Editorial: Für eine neue, nachhaltigere, innovations- und produktivitätsförderliche Humanisierungsoffensive

1 Zusammenschau und Pause in der Grundlagen-diskussion

Mit dem „HdA-Startaufsatz“ (Schweres 2008) wurde in der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft eine erneute Grundlagendiskussion angestoßen. Schweres/Lippoth berichten im vorliegenden Heft dazu im Zusammenhang über die Folgeentwicklung, geben eine Zusammenschau. Gleichzeitig eröffnet damit eine vorläufige Diskussionspause dem arbeitswissenschaftlichen Nachwuchs die Chance zu eigenen, weiterführenden Überlegungen (Veröffentlichungen) über eine interdisziplinär angelegte Arbeitswissenschaft, das Zusammenführen arbeitsbezogener Disziplinen in Forschung, Lehre und Weiterbildung. Eine nachhaltigere, innovations- und produktivitätsförderliche Umsetzung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (Fuchs & Schweres 1983) erfordert den erneuten „Ausbau der Arbeitswissenschaft an deutschen Hochschulen“ (GfA 1963) als notwendige Voraussetzung für die „Arbeitswissenschaftliche Qualifizierung“ (Schweres & Sengotta 1997) einschlägig tätiger Fachleute. Erst deren verstärkte institutionell-organisatorische Einbindung in der Arbeits- und Wirtschaftspraxis sichert letztlich die langfristig wirkende, gute, menschengerechte Gestaltung der Arbeit (Frieling 1998 u. 2009; Frieling & Scheuch 2005).

2 Welche Arbeitsproduktivität?

Björn Gustavsen fragt: „... welcher Art von Produktivität der Vorzug zu geben ist?“ (Gustavsen 1996).

Unter „Humanisierung und Wirtschaftlichkeit“ (Arbeitsproduktivität I) gab in Z.Arb.wiss. (2012)2-3 Norbert Baszenski in Editorial und im Einstiegsbeitrag (Baszenski 2012) eine Einführung in das Produktivitätsmanagement des Industrial Engineering. Das unterscheidet sich - arbeitstechnologisch, betriebswissenschaftlich fundiert - von Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen tradierter deutschsprachiger Betriebswirtschaftslehre (BWL. Z. B. Gutenberg 1969; Wöhe & Döring 2010). Es ist aber gleichzeitig von faktorieller, wirtschaftstheoretischer BWL geprägt.

Heike Knortz untersuchte die verhängnisvolle Abgrenzung der historischen BWL zum US-amerikanischen „scientific management“ und zu den deutschsprachigen ingenieurwissenschaftlich/betriebswissenschaftlichen Wurzeln. Danach „... hatte der Begriff von der Effizienz ‘in the sense of a ratio between input and output, effort und results, expenditure and income, cost and the resulting pleasure’ seinen ‘... Ursprung im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich’.“ (Knortz 2010, S. 41; auch von Adam Smith ‘mit originär technischem Bezug’ verwendet).

Die ingenieurwissenschaftlich/betriebswissenschaftlich orientierte Produktivitätsforschung bekam Auftrieb, als sich endlich in Europa die Erkenntnis durchsetzte, „...“, dass eine Steigerung der Arbeitsproduktivität nur zum geringsten Teil auf eine Leistungssteigerung der Arbeiterschaft, ...“ (Ebd. S. 47) zurückzuführen ist, sondern vielmehr auf einer intelligenten Verknüpfung der Produktionsfaktoren (Arbeits-/Produktionsorganisation) und dem technischen Fortschritt (Mechanisierung/Automatisierung; ebd. S. 47f.). So war es wohl kein Zufall, dass Jean Fourastié (Fourastié 1969) als Dipl.-Ingenieur und promovierter Wirtschaftswissenschaftler in Frankreich und in der europäischen Produktivitätsagentur (EPA) die Produktivitätsforschung vorantrieb (Ebd. S. 49).

Positiv betont Knortz die Rolle von Otto Lipmann (Lipmann 1932) als Arbeitswissenschaftler, der unter Rückgriff auf die Vorarbeiten von Abbe u. a. m. die Wechselwirkungen von Arbeitsleistung und Arbeitsdauer (§ 59 Arbeitszeitdauer und Arbeitserfolg) untersuchte.

Im vorliegenden Heft konnten wir nur ansatzweise eine Sicht auf eine erweiterte, humanzentrierte, sozialverträgliche Sicht von „Arbeitsproduktivität“ eröffnen. Dazu sind erst die Ergebnisse unserer Befragungsrunden zu „Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften“ (Laske u. Schweres im Heft) über einen Diskurs in der Zeitschrift für Personalforschung in der dortigen BWL-Community zu verbreiten. Im Vorfeld dazu wird Thomas Breisig (vgl. Breisig et al. 2004) in einem Folgeheft seine Sicht auf „Erweiterte, humanzentrierte, sozialverträgliche (Arbeits-)Produktivität ↔ partizipatives Produktivitätsmanagement“ [Arbeitstitel] darlegen.

