

Kleinöder, Nina

Working Paper

Humanisierung der Arbeit - Literaturbericht zum "Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens"

Working Paper Forschungsförderung, No. 008

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Kleinöder, Nina (2016) : Humanisierung der Arbeit - Literaturbericht zum "Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens", Working Paper Forschungsförderung, No. 008, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201606091981>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/215940>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 008, Februar 2016

„Humanisierung der Arbeit“

Literaturbericht zum „Forschungsprogramm
zur Humanisierung des Arbeitslebens“

Nina Kleinöder

Die Autorin:

Dr. phil. Nina Kleinöder, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Institut für
Geschichtswissenschaften/Wirtschafts- und Sozialgeschichte

© 2016 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung der Hans-Böckler-Stiftung unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhalt

1. Einführung	2
2. Vorläufer und historischer Kontext.....	5
3. Zum Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“	9
3.1 Beginn und Ausrichtung.....	10
3.2 Programmverlauf	12
3.3 Kritik seit den späten 1970er/frühen 1980er Jahren	16
3.4 Ende und Übergang in die 1990er Jahre: „Arbeit und Technik“ (1989 bis 1998).....	19
3.5 Vorläufige Bilanzierungsversuche	23
4. Geschichtswissenschaftlicher Forschungsstand, Quellenlage und aktuelle Forschungsperspektiven	28
4.1 Forschungsstand	28
4.2 Quellenlage.....	30
4.3 Ableitung aktueller Forschungsperspektiven	50
Literatur.....	55

1. Einführung

Der gesellschaftliche, politische, soziale und ökonomische Wandel der Bundesrepublik in den 1970er Jahren wird seit einigen Jahren in der Zeitgeschichte kontrovers diskutiert. Dabei ist insbesondere über praktische Fallbeispiele noch zu klären, inwieweit der tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt jenseits der theoretischen Debatten von „Strukturbruch“ und „Wertewandel“ in diesen Jahren zu verorten ist und bis heute fortwirkt.¹

Im Umfeld einer grundlegenden Neuorientierung der Sozialpolitik wurde seit den späten 1960er Jahren der gesellschaftliche Ruf nach einer humaneren Arbeitswelt zunehmend lauter und ist zugleich in übergeordneten Konzepten der „Lebensqualität“ bzw. „Qualität des Lebens“ (SPD) zu verorten.² Unter dem Postulat der „Humanisierung der Arbeitswelt“ erfuhr die Gestaltung der (Industrie)Arbeit in den 1970er und 1980er Jahren eine starke öffentliche Aufwertung, die bis heute – insbesondere durch die offensive Politisierung durch Hans Matthöfer – im Gedächtnis ist.³ Neben dem politischen Anspruch von Individualisierung und Demokratisierung wird die gesellschaftliche Neuorientierung aus historischer Sicht insbesondere durch das Aktionsprogramm „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“ (HdA) greifbar.

Auch aktuelle Initiativen fordern, in offener Anknüpfung „an die Traditionslinie der ‚Humanisierung der Arbeit‘“⁴, noch immer eine menschlichere Gestaltung der Arbeitswelt.⁵ Dabei wird mit dem Begriff der „Humanisie-

1 Vgl. für einen ersten Zugang, insbesondere mit Blick auf die hier fokussierte Arbeitswelt Andresen (2011); darin in einer ersten Forschungsübersicht zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ Seibring (2011); sowie mit ersten Beispielen und kritischen Anmerkungen auch Neuheiser (2015).

2 Süß (2006), S. 205 und S. 210.

3 Vgl. Matthöfer (1977); Pickshaus und Urban (2002), S. 632 f. und S. 636 f.; sowie jüngst „Debatte zur Humanisierung der Arbeit“ (2015).

4 Pickshaus und Urban (2002), S. 632.

5 Vgl. z. B. „Debatte zur Humanisierung der Arbeit“ (2015), und DGB-Index „Gute Arbeit“, URL: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/> (9.4.2015); in der Übersicht vgl. Sauer (2011).

„Humanisierung“ vielfach ein Schlagwort bemüht, das offenbar seit den 1960er Jahren in der sich noch immer „vertiefenden Kluft“ zwischen „arbeitsinhalten und lebensweltlichen Bedürfnissen der Beschäftigten“ seine „hohe gesellschaftliche Aktualität“⁶ kaum eingebüßt hat. Zugleich schwimmt jedoch vielfach die Bedeutung zwischen einer allgemeinen gesellschaftlichen Bewegung als Oberbegriff für den Wandel der Arbeitswelt seit den späten 1960er Jahren und dem historischen Forschungsprogramm der Bundesministerien für Arbeit und Forschung (1974–1989 bzw. 2000). Auch wenn die eigentliche Forschungsarbeit unter finanziellen Einschränkungen und politischer Neuorientierungen seit den späten 1980er Jahren immer mehr an Bedeutung (und v. a. öffentlicher Aufmerksamkeit) verlor („Arbeit und Technik“)⁷, so deutet das Überdauern des Humanisierungsgedankens zugleich an, welchen tiefgreifenden Einfluss diese Phase auf die Entwicklung, Ausgestaltung und Ansprüche an die Arbeitsbedingungen noch immer hat.⁸ Ziel des Beitrages ist es daher, Impulse für eine historische Betrachtung des Programmes zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ anzuregen, die nicht nur ein umfassendes Verständnis abgelaufener Forschungsprogramme liefern, sondern gerade auch durch die wissenschaftliche Historisierung der Humanisierungsbewegung aktuelle Entwicklungen deuten, bewerten und vertiefen kann.

Über diesen Literaturbericht soll daher dem Forschungsdesiderat in der Geschichtswissenschaft begegnet werden, indem gedruckte und nichtgedruckte Quellen und bisherige, stark interdisziplinär aufgefächerte Forschungen zur Thematik zusammengeführt werden. Hier geht es darum, weitere Forschungspotenziale zur Geschichte des Aktionsprogrammes „Humanisierung der Arbeitswelt“ aufzuzeigen und erste Thesen für weitere Forschungsperspektiven für dieses große, und bislang auch weitgehend unüberschaubare Programm zu formulieren. Die Untersuchung folgt der Hypothese, dass bislang eine starke Politisierung der allgemeinen Humanisierungsbestrebungen vorgenommen und insbesondere von der sozialwissenschaftlichen Forschung rezipiert wurde.⁹ Sie ist jedoch in Auseinandersetzung mit dem eigentlichen Forschungsprogramm, den dort umgesetzten

6 Alle Zitate Oehlke (2013), S. 262.

7 Vgl. u. a. in der Übersicht Sauer (2011).

8 Vgl. z. B. Gesamtausgabe Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (2009), Nr. 2, „Für eine neue Humanisierungsoffensive“ sowie jüngst Mückenberger (2015).

9 Dies schwimmt auch in der historisierenden Rückschau ehemaliger Akteure selbst wie etwa durch Werner Fricke oder Paul Oehlke, vgl. u. a. Werner Fricke (2004); Oehlke (2004).

