

Zehn Gebote einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung

Manfred Moldaschl

Das Thema „Arbeit“ scheint nur noch vermittelt über die Arbeitskosten und das Problem Arbeitslosigkeit – sowie deren Kosten – auf die Agenda öffentlicher Diskurse zu gelangen. Mehr noch: Allseits wird die „Arbeitsgesellschaft“ verabschiedet, und des Öfteren verschwindet die Widmung „Arbeit“ aus Lehrstuhlbezeichnungen und Institutstiteln. Da hat es die Arbeitsforschung schwer, ihre Problemdiagnosen und Lösungsvorschläge anzubringen, ja überhaupt ihre Relevanz zu behaupten, wenn auch noch das Projekt einer interdisziplinären Arbeitswissenschaft weitgehend gescheitert ist. Freilich, die Rede vom Ende der Arbeitsgesellschaft gehört ins Reich der Fiktion. Der Beitrag geht hiervon aus und fragt, welche Herausforderungen die Arbeitsforschung zu bewältigen hat und inwieweit sie ihnen aktuell gewachsen ist.

Einleitung

Forschung – zumindest öffentlich finanzierte – ist dazu da, die Lebensverhältnisse in der Gesellschaft zu verbessern, und zwar möglichst aller ihrer Mitglieder, und nicht auf Kosten der künftigen. Davon gehe ich aus, wenn ich nachfolgend skizziere, was die Arbeitsforschung dazu beitragen kann bzw. sollte. Ein auf Zukunft orientiertes Tun-müssen in der altmodischen Form von „Geboten“ zu formulieren, erscheint paradox. Zeitgemäßer wäre, das, was man für nötig hält, in rational begründete Anforderungsbegriffe zu verpacken („es ist erforderlich“, „man muss“, „es muss“). Allerdings haben uns die vergangenen Forschungen und Debatten auch gelehrt, dass aus Situationsanalysen selten eine einzige widerspruchsfreie Anforderung abgeleitet werden kann. Noch zeitgemäßer wäre es, von *Angeboten* zu sprechen. Aber es gibt nichts zu verkaufen – neue „Produkte“ sind erst zu entwickeln. Was also „ist geboten“, um Arbeitsforschung zukunftsfähig, oder vielleicht *zukunftssichernd* zu machen? Weitgehend ausklammern muss ich dabei Fragen der Arbeitsmarktforschung und der makroökonomischen Regulation, ohne die es keine Lösung für Grundprobleme der Arbeitsgesellschaft geben kann.

1

Nachhaltigkeit von Arbeit bestimmen

Was heißt eigentlich „zukunftsfähig“? Wir können ja nicht wissen, was künftig sein wird. Weder die Extrapolierung des Gegen-

wärtigen in die Zukunft noch Szenarientechniken geben uns Gewissheit. Eine Lösung, wie man aktuelles Handeln auf seine Zukunftsfähigkeit prüfen kann, offeriert der ökologische Diskurs. Sein Konzept der *Nachhaltigkeit* bemisst ein Handeln daran, ob es mit verfügbaren Ressourcen so umgeht, dass sie langfristig mindestens erhalten und nicht vernutzt werden. Zwar wurde „Nachhaltigkeit“ zum Allerweltsbegriff, dem Inhaltsleere droht, doch konsequent angewandt und entfaltet wurde er bislang nur hinsichtlich der natürlichen Ressourcen. Wir müssen ihn in der Arbeitsforschung nutzbar machen und mit Inhalt füllen. Greifen wir drei dafür relevante Ressourcen heraus: die Gesundheit der arbeitenden sowie der aus dem Arbeitsprozess ausscheidenden Bevölkerung; ihre auf Wirtschaft und Gemeinwesen bezogenen Befähigungen, Bedürfnisse und Bereitschaften; und die Chancen auf Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsprozess (Erwerbsbeteiligung, Sozialintegration).

Wird mit diesen Ressourcen heute „nachhaltig“ umgegangen? Viele Indikatoren sprechen dagegen, etwa zur *Gesundheitssituation*: „Im Zeitraum von 1984 bis 1999 ist es zu einem beträchtlichen Anstieg von durch psychischen Erkrankungen verursachten Frühberentungen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gekommen; bei Frauen ein Anstieg von 8 % auf 32 %, bei Männern von 9 % auf 19 %“ (Richter 2003). Auch europäische Studien belegen neue Gesundheitsgefährdungen und steigende soziale Kosten (European Foundation 2000; Kira 2003). Die gesetzliche Altersgrenze auf 67 Jahre zu erhöhen (wie zurzeit diskutiert wird), obwohl das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei 60 Jah-

ren liegt, ist keine Antwort auf alternde Belegschaften, solange Arbeit gesundheitlich nicht genügend nachhaltig ist. Es würde nur auf Kosten der Aussortierten (Rentenabschläge) die Nachhaltigkeit der Rentenkasse verbessern, nicht die „welfare of nation“. Die Flut von Publikationen zu anderen Ressourcen wie *sozialem Zusammenhalt* bzw. „Sozialkapital“ weist auf ähnlich bedenkliche Entwicklungen hin (Putnam 2001).

