier sieht er sich vor einer so erstaunlichen Vielfalt, die von „Neigung zu edlen Hölzern“ und „Liebe zu Kindern“ (Hacker, 1972, S. 134) bis zur Motivierung durch den vorgestellten Nutzen für andere geht. Auch findet er eine Motiviertheit, die er als „Verlangen nach Fähigkeitsentwicklung“ (ebenda, S. 124) bezeichnet. Für alle diese Befunde gibt es in seiner Bedürfniskonzeption keine Erklärung. Die Übertragung der motivierenden Kraft auf die neben den Einzelnen existierende Gesellschaft verhindert zudem, eine Entwicklung in den Arbeitshandlungen selber zu suchen, wie es doch ursprüngliche Absicht des Autors war.

Wie aber wäre diesen Schwierigkeiten zu entgehen? Ebenfalls auf der Grundlage des Marxismus wurde in der *Kritischen Psychologie* (vgl. Argument 91, „Kritische Psychologie (I)“, 1975 und die verschiedenen Beiträge im vorliegenden Band) die Frage nach dem Ursprung und den Entwicklungsmöglichkeiten des Menschen *historisch* aus der Analyse des Tier-Mensch-Übergangsfeldes herausgearbeitet. Bezogen auf das in unserem Zusammenhang wichtige Problem der Motivation, bzw. der menschlichen Bedürfnisse, hat insbesondere Ute Holzkamp-Osterkamp ein Konzept vorgelegt, welches die oben angegebenen Probleme lösen kann. Sie arbeitet heraus, daß die schon auf tierischem Niveau vorfindlichen Lebensäußerungen wie „das Neugier- und Explorationsverhalten“, das „Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit“ und „das Bedürfnis nach Umweltkontrolle“ im Menschen zusammenschließen als „produktive Bedürfnisse“. Eigentümlich ist also dem Menschen das Bedürfnis, produktiv zur gesellschaftlichen Lebenssicherung, ja, sogar zur ständigen Verbesserung von Gesellschaft beizutragen. Die Annahme jener „produktiven Bedürfnisse“ – deren naturhistorische Ableitung hier im Einzelnen nicht nachvollzogen werden kann (vgl. dazu Holzkamp-Osterkamp, 1975 und 1977) – ermöglicht es nicht nur, den Zusammenhang von Individuum und Gesellschaft grundsätzlich zu fassen, sie erlaubt es auch, die verschiedenen empirisch vorgefundenen „Motivationen“ ebenso wie offenkundige Motivationslosigkeit als formationspezifische Besonderheiten zu fassen, ermöglicht so Kritik an der menschlichen Praxis mit Angabe der Ziele, zu denen es aufzubrechen gilt.

Hacker versuchte mit seinen Handlungsregulationsschemata eine Strategie der Optimierung menschlicher Arbeitstätigkeiten zu finden. Analytisches und lerntheoretisches Ziel ist die menschlichste Form einer bestimmten Arbeitstätigkeit, aber nicht die Suche nach der menschlichsten Form von Arbeitstätigkeiten überhaupt. D. h. Hacker prüft, wie die einzelnen vorgefundenen Tätigkeiten optimal reguliert werden müßten, wobei er ein System zugrundelegt, welches die jeweils höheren Regulationsebenen entlastet, insbesondere die „intellektuelle“ Steuerungsebene frei macht. Was man dabei noch nicht erfährt, sind Kriterien, in welchem Verhältnis diese Regulationsebenen ausgefüllt sein sollten, um einer menschenwürdigen oder wahrhaft menschlichen Tätigkeit zu entsprechen.

Durch die Arbeiten der Kritischen Psychologie gewannen wir Richtlinien für die gesellschaftliche Form, in der menschliche Arbeit stattfinden muß, wenn sie nicht der Persönlichkeitsentwicklung entgegenstehen soll. Konkreter wurde deutlich, daß die Bereitschaft, ja das Bedürfnis zu handeln, abhängt von der Teilhabe an der „Kontrolle der Gesellschaft“. Der Zusam-

menhang von Persönlichkeitsentwicklung und einer Gesellschaft, in der die Produzenten die Kontrolle ausüben, verweist für den Bereich der Arbeitspsychologie darauf, daß das „Problem der Motivation“ sich in den kapitalistischen Gesellschaften umso schärfer stellen muß, je mehr die einzelnen Produzenten als „Persönlichkeiten“, als „Subjekte“ gefordert sind. Auch diese Ausführungen geben noch keine Auskunft darüber, wie die *Arbeitsstätten* aussehen müssen, um menschenwürdig zu sein.