Maßnahmen und damit einer einseitigen Erinnerung des Programmes stärker zu differenzieren: Der Bericht fragt daher u. a. nach den Bedingungen des Zustandekommens und den Faktoren der (fortwährenden) Krise des Programmes. Sie waren einerseits charakteristisch für das Programm, weisen andererseits als Beispiel des Reformbündnisses bzw. der Reformkrise der 1970er Jahre auch über den Untersuchungsgegenstand hinaus.¹⁰ Zentral ist hier v. a. die Aufgabe, die beteiligten Akteure an der Debatte zu identifizieren und darzustellen, inwieweit die Humanisierungsfrage tatsächlich auch außerhalb des offiziellen Forschungsprogrammes verortet werden kann. Gerade wenn auch neue „Humanisierungsoffensiven“¹¹ sowohl in Tradition als auch in Abgrenzung historischer Linien gelingen sollen, bietet die geschichtswissenschaftliche Auswertung „alter“ Konzepte die Möglichkeit, Bedingungen für das Gelingen und Scheitern solcher Programme zu identifizieren.¹² Zwar wird dabei immer wieder die Tradition der Humanisierung in Deutschland betont, eine konkrete Analyse und umfassende, wissenschaftliche Reflexion steht bislang jedoch noch aus.¹³

Dazu wird das Programm in den allgemeinen sozialhistorischen bzw. politischen Kontext eingeordnet und auf mögliche Vorläufer überprüft, sowie die groben Entwicklungslinien des Programms in seiner Entstehung und Ausrichtung nachgezeichnet. Im Anschluss wird dann überblicksartig der bisherige wissenschaftliche Forschungsstand zusammengefasst, um abschließend auf Quellenbestände und weitere geschichtswissenschaftliche Forschungsperspektiven einzugehen.

10 Vgl. etwa auch in Anknüpfung an geschichtswissenschaftliche Fragen um die Bewertung der 1970er Jahre Faulenbach (2004).

11 Editorial (2009).

12 Vgl. Pickshaus und Urban (2002), S. 632 und S. 636; Sauer (2011), S. 23 f.

13 Oehlke betont bereits im Titel die historische Linie der „Tradition“ für die Humanisierung: vgl. Oehlke (2004).

2. Vorläufer und historischer Kontext

Zwar stellen Ausmaß und Dynamik des „Forschungsprogramms zur Humanisierung des Arbeitslebens“ seit den frühen 1970er Jahren für die Bundesrepublik sicherlich eine neuartige Entwicklung sowohl für die Thematik, als auch die staatliche Forschungsinitiative – vor allem mit ihrem gesamtgesellschaftlichen Anspruch – dar. Aus historischer Perspektive zeichneten sich die damit verbundenen Inhalte jedoch durchaus bereits seit den 1960er Jahren langfristig ab und können bis in das Umfeld der „Human Relations“-Bewegung der 1950er Jahre zurückgeführt werden.¹⁴

Die neue Thematisierung der „Humanisierung“ zu Beginn der 1970er Jahre begründet Dietrich Bethge daher auch mit einem ganzen Ursachenbündel: Hierzu zählt eine allgemeine gesellschaftliche Entwicklung, die im übergeordneten und mittlerweile von der Geschichtswissenschaft rege rezipierten Begriff des „Wertewandels“¹⁵ verorten ist. Dies sei von der bundesrepublikanischen Gesellschaft v. a. bei steigendem Wohlstand als wachsende „Diskrepanz zwischen dem privaten Lebensstandard und dem Standard der Arbeitsbedingungen“¹⁶ immer deutlicher wahrgenommen worden. Von Arbeitgeberseite sei „Humanisierung“ bereits als ökonomisches Argument im Kontext von Rationalisierungsbestrebungen angeführt worden, da die fortdauernde Zersplitterung des Arbeitsprozesses und die immer stärkere Intensivierung des Arbeitsrhythmus im Sinne tayloristischer Produktionssysteme nun auch an seine Grenzen stieß (v. a. Begleiterscheinung wie sinkende Produktivität zwischen Überforderung bis zur Arbeitsunfähigkeit und Langeweile monotoner Arbeitsvorgänge).¹⁷ Aber auch internationale Bestrebungen nach alternativen Formen der Arbeitsorganisation waren zu diesem Zeitpunkt bereits zu beobachten, u. a. auch mit Aus-

14 Für eine verlängerte Perspektive aus Sicht der Arbeitswissenschaft/Arbeitspsychologie vgl. Ulich (2011), S. 45-56 sowie zur allgemeinen „Arbeitsgestaltung“ Kreikebaum und Herbert (1988); Radkau (2008), S. 380.

15 Vgl. ausführlich Dietz u. a. (2014).

16 Bethge (2006), S. 287.

17 Vgl. auch Sauer (2011), S. 19.

strahlungskraft auf erste betriebliche Pilotprojekte in der deutschen Automobilindustrie.¹⁸

Auch Werner Fricke hat als zeitgenössischer Akteur die „Humanisierung der Arbeitswelt“ mit einem abstrakten „soziokulturellen Modernisierungsschub“ als „Aufbruchstimmung“¹⁹ in Politik und Gesellschaft begründet, wobei Martin Geyer das Zusammenwirken als „diskursiver politischer Oberbegriff“²⁰ mit aktuellen Themen wie der Mitbestimmung, neuen industriellen Produktionsmethoden und gesamtgesellschaftlichen bzw. staatlichen Demokratisierungsbestrebungen betont:²¹ „Alle diese Maßnahmen passten gut in eine Zeit, in der stärker als je zuvor die Risiken industrieller Arbeit und gefährlicher Stoffe für die Gesundheit wahrgenommen wurden.“²² Eine präzise, historische Einordnung im Kontext von „Strukturbruch“ und „Wertewandel“ steht damit noch aus, die über Fallbeispiele wie dem Forschungsprogramm eine Konkretisierung des noch immer schwer greifbaren und undefinierten Wandels der 1970er Jahre, auch mit Perspektive über die BRD hinaus, Rechnung tragen muss. Hierzu zählt etwa auch der Vergleich mit möglichen parallelen Entwicklungen in der DDR, wo sich zeitgleich mit Honeckers neuer „Hauptaufgabe“ ebenfalls eine Neuausrichtung der Sozial- und Gesellschaftspolitik (unter dem Primat der Arbeitsmotivation und der Arbeitsproduktivität) offen niederschlug.²³

Für die inhaltlich tiefgreifende und folgenreiche Verankerung dieser Neuausrichtung sind von der Forschung bereits unterschiedliche Beispiele ins Feld geführt worden. Hierzu zählen auch die qualitativen Erwartungen an bessere Arbeitsbedingungen im Arbeitskampf, über rein finanzielle Forderungen der allgemeinen Lohnpolitik hinaus.²⁴ Es ist bereits vielfach auf den wegweisenden „Lohn-Rahmentarifvertrag II für die nordwürttembergische und nordbadische Metallindustrie“ (1973) hingewiesen worden, der erstmals „gezeigt hatte, dass die Arbeitnehmer bereit waren, auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und nicht nur für materielle Vorteile zu streiken.“²⁵ Von dieser Seite waren also von Arbeitnehmern und insbe-