Etlche Indikatoren erfasst die Arbeitsforschung seit längerem, etwa Belastungen, Gesundheitskosten, zunehmend auch gesundheitsförderliche (salutogenetische) Arbeitsbedingungen. Die Nachhaltigkeit von Arbeit zu bewerten und zu fördern verlangt aber weit mehr, nämlich (a) alle wichtigen im Arbeitsprozess genutzten individuellen und sozialen Ressourcen zu erfassen; (b) Maßstäbe für die Nachhaltigkeit ihrer Nutzung bereitzustellen; und (c) die Ergebnisse in Form von Bilanzen systematisch aufeinander zu beziehen (Brandl/Hildebrandt 2002; Moldaschl 2002). Die Arbeitsforschung sollte, wie Richter fordert, solche Kriterien der Arbeit zum Bestandteil transnational anerkannter Arbeitsstandards machen (v.a. der ILO 1998), die bis dato nur grundlegende Schutz- und Beteiligungsrechte, nicht aber Forderungen

Manfred F. Moldaschl, Prof. Dr. Dr., Lehrstuhl für Innovationsforschung und nachhaltiges Ressourcenmanagement (BWL IX), Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, TU-Chemnitz.
e-mail: moldaschl@ws.tum.de

nach hoher Qualität der Arbeitsbedingungen, sozialer Sicherheit und Schutz vor Arbeitslosigkeit kodifizierten. Sie sollte damit ferner auf Verhältnisprävention hinwirken, die – im Rahmen der laufenden Individualisierung von Risiken und Verantwortung – durch Verhaltensprävention ergänzt und nicht ersetzt wird.

2

Normative Grundlagen erneuern

Die normativen Grundlagen der mit Arbeit befassten Wissenschaften im Hinblick auf die Bewertung, Gestaltung und gerechte Verteilung von Arbeit sind von zwei Seiten unter Druck geraten. Zum einen wird der Stellenwert von (Erwerbs)Arbeit für Biografie, Identität und Sozialintegration in Frage gestellt (vgl. dazu Abschnitt 3).

Zum anderen haben die arbeitspolitischen Entwicklungen der letzten beiden Dekaden ihr (unser) mehr oder weniger geteiltes, mehr oder weniger explizites Gerüst normativer Grundannahmen erschüttert. Denn in dem Maß, in dem jener Taylorismus-Fordismus, an dessen Prinzipien und Nebenfolgen sich die Arbeitsforschung jahrzehntelang abgearbeitet hatte, durch moderne(re) Rationalisierungspraktiken abgelöst wird, treten *neue Paradoxien der Arbeit* zu Tage. Sie lassen sich, in Umkehrung bislang vorherrschender Zusammenhangsannahmen (frequently unquestioned answers), wie folgt zuspitzen:

- *Zwang durch Entgrenzung*: Liberalisierte Arbeitsregimes üben einen Sog aus, die Lebensführung in den Dienst der Arbeit und des Betriebs zu stellen („Subjektivierung von Arbeit“, Moldaschl/Voß 2003).
- *Gefährdung durch Entlastung*: Traditionelle Strategien des Belastungsabbaus erweisen sich in modernen Mensch-Maschine-Systemen plötzlich selbst als Risikofaktoren, indem sie z.B. sinnliche Zugänge zum Arbeitsprozess verschließen (Böhle u.a. 2002).
- *Verunsicherung durch Sicherungssysteme*: Als Nebenfolge technischer Strategien zur Sicherung automatisierter Anlagen gegen Fehlbedienungen ergeben sich neue objektive und subjektive Risiken der Mensch-Maschine-Interaktion (Wehner 1992).
- *Vereinzelung durch Kooperation*: Die „flexible Organisation“ ruft vormals infor-

mell genutzte kooperative Leistungen formell und erweitert ab, z.B. in Gruppen und Projektarbeit, und untergräbt zugleich ihre Voraussetzungen, wenn kooperative Bindungen konditional werden, jederzeit rekombinierbar, und wenn sie – wie in Profit Centers – jederzeit in Konkurrenzbeziehungen umschlagen können (Sennett 1998).

Mit der Analyse und Gestaltung dieser widersprüchlichen Verhältnisse ist der *Anti-Taylorismus*, wie er sich als normative Impregnung der Arbeitsforschung entwickelt hatte, überfordert. Arbeitsforschung muss daher ihre normativen Gewissheiten aus den paradigmatischen Sitzfalten hervorholen und ihre bisherigen Konzepte „guter Arbeit“ auf den Prüfstand stellen.

3

„Befreiung von der Arbeit“ und „Befreiung in der Arbeit“ nicht entgegengesetzen

In der französischen Aufklärung entwickelte v.a. *Rousseau* die Vorstellung von *Arbeit als Naturrecht* des Menschen. Sie, nicht Herkunft oder Macht, schaffe den alleinigen Rechtstitel auf Besitz; ein nicht durch Arbeit erzeugter Besitz sei Gemeingut. Von der Gültigkeit dieser Vorstellung sind wir noch weiter entfernt als von jener der Aufklärungsideale. Normativ verbindlich ist in unseren westlichen Arbeitsgesellschaften dagegen die Vorstellung von Arbeit als Legitimationsgrundlage individueller Existenz. Vergesellschaftung erfolgt über Erwerbsarbeit, und fast die gesamte soziale Absicherung erfolgt (in Deutschland besonders) über erwerbsförmig erworbene Ansprüche. Daher sind die Lebenschancen, die Identität und die Anerkennung der Menschen so abhängig von der Teilhabe am Prozess der Arbeit und ihrer Stellung in ihm. Und deshalb ist Arbeitslosigkeit das Kernproblem der „Arbeitsgesellschaft“.