3 Die Beiträge in ihrem Zusammenhang

Unserer Zusammenschau (Schweres & Lippoth im Heft) ist u. a. zu entnehmen, dass wir für die Vertiefung der Grundlagendiskussion neben vielen sozialwissenschaftlich begründeten auch mehrere philosophische Beiträge (Löffler 2011 u. 2012; Sukopp 2011; Vogt 2012) gewannen. Was lag da näher, als ergänzend die Positionen der beiden großen Kirchen in Deutschland zu erfragen.

Einen kurzen Abriss zur Entstehung der christlichen Sozialethik und der katholischen Soziallehre geben Küppers und Nothelle-Wildfeuer. Danach ist die menschliche Arbeit das Ur- und Hauptthema der katholischen Soziallehre, mit einer objektiven Dimension von Arbeit (technisch-technologische Seite des Arbeitsprozesses) und einer subjektiven Dimension

(„ethische Substanz der Arbeit“, u. a. Würde menschlicher Arbeit). Der „Vorrang der Arbeit vor dem Kapital“ ist in vielen päpstlichen Sozialenzykliken seit der ersten Enzyklika (Rerum novarum 1891) ebenso festgeschrieben wie ein „Recht auf Arbeit“. Dass die internationale Finanzmarktkrise die deutsche Volkswirtschaft weniger hart traf, hat danach mit eine Ursache in den nachwirkenden Vorstellungen von einer „sozialen Marktwirtschaft“, mit geformt durch die katholische Soziallehre.

„Gute Arbeit in der Perspektive Evangelischer Sozialethik“ beschreibt Gerhard Wegner in seiner Zusammenfassung wie folgt: „Evangelische Auffassungen von guter Arbeit resultieren aus religiösen Grunderfahrungen, in denen sich die menschliche Person als an Gottes Wirklichkeit beteiligt und damit fundamental von Angst und Sorge befreit erlebt. In der Arbeit realisiert sie ihr auf diese Weise transzendental konstituiertes Selbst (theologisch ausgedrückt: ihre Berufung). Die Vision ist die einer befreiten Arbeit, in der die Arbeitenden ihre Charismen entfalten und so zum Ganzen beitragen können. Dem entsprechen Arbeitshaltungen, in denen Achtsamkeit, Fürsorge und letztlich Liebe zum Tragen kommen können. Die Arbeitsbedingungen sollten deswegen so gestaltet sein, dass sie der kommunikativen Selbstverwirklichung der Menschen möglichst große reale Möglichkeiten einräumen. Aus diesen Bestimmungen folgen produktiv-kritische Bewertungen der gegenwärtigen Entwicklungen in der Arbeitswelt.“

Eng verbunden mit „Menschenwürde“, menschengerechter, guter Gestaltung der Arbeit ist die Frage nach dem zugrundeliegenden „Menschenbild“. Eberhard Ulich (für Arbeitspsychologie/-wissenschaft) und Klaus J. Zink (BWL) - unterstützt durch Vanessa Kubek - beschreiben die Menschenbilder aus ihren disziplinären, interdisziplinär orientierten Zugängen. Das fassen sie eingangs zusammen: „Auf der Suche nach einem Menschenbild in der Arbeitswissenschaft und in der Betriebswirtschaftslehre sind viele historisch einschlägige Ansätze hilfreich. Sie skizzieren - ... - die Entwicklungsphasen des auf F. W. Taylor zurückgehenden economic man [hin] zu den auf Individualisierung und Persönlichkeitsförderlichkeit fokussierten Konzepten des complex man sowie neueren Entwicklungen in Bezug auf normative Konzepte. Gleichwohl fällt es nach wie vor schwer, das Menschenbild sowohl für die Arbeitswissenschaft als auch für die Betriebswirtschaftslehre zu bestimmen. ... aktuelle, insbesondere gesellschaftlich relevante Fragestellungen [haben] eine veränderte Perspektive auf menschliche Arbeit und die Rolle des Unternehmens zur Folge Diese sollten - insbesondere aus arbeitswissenschaftlicher Sicht - in ein erweitertes Verständnis von Humanität im Kontext von Arbeit münden.“

Deutschsprachige Arbeitsforschung „... thematisiert die wirtschaftlichen Folgen arbeitsorganisatorischer Konzepte selten auf der Grundlage empirischer Daten zur Leistungsfähigkeit von Unternehmen. Aussagen zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von Produktionsmodellen sind deshalb wenig abgesichert. Bis etwa zum Jahr 2006 gab es in den USA, in England und Kanada eine lebhafte Debatte über sogenannte High Performance Work Systems (HPWS), die in Deutschland kaum rezipiert wurde. Grundlage waren ökonometrische Studien zur Absicherung von Aussagen zur Wirtschaftlichkeit von Gestaltungskonzepten.“ Detlef Gerst folgert: „Für die

zukünftige deutsche Arbeitsforschung ist es aussichtsreich, den Forschungsansatz der HPWS Studien aufzugreifen und methodisch weiter zu entwickeln.“