18 Vgl. Bethge (2006), S. 287-290; Oehlke (2004), S. 15 f.

19 Werner Fricke (2004), S. 144.

20 Geyer (2008), S. 906.

21 Vgl. ebenda, S. 906-908.

22 Geyer (2008), S. 909.

23 Vgl. Steiner (2007), S. 167-178.

24 Vgl. u. a. Vetter (1973), S. 1.

25 Bethge (2006), S. 301; vgl. auch Werner Fricke (2004), S. 144-146; Kaste (1981), S. 136-147; Steinkühler (2008), S. 84-93.

sondere auch gewerkschaftlicher Seite verstärktes Interesse, aber auch Skepsis gegenüber den neuen Humanisierungsbestrebungen (Rationalisierungsdebatte) erkennbar.²⁶

In den 1960er Jahren zeichnete sich also ein Wandel der Arbeitswelt ab, der mit veränderten Rahmen- und Anforderungsbedingungen offensichtlich immer stärker bemerkbar wurde:

„Die reale Entwicklung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse hatte die weit verbreitete Hoffnung widerlegt, dass sich die Qualität des Arbeitslebens mit dem technischen Fortschritt gleichsam im Selbstlauf verbessern werde. Dies war bereits in den internationalen Arbeitstagen der IG Metall zur Automation (Friedrichs 1965), einem größeren Forschungsprojekte des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (1970) und den Berichten der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel (1977) dokumentiert worden. Sie machten auch darauf aufmerksam, dass die hoch arbeitsteilige Betriebsorganisation nicht mehr den sich verschärfenden Anforderungen an eine flexible Qualitätsproduktion gewachsen war.“²⁷

Auf die oben erwähnten internationalen Arbeitstagen der IG Metall ist an anderer Stelle bereits insbesondere unter dem Titel „Aufgabe Zukunft. Qualität des Lebens“²⁸ verwiesen worden – eine systematische historische Aufarbeitung steht aber auch hier noch aus.²⁹ Vielfach nur am Rande erwähnt und dennoch bezeichnend ist jedoch, dass es sich bereits um die vierte Veranstaltung dieser Art handelte: Bereits in den Jahren 1963, 1965 und 1968 hatte die IG Metall zu Themen des deutsch-amerikanischen Vergleichs, Risiken und Chancen sowie der zunehmenden Computerisierung „Automatisierungs“-Tagungen in Frankfurt bzw. Oberhausen abgehalten, die bereits 1963 rund 350 internationale Teilnehmer aus Organisationen, Institutionen und Behörden verzeichnete und ein spürbares Medienecho

Vgl. ausführlich auch mit Blick auf die langfristige Entwicklung gewerkschaftlicher Lohnrahmenpolitik Schauer (1984); eine Übersicht zum Lohnrahmentarifvertrag II insbesondere S. 141-169.

26 Vgl. Bethge (2006), S. 302 f.; Radkau (2008), S. 432-434.

27 Oehlke (2004), S. 16.

28 Vgl. Friedrichs (Red.) (1971).

29 Vgl. jüngst Ahlheim (2015), S. 216; ausführlicher Abelshäuser (2009), S. 288 f. Umfassendes Quellenmaterial findet sich neben den gedruckten Dokumentationen in Bibliothek und Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, Bestand der IG Metall.

erzeugte.³⁰ Auch von dieser Seite ist also durchaus bereits seit den 1960er Jahren die Aktualität der Thematik und damit auch eine Schrittmacher- bzw. Vorbildfunktion für die spätere HdA-Initiative deutlich erkennbar.

Der Brückenschlag zwischen Gewerkschaft und Politik deutete sich bereits an: Vor allem im Umfeld der Überlegungen des SPD-Politikers und Bundesministers für wirtschaftliche Zusammenarbeit Erhard Eppler, der auch 1972 in Oberhausen referiert hatte, erhielten diese Ansätze auch längerfristig eine konkrete Ausrichtung: Sie „gaben dem Begriff einen wachstumskritischen Akzent und verbanden dies mit der Forderung, das durch die Politik definierte allgemeine Wohl gegenüber den Gewinninteressen der Wirtschaft stärker zur Geltung zu bringen.“³¹ Im politisch-parlamentarischen Rahmen der neuen sozialliberalen Koalition rückte der Fokus der Sozialpolitik bereits zum Ende der 1960er Jahre stärker auf individuelle Auswirkungen einer sich wandelnden Umwelt.³² Dabei war insbesondere „[d]ie SPD [...] bemüht, trotz aller Rücksichtnahme auf ihren kleineren Koalitionspartner FDP sichtbare Akzente einer arbeitnehmerorientierten Politik zu setzen.“³³

Insgesamt zeichnete sich also bereits in den 1960er Jahren eine veränderte gesamtgesellschaftliche Grundstimmung ab, die sich sowohl im konkreten Forschungsprogramm (Kapitel 3) als auch in übergeordneten gesellschaftspolitischen Debatten und Ansätzen niederschlug (z. B. auch internationale DGB-Konferenz 1974 in München unter dem Titel „Humanisierung der Arbeitswelt als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe“³⁴).³⁵

Die Thematik ist damit in einen deutlich breiter gesteckten gesamtgesellschaftlichen Kontext einzuordnen, und entwickelte dann jenseits des engeren Forschungsprogramms wiederum selbst übergreifende Relevanz. Die grundsätzliche Debatte über Arbeitsbedingungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt erschien allgegenwärtig, sowohl in der Gesellschaft als auch in der wissenschaftlichen Begleitung.³⁶

30 Vgl. IG Metall, Geschäftsberichte 1962, 1963 und 1964, S. 65 f., 1965 bis 1967, S. 79, 1968 bis 1970, S. 87 f.; ausführlich Friedrichs (1963), ders. (1965), ders. (1971), ders. (1973);

31 Süß (2006), S. 210; ausführlich Eppler (1973).

32 Vgl. Süß (2006), S. 171 sowie ausführlich S. 205-221.

33 Bethge (2008), S. 271.

34 Vgl. Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung (1975); Vetter (1974).

35 Vgl. Süß (2006), S. 218-221.

36 Vgl. Bethge (2008), S. 271.

3. Zum Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“

Als Gemeinschaftsprojekt von Staat, Wissenschaft, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite konzipiert, startete das Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ 1974 unter Federführung von Bundesarbeits- und Forschungsministerium zur allgemeinen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.³⁷ Als eines der größten Programme der Reformära beschäftigte sich über die Hälfte der Projekte mit der Beseitigung von Belastungen am Arbeitsplatz; hinzu kam Grundlagenforschung zur Verbesserung der Qualität der Arbeit.³⁸ Es wurde nach z. T. heftigen Debatten im Bundestag auch in den 1980er Jahren fortgesetzt und 1989 durch das Nachfolgeprogramm „Arbeit und Technik“ (AuT) abgelöst.³⁹