Die Lösung, die Sozialphilosophen wie *Habermas* (1981) und *Gorz* (1989; 2000) in einer *Befreiung von der Arbeit* sehen, ist freilich eine ferne Utopie. Sie können sich die Entfaltung von Subjektivität und lebenswerter Gesellschaft nur jenseits der Arbeitssphäre vorstellen. Im Anschluss an *Gorz* fordert etwa *Ulrich Beck* (1999), die „fordistische Leitidee der Arbeitsgesell-

schaft“ mit Vollbeschäftigung aufzugeben. Erwerbsarbeit als Modus der Teilhabe und der Anerkennung sei abzulösen oder zu ergänzen durch ein Modell von Bürgerarbeit. Voraussetzungen hierfür seien Arbeitszeitverkürzungen und die Zahlung eines „Bürgergeldes“ (also steuerfinanzierte Transfereinkommen). Die Kehrseite ist, an die Inhalte der verbleibenden Erwerbsarbeit tendenziell keine Anforderungen mehr zu stellen. Zugespielt bei *Streeck* und *Heinze* (1999, S. 44): „(fast) jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner.“

Die Abkopplung des Grundeinkommens vom Arbeits-Markt erscheint attraktiv. Sie *de-kommodifiziert* Arbeitskraft, vermindert durch ein marktunabhängiges Einkommen den Vermarktungszwang und den Warencharakter von Arbeit und schafft vielleicht Freiraum für gesellschaftlich nützliche Tätigkeit, für die sich kein existenzsichernder Marktpreis bildet. Freilich zielt die Politik derzeit weltweit in die Gegenrichtung, eine stärkere Kopplung der Arbeitenden an den Arbeitsmarkt (Rekommodifizierung) durch Privatisierung der Absicherung und Abbau von Regulierung. Für jene wachsenden Minderheiten, welche die Konkurrenzwirtschaft dauerhaft ausschwitzt, wäre die Grundsicherung mit erheblichen *Risiken der Degradierung* verbunden. Man wird abhängig von staatlichen Verfügungen über die Leistungen und Bezugsbedingungen, womöglich „nach Kassenlage“. ¹ Da „Bürgergeld“ steuerfinanziert ist, wären Behörden zudem von rechtlichen Hürden entbunden, die sich daraus ergeben, dass Arbeitslosengeld und -hilfe durch Leistungen erworbene Vermögen sind. Wie Konzepte einer „Bürgerversicherung“ dies vermeiden könnten, wäre zu untersuchen.

Die *Befreiung von der Arbeit* mittels Dekommodifizierung ist eine Langfristper-

¹ Das zeigt etwa die Arbeitslosenhilfe-Gesetzgebung: Grundrechte wie freie Berufswahl und das Verbot von Zwangsarbeit (Art. 12 GG) wurden ausgehöhlt: Der vormalige Berufs- und Qualifikationsschutz wurde 1996 für BewerberInnen von Arbeitslosenhilfe aufgehoben, für die von Arbeitslosengeld 1997 eingeschränkt. Seither wurden die Zumutbarkeitsregeln sowie die Sanktionsmöglichkeiten bei Verweigerung der Annahme wiederholt verschärft. Die „Zusammenlegung“ mit der Sozialhilfe bedeutet auch, daß alle einer Verpflichtung zu „gemeinnützigen“ Tätigkeiten unterliegen, deren Qualität und Bezahlung von kommunalen Stellen determiniert wird.

spektive, die eine Reform aller sozialen Sicherungssysteme voraussetzt. Sie darf mittelfristigen Perspektiven einer *Befreiung in der Arbeit* nicht entgegengesetzt werden. Arbeit hatte, wie *Hannah Arendt* zeigte, in der Moderne zwei grundlegende Bedeutungen: als zweckrationales Mittel, also Erwerbsarbeit, und als *Selbstzweck*, als expressives Bedürfnis, als Beitrag zu Selbstverwirklichung und Emanzipation (im Englischen *labour* und *work*). Heute markiert das Ausmaß der Lohnabhängigkeit mit etwa 90 % der Erwerbstätigen einen historischen Höchststand. Für diese überwältigende Mehrheit muss die Arbeitsforschung angeben, wie „work“, nicht nur „labour“ geschaffen und gestaltet werden kann. Die Befreiung von Erwerbsarbeit soll man betreiben, schon zugunsten einer gerechteren Verteilung. Allerdings sehen wir dort, wo größere Freiheit in der Arbeit besteht, eine Entkopplung der tatsächlichen von den tariflichen Arbeitszeiten (Lehndorff 2003).

4

Den Ökonomismus „verwerten“

Die Ökonomisierung aller Lebensbereiche ist Alltagserfahrung und sozialwissenschaftliche Trenddiagnose. Die „Auflösung“ von Unternehmen in Profit Centers und die Redefinition sozialer Arbeit als kundenorientierte Dienstleistung, z.B. in Erziehung und Bildung, sind nur zwei Beispiele. Es handelt sich dabei nicht um Auswüchse eines neoliberalen Marktfundamentalismus, auf dessen Vorübergehen Kritiker hoffen, sondern um den Kern kapitalistischer Marktvergesellschaftung („innere Landnahme“), um seine nächste Etappe. Dass die Prinzipien von Markt und Rentabilität auch Segmente von Arbeit, Beruf und Betrieb erfassen, die bislang nach anderen Prinzipien funktionierten (Hierarchie, Tradition, Professionalität, Wohlfahrtsprinzipien, Verpflichtungen), ist nicht umstritten; nur die Bewertung. Dazu hat die Arbeitsforschung drei Haltungen eingenommen: Anpassung, Ablehnung, und etwas Drittes zwischen subversiver Aneignung und konstruktiver Kritik.

Auf die dominante Strategie der *Anpassung*, deren Vertreter sich gerne zu „Modernisierern“ erklären, will ich hier nicht weiter eingehen. Ebenso wenig auf jene Po-

sitionen der *Ablehnung*, die sich darauf beschränken, Ökonomismen als Reduktion des Sozialen auf das ökonomisch Zweckmäßige zu kritisieren. Beide verwenden einen engen Begriff des Ökonomischen.

