

9-10 /  
35 / 2. Ex

Werner Fricke

# Arbeitsorganisation und Qualifikation

Ein industriesoziologischer Beitrag  
zur Humanisierung der Arbeit



Verlag Neue Gesellschaft GmbH  
Bonn-Bad Godesberg

# Inhalt

1. <i>Problemstellung und Gang der Untersuchung</i> .....	9
1.1 Problemstellung .....	9
1.2 Zum Vorgehen der Untersuchung .....	12
1.21 Grundzüge der Kritik technologisch orientierter, statischer Untersuchungsansätze in der Industriesoziologie .....	13
1.22 Die Wendung zur dynamisch orientierten Industriesoziologie .....	18
1.23 Ein Versuch empirischer Analyse der Bedingungen beruflicher Autonomie im Arbeitsprozeß .....	21
2. <i>Zur dynamischen Analyse der industriellen Arbeit — Ein Lösungsvorschlag und seine Begründung</i> .....	27
2.1 Berufliche Autonomie als Ziel dynamisch orientierter Industriesoziologie ..	27
2.2 Die zentralen analytischen Kategorien einer dynamisch orientierten Industriesoziologie .....	28
2.21 Arbeitsorganisation .....	29
2.22 Kooperation .....	30
2.23 Technik .....	31
2.24 Arbeit .....	34
2.25 Qualifikation .....	35
2.3 Die Hauptelemente einer dynamisch orientierten Industriesoziologie und ihre Begründung .....	37
2.31 Der dynamische Zusammenhang von Arbeitsorganisation, Qualifikation und Kooperation bei der Realisierung beruflicher Autonomie im Arbeitsprozeß .....	37
2.32 Die Hypothese von der Existenz arbeitsorganisatorischer Alternativen bei gegebenem technischen Niveau .....	43
2.33 Die Realisierung beruflicher Autonomie im Arbeitsprozeß als notwendige Ergänzung repräsentativer Formen der Mitbestimmung ..	45
2.34 Die Formulierung von Strategien sozialen Wandels als Funktion dynamisch orientierter Industriesoziologie .....	48

3. <i>Der Zusammenhang zwischen technischem und organisatorischem Wandel in empirischen Untersuchungen der Industriosozologie seit 1945</i> .....	51
3.1 Vorbemerkung .....	51
3.2 Technologisch orientierte Untersuchungsansätze .....	52
3.21 Technik als Determinante von Industriearbeit und Kooperation ....	53
3.211 Die Auffassung vom technisch bedingten Charakter der kooperativen Arbeit .....	54
3.212 „Aktive Anpassung“ an den Leistungsanspruch der Technik statt autonomer sozialer Gestaltung der Arbeit .....	56
3.213 Der statische Charakter der Analyse und die Dominanz der Technik bei der Strukturierung von Arbeitsvollzug und Kooperation .....	58
3.214 Die technologische These von der zunehmenden Eigenverantwortlichkeit des Arbeitenden durch „Versachlichung der Herrschaftsbeziehungen“ .....	61
3.215 Zusammenfassung .....	63
3.22 Die funktionalistische Begründung und Beschränkung der Arbeitsautonomie .....	64
3.23 Die These vom emanzipatorischen Potential des technischen Fortschritts .....	67
3.24 Probleme der organisatorischen Anpassung an veränderte Produktionsbedingungen .....	70
3.25 Schwierigkeiten bei der Analyse der sozialen Dimension der Technik und ihres Verwendungszusammenhangs .....	76
3.251 Der Verzicht auf die Analyse des Verwendungszusammenhangs der Technik im Industriebetrieb .....	81
3.252 Die Vernachlässigung der sozialen Dimension der technischen Entwicklung .....	82
3.253 Die Einschränkung sozialer Handlungsmöglichkeiten durch Betonung des technisch bedingten Charakters der Industriearbeit .....	87
3.254 Zum Verhältnis von Technik und Sozialverfassung .....	91
3.3 Ansätze zu einer dynamisch orientierten Industriosozologie .....	95
3.31 Die Arbeitsorganisation als Prozeß zwischen sozialem und technischem Handlungssystem — ein erster, noch technologisch orientierter Ansatz .....	95
3.32 Soziale Faktoren als Determinanten organisatorischen Wandels und der Verwendung von Technik im Industriebetrieb .....	100
3.321 Rationalisierung und Verteidigung des individuellen Dispositionsspielraums als konfligierende Strategien bei der betrieblichen Nutzung technischer Neuerungen .....	100
3.322 Kooperationsprozeß und partiell hierarchiegelöste Strukturen als Zellen organisatorischen Wandels .....	105