Erste weitere – ebenfalls aus der Analyse des Tier-Mensch-Übergangsfeldes gewonnene – Merkmale des Menschen, sein Fähigkeit *bewußter* Lebens-tätigkeit, die Möglichkeit *begreifenden Erkennens*, kurz die *planende, eingreifende, verändernde* Art der Auseinandersetzung mit der Natur gibt die Zielkategorien für die Entwicklung des Menschen, die in der Art und Weise dieser Auseinandersetzung mit der Natur, also in der menschlichen Arbeit wiedergefunden werden müssen. Dabei liefert die analytische Zerlegung der Arbeitstätigkeiten in ihre Strukturmerkmale durch Hacker ein Instrumentarium, mit dessen Hilfe einzelne Arbeiten untersucht werden können. Zudem verwies Hacker auf die große Bedeutung, die der Entwicklung der Produktivkräfte bei der Veränderung der Arbeitstätigkeiten und ihrem Einfluß auf die Persönlichkeitsentwicklung zukommt. Welche Rolle spielen dabei die Produktivkräfte? Ihre Geschichte als Geschichte zunehmender Beherrschung und Unterwerfung der Natur, als Geschichte der Technik ist vielfach schon geschrieben. Ganze Museen nehmen sich ihrer Dokumentation an. Sie aber betrifft die Leistung der Gattung bei der Beherrschung und Aneignung der Natur, bestenfalls die Leistung einzelner „großer“ Männer. Ungeschrieben ist dagegen die Geschichte der menschlichen Arbeit als Geschichte der Produzenten, ihrer Tätigkeiten und ihrer Entwicklung als eine Geschichte, die zugleich angibt, in welchem Ausmaß die Produzenten sich die Fähigkeiten, die die Menschheit als Ganze bei der Beherrschung der Natur entwickelt hat, aneignen konnten. Um den möglichen und notwendigen Beitrag des Einzelnen für die Gesamtgesellschaft als Prozeß zunehmender Subjektivität zu begreifen, muß man die Geschichte dieser Entwicklung rekonstruieren. Dabei wird die Untersuchung auch das Verhältnis der Qualität der Einzelarbeiten zur Form, unter der sie geschehen – beispielsweise als Sklaven- oder Lohnarbeit –, in den Mittelpunkt stellen müssen, um die Entwicklungsdynamik zu verdeutlichen und perspektivische Aussagen zu ermöglichen.

## Untersuchung des Projekts Automation und Qualifikation

### 1. Methode

Unter der geschilderten Voraussetzung, daß die technische Entwicklung einschneidende und nachhaltige Veränderungen in den Arbeitstätigkeiten bewirkt habe, die im Gesamt von Haltungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten ihren Niederschlag finden müssen, hat das Projekt Automation und Qualifikation (1975; 1977; 1978) eine empirische Untersuchung in 80 Industriebetrieben durchgeführt. Diese Aufgabe erschien umso dringlicher, als die bildungsreformerischen Bemühungen selbst in ihren am weitesten entwickelten Plänen (vgl. etwa die Vorstellungen des Max-Planck-Instituts für Bil-

dungsforschung) den Veränderungen im Arbeitsprozeß nicht genug Rechnung getragen hatten und für die geeigneten Maßnahmen zuvor noch die inhaltlichen Kenntnisse über die Auswirkungen der neuen Arbeitsanforderungen zu erarbeiten waren. Auch dies, eine Analyse von Tätigkeitsstruktur und Qualifikation stellt sich als Aufgabe einer neuen Arbeitswissenschaft, für die allerdings noch geeignete Instrumente zu entwickeln sind.