Als gesellschaftliches Reformbündnis war es damit mehr als ein parteipolitisches Projekt der Bundesregierung.⁴⁰ Insbesondere die konkreten Forschungsprojekte gerieten jedoch auch rasch in die Kritik. Nach einer ersten Bewertung durch den ehemaligen Programmteilnehmer und Soziologen Werner Fricke kann das Programm je nach politischer Position so „als Abfolge von Konflikten“ (Opposition), „als Erfolgsbilanz“ (Bundesregierung) oder „als eine Serie enttäuschter Erwartungen“⁴¹ (v. a. Gewerkschaften) gesehen werden. Die Ambivalenz des Programms und die Grenzen der Kooperation werden dabei aus historischer Sicht insbesondere zwischen hohem politischem und gesellschaftlichem Anspruch und den Realitäten bei der Umsetzung offenbar (Vergabe der Forschungsmittel, mangelhafte Mitbestimmung, versteckte Rationalisierungsmaßnahmen etc.).⁴²

37 Vgl. Seibring (2011), S. 108.

38 Vgl. Süß (2006), S. 218; Hockerts und Süß (2006), S. 957; sowie ausführlich Bethge (2005), S. 214–221; ders. (2006), S. 285–290 und S. 301–308; ders. (2008), S. 270 f. und S. 291–294.

39 Vgl. Bethge (2005), S. 214–221.

40 Vgl. Süß (2006), S. 219f.; Werner Fricke (2004), S. 145.

41 Alle Zitate Werner Fricke (2004), S. 146.

42 Vgl. Geyer (2008), S. 908–912; Bethge (2005), S. 214–219; ders. (2008), S. 293 f.

3.1 Beginn und Ausrichtung

Jüngere Forschungen versuchen gern mit der Regierungserklärung Willy Brandts am 28. Oktober 1969 und dem Bekenntnis zu einem neuen Fokus auf Arbeitssicherheit, die Gesundheit am Arbeitsplatz und eine „Humanisierung des Arbeitslebens“ als Gemeinschaftsprojekt von Gesetzgeber und Tarifpartner ein greifbares Anfangsdatum zu definieren.⁴³ Einzigartig war die von diesem Projekt zu Beginn ausgehende Dynamik, die aus der „Schnittmenge zwischen den Interessen des Managements und der Arbeitgeberverbände (Modernisierung der Organisationsstrukturen) auf der einen und den Betriebsräten und Gewerkschaften (Ausweitung der Mitbestimmung) auf der anderen Seite“⁴⁴ gewonnen wurde.

Sofort wurde damit aber auch die Uneinigkeit der beteiligten Gruppen von Institutionen, Unternehmen und Verbänden offenbar. So wurde bereits über den Begriff selbst zwischen Unterscheidung und synonymen Verwendungen der „Arbeitshumanisierung“, „Qualität des Arbeitslebens“ oder „menschengerechte Gestaltung des Arbeitslebens“ debattiert. Dies war eng mit der Diskussion um die Inhalte zwischen Arbeitsschutz und allgemeineren Arbeitsbedingungen (und ihren Ausrichtungen) verbunden und es wurde von Beginn an um ihre Deutungshoheit gerungen.⁴⁵ Auch in der aktuellen geschichtswissenschaftlichen Forschung herrscht noch immer Unklarheit über die Begrifflichkeiten, die weniger bei dem eindeutigen Aktionsprogramm, als vielmehr der allgemeinen Bewegung der „Humanisierung“ noch zu definieren sind.⁴⁶

Konkreter Anlass war neben den weniger deutlich greifbaren allgemeinen gesellschaftlichen Tendenzen insbesondere das neue Betriebsverfassungsgesetz von 1972, das nun erstmals die Berücksichtigung „gesicherter[r] wissenschaftliche[r] Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“⁴⁷ einforderte. In der Praxis waren jedoch kaum entsprechend „gesicherte“ Grundlagenkenntnisse verfügbar. Das Humanisierungsprogramm sollte also die allgemeine Reformpolitik und Rechtsetzung flankieren und konkretisieren, um die Umsetzung auch in der betrieblichen

43 Vgl. Bethge (2006), S. 280; Seibring (2011), S. 107; Ahlheim (2015), S. 213.

44 Sauer (2011), S. 20; vgl. auch Oehlke (2004), S. 18.

45 Bethge (2006), S. 285 f.; vgl. zu Begriff und Kontext auch Kreikebaum und Herbert (1988).

46 Vgl. Seibring (2011), S. 120-124.

47 Bethge (2006), S. 303.

Praxis unter wissenschaftlicher Begleitung und Absicherung durchzusetzen.⁴⁸

Über die Problematik unterschiedlicher Interessen der einzelnen Gruppen waren sich auch die zeitgenössischen Akteure durchaus bewusst. Um eine möglichst breite Akzeptanz und einen weiten Wirkungsradius zu erzielen, war das Programm daher auch von Beginn an als ein Gemeinschaftsprojekt verschiedener Gruppen und Organisationen konzipiert. Insbesondere die Berücksichtigung der Arbeitnehmer wurde gezielt angestrebt und dies erklärt auch, warum dafür neben den bereits bestehenden Technologieprogrammen ein komplett neues Aktionsprogramm angeregt wurde.⁴⁹ Ebenfalls in der Grundkonzeption angelegt war die Bemühung, eine möglichst große Praxisnähe zu erreichen; auch hier wurden offenbar bereits im Vorfeld erste Umsetzungsprobleme befürchtet. Daher ging dem eigentlichen Forschungsprogramm eine zwar relativ kurze, aber umfassende Vorlaufphase mit Vorstudien über den eigentlichen Forschungsbedarf voraus, um bereits zu Beginn möglichst konkrete Schwerpunkte und Inhalte benennen zu können (Juni 1973 bis Mai 1974).⁵⁰ Darüber hinaus scheint ein Blick in die Archivquellen diese große Euphorie inhaltlich auch etwas zu schmälern: „Obwohl nach meinen Informationen DGB und wichtige Einzelgewerkschaften (IG Bergbau u. Energie, IG Metall u.a.) dem Programm aufgeschlossen und mit großen Erwartungen entgegenzusehen, hat sich hinsichtlich der geplanten Durchführung eine zunehmende Skepsis entwickelt [Hervorhebungen aufgehoben, NK]“⁵¹, heißt es bereits im Juli 1974 in einem Schreiben des BMFT. So sei es

„[a]ngesichts der politischen Bedeutung, die die Haltung der Gewerkschaften gerade zu diesem Programm besitzt [...] müßig, nach den Gründen für diese ungünstige Entwicklung im einzelnen zu suchen: immerhin muß wohl zugegeben werden, daß BMA und BMFT wohl besser daran getan hätten, die Gewerkschaften während der Konzeptionsphase des Programmes offiziell und auf höchster Ebene einzuschalten. Auf jedenfall muß jetzt dafür gesorgt werden, daß die Diskussion mit den Gewerkschaften über das weitere Vorgehen bei der Programmdurchführung so schnell wie möglich mit dem Ziel einer Konsensbildung über wichtige Fragen in Gang kommt [...]“⁵²

48 Vgl. ebenda; ders. (2008), S. 291; vgl. auch Seibring (2011), S. 108.

49 Vgl. Bethge (2006), S. 303 f.

50 Vgl. Bethge (2006), S. 304 f.

51 BArch, B 196/16493, Schreiben BMFT 8.7.1974, Durchschrift, S. 1; vgl. zur Initiatorrolle der IG Metall auch BArch, B196/16492, Korrespondenz Günter Friedrichs und Volker Hauff vom 4.2.1974.