Zukunftsfähig erscheint mir nur die dritte Position, welche die internen und „externen Kosten“ einer Anwendung des ökonomischen Kalküls auf organisationale, sozial- und bildungspolitische Entscheidungsprobleme nicht nur in kritischer Absicht behauptet, sondern konkret zu erfassen sucht. Sie nimmt das „ökonomische Denken“ nicht als ein Gegebenes hin, sondern erweitert es, indem es die Voraussetzungen ökonomischen Handelns (also seine Einbettung und Reproduktion) einbezieht. Hierfür stehen u.a. der an *Karl Polanyi* (1944/75) anknüpfende *embeddedness approach*, und *William Kapp* (1950/75) mit seinem Werk *The social cost of enterprise*, das die *Sozialindikatorenforschung* inspirierte. Die Arbeitsforschung kann daran anknüpfen, etwa indem sie die Kosten betrieblicher (Ver)Nutzung von Arbeitskraft für die Sozialsysteme ermittelt (vgl. Röttger u.a. in diesem Heft).

Auch was die „internen Kosten“ angeht, hat die Kritik am Vorrang der Steuerung und Evaluierung betrieblichen Handelns mittels monetärer Kriterien (Controlling), sowie an der damit verbundenen Ausblendung monetär nicht abbildbarer Potenziale, zur Vorlage wissenschaftlicher Modelle *erweiterter Wirtschaftlichkeitsrechnung* geführt (z.B. Picot u.a. 1985). Aus der deutschen Diskussion sind sie aber weitgehend verschwunden. Schlimmer: nicht einmal die Auseinandersetzung über Gründe ihres Verschwindens findet statt. Dafür werden in *Performance Measurement-Systemen* immer stärker betriebliche Bemühungen sichtbar, den Wert humaner, sozialer und symbolischer Ressourcen zu ermitteln und in den Strategien zu berücksichtigen (Neely 2002).

Arbeitsforschung muss sich darum bemühen, in Prozesse ökonomischer Dezentralisierung gestaltend einzugreifen. Sie sollte sich vom Marktfundamentalismus nicht in eine reine Abwehrhaltung drängen lassen, in der sie ihr Potenzial zur Verbesserung von Arbeit nicht nutzen kann. Ihre Aufgabe ist es, erstens die „wahren“ Kosten der Ökonomisierung in der betrieblichen und gesellschaftlichen *Kostenrechnung* zu erfassen, und sie zweitens durch eine *Potenzialrechnung* (oder -bewertung) zu ergänzen. Eine Sozioökonomie der Arbeit,

die solche Instrumente entwickelt und erforscht, kapituliert nicht vor dem Ökonomismus, sondern begegnet ihm mit seinen „eigenen Waffen“. Sie bekämpft ihn nicht nur, sondern „verwertet“ ihn auch durch reflexive Aneignung. Jedenfalls solange sie darauf beharrt, dass nicht alles messbar, jedoch der Rang ökonomischer Kriterien zu verhandeln und mit anderen abzuwägen ist.

5

Disziplinarität kaputt-denken – Gegenstandsorientierung kultivieren

Die genannten Anforderungen, speziell die letzte, verlangen nach enger Zusammenarbeit der mit Arbeit befassten Teildisziplinen. Gerade die Arbeitswissenschaft könnte von ihrer Intention her Beispiel sein für ein nicht akademisch-disziplinäres, sondern *gegenstandsorientiertes* Wissenschaftsverständnis. Ein solches bewertet Theorien nach ihrem Erklärungsbeitrag, nicht nach ihrer disziplinären Herkunft. Beispiele hierfür finden sich in den angelsächsischen business schools oder in deutschen Versuchen, integrative Fächer wie eine „Gesundheitswissenschaft“, „life science“ oder „Bodenwissenschaft“ zu etablieren.

Anläufe zu *einer* Arbeitswissenschaft als Instanz *transdisziplinärer* Wissensproduktion gab es seit der Weimarer Republik mehrere, doch sie sind gescheitert. Selbst das im Rahmen des Humanisierungs-Programms (HdA) Erreichte scheint wieder auf dem Rückzug in die Einzelwissenschaftlichkeit (Raehlmann/Volpert 1997; Egger 2001). Weder die Arbeits- und Wirtschaftspädagogik, noch die Arbeitssoziologie, noch die betriebswirtschaftliche Arbeits- und Personallehre und die volkswirtschaftliche Arbeitsökonomik konnten einen gemeinsamen Diskurs etablieren. Im Großen und Ganzen teilen sie nicht einmal die *Vorstellung* eines gemeinsamen Gegenstands. Von gemeinsamen Zielen ganz zu schweigen.

Das BMBF-Programm „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“, in dessen Rahmen einige Beiträge zu diesem Heft entstanden, bietet die Chance, hier wieder voranzukommen. Allerdings hat schon das HdA-Programm gezeigt, dass (a) *jede* Forschergruppe und -generation die Phase einer gemeinsamen Bedeutungskonstruktion

durchlaufen muss, (b) der Zeit- und Kostenaufwand notorisch unterschätzt wird und (c) Projekte gerade dann enden, wenn gemeinsame Bezugssysteme entstanden sind. Folgerungen für die Forschungsförderung liegen auf der Hand. Klar ist ferner, dass auf Dauer nichts gegen ein akademisches System erreicht werden kann, welches Identität und Kompetenz zu allererst disziplinär formatiert. *Wallersteins Imperativ Die Sozialwissenschaft kaputtdenken* (1995) folgend müssen wir irgendwann damit Ernst machen, die akademische Ausbildung institutionell zu entdisziplinieren. Sonst bleibt einzelnen Wissenschaftlersubjekten nur die riskante Strategie *eiserner Disziplinlosigkeit*.