Die Anwendung u. a. der Vorschläge von Hacker, aber auch Sèves, Volperts, der Kritischen Psychologie und der Industriosozologie, die bislang diesen Bereich relativ allein bearbeitete, ließ folgendes Vorgehen ratsam erscheinen, welches von vornherein interdisziplinär ausgerichtet war: Die Beschäftigung mit dem spezifischen Mensch-Maschine-Verhältnis fordert als unabdingbare Voraussetzung die Ermittlung des Produktivkraftstandes in den zu untersuchenden Betrieben. Die gleichzeitige Überprüfung der jeweiligen Branche liefert den Maßstab für das durchschnittlich Gegebene sowie das technisch und ökonomisch Mögliche; sie erlaubt so zugleich eine perspektivische Einschätzung. Da das Projekt – ebenso wie Hacker – davon ausgeht, daß über die einzelnen Arbeitstätigkeiten kaum etwas gesagt werden kann, wenn nicht der gesamte Produktherstellungsprozeß, von dem sie ein Teil sind, bekannt ist, wurde in jedem Betrieb ebenso zunächst die betriebliche Gesamtarbeit geprüft – einschließlich Vorbereitung –, um die Einzelarbeiten auch in ihrem Gewicht für den gesamten Produktionsprozeß richtig einschätzen zu können. Die Suche nach dem Maßstab der Erfassung und Einordnung der jeweiligen Einzeltätigkeiten zwang, nicht bei der Kritik bisheriger Industrieuntersuchungen stehen zu bleiben, sondern in historischer Rekonstruktion der menschlichen Arbeit ihre Perspektive herauszuarbeiten. Die Vorstellung von der Entwicklung auch der inhaltlichen Arbeitstätigkeiten, vom Wechselverhältnis von Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitshandlung ermöglicht die weitertreibende Kritik an der Praxis, also an den bestehenden Arbeitshandlungen als eine, die zugleich in ihnen die vorwärtsweisenden, die „menschlichen“ Züge angeben kann.

Die Rekonstruktion der Geschichte der menschlichen Arbeitstätigkeiten als eines wesentlichen Teils der menschlichen Entwicklung überhaupt ist ein sehr schwieriges Unterfangen, das durch – gemessen an der Bedeutung des Gegenstandes – außerordentlich wenig Vorarbeiten abgesichert ist. Die Untersuchung der für die Einzelnen wesentlichen Entwicklung muß den Prozeß der Herausbildung der Individuen durch die Arbeit nachvollziehen. Grundlegend ist dafür zunächst die in Werkzeug und Sprache gegebene vom Einzelnen unabhängige Tradierung des *Wissens*, welche zugleich Voraussetzung für die Möglichkeit von ungleicher oder Nicht-entwicklung beinhaltet. Ähnliches gilt für die *Teilung der Arbeit*, die wiederum die Art der *Kooperation*, sowie den *Vergesellschaftungsgrad* der Arbeit bestimmt. Erst wenn alle Arbeit unter alle Gesellschaftsmitglieder geteilt ist, arbeitet jeder für alle, indem er für sich arbeitet. Die Form unter der diese Vergesellschaftung sich vollzieht, bzw. vollzogen wird, die *Eigentumsverhältnisse* bestimmen die *Motivation*. Dabei erweist sich als eine Grundlage der Klassengesellschaften eine bestimmte, gleichsam übergeordnete Arbeitsteilung –, deren Veränderung darum besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muß: es ist dies die Trennung der *Hand- von der Kopfarbeit*.

Die Entwicklung der Arbeitstätigkeiten muß aus dem Blickwinkel der oben angegebenen Momente geprüft werden. Bei der Analyse wird man feststellen, daß die als Grundkategorien menschlicher Tätigkeiten herausgearbeiteten Spezifika zugleich die Zielbegriffe für eine wahrhaft *humane* Arbeit sind. Zum Beispiel ist selbst eine so einfache Aussage wie „der Mensch macht einen Plan, bevor er handelt“ zugleich richtige Grundannahme wie erstrebtes Ziel der Aufhebung der Trennung von Kopf- und Handarbeit. Denn obwohl natürlich psychologisch gesehen menschliche Handlungen niemals planlos geschehen, findet sich doch gesamtgesellschaftlich das Planen bei einer Minderheit der Menschen, während die Mehrheit ihre Lebenszeit als Handlanger für die Pläne anderer verbringt. Und dies ist ein so gewöhnlicher Zustand, daß er gemeinhin nicht als kritikwürdig, sondern eben als die menschliche Art der Arbeit aufgefaßt wird.