52 BArch, B 196/16493, Schreiben BMFT 8.7.1974, Durchschrift, S. 1 f.

Von Beginn an zeichneten sich also auch Vorbehalte gegenüber der tatsächlichen Beteiligung und Durchführung des Programms, sowie der Gefahr einer „Industriesubventionierung“ und einem Überhang der „Unternehmensinteressen“ ab.⁵³ Es wird zukünftig zwischen den einzelnen Akteuren und Unterstützern des Programmes, über einen gesamtgesellschaftlichen Konsens hinaus, also noch deutlicher zu differenzieren sein.

3.2 Programmverlauf

Über den umfassenden und interdisziplinären Anspruch von Praxis und Wissenschaft wurde das Projekt daher von vornherein als gemeinsames Programm der Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung (BMA) und Forschung und Technologie (BMFT) konzipiert. Dies war vor allem auch eine Frage der Finanzierung, da ein vergleichsweise großer Forschungsetat auch eine entsprechend großzügige Mittelausstattung ermöglichte, um eben nicht in arbeitspolitischen Absichtserklärungen zu verharren, sondern auch den finanziellen Rahmen eines wirklich umfassenden Programmes zu ermöglichen.⁵⁴ Gerade dieser Anspruch belegt vielleicht den besonderen und bis heute fortlebenden Charakter des Aktionsprogrammes HdA. Er war auch mit dem Willen der politischen Akteure verbunden, die für alle Beteiligten neuartige Frage der Arbeitsgestaltung grundlegend aufzugreifen und auf eine finanziell solide Basis weit über vereinzelte Projekte hinaus zu stellen. Insgesamt startete das Programm zunächst im Jahr 1974 mit einem Jahresetat von knapp 15 Mio. DM (11,5 Mio. DM durch das BMFT und lediglich 2,2 Mio. DM des geringeren Etats des BMA), der dann auch bis 1979 auf fast 100 Mio. DM gesteigert wurde und sich im Laufe der 1980er Jahre auch in dieser Höhe konsolidierte.⁵⁵

Im Kern sollte sich das Programm sowohl auf bereits bestehende Maßnahmen, als auch die Entwicklung innovativer Arbeitsbereiche fokussieren. Neben „klassischen“ Themen der Normensetzung, Richtlinien und Richtwerten im erweiterten Umfeld des bestehenden Arbeitsschutzsystems sollten neue Arbeitstechnologien und Organisationsformen nicht nur entwickelt werden, sondern das Programm auch als Katalysator und Transmitter für konkrete Anwendungen arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und prakti-

53 Ebenda.

54 Vgl. Bethge (2006), S. 304.

55 Vgl. Bethge (2006), S. 307f.; ders. (2008), S. 292; Sauer (2011), S. 21, Fußnote 12.

scher Erfahrungswerte dienen.⁵⁶ Die Schwerpunkte des Programms konzentrierten sich auf den Abbau von Belastungen und die Erhöhung der Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz. Vor allem Arbeitsinhalte und Arbeitsbeziehungen sollten den Aktionsradius der Arbeitnehmer erweitern und auch die Wechselbeziehungen mit anderen Lebensbereichen kritisch hinterfragen.⁵⁷

Die organisatorische Umsetzung lag neben den beiden grundsätzlich verantwortlichen Ministerien in von ihnen eingesetzten Projektträgern: die kurz zuvor errichtete Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (1972) und der bei der Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt (DFVLR) geschaffene Träger „Humanisierung des Arbeitslebens“ befassten sich fortan mit Vergabe, Begleitung und Auswertung des Programmes.⁵⁸ Dabei ging die Beteiligung sowohl auf die Eigeninitiative von Unternehmen, Wissenschaftlern und Betriebsräten/Gewerkschaften (etwa als Fortsetzung bereits laufender (Pilot)Projekte) als auch direkte Anregungen von politischer Seite (etwa durch Mitarbeiter des BMFT) zurück.⁵⁹ Insgesamt zeichnet sich so eine bislang noch wenig aufgearbeitete Programm- und Organisationsstruktur ab, die nach unterschiedlichen Akteuren und Ausschussebenen zwischen BMA, BMFT, Projektträger und unterschiedlichen Ausschussebenen, je nach Zuständigkeit, zu unterteilen ist (Abb. 1). Der Projektträger „Humanisierung des Arbeitslebens“ beim DFVLR nahm dazu ab 1975 seine Arbeit als „kleine Gruppe“ (v. a. Techniker) auf und wuchs bis Ende 1976 auf 45 Mitarbeiter an. Mit der Koordination des gesamten Programms musste auch der Standort rasch von Porz-Wahn nach Bonn-Bad Godesberg verlegt werden. Zunächst erfolgte die Förderung der Bereiche HdA und „Produktions- und Förderungstechnik“ (P&F) noch gemeinsam, sie sollten mit dem rasch wachsenden Programmvolumen ab 1978 jedoch als getrennte Förderbereiche fortgeführt werden.⁶⁰

56 Vgl. Bethge (2006), S. 306 f.; Herzog (1981), S. 17-24.

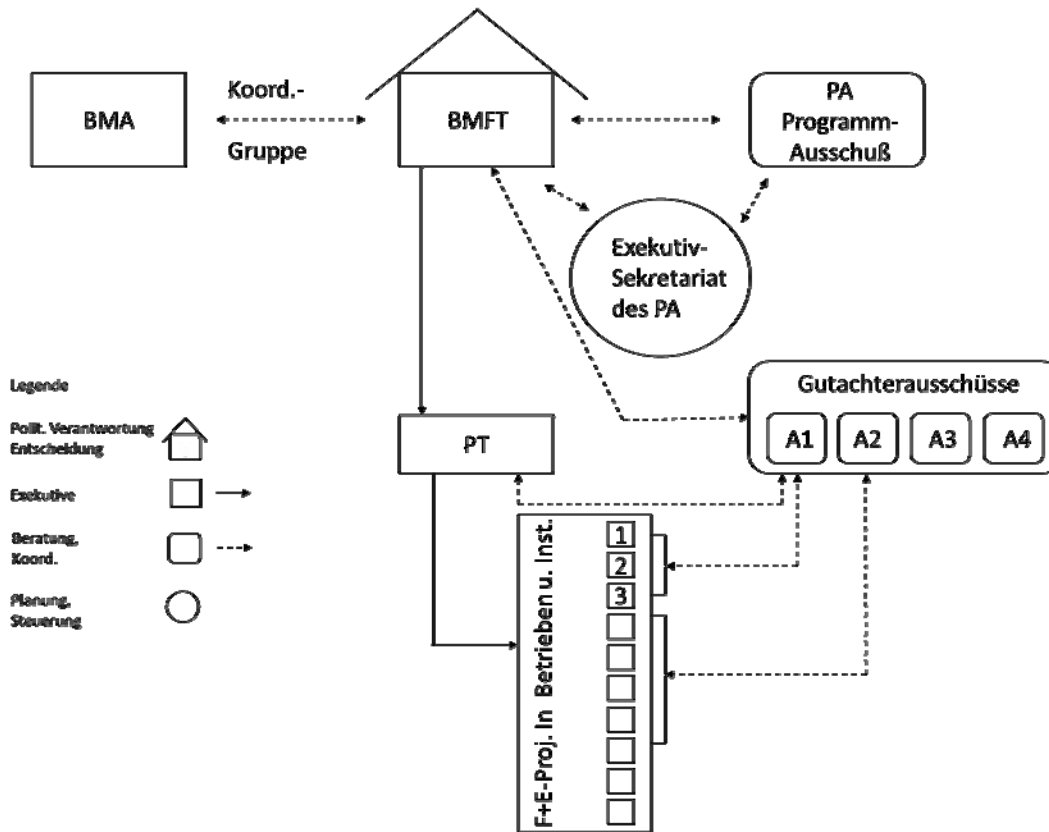
57 Vgl. Herzog (1981), S. 22-24; vgl. zur zeitgenössischen Gesamteinordnung ausführlich Matthöfer (1977).

