

Arbeits- und Berufssoziologie

von

Otto Neuloh



Sammlung Götschen Band 6004

Walter de Gruyter
Berlin · New York · 1973

Diplom-Volkswirt, Dr. rer. pol. *Otto Neuloh* ist

Direktor des Instituts für empirische Soziologie
Gesellschaft für angewandte Sozialforschung,
Saarbrücken

Honorarprofessor für Soziologie an der
Universität des Saarlandes

ISBN 3 11 003892 7



Copyright 1973 by Walter de Gruyter & Co., vormals G. J. Göschen'sche Verlagshandlung, J. Guttentag, Verlagsbuchhandlung, Georg Reimer, Karl J. Trübner, Veit & Comp., 1 Berlin 30.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Printed in Germany.

Satz und Druck: Saladruck, 1 Berlin 36.

VORWORT

Dieser Band verfolgt zwei besondere Absichten. Die eine betrifft die soziologische Begrenzung und Analyse des Bereichs Arbeit und Beruf, der als Einheit und komplexer Gegenstand in der bisherigen soziologischen Literatur kaum behandelt worden ist. Inwiefern diese Komplexität theoretisch und empirisch vertretbar ist, soll deshalb zunächst nachgewiesen werden. Die andere Absicht ergab sich aus den Erfahrungen einer vieljährigen Lehr- und Forschungstätigkeit an verschiedenen Hochschulen und Instituten sowie in sehr unterschiedlichen Bereichen der Arbeits- und Berufswelt. Sie betrifft die Einsicht, daß bei Studierenden und Berufstätigen ein dringendes Bedürfnis besteht, Denkweisen, Methoden und Anwendungsmöglichkeiten der Soziologie in unmittelbarer Beziehung zu ihrem Studium oder Beruf in verständlicher Form dargeboten zu bekommen. Das mag zunächst überraschen, weil angesichts der jährlich wachsenden Flut soziologischer Literatur anzunehmen ist, daß es auf diesem Gebiet informatischer, anspruchsvoller Publizistik keine Lücken mehr geben kann. Die Anzahl der kleinen und großen Handbücher, Wörterbücher und Veröffentlichungsreihen, die gerade in den letzten Jahren als Taschenbücher oder in anderer konsumorientierter Form herausgekommen sind, scheint das zu beweisen. Die Lücke besteht aber darin, daß fast alle diese Einzelveröffentlichungen und Reihen Soziologie-orientiert sind, und zwar entweder an allgemeinen Fragestellungen oder an speziellen Bereichen der Soziologie. Darüber hinaus finden wir zwar besondere Publikationen für Pädagogen unter dem irreführenden Titel „Pädagogische Soziologie“ und für Mediziner, gewöhnlich als „Medizin-Soziologie“ oder „Soziologie des Krankenhauses“ firmiert, aber selten in einer auf soziologische Probleme des speziellen Berufes konzentrierten Weise. Zum Beispiel gibt es nicht einmal eine Soziologie für Studierende der Volks- und Betriebswirtschaft oder der Jurisprudenz, ganz zu schweigen von speziellen

Darstellungen für Studium und Beruf der Ingenieure, Ärzte, Architekten, der Verwaltung, der Personalleiter, Unternehmer, Journalisten usw. Sie alle haben weder Zeit noch in der Regel auch ein tiefergehendes Interesse für die Grundsatz- und Streitfragen der Soziologie, für ihr theoretisches Lehrgebäude, höchstens für die Praktikabilität soziologischer Methoden. Ihr Bedarf bezieht sich auf die Transparenz der gesellschaftlichen und individuellen Probleme, mit denen sie in Studium und Beruf konfrontiert werden. Er entsteht aus der inzwischen Gemeingut gewordenen Erkenntnis, daß kaum ein Studium oder Beruf ohne diese, aus soziologischer Denkweise zu gewinnende Transparenz auskommen kann.

Im allgemeinen kann keine Veröffentlichung beiden Aufgaben gerecht werden, der soziologisch orientierten auf der einen und der studium- und berufsbezogenen auf der anderen Seite. Das gilt auch für den vorliegenden Beitrag. Trotzdem besteht der Wunsch und auch der Versuch, nach beiden Bedarfsrichtungen das Thema Arbeit und Beruf zu behandeln, insbesondere dadurch, daß für Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Fragen gestellt und beantwortet werden, die dem Bereich Arbeit und Beruf naheliegen, und daß andererseits soziologische Vorfragen für solche Berufstätigen behandelt werden, die lehrend, beratend oder in anderer Weise mit Arbeit und Beruf zu tun haben, z. B. Lehrkräfte an Berufs- und Fachschulen, aber auch an Grund- und Hauptschulen, Berufsberater und andere Angehörige der Bundesanstalt für Arbeit, Personal- und Ausbildungsleiter in Wirtschaft und Industrie. Diesem Vorhaben sind allerdings Grenzen gesetzt, die im Einführungskapitel gezogen werden. Zum Beispiel werden soziologische Probleme der Berufsberatung, der Berufsausbildung und der Betriebsführung hier nicht behandelt, weil sie besonderen Darstellungen in dieser Sammlung vorbehalten sind. Die vorstehend begründete doppelte Absicht ist zugleich der Grund dafür, daß die Schrift in ihrem Aufbau und ihrer Gliederung von dem normalen System abweicht. „Normal“ soll bedeuten, daß soziologische Veröffentlichungen, insbesondere Lehrbücher, gewöhnlich mit den Abstrakta beginnen, d. h. Problemstellungen aufzeigen, Definitionen und Theorien erläutern und Methoden