3.33	Technisierung, Organisation und die Möglichkeit autonomer sozialer Gestaltung der Industriearbeit .....	108
3.34	Technisch-organisatorischer Wandel als Gegenstand unternehmerischer Autonomiestrategien .....	115
3.35	Das dynamische Verhältnis zwischen Qualifikation, Arbeitsorganisation und technisch-organisatorischem Wandel .....	120
3.351	Arbeitsorganisatorische Rationalisierung und technisch-organisatorischer Wandel unter dem Primat ökonomischer Rentabilität .....	121
3.352	Zur dynamischen Funktion von Qualifikationen im Arbeitsprozeß .....	127
3.4	Zusammenfassung .....	133
4.	<i>Der dynamische Zusammenhang zwischen Arbeitsorganisation, Tätigkeit und Qualifikation — dargestellt an Ergebnissen der Untersuchung „Arbeitsformen technischer Intelligenz im Steinkohlenbergbau“</i> .....	136
4.1	Vorbemerkung .....	136
4.2	Der analytische Ansatz der Steigerstudie .....	136
4.3	Die methodische Anlage der Untersuchung .....	145
4.4	Die Hauptmerkmale der Tätigkeit technischer Angestellter in den Abbaubetrieben des Steinkohlenbergbaus .....	151
4.5	Das Verhältnis von erforderlichem zu vorhandenem Qualifikationspotential und die Chancen innovatorischen Handelns im Arbeitsprozeß .....	156
4.51	Die vom Arbeitsprozeß geforderten Qualifikationen .....	156
4.52	Das Qualifikationspotential der technischen Angestellten .....	160
4.53	Die Chancen innovatorischen Handelns und der Anwendung von Qualifikationen im Arbeitsprozeß .....	165
4.6	Der Zusammenhang von Arbeitsorganisation und Tätigkeit .....	169
4.61	Empirische Ergebnisse zum Verhältnis von Technik und Arbeitsorganisation .....	171
4.62	Die Tätigkeit technischer Angestellter unter dem Einfluß alternativer Formen der Kooperation zwischen Betriebs- und Revierleitungen ...	175
4.63	Arbeitsorganisatorische Spielräume bei der Aufteilung von Arbeitsaufgaben auf Positionen .....	184
4.64	Die Tätigkeit der technischen Angestellten unter dem Einfluß der Organisation von Entscheidungs- und Informationsprozessen ..	191
4.7	Die Beurteilung der betrieblichen Arbeitsorganisation durch die technischen Angestellten .....	197
4.8	Zusammenfassung .....	205

5. <i>Die Wendung zu sozialwissenschaftlichen Experimenten als Methode dynamisch orientierter industriesoziologischer Forschung</i> .....	209
5.1 Inhaltliche und methodische Anforderungen an neue Modelle der Arbeitsorganisation zur Erweiterung beruflicher Autonomie im Arbeitsprozeß .....	210
5.2 Zum gegenwärtigen Stand der Diskussion von Möglichkeiten zur „Humanisierung der Arbeit“ in der Bundesrepublik .....	215
5.21 Theorie und Praxis der gegenwärtigen Arbeitswissenschaften als Hindernis einer „Humanisierung der Arbeit“ .....	216
5.22 Humanisierung der Fließbandarbeit — ein Modellfall .....	221
5.23 Zur Kritik der gegenwärtigen Humanisierungsdebatte unter dem Aspekt der inhaltlichen und methodischen Anforderungen an neue Modelle der Arbeitsorganisation .....	226
5.231 Die Notwendigkeit aktiver Teilnahme der Arbeitenden und des betrieblichen Managements an der Planung und Realisierung arbeitsorganisatorischer Innovationen ....	227
5.232 Die Reduktion hierarchischer Arbeitsteilung und die Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen als Voraussetzung zur „Humanisierung der Arbeit“ .....	228
5.233 Die Notwendigkeit komplementärer Weiterbildung zur Vermittlung innovatorischer Qualifikationen .....	231
5.3 Perspektiven einer „Humanisierung der Arbeit“ .....	235
6. Literaturverzeichnis .....	239