58 Vgl. Bethge (2006), S. 307 f.; ders. (2008), S. 291 f.; vgl. auch Seibring (2011), S. 108-109; ausführlich Herzog (1981), S. 27-34.

59 Vgl. z. B. Brand (1980), S. 7; Bauer (1983), S. 11 oder Wexlberger (1984), S. 36.

60 Vgl. BArch, B 196/57695, Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens. Zum Stand des Forschungs- und Entwicklungsprogramms im Bereich des Bundesministers für Forschung und Technologie. Zwischenbericht 1976 des Projektträgers der DFVLR, 1. Mai 1977, Entwurf der Arbeitsgruppen des PT HdA, S. 7 f.; B 196/57696, DFVLR Humanisierung des Arbeitslebens. Der Leiter der Projektträgerschaft: Statusbericht Stand 31. Dezember 1975. DFVLR HdA, S. 1 f.

Abb. 1: Projektabwicklung HdA



Quelle: Eigene Darstellung nach AdsD, 5DGAY, alte Signatur: 24/6553, Protokoll der konstituierenden Sitzung des Fachausschusses „Humanisierung des Arbeitslebens“ am 9.7.1975 in Bonn, Anlage.

Mit fortlaufendem Programm und ersten inhaltlichen Arbeiten und Ergebnissen kamen dann aber auch erste Probleme auf: Bereits im Zwischenbericht des Projektträgers von 1976 wurden Probleme der „Anförderungsphase“ (Ungleichheit der Firmengröße und Schwerpunkt der Sozialwissenschaften auf Grundlagen- statt auf Begleitforschung von Betriebsprojekten) thematisiert.⁶¹ Auch die Arbeitnehmerbeteiligung wurde als strukturelles Programmdefizit durch vorrangige Antragstellung über Unternehmen und Institutionen bereits zu diesem Zeitpunkt identifiziert: „Die unmittelbare

61 Vgl. BArch, B 196/57695, Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens. Zum Stand des Forschungs- und Entwicklungsprogramms im Bereich des Bundesministers für Forschung und Technologie. Zwischenbericht 1976 des Projektträgers der DFVLR, 1. Mai 1977, Entwurf der Arbeitsgruppen des PT HdA, S. 9.

Zielgruppe des Programmes kann also selbst lediglich indirekt aktiv in die Förderstruktur eingreifen.⁶² Als Lösung wurde 1975 im ersten Schritt der Fachausschuss „Humanisierung des Arbeitslebens“ als programmbegleitendes Gremium aus Gewerkschafts-, Arbeitgeber-/Industrievertretern und Wissenschaftlern installiert, der sich vor allem einer Schwerpunktbildung und Gesamtausrichtung des Programmes zuwenden sollte.⁶³ Hinzu kamen 1976 acht projektbezogene Gutachterausschüsse, die 1977 dann über 11 Sachverständigenkreise reorganisiert werden sollten (siehe Abb. 1).⁶⁴ Für einen besseren Zugriff auf die einzelnen Projekte wurden nun individuelle Projektbegleiter eingesetzt und Fachkonferenzen angeregt, um im weiteren Programmverlauf „Humanisierungsfelder“ zu identifizieren, zu strukturieren und Forschungsthemen zu ermitteln.⁶⁵ Strukturelle und Umsetzungsprobleme, auch bei dem später in die Kritik geratenen Projektträger, wurden also durchaus im Vorlauf der großen politischen Debatten erkannt.⁶⁶ Inwieweit ihre Lösungsansätze tatsächlich sinnvoll und effektiv waren, müssen weitere Untersuchungen erst noch zeigen.

Es wurde jedenfalls schon in der ersten Programmphase klar, „dass es keine Patentlösung für die Neugestaltung von Mensch-Maschine-Systemen gab“⁶⁷. So innovativ und zukunftsorientiert eine umfassende Zuwendung zur Neu- und Umgestaltung der Arbeitswelt nach menschengerechten Ar-

62 Ebenda, S. 10, vgl. ausführlich zur Förderpraxis S. 23-27; vgl. zur Frage der Beteiligung als zeitgenössische Zwischenbewertung Forschungsinstitut FES u. a. (1982) und Else Fricke u. a. (1982).

63 Vgl. BArch 196/57695, Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens. Zum Stand des Forschungs- und Entwicklungsprogramms im Bereich des Bundesministers für Forschung und Technologie. Zwischenbericht 1976 des Projektträgers der DFVLR, 1. Mai 1977, Entwurf der Arbeitsgruppen des PT HdA, S. 27; ausführlich BArch, B 196/31215, 31216, 51262, 51263, Ergebnisprotokolle Fachausschuss „Humanisierung des Arbeitslebens“, 1975-1980.

64 Vgl. BArch, B 196/57695, Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens. Zum Stand des Forschungs- und Entwicklungsprogramms im Bereich des Bundesministers für Forschung und Technologie. Zwischenbericht 1976 des Projektträgers der DFVLR, 1. Mai 1977, Entwurf der Arbeitsgruppen des PT HdA, S. 27-30; vgl. für eine ausführliche Beschreibung der Organisationsstrukturen beim Projektträger S. 33-48.

65 BArch, B 196/57695, Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens. Zum Stand des Forschungs- und Entwicklungsprogramms im Bereich des Bundesministers für Forschung und Technologie. Zwischenbericht 1976 des Projektträgers der DFVLR, 1. Mai 1977, Entwurf der Arbeitsgruppen des PT HdA, S. 30.

66 Vgl. dazu auch noch einmal 1980: BArch, B 196/31218, Neuausrichtung der Organisation und Finanzierung, Manuskript BMFT Referat 422, 10.10.1980.