abhandeln. Demgegenüber soll hier mit dem Einstieg in das konkrete Beziehungsfeld begonnen werden, das Arbeit und Beruf untereinander und als Subsystem mit Gesellschaft und Kultur verbindet. Dieser Aufgabe dienen die Teile 2 und 3, während die folgenden beiden 4 und 5 basis- und praxisorientiert sind, d. h. an dem Kontext zwischen Theorie und Anwendung. In dieser synoptischen Denkweise soll das Buch unter anderem folgende Aufgaben erfüllen:

1. wissenschaftliche Informationen zu geben über ein Gebiet, das bis jetzt in der soziologischen Literatur verhältnismäßig wenig behandelt worden ist;
2. zu systematischem Wissen und gedanklicher Ordnung der empirischen Wirklichkeit anzuleiten, und zwar durch einen konsequenten Verbund von Thesen, Theorien und Fakten;
3. das Problembewußtsein zu fördern, also das Nachdenken über die Hintergründe des Handlungsbereichs Arbeit und Beruf und seine Fragestellungen.

Um diese allgemeinen Ziele zu erreichen, sollen folgende Regeln und Hilfen beachtet werden:

- genaue Begrenzung des Gegenstandes Arbeit und Beruf und seine systematische Aufgliederung in einer vom Ansatz determinierten komplexen Denkweise;
- anschauliche Darstellung durch Diagramme und Beispiele;
- theoretische Fundierung mit komprimierten Texten zur praxisorientierten Anwendung;
- Bestimmung von Begriffen, wo immer es notwendig erscheint;
- Zusammenfassung ausgewählter Definitionen und Schemata der empirischen Sozialforschung;
- Autorenregister der behandelten Literatur.

Hansjürgen Daheim, Professor der Soziologie an der Universität Regensburg, danke ich für konstruktive Kritik des Entwurfs und meiner Sekretärin, Margit Römer, für mitdenkende Hilfe und Korrektur.