Neben dem Einverständnis mit historisch herausgebildeten kritikwürdigen Zuständen findet sich auch Kritik an den vorfindlichen Arbeitstätigkeiten und zwar an ihrer Lohnarbeitsform. Solche Einwände sind in der notwendigen Allgemeinheit, in der sie geäußert werden, zwar einerseits richtig; gerade aber wegen dieser Allgemeinheit, die gebannt auf die Lohnform blickend alle Unterschiede in den Einzelarbeiten übersieht, muß solche Kritik alle Bewegung und Entwicklung im Einzelnen leugnen, wirkt sie wie ein Vorurteil. Das gilt insbesondere immer dann, wenn formationspezifisches Verhalten wie beispielsweise Konkurrenz in Widerspruch gerät zu arbeitsspezifischem wie Kooperation, wobei letztere in der Automation zunehmend eine Stufe erreicht, in der vom konkurrenzlosen gemeinsamen Tun sowohl die Qualität des Produkts als auch die Sicherheit des Arbeitsablaufs abhängen. Hier kommt es darauf an, innerhalb der Grenzen, die das Lohnverhältnis dem Arbeitsverhalten der Einzelnen setzt, die vom Arbeitsprozeß abhängigen Notwendigkeiten höheren Gebrauchswertverhaltens, bewußter Gesellschaftlichkeit usw. zu verfolgen. Die Erfassung solcher Bewegungen ist schwierig. Dem Erkennen sind vielerlei Schranken gesetzt.

## 2. Befunde

So zeigt sich in der Literatur über die *Qualifikation* der Automationsarbeiter ein Angebot an Mutmaßungen, das in seiner Reichhaltigkeit selbst von der chaotischen Bildungspolitik kaum übertroffen wird. Die Fülle der widerstrebenden Behauptungen hat ihr Äquivalent in der Phänomenologie der unterschiedlichen Vorbildung der Automationsarbeiter. Hier finden sich Waldarbeiter, neben Bauern, natürlich Bäcker und Friseur zuhauf (tatsächlich gibt es kaum ein Buch über Automation, in dem nicht von Bäckern oder Friseuren die Rede ist, und das Projekt fand kaum einen Betrieb, in dem dieses soziologische „Wissen“ nicht rückwirkend seinen Niederschlag in den Köpfen der Befragten gefunden hätte, sodaß selbst dann, wenn nirgends ein Friseur oder Bäcker gesichtet werden konnte, ihr Vorhandensein behauptet wurde). – Neben der Schwierigkeit, in den heterogenen Berufen Gemeinsamkeiten zu finden, die als typische Anforderungsmerkmale neuer Tätigkeitsstrukturen herauszuarbeiten wären, bleibt die Frage, ob die Überwindung solcher Hindernisse nicht vergeblich ist, da möglicherweise alle Gemeinsamkeiten der Gunst oder Ungunst des Arbeitsmarktes geschuldet sein können. Viel-

versprechend scheint ein zweiter Blick auf die Art und Weise, wie die einzelnen an ihre Arbeitsplätze angelehrt wurden. Hier zeigt sich, alle haben dies gemein: je mehr die Anforderungen sich auf die intellektuelle Regulationsebene verlagern, desto länger wird die als Anlernphase bezeichnete Einarbeitungszeit. In manchen Betrieben betrug sie bis zu 5 Jahren; im übrigen war diese lange Lernzeit zumeist identisch mit der Aufbauphase der Anlage selbst. – Bislang wurde unseres Wissens kein Versuch gemacht, dieses aus der Konstruktion gewonnene Wissen in Lehrplänen zu formalisieren.

Ebenso ungeeignet wie die Erhebung von Vorbildungsdaten für die Erfassung von Anforderungsstrukturen war bislang die *Befragung* von Arbeitern nach der Qualität ihrer Tätigkeiten und der dazu gehörigen Fähigkeiten. Zu dem u. a. von Hacker herausgearbeiteten Sachverhalt, daß gar nicht alle Anforderungen erlebnisfähig sind, kommt eine Sprachlosigkeit gegenüber dem eigenen Tun, die man sich am einleuchtendsten vergegenwärtigen kann, wenn man durchschnittliche Ausbilder im Betrieb befragt oder ihnen bei einer immer noch weitgehend nonverbalen Unterweisung *zuseht*.