67 Bethge (2008), S. 271.

beitsbedingungen auch konzipiert war, verharrten die Akteure offenbar doch stark in pragmatisch-technologischen Lösungsansätzen.⁶⁸ Das Interesse richtete sich besonders auf hochtechnisierte Fertigungsprozesse, die sich auch in der öffentlichen Wahrnehmung stark auf die arbeitsorganisatorische Gestaltung von Fließarbeit beschränkte.⁶⁹ Nach Sicht Dietrich Bethges war dieser Bereich jedoch – anders etwa als der Ausbau der Arbeitssicherheitsgesetzgebung und damit zusammenhängenden Fragen von Sicherheit, Ergonomie oder Umgebungseinflüssen – „weitgehend einer staatlichen Normierung entzogen.“ Betrieben und Sozialpartnern kam es vielmehr zu, diese Probleme selbständig zu lösen, „wobei der Staat durch die finanzielle Förderung von Modellvorhaben unterstützend tätig sein konnte.“⁷⁰ Hier konnte das Programm also lediglich finanzielle Anreize schaffen, war zur Umsetzung jedoch auf die Eigeninitiative aus den Akteurskreisen selbst angewiesen. Doch diese schienen vielfach noch stark traditionellen Denkmustern verhaftet zu sein, die sich vor allem in der inhaltlich immer wieder diskutierten und v. a. durch die sozialwissenschaftliche Forschung rund um Werner und Else Fricke forcierte Frage der Demokratisierung der Betriebe äußerte: Eine umfassendere Beteiligung wurde nicht nur von Arbeitgeberseite skeptisch betrachtet, auch die Gewerkschaften selbst hätten mit der „Verteidigung der Tarifautonomie“⁷¹ übergeordnete Konzepte und Innovationen gebremst.⁷²

3.3 Kritik seit den späten 1970er/frühen 1980er Jahren

Hinzu kam auch eine wachsende organisatorische Kritik am Projektträger: Zwar war mit der DFVLR ein projekterfahrenes Institut mit einer weitgehend autonom agierenden Trägerschaft „Humanisierung des Arbeitslebens“ für das BMFT eingerichtet worden. Allerdings wurden zunehmend Effizienz und Anwendbarkeit (unverständliche Ergebnisse oder Abbruch der Projekte) der durchgeführten Forschungsprojekte angezweifelt. Nach Einschätzung Dietrich Bethges drohte vor allem „[d]ie Arbeitsweise des Projektträgers [...] das gesamte Forschungsprogramm zu gefährden und die in vielen

68 Vgl. ausführlich Pöhler (1980).

69 Vgl. Bethge (2008), S. 271.

70 Beide Zitate Bethge (2008), S. 272.

71 Werner Fricke (2004), S. 147; vgl. auch Seibring (2011), S. 124.

72 Vgl. ausführlich Else Fricke u. a. (1982).

Bereichen mit Erfolg durchgeführten Projekte in Misskredit zu bringen.“⁷³ Diese These stützt sich bislang vor allem auf die Auswertung parlamentarischer Debatten im Bundestag (u. a. Große Anfrage der CDU/CSU im Mai 1980), wodurch das Programm grundsätzlich in die politische Schusslinie geriet. Insbesondere die Mittelausstattung schien dem Humanisierungsprogramm zwar eine quantitativ politische Relevanz zu verleihen, sicherte jedoch keineswegs qualitativ angemessene Ergebnisse, so zumindest der Vorwurf der Opposition.⁷⁴ Auch der Bundesrechnungshof ermahnte die Programmverwaltung, „die Rede war von ‚Selbstbedienung‘ der beteiligten Wissenschaftler, Unternehmen, Gewerkschaften.“⁷⁵

Eine umfassende historische Quellenauswertung, insbesondere des Projektträgers beim DFVLR selbst (Bundesarchiv Koblenz) steht allerdings noch aus und müsste diese These noch weiter verifizieren. Es gilt insbesondere zu klären, inwieweit es beim Projektträger im weiteren Verlauf der 1980er Jahre tatsächlich gelang, eine dem Projekt angemessene und effiziente Infrastruktur zu schaffen, die auch eine bessere Gewichtung der Begleitforschung sicherte bzw. inwieweit auch der Vorwurf eines überzogenen Leitanspruches der Sozialwissenschaften tatsächlich gerechtfertigt ist.⁷⁶ Auch die Frage des tatsächlichen Ertrages der Humanisierungsforschung müsste jenseits politischer Debatten vor allem auf Basis projektbezogener Untersuchungen noch genauer gestellt werden.⁷⁷

Ein weiterer Punkt ist die Ablösung Willi Pöhlers als Leiter des Projektträgers, deren inhaltliche Zusammenhänge und Motive ebenfalls aus Quellsicht noch eindeutig aufgearbeitet werden müssen: Werner Fricke hat dies bislang v. a. auf Pöhlers Bemühungen zurückgeführt, die Ausweitung der Mitbestimmung als festen Bestandteil des HdA-Programms zu verteidigen: Er „versuchte vergeblich, die Gewerkschaften zur Verteidigung des ursprünglichen Programmzuschnitts zu mobilisieren und wurde seines Postens enthoben. Der Programmschwerpunkt ‚Arbeitsstrukturierung‘ (...) wurde 1983 eingestellt“⁷⁸ und in den Folgejahren durch Fragen der „Produktion“ und „Büro und Verwaltung“ abgelöst. Der inhaltliche Fokus verschob sich zusehends auch auf neue Bereiche der Informationstechnik und Soft-

73 Bethge (2008), S. 292.

74 Vgl. Bethge (2008), S. 293.

75 Geyer (2008), S. 909; vgl. dazu auch „Häufig zu teuer“ (1982).

76 Vgl. Bethge (2008), S. 293; dagegen zur These, die Sozialwissenschaften seien hinter ihren Möglichkeiten zurückgebliebenen Fricke (2004), S. 160-162.

77 Vgl. für eine erste Bilanz Bethge (2005), S. 219 f. und Fricke (2004), S. 155-160.

78 Fricke (2004), S. 148.

wareergonomie.⁷⁹ Zeitgenössische Berichte sprechen mit der (personellen) Reorganisation des Projektträgers dagegen auch von der Beseitigung des „Gesetz des Dschungels“⁸⁰ ohne ministerielle Organisation, Abrechnungssysteme oder Erfolgskontrolle.⁸¹