6

Beruflichkeit erhalten – Bildungsforschung aufgreifen

Den lebenslangen Beruf soll es verbreiteten Diagnosen zufolge nicht mehr geben. An seine Stelle soll „Employability“ treten, ein Kunstwort der EU-Beschäftigungspolitik. Es „steht für die flüchtige Beruflichkeit, für die Individualisierung gesellschaftlicher Ordnungsmuster und damit auch für die Privatisierung ehemals politisch zu bearbeitender Problemlagen. Die Erwerbstätigen werden zu „Unternehmern in eigener Sache“ gemacht, ohne dass ihnen die Sache eigen ist“, so *Karlheinz Geißler* (Frankfurter Rundschau, 16.4.03). Die Substitution von Beruflichkeit durch *lebenslanges Lernen*, die kontinuierliche Herstellung des eigenen Arbeitsvermögens, wird als Chance individueller Emanzipation präsentiert, die allerdings auch permanente Investitionen ins eigene „Humankapital“ zur Voraussetzung hat. Nach *Moss Kanter* (1996) soll individuelle Qualifikation als neues Sicherungssystem das korporatistische ablösen. Konsequenz (und Ziel) sind individualisierte Qualifikationsprofile anstelle standardisierter Berufsbilder und Tarifstrukturen. Im Bereich qualifizierter Dienstleistung sieht auch *Baethge* (1999, S. 99) in Berufsprinzip und Berufssystematik „kein tragfähiges organisatorisches Fundament“ mehr.

Parallel dazu verbinden sich große Hoffnungen auf eine Überwindung bisheriger Rigiditäten des deutschen Arbeitsmarktes mit Bestrebungen, Erfahrung und

Erfahrungslernen in Form von Zertifikaten formell anzuerkennen (vgl. dazu die Jahrbücher „Kompetenzentwicklung“ des ABWF). Verbessern soll sich damit die Durchlässigkeit von Beschäftigungssegmenten, Statusbarrieren und beruflichen Demarkationen (z.B. durch Äquivalenz von Meisterzertifikat und nachgewiesener Berufserfahrung) sowie die Praxisrelevanz der Kompetenznachweise. Unklar bleibt, in welchem Verhältnis Formen und Institutionen der Weiterbildung und der Kompetenzförderung stehen sollen. Insofern besteht auch die Gefahr einer „Entberuflichung“, wenn mit einer „Entschlackung“ der Curricula professionelle Standards an Breite und Fundierung beruflicher Befähigungen zugunsten vermeintlich haltbarer *soft skills* geopfert werden – quasi in Umkehrung der bisherigen Schieflage. Schon das Konzept der *Schlüsselqualifikationen*, welches in dem der employability fortlebt, wurde zu Recht dafür kritisiert, dass Metaqualifikationen den Arbeitenden gerade nicht vor Austauschbarkeit schützen (Lehmkuhl 1994), zumal in der Praxis stets nach Generalisten gerufen, aber nur Spezialistenwissen bezahlt wird (Geißler/Orthey 1998). Ohnehin ist die Annahme einäugig, atomisierte Kompetenzprofile (Portfolios) würden die individuellen Beschäftigungschancen generell erweitern. Schließlich wird ein *berufliches* Profil an Einsatzmöglichkeiten nur ersetzt durch ein *anderes* mit eigenen Begrenzungen. Dass überdies die Unübersichtlichkeit und Intransparenz des Qualifikations- und Weiterbildungsangebots weiter zunimmt, ist für Arbeitskräfte ebenso risikobehaftet wie für deren Verwerter.

Leider ist der deutschen Arbeitsforschung zugleich der Beruf als gemeinsamer Gegenstand abhanden gekommen. Mit ihm befasst sich heute v.a. die Berufspädagogik, während die in den 1970er und 80er Jahren (im angelsächsischen Raum bis heute) starke Berufs- und Professionssoziologie kaum mehr existent ist (vgl. als Hoffnungszeichen Mieg/Pfadenhauer 2003). Und der industriesoziologischen Forschung mangelt es an Verbindung mit gesellschafts- und bildungstheoretischen Fragestellungen (Sünker 1999).

Was folgt daraus für die Arbeitsforschung? Erstens, den Zusammenhang von Arbeits- und Bildungspolitik thematisieren und sich (stärker) mit der Berufs- und Weiterbildungsforschung zu verbinden. Zweitens, Berufsausbildung und Erfahrungslern

nen nicht gegeneinander ausspielen lassen (Folgen individualisierter Kompetenzbilanzierung untersuchen). Drittens wäre nach feldspezifisch sinnvollen, innovativen Verschränkungen von Bildung, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung zu forschen. Und schließlich sind die Bedingungen zu beschreiben, unter denen nicht nur vermarktete, sondern auch sozial wünschenswerte Kompetenzen (z.B. Demokratiefähigkeit) produziert werden.

7

Reflexive Gestaltungskompetenz entwickeln

Ein Ziel der Arbeitsforschung ist, die Gestaltungskompetenz der betrieblichen Akteure zu fördern. Um ihre eigene war es lange nicht gut bestellt, war sie doch überwiegend, was Forschung eben ist: eine Praxis, die Objekte analysiert und die Ergebnisse möglichen Verwendern anheim stellt, ohne selbst Hand anzulegen. In der Arbeitsteilung der Arbeitswissenschaften war die Arbeits- und Industriesoziologie dafür zuständig, die großen Rationalisierungstrends auszumachen, während die ingenieurwissenschaftliche Ergonomie, die Arbeitsmedizin und die Arbeitspsychologie Modelle und Analytiken „guter Arbeit“ lieferten (die von ersterer wiederum kaum genutzt wurden). Gemeinsam war ihnen, dass sie sich mit Fragen der praktischen Umsetzung von Alternativen, d.h. mit Interventionsmethoden, wenig auseinandersetzen mussten (Fricke 1998). Mit zunehmender Kritik am Alleingültigkeitsanspruch wissenschaftlicher Expertise gerieten auch die Ansätze der Arbeitsanalyse und -gestaltung in die Krise.