Saarbrücken, Mai 1973

Otto Neuloh

INHALT

| | | |
|---------|--|----|
| | Vorwort | 3 |
| 1. | Einführung | |
| | Arbeit und Beruf als Lehr- und Forschungsbereich .. | 11 |
| 1.1 | Gegenstand und Grenzen der Arbeits- und Berufssoziologie | 11 |
| 1.1.1 | Traditionelle Auffassung | 12 |
| 1.1.2 | Monistische Richtung | 13 |
| 1.1.3 | Synthetische Denkweise als Kontinuum | 15 |
| 1.1.4 | Abgrenzung gegenüber anderen Lehr- und Forschungsbereichen | 18 |
| 1.2 | Allgemeine und spezielle Orientierungen für Studium und Anwendung der Arbeits- und Berufssoziologie .. | 21 |
| 1.2.1 | Zum Verhältnis von Theorie, Empirie und Anwendung in der Soziologie | 21 |
| 1.2.2 | Zur Gliederung und Systematik | 25 |
| 2. | Die Beziehungen zwischen Arbeit und Beruf als Kontinuum | 28 |
| 2.1 | Ausgleichende Denkweisen und Prozesse in der modernen Gesellschaft | 28 |
| 2.2 | Hypothesen des Kontinuums zwischen Arbeit und Beruf | 30 |
| 2.2.1 | Arbeit als universale Leistung | 30 |
| 2.2.2 | Arbeitsteilung und Kooperation | 40 |
| 2.2.3 | Stratifizierung und Spezialisierung als kontinuierliche Prozesse | 42 |
| 2.2.4 | Kontinuierliche Tendenzen in der Klassifizierung von Arbeits- und Berufstätigkeiten | 47 |
| 2.3 | Professionalisierung als kontinuierlicher Prozeß | 52 |
| 2.3.1 | Professionalization in der amerikanischen Soziologie | 53 |
| 2.3.2 | Professionalisierung in der deutschen Soziologie | 56 |
| 2.3.3 | Profession in verschiedener Perspektive | 60 |
| 2.3.3.1 | Elitäre Auffassung | 60 |
| 2.3.3.2 | Egalitäre Richtung | 62 |
| 2.3.3.3 | Prozessuale Denkweise als Kontinuum | 63 |
| 2.3.4 | Profession und Professionalisierung als operationale Begriffe | 66 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 2.4 | Integrierende Strukturmerkmale der Professionalisierung | 70 |
| 2.4.1 | Position, Status und Prestige | 70 |
| 2.4.2 | Soziale Rollen als Elemente der Position | 71 |
| 2.4.3 | Funktionen als soziale Determinanten von Arbeit und Beruf | 73 |
| 3. | Arbeit und Beruf im sozialen System | 74 |
| 3.1 | Gesamtgesellschaftlicher Bezugsrahmen | 74 |
| 3.2 | Gesellschaftliche Vorstellungen von Arbeit und Beruf | 79 |
| 3.2.1 | Vom „Fluch der Arbeit“ über die Arbeitspflicht zum Recht auf Arbeit | 79 |
| 3.2.2 | Von der „Berufung“ über Berufsarbeit zum Arbeitsberuf | 82 |
| 3.2.3 | Säkularisierung des Berufs und Humanisierung der Arbeit als Kriterien einer berufsständischen Ordnung | 84 |
| 3.3 | Arbeit und Beruf im System der Lebensbereiche | 87 |
| 3.3.1 | Schematische Darstellung | 88 |
| 3.3.2 | Standort und Funktionen von Arbeit und Beruf im System der Lebensbereiche | 90 |
| 3.3.3 | Arbeit und Beruf als Statuskriterien | 93 |
| 3.3.4 | Arbeit, Beruf und Freizeit | 95 |
| 4. | Arbeit und Beruf im sozialen und technischen Wandel der Industriegesellschaft | 99 |
| 4.1 | Zur Theorie des sozialen Wandels | 99 |
| 4.2 | Arten und Antriebe des sozialen Wandels | 101 |
| 4.2.1 | Linearer und differenzierter Wandel | 102 |
| 4.2.2 | Materieller und nichtmaterieller Wandel | 103 |
| 4.2.3 | Endogener und exogener Wandel | 103 |
| 4.2.4 | Personaler und sozialer Wandel | 105 |
| 4.3 | Arbeit und Beruf in der industriegesellschaftlichen Entwicklung | 106 |
| 4.3.1 | Grundprozesse industriegesellschaftlicher Entwicklung | 106 |
| 4.3.1.1 | Entfaltung als Übergang zu industriellen Daseinsformen von Arbeit und Leben | 107 |
| 4.3.1.2 | Differenzierung als arbeits- und berufsbezogener Prozeß | 109 |
| 4.3.1.3 | Integrierung durch arbeits- und berufsorientierte Infrastruktur | 110 |
| 4.3.1.4 | Dynamik als soziales Wachstum | 112 |
| 4.3.1.5 | Zeitphasen der Grundprozesse | 114 |
| 4.3.2 | Sozialer Wandel von Sektoren und Positionen der Arbeits- und Berufswelt | 114 |

| | | |
|----------------|---|-----|
| 4.4 | Arbeit und Beruf im technischen Fortschritt | 118 |
| 4.4.1 | Arbeit und Technik | 119 |
| 4.4.2 | Kooperationsformen von Arbeit und Beruf | 123 |
| 4.4.3 | Arbeiter und technischer Fortschritt | 125 |
| 4.4.4 | Arbeit und Leistung | 130 |
| 4.4.4.1 | Zum Begriff der Leistung | 130 |
| 4.4.4.2 | Das sogenannte Taylor-System | 132 |
| 4.4.4.3 | Leistungssysteme der Gegenwart in soziologischer Perspektive | 136 |
| 5. | Sozialisation in der Arbeits- und Berufswelt | 141 |
| 5.1 | Zur Theorie der Sozialisation | 141 |
| 5.2 | Arbeit und Beruf als Sozialisationsfaktoren | 145 |
| 5.2.1 | Der Betrieb als Sozialisationsbereich | 146 |
| 5.2.2 | Das Hawthorne-Experiment als Sozialisationsstudie .. | 150 |
| 5.3 | Sozialisationsprobleme an der Schwelle der Arbeits- und Berufswelt | 156 |
| 5.3.1 | Jugend und Alter als Sozialisationsphasen | 156 |
| 5.3.2 | Das Bezugssystem Gesellschaft, Jugend, Arbeit und Beruf | 157 |
| 5.3.3 | Subjektive und objektive Determinanten der Soziali- sation in Arbeit und Beruf | 159 |
| 5.3.4 | Gesellschaftliche Leitvorstellungen als Sozialisations- faktoren | 164 |
| 6. | Arbeit und Beruf in der postindustriellen Gesellschaft | 169 |
| 6.1 | Sozialer Stellenwert von Arbeit und Beruf | 169 |
| 6.2 | Arbeit und Beruf als Determinanten künftiger Lebens- qualität | 172 |
| <i>Anhang:</i> | | |
| 1. | Schema soziologischer Begriffe | 175 |
| 2. | Definitionen soziologischer Begriffe zum Schema | 175 |
| 3. | Stufenplan empirisch-soziologischer Untersuchungen .. | 177 |
| 4. | Literaturverzeichnis | 181 |
| 5. | Personenregister | 189 |
| 6. | Sachregister | 191 |