Die Gleichzeitigkeit der technisch verschiedenen Produktionsweisen ermöglicht es hier, im Vergleich die Entwicklung auszumachen. Während bei niedrigeren Produktivkraftstufen von den Arbeitern kaum mehr zu erfragen war als ein Tätigkeitsname, gleichgültig gegenüber den konkreten Tätigkeiten, die sich etwa hinter solchen Benennungen wie „wir säuern“ in einer Margarinefabrik verbergen, zeigt sich bei weiter entwickelter Technik (wie etwa bei Meßwarten, großen NC-Maschinen, prozeßrechnergesteuerten Anlagen) eine wachsende „Begrifflichkeit“ bei den Einzelarbeitern. Sie sind nicht nur in der Lage, außerordentlich präzise und *nachvollziehbar* ihre eigene Tätigkeit analytisch auf der sprachlichen Ebene zu wiederholen, zumeist erwiesen sie auch geradezu „pädagogischen Eros“ bei der Erklärung von Einzelheiten der Funktionsweisen der Maschinen und Anlagen, der Gesetzmäßigkeiten des Materials und des Prozesses. An anderen Stellen läßt sich die Verwissenschaftlichung der Arbeitstätigkeiten als historischer Sprung erfassen: so etwa, wenn das Schweinehüten zur Lebensmitteltechnologie wird.

### Folgen der Produktivkraftentwicklung

Die Verbegrifflichung der Qualifikation, die Verwissenschaftlichung vieler Berufe hatte bisher nicht die notwendigen Auswirkungen auf das Schulsystem. Einzig die Entwicklung in der Kooperation der Produzenten zeigt die Arbeitspsychologie und ebenso die Modellvorschläge für neue Curricula nicht ganz unvorbereitet. Man erinnert sich, daß schon Mayo sich in seinen Hawthorne-Experimenten in gewisser Weise mit den Möglichkeiten der Nutzung der Produktivkraft befaßte, die aus der Zusammenarbeit der einzelnen entspringt. – Auf diesem Felde der Kooperation nimmt die Bewußtheit strategischer Zusammenarbeit aus Produktionsnotwendigkeiten sprunghaft zu. Die Erscheinungsformen reichen von regelmäßigen Plan- und Lagebesprechungen, bei denen sämtliche Produzenten beteiligt sind, über die Einbeziehung der unmittelbaren Produzenten in die Arbeitsvorbereitung bis zur Zusammenfassung mehrerer Bereiche unter die gemeinsame Gruppenver-

antwortung, da jede Aufspaltung die Produkte und damit die Profite infrage stellte. Die Ausgangsbasis solcher enger und umfassender Kooperationsformen, die erst in ihrer Gemeinsamkeit wirksamen Kenntnisse, macht die alten, auf individuelle Arbeitskräfte gerichteten Lohnformen ebenso sinnlos, wie sie neue Integrationsstrategien für die Beibehaltung des status quo in Betrieb und Gesellschaft erfordert (dazu: F. Haug, 1977).