Mittlerweile hat sich eine Vielfalt von Formen des Wissenstransfers, der Kooperation und wissenschaftlichen Beratung entwickelt, die dem „Modus 2“ der Wissensproduktion nach *Nowotny* u.a. (2001) entsprechen. Gestaltungswissen wird danach in enger Kooperation mit den Anwendern erzeugt und auch nach deren Qualitätsbegriffen bewertet. Eine kritische Auseinandersetzung mit Möglichkeiten, Praktiken und Nebenfolgen der Intervention von Wissenschaft in Praxis (*Reflexive Verwissenschaftlichung*, Beck/Bonß 1989) ist darin jedoch oft nicht eingeschlossen. Wo sie stattfindet (etwa über „soziologische Beratung“, z.B. Howaldt/Kopp 1998;

Degele u.a. 2001), ist sie meist von einer falschen Polarität geprägt. Beharren die einen auf der Überlegenheit arbeitswissenschaftlicher Expertise und kreieren munter ihre normativen Kriterien und Modelle, so setzen die anderen ganz auf die Expertise der Adressaten. Hier ersetzt das Partizipationsprinzip alle normativen Entscheidungen, womit sich die aufs Moderieren beschränkenden Forscher von der Verantwortung für die Entscheidungsfolgen entlasten. Beide Verständnisse zwingen den Intervenierenden nicht zur Reflexion von Nebenfolgen seines Handelns.

Eine zukunftsfähige Arbeitsforschung muss diesen Dualismus überwinden. Vorschläge dazu laufen auf eine „*reflexive Methodologie*“ hinaus (Alvesson/Sköldberg 2000), die sich u.a. an *Horkheimers* und *Adornos* „Dialektik der Aufklärung“ orientiert. Zu ihren Grundprinzipien zählen: (a) Die Selbstanwendung von Theorie, Kritik, und Methoden (b) die *Nebenfolgenorientierung* und die kontinuierliche *Evaluierung* des eigenen zielgerichteten Handelns² und (c) die *Explikation* eigener *normativer Prämissen* (Moldaschl 2001). Salopper formuliert: Reflexive Gestaltungswissenschaft leitet dazu an, dickere Bretter zu bohren, einschließlich derer vor unserem eigenen Kopf.

8

Demokratisierung von Arbeit fördern und fordern

Noch im HdA-Programm waren viele Arbeitsforscher davon ausgegangen, erweiterte *Partizipation* werde neben der Effizienzsteigerung auch zur weiteren *Demokratisierung* der Gesellschaft beitragen. Allerdings hat sich der Sinn von Partizipation mit ihrer Aneignung durch das Management verändert. Effizienzargumente verdrängten „emanzipatorische“ und demokratietheoretische Begründungen. Von Partizipation als Mittel zum Abbau der Statusdiskrepanz zwischen den Rechtssubjekten „Bürger“ und „Arbeitskraft“ („halbierete Demokratie“, U. Beck) ist kaum mehr die Rede. Dafür begegnet uns der Begriff vermehrt dort, wo man früher von „passiver Partizipation“ sprach, nämlich der Beteiligung von Beschäftigten am Unternehmenskapital. Gewerkschaften und Teile der Arbeitsforschung befürchten eine Art *Personaleinwicklung* und blieben bis heute re-

serviert; nicht zuletzt angesichts mangelnder Aktionärsmacht in der „Bankendemokratie“ und einer Medienöffentlichkeit in der Hand hegemonialer Wahrheitshersteller, Burlesconis und Mauscholinis.

Partizipation in Organisationen und gesellschaftliche Demokratisierung stehen nicht in einem schlichten Kausalverhältnis. Das zeigen u.a. Studien von *Putnam* (2001). Danach hat in den USA, trotz weiterer Verbreitung partizipativer Führungsansätze, die Bereitschaft zur Beteiligung an demokratischen Institutionen abgenommen. Man muss davon ausgehen, dass alle Relationen vorkommen: wechselseitige Verstärkung, Unabhängigkeit und Substitution (Partizipation *statt* Demokratie). Wovon dies abhängt, und wann Partizipation tatsächlich zur Demokratisierung beiträgt, sind offen zu haltende Forschungsfragen. Binden etwa die Zwänge und (Über)Forderungen der Selbstvermarktung in dezentral-flexiblen Strukturen die Energie der Arbeitenden so weit, dass für Interessen an demokratischer Teilhabe nichts übrig bleibt? Stellen individualisierte Arbeitsregimes den Wunsch nach demokratischer Beteiligung ruhig? Die Arbeitsforschung kann organisationale Partizipation nicht (mehr) als Selbstzweck behandeln, nicht ohne Bewertung ihrer Ziele, Funktionen und Folgen. Sie sollte daher über Bewertungsmaßstäbe *organisationaler* und *gesellschaftlicher Demokratie* verfügen (Moldaschl 2003) und die Arbeitspraxis auch daran messen.