1. Einführung: Arbeit und Beruf als Lehr- und Forschungsbereich

1.1 Gegenstand und Grenzen der Arbeits- und Berufssoziologie

Wer sich mit einer Spezialwissenschaft vertraut machen will, muß ihren Gegenstand und die Grenzen ihres Lehr- und Forschungsbereiches so genau wie möglich erfassen. Für die allgemeinen, bekannten Disziplinen wie Psychologie, Soziologie, Ökonomie, Philosophie usw. ist das oft schon ein Problem, obwohl sie seit Jahrzehnten und zum Teil seit Jahrhunderten ihre Bereiche gegeneinander abgegrenzt haben. Der moderne interdisziplinäre Trend von Lehre und Forschung zwischen diesen Wissenschaften und ihren Vertretern kann Studierenden und wissenschaftlich interessierten Berufstätigen diese Trennung noch erschweren. Die Definition und Begrenzung von Spezialgebieten ist auf den ersten Blick weniger erkenntlich, weil bestimmte Problembereiche unter verschiedenen Aspekten behandelt werden können, z. B. Verhaltensforschung in soziologischer, psychologischer und ökonomischer Perspektive. Dazu gehört auch das Lehr- und Forschungsgebiet Arbeit und Beruf. Deshalb soll die Einführung in die Arbeits- und Berufssoziologie mit der Bestimmung ihres Gegenstandes und der Abgrenzung ihres Bereiches beginnen: im Sinne der Komplexität des Themas Arbeit und Beruf und gegenüber anderen Sozialwissenschaften und sonstigen Disziplinen.

Die soziologische Literatur über Arbeit und Beruf läßt drei verschiedene Auffassungen über den Gegenstand und seine Grenzen erkennen: Wir können sie als traditionell, monistisch und synthetisch bezeichnen.

1.1.1 Traditionelle Auffassung

Die Autoren der traditionell eingestellten Veröffentlichungen gehen von der absoluten Trennung der Problembereiche aus. Für sie ist der Begriff des Berufs durch seine gesellschaftliche Funktion in einer bestimmten Tätigkeit, durch seinen Ganzheitsbezug, d. h. den Zusammenhang zwischen „Einzelwerk und Gesamtwerk“, sowie durch eine gesellschaftliche Interdependenz aller Berufe grundsätzlich vom Begriff der Arbeit zu distanzieren. In dieser funktionalen und integrativen Bedeutung des Berufs gegenüber der Arbeit hat die traditionelle Auffassung schon seit Beginn dieses Jahrhunderts zu einer bis heute noch nicht abgeschlossenen Diskussion über die Berufssoziologie als selbständige Spezialwissenschaft geführt. Nach ihr gibt es „keinen Beruf des Arbeiters“ und deshalb auch kein entsprechendes Bewußtsein. Eine Ausweitung des Berufsbegriffs auf jede menschliche Tätigkeit und Beschäftigung wird abgelehnt, ebenso die Einschränkung auf die materielle Befriedigung, die nur als Erwerbstätigkeit, als „Unberuf“ angesehen wird. Der Berufsgedanke setzt die prästabilisierte Harmonie voraus, der Erwerbsgedanke die prästabilisierte Disharmonie, d. h. den Wettbewerb. Der Erwerbstätige ist grundsätzlich individualistisch, der Berufstätige universalistisch eingestellt. Berufsbewußtsein verbindet, Erwerbstreben dagegen trennt. Beruf ist Dienst an der Gemeinschaft, Erwerb ist Geschäft [42, S. 482 ff.]. Grundmodell dieser traditionellen Berufsvorstellung ist der handwerkliche Beruf, in dem die besondere ganzheitliche und mit dem Gesamtwerk verbundene Tätigkeit am sichtbarsten zum Ausdruck kommt. Im Handwerk sind deshalb die Voraussetzungen eines geprägten Berufsbewußtseins optimal gegeben.

Von dieser extremen und exklusiven Ausdrucksform traditionellen Berufsdenkens hat sich die Berufssoziologie der Gegenwart schon deshalb distanziert, weil für sie jede Berufstätigkeit mit Arbeit verbunden ist. Gleichwohl wird die strenge Unterscheidung der beiden Problembereiche aufrechterhalten, indem die Gegenstände in dem traditionellen Sinne unterschiedlich definiert werden. Danach ist Arbeit „jede bewußte zweckmäßige Tätigkeit, die zur Befriedigung materieller und geistiger