Was bedeuten diese skizzenhaften Ausführungen für die ursprüngliche Fragestellung nach dem Gegensatz von Ökonomie und Humanität innerhalb der Arbeitspsychologie? Sie zeigen nicht nur, daß die Arbeitspsychologie mit der wirklichen Intellektualisierung von Tätigkeiten überhaupt erst anfängt, eine Wissenschaft zu sein. Sie sollen zugleich mit einem Einblick in die Vielfältigkeit der noch ungelösten Aufgaben verdeutlichen, daß der eingangs formulierte Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, in dem die Arbeitswissenschaften sich befinden, sich mit Weiterentwicklung der Produktivkräfte immer deutlicher erweist als einer zwischen Wissenschaft und Nicht-Wissenschaft. Als Wissenschaft steht die Arbeitspsychologie auf der Seite der Entfaltung der Fähigkeiten der Einzelnen, und sie kann dies auf Basis der Produktivkraftentwicklung ohne utopische Wunschvorstellungen. Sie braucht für ihr Tun keine äußerliche und zusätzliche Parteinahme, sondern nur die Entscheidung für die Wissenschaft selber. Ihr Gegenstand ist die Psyche des arbeitenden Menschen, deren Erforschung die Aufdeckung ihrer Entwicklungsgesetze voraussetzt. Im konkreten Fall werden die Bedingungen erforscht, die der Entfaltung menschlicher Potenzen entgegenstehen wie solcher, die sie befördern. Dabei ist die Entfaltung der menschlichen Fähigkeiten zwar eine Steigerung der Produktivkräfte der menschlichen Arbeit; sie schließt aber von vornherein aus, daß die Arbeitsproduktivität auf unmenschliche Weise, für den Profit parteinnehmend, gesteigert wird, indem Menschen z. B. als bloße Kraft oder bloßer Wahrnehmungsapparat, eben *nicht-menschlich* eingesetzt werden. Sofern der einzelne Wissenschaftler im Zweifelsfall an der Wissenschaft festhält, steckt er also nicht mehr in dem eingangs erwähnten Dilemma, seine Fähigkeiten entweder dem Kapital oder den Arbeitern nutzbar zu machen; jedoch gerät er damit keinesfalls aus der zwischen Kapital und Arbeit umkämpften Zone. Im Gegenteil bedeutet gerade die konsequente Anwendung und Weiterentwicklung von Wissenschaft, daß auch die einzelnen Wissenschaftler zunehmend die Grenzen der Anwendbarkeit ihres Könnens in den Schranken des Systems selber erkennen müssen und damit ihre Wissenschaft eine Frage der Politik wird. Auf der anderen Seite gibt ihnen die machtvolle Entwicklung der Produktivkräfte – von der sie selber ein Teil sind – Rückenwind. Solange die einzelnen Produzenten als Handlanger, als Anhängsel, als „Hände“ vernutzt wurden, war es relativ gleichgültig, wie wissenschaftlich die Methoden der Arbeitspsychologie waren, wie sehr die „Wissenschaftler“ sich und andere über das Wesen des Menschen täuschten. Die Verwissenschaftlichung der Produktion aber, die zunehmend die Subjekthaftigkeit der Arbeiter, ihre bewußte Teilnahme verlangt, braucht auch auf der Seite der Arbeitspsychologie die Wissenschaftler, die die Fähigkeiten der Einzelnen als Menschen zu entfalten suchen und den Zusammenhang von Persönlichkeitsentwicklung und Arbeit zu ihrem Gegenstand machen.

## Literatur

Argument 91: Kritische Psychologie (I), Berlin 1975

Fürstenberg, Friedrich: Konzeption einer Interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft. Göttingen, 1975

Hacker, Winfried: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie Berlin/DDR 1972

Hacker, Winfried, Klaus-Peter Timpe und Manfred Vorwerg: Arbeits- und ingenieurpsychologische Beiträge zur sozialistischen Rationalisierung, Berlin/DDR 1973

Haug, Frigga: Gesellschaftliche Produktion und Erziehung. Kritik des Rollenspiels. Frankfurt 1977

Holzamp-Osterkamp, Ute: Grundlagen der Motivation I und II, Frankfurt 1975 und 1977

Humanisierung der Lohnarbeit? Der Kampf um die Arbeitsbedingungen. Argument-Sonderband 14, Berlin 1977

Projekt Automation und Qualifikation: Automation in der BRD. Argument-Sonderband 7, Berlin 1975, 2. Aufl. 1976

Projekt Automation und Qualifikation: Geschichte der menschlichen Arbeit und die Methode ihrer Erfassung. Argument-Sonderband 19, Berlin 1977

Projekt Automation und Qualifikation: Automationsarbeit: Empric (Arbeitstitel) erscheint 1978

Volpert, Walter: Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In: Großkurt, Peter und Walter Volpert: Lohnarbeitspsychologie, Frankfurt 1975

Volpert, Walter: Aufgabe einer neuorientierten Arbeitswissenschaft. Referat auf der Internationalen Tagung der Sozialakademie Dortmund „Arbeitswissenschaft in der Gesellschaftspolitik“, Juni 1977. Unveröffentlichtes Manuskript

Thomas Waldhubel

## **Automationskrank durch Langeweile und Knöpfchendrücken?**

**Kritik der Vigilanzforschung**

### **Einleitung**

„Für Gustav Stöckerer hat die Zukunft schon begonnen, sie ist für ihn Alltag geworden. Seine Arbeit hat nichts mehr zu tun mit Schraubstock, Pickel, Schaufel, Bagger oder Hobel. Sie hat nichts mehr zu tun mit