Aus einer Metastudie berichten - wie bereits im Kapitel 2 angerissen - Laske und Schweres aus den Ergebnissen mehrerer Befragungsrunden zur „Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften“, speziell in der BWL (Laske 2011. Vgl. die Vorläuferstudie Conrad 2010 u. 2011). Ausgewertet wurde nach drei Zielrichtungen:

- 1) nach fachlicher Breite und inhaltlicher Differenzierung der Stellungnahmen;
- 2) nachspürend jenen Entwicklungen, die den Antwortenden als bestimmend für den derzeitigen Entwicklungsstand gelten;
- 3) Untersuchung des gewonnenen Expertenwissens nach dort innewohnenden perspektivischen Vorstellungen.

Die Antworten geben Hoffnung auf arbeitsorientierte Veränderungen in der BWL sowie für deren Wiederannäherung an die Arbeitswissenschaft. Die Befragungsrunden führten zudem zu mehreren arbeitsökonomischen Beiträgen in Z.Arb. wiss. (u. a. in 2011: Conrad; Gaugler; Koubek; Neubauer & Wächter; Schramm; Weiß; Zink. Baszenski 2012; Dörner & Stowasser 2012).

Das rezipierte Interview (Schweres) aus der Frankfurter Rundschau mit dem Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden Alfred Löckle (Bosch-Gruppe) ist eine der seltenen Aussagen zum hohen Stellenwert angewandter Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Humanisierungs- und Rationalisierungspraxis (hier: Metall- u. Elektroindustrie). Warum wird so selten aus der Forschungspraxis in den „Leitmedien“ berichtet? Gilt doch „Verba docent, exempla trahunt“ (Worte beleben, Beispiele reißen mit! Wegweisend hier Landau 2003).

Die „Zusammenschau“ (Schweres & Lippoth) der in Z.Arb.wiss. nach dem „HdA-Startaufsatz“ eingebrachten Grundlagendiskussion wurde bereits angesprochen. Sie erweist sich - wie die Reaktion aus der Leserschaft (die Bereitschaft zur Mitwirkung) zeigt - als fruchtbar für deren Weiterentwicklung. Arbeitsphilosophische, -physiologische, -psychologische, -ökonomische, -politische, -soziologische und arbeitstechnologische Erörterungen zeigen die ganze Bandbreite disziplinärer Zugänge zum Gegenstandsbereich „menschliche Arbeit“.

Auch daraus wird deutlich, dass alle Bezugsdisziplinen einer interdisziplinär orientierten Arbeitswissenschaft von der Förderung durch das HdA-Programm (1974-1989; BMFT 1974), das AuT-Programm (1989-2000; BMFT/BMAS/BMBW 1989), das „Rahmenkonzept Innovative Arbeitsgestaltung ...“ (2001-2006. Vgl. Neubauer & Oehlke 2009; Oehlke 2004) profitiert haben, insbesondere die geistes- und sozialwissenschaftlich orientierten.

Hans Pornschlegel belegt diese Einsicht in seinem Schaubild „Relative Entwicklung von wichtigen Förderbereichen im HdA-Programm ...“ (Pornschlegel 1986: Bild 3). Die Anteile

arbeitsstruktureller/arbeitsorganisatorischer Projekte - Domäne der Sozialwissenschaften - sind hoch. Er schreibt - heute aktueller denn je - unter „Chancen, Risiken, Probleme“ von dem „... Ringen der Arbeitswissenschaft und vieler Teil- und Nachbardisziplinen um angemessene Anerkennung im Verbund der Wissenschaften und um eine entsprechende Position unter den etablierten Disziplinen an den Hochschulen. Dieser Sachverhalt reflektiert wohl auch eine vielfach noch unzureichende wissenschaftstheoretische Absicherung.“ (Ebd. S. 5). Leider können wir ihn nicht mehr fragen (gestorben 76-jährig im April 2005). Daher bleibt nur die an alle Leser gestellte Frage: „Haben wir nicht seit dem ‘HdA-Startaufsatz’ eine wirkungsvolle Weiterentwicklung unserer wissenschafts-

theoretischen Absicherung in der Arbeitswissenschaft als Voraussetzung einer neuen Humanisierungsoffensive anregen können?!”

Literatur

Die Literaturhinweise zu diesem Beitrag finden Sie auf www.zfa-online.de/informationen/leser/literaturhinweise.html

Hannover, Januar 2013

Manfred Schweres