Bedürfnisse des Einzelnen und der Gemeinschaft dient“ [71, S. 1], Beruf dagegen wird als „eine freie, möglichst kontinuierlich ausgeübte, vorwiegend auf Eignung und Neigung gegründete, erlernte – Dienstleistung“ [71, S. 2] apostrophiert. Von dieser Unterscheidung ausgehend hat Karl Dunkmann als einer der ersten Soziologen eine Soziologie der Arbeit und eine Soziologie des Berufs geschrieben [10; 11]. Nach seiner kontrastierenden Formulierung entbehrt die Arbeit in der Wirklichkeit der modernen Industrie „eines subjektiven Werterlebnisses, das mit einer echten Berufstätigkeit verbunden zu sein pflegt“ [71, S. 13]. Angelernte und ungelernete Arbeiter verrichten ihre Tätigkeit nur aus ökonomischem Zwang. Angesichts solcher Distanzierung zwischen Berufswelt und Arbeitswelt ist kein Weg zu einem einheitlichen Wissenschaftskonzept der Arbeits- und Berufssoziologie denkbar.

1.1.2 Monistische Richtung

Die monistische Richtung stellt das andere Extrem in der Diskussion über Arbeit und Beruf dar: Es gibt nur *ein* Phänomen, nämlich Arbeit, und nur *eine* Soziologie der Arbeit. Als Ergebnis von empirisch-soziologischen Untersuchungen, vor allem in Industriebetrieben, wurden vornehmlich zwei Begründungen für diese Einseitigkeit des soziologischen Ordnungsdenkens gegeben. Die eine glaubt in der Industriearbeit den Verfall des Berufsgedankens erkennen zu können [26]:

- durch die Entpersönlichung der Arbeit im Zwange der industriellen Technik und der unternehmerischen Organisation mit der Herrschaft des Apparates;
- durch die Spezialisierung und Gleichförmigkeit der Arbeitsverrichtung (Monotonie), die zur Auflösung sinnvoller Werksganzheiten und Werkszusammenhänge führt;
- durch eine weltanschauliche Wendung zur materialistischen Lebensauffassung.

Es ist leicht festzustellen, daß als Maßstab für diese Verfallsbeobachtungen das alte Handwerkerideal dient.

Die andere Begründung sieht wegen dieser Entpersönlichung, Monotonie und materialistischen Gesinnung das Kollektivum [77, S. 25 ff.], das Aufeinanderangewiesensein im Arbeitsprozeß,

die Gruppe, den Arbeitsverband, die Arbeitsorganisation, d. h. das alle Arbeiten verbindende und damit jede Trennung von Arbeit und Beruf überwindende Sozialsystem als Grundlage monistischer Analyse. Für das Kollektivum sind nicht persönliche, sondern sachliche Bestimmtheiten und Bezüge maßgebend. Die lapidare Schlußfolgerung dieser Autoren, „Beruf ist Arbeit“, wird oft mit einer Definition begründet, die wegen des berühmten Urhebers Max Weber in der soziologischen Literatur bis in die Gegenwart zitiert wird: „Beruf soll jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person heißen, welche die Grundlage einer kontinuierlichen Versorgung oder Erwerbschance ist“ [87, S. 80].

Die weiteste Verbreitung hat die Gleichsetzung von Arbeit und Beruf im Kollektivum und damit die Einseitigkeit des gesellschaftsbezogenen Denkens in der sozialistischen Literatur gefunden. Traditionelles Berufsverständnis wird hier ohnehin als ein Zeichen kapitalistisch bürgerlichen Denkens deklamiert. Das Individuum steht in der sozialistischen Gesellschaft in den drei Bezugssystemen von Mensch und Arbeit, Mensch und Maschine, Mensch und Arbeitskollektiv.

Der Wirkungszusammenhang Mensch und Arbeit betrifft die Bedingungen der Arbeitstätigkeit im allgemeinen und die Bestimmung einer konkreten Arbeitsaufgabe. Die Arbeit ist „Vollzug und Ergebnis eines wechselseitigen Zusammenwirkens subjektiver und objektiver Bedingungen an einem bestimmten Arbeitsplatz sowie in einem bestimmten Arbeits- und Betriebskollektiv“ [44, S. 25].

Das System Mensch – Maschine bedeutet eine Verschiebung im Anteil der einzelnen Komponenten der menschlichen Arbeit. Der Mensch wird zum Operateur für bestimmte Aufgaben, die in eine Menge von Teilfunktionen zerlegt werden können. Die Ordnung des Systems steht unter der Frage, wie diese Teilfunktionen zwischen Mensch und technischen Gliedern so zu verteilen sind, daß die relativen Vorzüge beider genutzt werden können [44, S. 288]. Hierzu gibt es zwei Entscheidungsrichtungen: entweder Anpassung der technischen Glieder an den Menschen oder Anpassung des Menschen an die technischen Glieder.