9

Widersprüche aushalten und thematisieren

Vielleicht eher ein frommer Wunsch als ein „Gebot“: Die Arbeitsforschung möge Widersprüche (besser) aushalten. In den laufenden Debatten ist die Versuchung groß, die von *Habermas* ausgemachte „neue Unübersichtlichkeit“ kurzerhand einzuebennen. Da wird der Fordismus einfach vom Postfordismus abgelöst, wobei alle Divergenz des Vorangegangenen und Neuen in diesen Chiffren aufgehen muss (so wäre übrigens die Renaissance nie zum Barock gekommen, nur zur Postrenaissance). Wer auf die Wahrnehmung von Divergenz drängt, dem wird schnell Beliebigkeit und mangelnder Mut zur klaren Aussage vorgeworfen. Oder er findet im Überbietwettbe-

werb der Neuheitsdiagnosen keine Aufmerksamkeit. Zu glatt ist meist auch die Unterscheidung von Gewinnern und Verlierern aktueller Rationalisierung von Arbeit; wie oben (Abschnitt 2) angedeutet, sind die Folgen meist ambivalent. Drittes Beispiel: die Debatte zur „Prekarisierung“ von Arbeit. Extrapolieren die Einen bestehende Trends zu Leiharbeit, befristeter und Teilzeitarbeit zur „Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses“, lesen andere aus dem nach wie vor relativ geringen Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse (Erlinghagen/Knuth 2002) nur Grund zur Beruhigung heraus. Darüber gerät aus dem Blick, was sich teils tiefgreifend innerhalb der formalen Beschäftigungsverhältnisse tut.

Die Empirie zeigt gegenwärtig, vielleicht dauerhaft, ein heterogenes Bild mit divergierenden Entwicklungspfaden. Neben fordistischen finden sich post- und neofordistische Muster der Arbeitskraftnutzung, teils in ein- und demselben Unternehmen. Man kann das (a) als Ausdruck von Ungleichzeitigkeit und Unterschieden im Kontext interpretieren, (b) als Resultat eines laufenden Suchprozesses oder (c) als Strategie der Mehrung interner Handlungsoptionen, um widersprüchliche Anforderungen zu bewältigen. Welche Interpretation jeweils „sticht“, lässt sich wiederum nicht ex cathedra, sondern nur empirisch bestimmen.

10

Vorwärts, und alles andere nicht vergessen ...

Schnell stellt sich heute Konsens darüber ein, dass Vollbeschäftigung nicht mehr zu erreichen sei. Zu schnell. Es geht nicht nur um die Frage, wie allen Mitgliedern der „Zivilgesellschaft“ über Mindesteinkommen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird. Zu diesem gehört auch, in einem überindividuellen Zusammenhang *gebraucht* und für erbrachte Leistungen *anerkannt* zu werden. Deshalb erzeugt Arbeitslosigkeit Leid und schwächt bei denen, die Arbeit haben, durch ihre ständige Dro-

² Das schließt „Partizipationsfolgenabschätzung“ im Sinne von *Leo Kibler* ein.

hung alle Ansprüche auf eine nachhaltige Gestaltung von Arbeit. Noch keine Gesellschaftsformation vor unserer war so geprägt von Arbeit und gerne wird vergessen, dass auch die „neue Selbständigkeit“ nur eine Form der Erwerbsarbeit ist. Die Arbeitsforschung tut also gut daran, nein, sie hat die Pflicht, dem Geschwätz vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ entgegenzutreten, das Recht auf bezahlte Arbeit zu vertreten, und Wege dazu aufzuzeigen: Wege zu *Verteilungs- und Beteiligungsgerechtigkeit*.

Wenn Erwerbsarbeit nach wie vor zentrales Medium der Vergesellschaftung ist, sind auch die Problemlagen und Potenziale

von Arbeit so vielfältig wie die der Gesellschaft. Die Forderung, den Kampf *für* Arbeit nicht auf Kosten inhaltlicher Anforderungen *an* Arbeit zu führen (vgl. Abschnitt 3), gilt daher auch für alle anderen Herausforderungen, die in 10 „Geboten“ nicht abzuhandeln sind. Um nur zehn weitere zu nennen: Arbeitsmarktreform und neue Modelle gesellschaftlicher Arbeitsteilung; demografische Entwicklung; Geschlechterdemokratie; Konsequenzen der Individualisierung; Sinnfindung in der Arbeit; Arbeitskultur; Innovationsarbeit und Kreativität (Referenz: künstlerische Arbeit); wissensintensive und wissenschaft-

liche Arbeit; Arbeit und Umwelt (Öko-Nachhaltigkeit); sowie die Dauerfrage, wie Arbeitsforschung praktisch wirksamer werden kann, ohne theoretische Ansprüche aufzugeben. Arbeitsforschung zeichnet sich gegenüber manch anderer Forschung gerade durch die enorme Vielfalt ihrer für die soziale Praxis relevanten Themenstellungen aus. Es ist absurd, wenn sie aus Diskursen und Lehrstuhlwidmungen verschwindet. Die Arbeitsforschung kommt nicht umhin zu fragen, welchen Anteil sie selbst daran hat. Sie muss ja nicht gleich germanisch-depressiv werden.

ABWF (Hrsg.) (seit 1992): Jahrbuch Kompetenzentwicklung, Münster u.a.

Alvesson, M./Sköldbberg, K. (2000): *Reflexive Methodology*. New Vistas for Qualitative Research, London

Baethge, M. (1999): Transformation des Industrialismus – Konturen der Dienstleistungsbeschäftigung im 21. Jahrhundert, in: Fricke, W. (Hrsg.), *Jahrbuch Arbeit und Technik*, Bonn, S. 91–102

Beck, U./Bonß, W. (Hrsg.) (1989): *Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung?*, Frankfurt/M.

Beck, U. (1999): *Schöne Neue Arbeitswelt*, Frankfurt/M.