Das dritte System Mensch – Arbeitskollektiv ist nach sozialistischer Auffassung das entscheidende. Dabei ist jedes Kollektiv eine Gruppe, aber nicht jede Gruppe ein Kollektiv. Der Unterschied besteht darin, daß das Kollektiv eine Arbeitsvereinigung von Menschen mit gleicher allgemeiner Zielsetzung ist, die mit dem Ziel der sozialistischen Gesellschaft übereinstimmt. Dazu hat das Kollektiv bestimmte Rechte und Pflichten sowie ethische Prinzipien des Sozialismus und Kommunismus zu vertreten. Es hat eine zweidimensionale Gliederung: horizontal im Verhältnis zu anderen Kollektiven und im Verhältnis der Mitglieder des Kollektivs; vertikal nach innen in Funktion, Rolle und Rang, nach außen in der Beziehung zu ranghöheren Kollektiven. Als innere Struktur des Kollektivs gelten ein aktiver Kern, eine bereitwillige Reserve und ein indifferenter Rest. Den aktiven Kern bilden die Mitglieder der Partei der Arbeiterklasse. Die gemeinsame Arbeit im Kollektiv ist die formende Kraft der gesellschaftlichen Einflüsse und die Voraussetzung für die Entwicklung der Persönlichkeit. So wird der Kollektivismus in der Arbeit zu einem bedeutsamen Erziehungsprinzip der sozialistischen Gesellschaft im Gegensatz zu jenen Richtungen der bürgerlichen Erziehung, die Individualismus und Egoismus in Arbeit und Beruf entwickeln [44, S. 233].

1.1.3 Synthetische Denkweise als Kontinuum

Zwischen der traditionell kontrastierenden Auffassung von Arbeit und Beruf und der eindimensionalen, arbeitsbezogenen Richtung gibt es verschiedene Übergangsthesen und Variationen zur synthetischen Meinungsbildung. Sie ergeben sich zunächst aus einer Negation jenes wertbetonten Berufsbewußtseins, das weder der technisch beeinflussten Arbeitswirklichkeit noch dem allgemeinen Verständnis von der Aufgabe und Einstellung des Arbeitenden in der modernen Gesellschaft entspricht. Wer wollte etwa einem Bergmann oder Hüttenarbeiter, den Kernberufen der sogenannten alten Industrie, soziales und fachliches Bewußtsein absprechen, auch wenn er seine Arbeiten ohne besondere Ausbildung verrichtet. Wie könnte man einen Ingenieur oder Steiger von materiellen Überlegungen bei Funktions- und Positionsentscheidungen freisprechen. Am deutlichsten wird die

Antiquiertheit des wertbetonten Gegensatzes von Arbeit und Beruf in der Gegenüberstellung von Erwerb = Disharmonie und Dienst = Harmonie, die man nur als ein ideologisches Vorurteil der Vergangenheit verstehen kann.

Mit quantitativen und qualitativen Argumenten wird die moderne Entwicklung der Arbeits- und Berufswelt als Prozeß eines umstrukturierenden sozialen Wandels gedeutet, für die es eine Reihe von mehr oder weniger globalen und kategorialen Aussagen gibt. Bei der quantitativen Argumentation werden z. B. die mehr als 20 000 Berufsbezeichnungen angeführt, die in der Mehrheit nur Teiltätigkeiten und spezielle Verrichtungen eines ehemaligen beruflichen Ganzheitsvollzuges betreffen. Selbst diejenigen Bezeichnungen, die nach den bildungsmäßigen und fachlichen Voraussetzungen sowie nach dem Aufgabebereich noch als beruflich „echt“ angesehen werden, sind oft genug mehr oder weniger konstruiert, erdacht oder bestimmt. In einem „Wörterbuch der Berufsbezeichnungen“ [89], das eine Auslese von 2600 verschiedenen Benennungen enthält, ist außerdem ein nicht geringer Teil dieser „Berufe“ ohnehin mit dem Begriff „Arbeiter“ verbunden, z. B. „Freiarbeiter“, eine in der Landwirtschaft übliche Bezeichnung von kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, oder „Gelegenheitsarbeiter“ oder „Handelshilfsarbeiter“, „Innereiarbeiter“, „Salinenarbeiter“. Andere Gruppen von diesen sogenannten „Berufsbezeichnungen“ beziehen sich auf derart einfache und arbeitsteilige Tätigkeiten, daß nicht ein einziges Kriterium herkömmlicher Berufsauffassung anwendbar ist. In der arbeits- und berufssoziologischen Literatur spricht man deshalb vielfach von dem Prozeß der „Entberuflichung“, und zwar nicht nur wegen dieser fast unübersehbaren zahlenmäßigen Ausdehnung von Erwerbstätigkeiten, sondern auch wegen der Dequalifizierung.

Diese Argumentation würde die Schlußfolgerung nahelegen, den Begriff Beruf in der allgemeinen Terminologie ganz zu streichen. Das würde also die Berechtigung der monistischen Einstellung zu dem Komplex Arbeit und Beruf bedeuten. Diese Richtung läßt sich schon deshalb nicht rechtfertigen, weil in ihr alles das zugeschüttet wird, was nicht nur in den vertikalen, sondern auch in den horizontalen Zuordnungen der Positionen

und Professionen besteht. Soweit die Egalisierung nach dem Grundsatz geschieht „vor dem Gesetz sind alle Menschen gleich“, entspricht das einer demokratischen Rechtsordnung, im übertragenen Sinne könnte man auch sagen „in der Arbeit für die Gesellschaft sind alle Bürger gleich“. Aber genau so, wie es Begabungsinteressen und Zielunterschiede der Lebensgestaltung gibt, so sind Gradunterschiede auf der Skala von Arbeits- und Berufspositionen nicht nur subjektiv möglich, sondern auch gesellschaftlich notwendig. Ohne Rücksicht auf ideologische, nationale, politische oder religiöse Wertssysteme sind eine Gesellschaft und ihre institutionalisierte Ausdrucksform, der Staat, nur durch horizontale und vertikale Differenzierungen funktionsfähig. Selbst in primitivsten Sozialordnungen mit einem hohen Prozentsatz von Analphabeten, in denen der Begriff Beruf überhaupt nicht verstanden wird, finden wir derartige hierarchische und funktionale Differenzierungen und Distanzen.

In Ansehung dieser sozialen Strukturzwänge gelangen immer mehr Autoren der Arbeits- und Berufssoziologie zu der Überzeugung, daß zwar die traditionelle Berufsauffassung der Realität des modernen Lebens widerspricht, daß andererseits aber die Negierung aller Unterschiede ebenso unreal und deshalb ideologisch belastet ist. Damit ist die Frage nach einer Synthese der Auffassungen von Arbeit und Beruf gestellt, d. h. nach einer komplexen, aber in sich differenzierten Ganzheit dieser beiden sozialen Phänomene als Gegenstand der Soziologie. Analyse und Anwendung dieser synthetischen Denkweise bilden die Hauptaufgabe der modernen Arbeits- und Berufssoziologie. Als Beispiel für eine solche Denkweise können die Kriterien der Arbeitsbewertung herangezogen werden, die in den verschiedenen Leistungssystemen der Gegenwart enthalten sind. In einem dieser Systeme werden sieben elementare Merkmale der Leistung nach fünf oder mehr Graden eingestuft: Geschicklichkeit und Handfertigkeit, Aufwand an Körperkraft, Voraussetzungen an Intelligenz und Ausbildung, Verantwortung für Material und Gerät, Aufwand an Intelligenz, Arbeitsbedingungen und Gefährdungsgrad [24]. Daran ist ohne weiteres ersichtlich, daß diese Kriterien auf alle Positionen von Arbeit und Beruf angewandt werden können, ohne damit schon eine Vollständigkeit

der Merkmale behaupten zu wollen. Mit ihrer Graduierung nach fünf oder mehr Anforderungsstufen läßt sich eine Punktzahl für jede Arbeits- und Berufstätigkeit ermitteln und für alle derartigen Tätigkeiten eine kontinuierliche Reihe, an deren Anfang etwa eine Leistung mit hohem Aufwand an Körperkraft, schwierigen Arbeitsbedingungen, hohem Gefährdungsgrad und einem geringen Aufwand von Intelligenz steht, während an ihrem Ende die Anforderungen und der Aufwand an Intelligenz und Ausbildung sowie Verantwortung und ähnliche Bewertungskriterien zu markieren wären. Dieses Beispiel ist zwar dem arbeits- und berufssoziologischen Gebiet nahe verwandt, hat aber mehr betriebswirtschaftliche und arbeitsphysiologische Bedeutung. In soziologischer Perspektive werden wir uns mit anderen Indikatoren, Elementen und Faktoren zu befassen haben.

1.1.4 Abgrenzung gegenüber anderen Lehr- und Forschungsbereichen

Die Arbeits- und Berufssoziologie wird häufig als Tochterwissenschaft der Industrie- und Betriebssoziologie bezeichnet. Das ist nur mit Einschränkungen zu akzeptieren. Wenn man Industrie- und Betriebssoziologie auf durch „Industriebetrieb und Industriearbeit gegebene Erscheinungen“ [5, S. 16] begrenzt, so geht die Soziologie der Arbeits- und Berufswelt schon nach ihrem Gegenstand weit über diesen Rahmen hinaus. Auch in der theoretischen und terminologischen Fundierung liegen manche Probleme außerhalb des industriellen Systems. Gleichwohl können wir festhalten, daß die Bereiche dieser beiden Spezialwissenschaften sich wie zwei Kreise verhalten, die in einem sich überschneidenden Sektor gemeinsame Fragen und Aufgaben zu bearbeiten haben. In ähnlicher Weise kann man die Beziehung und Abgrenzung der Arbeits- und Berufssoziologie gegenüber der Wirtschaftssoziologie deuten. Gegenüber den nicht-soziologischen Wissenschaften von Arbeit und Beruf ist die Begrenzung leichter nachzuweisen.