Böhle, F./Bolte, A./Drexel, I. u.a. (2002): *Umbrüche im gesellschaftlichen Umgang mit Erfahrungswissen*, München

Bonß, W. (2002): Zwischen Erwerbsarbeit und Eigenarbeit. Ein Beitrag zur Debatte um die Arbeitsgesellschaft, in: *Arbeit* 1, S. 5–20

Brandl, S./Hildebrandt, E. (2002): *Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit*, Opladen

Degele, N./Münch, T./Pongratz, H./Saam, N.J. (Hrsg.) (2001): *Soziologische Beratungsforschung*, Opladen

Deutschmann, C. (2002): *Postindustrielle Industriosozologie*, Weinheim und München

Egger, M. (2001): *Arbeitswissenschaft im Kontext sich wandelnder Rahmenbedingungen*, München und Mering

Erlinghagen, M./Knuth, M. (2002): *Kein Turboarbeitsmarkt in Sicht*. IAT-Report 04, Gelsenkirchen

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000): *Third European Survey on Working Conditions*, Dublin

Fricke, W. (1998): Der gesellschaftlicher Kontext von Sozialwissenschaft, in: Howaldt, J./Kopp, R. (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Organisationsberatung*, Berlin, S. 12–40

Geißler, K.A./Orthey, F.M. (1998): *Der große Zwang zur kleinen Freiheit. Berufliche Bildung im Modernisierungsprozess*, Stuttgart

Gorz, A. (1989): *Kritik der ökonomischen Vernunft*, Hamburg

Gorz, A. (2000): *Arbeit zwischen Misere und Utopie*, Frankfurt/M.

Habermas, J. (1981): *Theorie des kommunikativen Handelns*, 2 Bde, Frankfurt/M.

Howaldt, J./Kopp, R. (Hrsg.) (1998): *Sozialwissenschaftliche Organisationsberatung*, Berlin

ILO (1998): *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva: ILO: <http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/text/index.htm>

Kapp, K.W. (1975): *The Social Costs of Private Enterprise*, New York [Orig. 1950].

Kira, M. (2003): *From Good Work to Sustainable Development*. Stockholm

Kistler, E./Mendius, H.G. (Hrsg.) (2002): *Demografischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung*, Stuttgart

Lehmkuhl, K. (1994): *Das Konzept der Schlüsselqualifikationen in der Berufspädagogik*. Alsbach/Bergstrasse

Lehndorff, S. (2003): *The Long Good-Bye? Tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung und gesellschaftlicher Arbeitszeitstandard*. Industrielle Beziehungen 2, S. 273–295

Mieg H./Pfadenhauer, M. (Hrsg.) (2003): *Professionelle Leistung – Professional Performance*. Positionen der Professionssoziologie, Konstanz

Moldaschl, M. (2001): Implizites Wissen und reflexive Intervention, in: Senghaas-Knobloch, E. (Hrsg.), *Macht, Kooperation und Subjektivität in betrieblichen Veränderungsprozessen*, Münster u.a. S. 135–166

Moldaschl, M. (2002): *Sustainability – A Resource-Centered Theory of Sustainable Work Systems*, in: Docherty, P. et al. (Eds.), *Creating Sustainable Work Systems*. London et al., S. 52–65

Moldaschl, M. (2003), Partizipation und /als /statt Demokratie. In: W.G. Weber u.a. (Hrsg.): *Demokratie in Unternehmen*, Göttingen (im Druck)

Moldaschl, M./Voß, G.G. (Hrsg.) (2003): *Subjektivierung von Arbeit*, 2. Aufl., München und Mering

Moss Kanter, R. (1996): *Weltklasse*. Im globalen Wettbewerb lokal trimphieren, Wien

Neely, A. (Ed.) (2002): *Business Performance Measurement*, Cambridge

Negt, O. (2001): *Arbeit und menschliche Würde*, Göttingen

Nowotny, H./Scott, P./Gibbons, M. (2001): *Re-Thinking Science*, Cambridge

Picot, A./Reichwald, R./Behrbohm, P. (1985): *Das Vier-Ebenen-Modell der Wirtschaftlichkeitsbeurteilung*, in: *Arbeitsschutz, Humanisierung des Arbeitslebens, Wirtschaftlichkeit*, Bremerhaven, S.171–177

Polanyi, K. (1975)[1944]: *The Great Transformation*, New York

Putnam, R. (Hrsg.) (2001): *Gesellschaft und Gemeinsinn*. Sozialkapital im internationalen Vergleich, Gütersloh

Raehlmann, I./Volpert, W. (1997): *Geschichte und Richtungen der Arbeitswissenschaft*, in: Luczak, H./Volpert, W. (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft*. Stuttgart, S. 19–25

Richter, P. (2003): *Gesundheitsförderung in Organisationen*, in: Schmidt, K.-H./Wegge, J. (Hrsg.), *Förderung von Motivation und Gesundheit in Organisationen*, Hogrefe (im Druck)

Sennett, R. (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Berlin

Streeck, W./Heinze, R. (1999): *An Arbeit fehlt es nicht*, in: *Der Spiegel* 19, S. 38–45

Sünker, H. (1999): *Kritische Bildungstheorie und Gesellschaftsanalyse*, in: Sünker, H./Krüger, H.-H. (Hrsg.), *Kritische Erziehungswissenschaft am Neubeginn?!*, Frankfurt/M., S. 327–348

Wallerstein, I. (1995): *Die Sozialwissenschaft „kaputtdenken“*. Die Grenzen der Paradigmen des 19. Jahrhunderts, Weinheim

Wehner, T. (Hrsg.) (1992): *Sicherheit als Fehlerfreundlichkeit*, Opladen