1. Für die Technik und Technologie sind Arbeit und Beruf eine Frage der menschlichen Anpassungsfähigkeit an die technische Entwicklung, an die Bedienung technischer Apparate

und Maschinen, an die Aufnahme technischer Neuerungen und an ein technozentrisches Denken, das möglichst wenig durch menschliche Unvollkommenheiten gestört werden soll. Den Ingenieur interessiert in erster Linie, ob und wie der Mensch mit der Technik und ihrer Dynamik fertig wird. Wie fehlerhaft das unbekannte Wesen Mensch ist, beweisen die Technologen immer wieder durch einen Vergleich mit elektronischen Steuermechanismen. Die Maschine kann ohne Schlaf Dauerarbeit leisten, sie streikt nicht oder nur selten und erfüllt alle Anweisungen ohne Widerspruch. „Maschinen sind leichter zu kontrollieren als Menschen, je mehr Maschinen, desto weniger Leute, und um so leichter ist dann das Kontrollproblem“ sagt ein amerikanischer General-Manager.

2. Für die ökonomische Sichtweise liegt das Problem ähnlich: je automatisierter und vollkommener der technische Apparat, desto höher die Produktivität von Dauerleistungen, desto weniger Menschen sind erforderlich. Der Einsatz von Menschen ist unökonomisch, und damit werden Tätigkeiten und Funktionen des Menschen in Arbeit und Beruf zu einer Kostenfrage.
3. Für den Arbeitsphysiologen steht weniger der Ersatz des Menschen durch die Maschine, als die Aufgabe der Entlastung, insbesondere von physischen Anforderungen und psychischen Überforderungen im Zentrum und Ziel seiner Lehre und Forschung. Die so definierte Aufgabe bedeutet für diese Disziplin allerdings eine Wende gegenüber der früheren Auffassung, in der die Anpassung des Menschen an die Technik, an die Maschine und ihren Rhythmus das Hauptthema war.
4. Für die Psychologie können zwei Aspekte des wissenschaftlichen Interesses an Arbeit und Beruf konstatiert werden: einmal die Frage nach der Eignung und Begabung des Menschen, zum anderen nach den psychischen Wirkungen technischer Arbeitsverfahren, z. B. der Fließbandarbeit oder der Monotonie auf die Verhaltenskondition und Leistungsfähigkeit des Menschen. In den 20er Jahren standen Probleme der Entseelungseffekte durch technisierte Arbeit und

der Arbeitsfreude im Vordergrund psychologischer Untersuchungen, die heute wieder an Bedeutung gewinnen.

Seit langem umstritten sind die Beziehungen der Arbeits- und Berufssoziologie zu den sogenannten Arbeitswissenschaften, zu denen außer den zuvor genannten Arbeitstechnik, Arbeitsphysiologie und Arbeitspsychologie auch die Arbeits- und Betriebspädagogik und andere gehören. In der Geschichte dieser Beziehungen kann man drei Phasen unterscheiden: In der ersten wurden alle diese Lehr- und Forschungsgebiete im Rahmen der Sozialwissenschaften ohne Spezialisierung, höchstens als Gegenstand von besonderen Vorlesungen, Übungen und Seminaren behandelt. Das gilt vor allem für die Bestrebungen und Untersuchungen des Vereins für Sozialpolitik in der Zeit bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges¹. Die zweite Phase begann in den 20er Jahren zwischen den beiden Weltkriegen durch die Entwicklung von Spezialwissenschaften wie Psychotechnik, Arbeitsphysik und Berufspädagogik (Arbeitsschule), mit der Tendenz einer zunehmenden Distanzierung gegenüber sozialwissenschaftlichen Fragestellungen und Methoden. Der Hauptgrund war die einseitige Leistungsorientierung dieser neuen Disziplinen unter dem Gesichtspunkt der Anpassung des Menschen an Industriebetrieb und Industriearbeit. Die dritte Phase brachte eine Umorientierung der Psychotechnik zur Arbeitspsychologie, der Arbeitsphysiologie zur Anpassung der Maschine an den Menschen und der Betriebspädagogik auf Arbeitspädagogik. Als Folge dieser sich mehr und mehr verbreitenden Anerkennung von Arbeit und Beruf als wissenschaftliche Erkenntnisobjekte mit unterschiedlichen Perspektiven fanden sich die verschiedenen Disziplinen wieder zu gemeinsamen Tagungen und Forschungen unter dem Thema Arbeitswissenschaften zusammen. In der im Jahre 1953 ge-

¹ Der Verein für Sozialpolitik wurde im Jahre 1872 von einer Gruppe von Wissenschaftlern (Sozialwissenschaftler, Sozialpolitiker, Juristen usw.) unter Führung von Gustav Schmoller gegründet. Dieser Verein hat nicht nur für die wissenschaftliche Fundierung der Sozialpolitik, sondern auch für die Sozialgesetzgebung (Bismarck'sche Sozialversicherung) große Bedeutung gehabt. Man nannte einige Mitglieder wegen dieser Aktivität später „Kathedersozialisten“.