Zentrale Kritikpunkte waren und blieben im Verlauf der 1980er Jahre v. a. eine zu allgemeine Ausrichtung des Programmes an sich, eine Ausnutzung des Förderprogramms zu eigenen Unternehmensinteressen, mangelnde Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen sowie Umfang und Art der Begleitforschung. Hier wurden immer wieder die beschränkten Umsetzungsmöglichkeiten der häufig stark abstrakt-wissenschaftlichen Ergebnisse für die betriebliche Praxis bemängelt.⁸² Ein anschauliches Beispiel sind dazu die teilweise sehr technokratisch gehaltenen Forschungsberichte, obwohl sie in der programmeigenen Schriftenreihe eigentlich in allgemein verständlicher Weise umformuliert und gestrafft einem breiteren Publikum zugänglich gemacht werden sollten.⁸³ So sehr die Gesamtausrichtung des Programms auf eine Kooperation der unterschiedlichen Akteure abzielte, so problematisch gestaltete sich offenbar die Umsetzung in der Praxis: „Der Zwischenbericht des Bundesarbeitsministeriums konstatierte ‚Verständigungs- und Sprachprobleme zwischen Sozialwissenschaftlern und betrieblichen Praktikern‘ [...]. Andere, darunter Betriebsräte, kritisierten die ‚sozialwissenschaftliche Begleitforschung‘ in den Betrieben als ‚wirklichkeitsfremd‘ und ‚ideologisiert‘ [...].“⁸⁴

Unter dem parlamentarischen Druck kam es so zwischen 1982 und 1985 zu einer allgemeinen Überprüfung und Neuausrichtung des Forschungsprogrammes, das sich noch stärker den Fragen der Effizienz und Umsetzung der eingeleiteten Projekte zuwenden sollte. Die Befürchtungen aus der Konzeptionsphase hatten sich durchaus bestätigt, und die 1974 getroffenen Bemühungen um eine möglichst genaue Bedarfsbestimmung und Umsetzung schienen in der Forschungspraxis offenbar nicht einzuhalten zu sein bzw. wurden von den einzelnen Akteuren nicht ausreichend eingehalten.⁸⁵

79 Vgl. ebenda, S. 149; vgl. dazu auch vage Geyer (2008), S. 909.

80 Karl Furmaniak zitiert nach „Häufig zu teuer“ (1982), S. 24.

81 Vgl. zu einer eigenen Zwischenbewertung des HdA-Programmes durch Pöhler und Peter (1982).

82 Vgl. Bethge (2005), S. 215; Fricke (2004), S. 157.

83 Vgl. Herzog (1981), S. 5 f.; zur Kritik: Werner Fricke (2004), S. 157.

84 Geyer (2008), S. 909.

85 Vgl. Bethge (2005), S. 215 f.

Ein weiterer Schwerpunkt, der auch aus einer vorläufigen Sichtung der Quellen hervorsticht, ist die bewusste Ausweitung der Bemühungen um Beratung und Information. Da die Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung häufig an die Grenzen gesetzlicher Regulierung stießen, war es für den Erfolg der Projekte und deren Umsetzung und Einhaltung ihrer Ergebnisse zentral, Wissen und Informationen einem breiteren Interessentenkreis verständlich zugänglich zu machen. Seit Mitte der 1980er Jahre kam daher insbesondere den Gewerkschaften und Verbänden die Aufgabe zu, auch konkrete Weiterbildungs- und Informationsmaßnahmen im Bereich der Humanisierung zu übernehmen.⁸⁶

Letztendlich stimmte der Bundestag zwar einmütig der grundsätzlichen Bedeutung und Fortsetzung des HdA-Programmes zu, eine praktische politische Einigkeit wurde jedoch auch in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre nicht mehr erreicht. Insbesondere über die Verhandlungen des HdA-Etats und dessen erstmalige Kürzung im Jahr 1988 (von 110,5 auf 99,5 Mio. DM)⁸⁷ wurden die grundsätzlichen politischen Spannungen, aber auch die Interessensgegensätze der außerparlamentarischen Gruppen immer wieder offenbar.⁸⁸ Das Programm hatte hier einen politischen Schaden genommen, von dessen Ruf es sich offenbar nicht mehr lösen konnte.

3.4 Ende und Übergang in die 1990er Jahre: „Arbeit und Technik“ (1989 bis 1998)

Ob es tatsächlich aus diesem Grund zu einer Umbenennung des Nachfolgeprogramms 1989 in „Arbeit und Technik“ kam, liegt tatsächlich nahe, müsste jedoch auf Quellenbasis überprüft werden.⁸⁹ Klar ist, dass bereits die Beratungen zwischen BMFT, BMA und dem Projektträger über das neue Programm über ein Jahr bis 1989 andauerten.⁹⁰ Auch der Begriff „Ar-

86 Vgl. ebenda, S. 216.

Vgl. dazu exemplarisch im Archiv-Bestand des DGB (AdSD, Bonn) die Projektgruppe „AWA“/„Arbeitswissenschaft für Arbeitnehmer“.

87 Vgl. Bethge (2005), S. 219.

88 Vgl. ebenda (2005), S. 215-219.

89 Vgl. ebenda, S. 221; u. a. Bundesminister für Forschung und Technologie u. a. (1989).

90 Vgl. Bieneck (1989), S. 21; Vgl. dazu auch weitere Akteure in der Diskussion zu Entwicklung und Umsetzung des Programmes wie DGB-Bundesvorstand (1991), die sozialwissenschaftliche Forschung durch Werner Fricke (1990) oder Politik(wissenschaft) bei Alemann und Kißler (1988), Alemann (1989) und Vosen (1989).

beit und Technik“ war im Umfeld von Humanisierung und Arbeitsgestaltung zu diesem Zeitpunkt keineswegs neu und griff auf gewisse Vorläufer im Bereich der Technikfolgenabschätzung zurück:⁹¹ Einerseits hatten die Gewerkschaften seit Ende 1979 im Zusammenhang mit dem HdA-Programm vergeblich versucht, durch das BMFT ein Institut mit dem Titel „Arbeit und Technik“ einzurichten.⁹² Andererseits beschloss die IG Metall in Auseinandersetzung mit der zunehmenden Rationalisierung bereits 1984 ein Aktionsprogramm „Arbeit und Technik – der Mensch muß bleiben!“, „[...] wie neue Techniken und Arbeitsbedingungen sozial verträglich gestaltet werden können“⁹³. Dies bezog sich sowohl auf eine programmatische Stellungnahme als auch auf die konkrete Durchführung (betrieblicher) Einzelmaßnahmen, die Grundlagen für eine neue gewerkschaftliche Gestaltungsarbeit und Fallbeispiele schaffen sollten.⁹⁴ Und auch das Land NRW führte ab 1984 ein Programm „Zukunftstechnologien in Nordrhein-Westfalen“ durch, in dessen erweiterten Umfeld die Reihe „Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen“ (1985-1989) zu verorten ist – und die ab 1990 für bundesweite Themen geöffnet wurde („Jahrbuch Arbeit und Technik“).⁹⁵

Generell waren die inhaltlichen Schnittmengen als neues Rahmenprogramm mit den HdA-Schwerpunkten nach Dietrich Bethges Urteil eigentlich „praktisch identisch“⁹⁶. Nach bisherigen Erfahrungen und vor allem Kritikpunkten sollte nun die im Rahmen des HdA-Programmes aufgebaute Infrastruktur ausgebaut und effektiver gestaltet werden.⁹⁷ Mit einer schlankeren Struktur wurde das Programm auf drei Schwerpunkte der „Grundlagen und Querschnittsfragen einschließlich Qualifizierungskonzepte und Gesundheitsschutz“, „Produktion einschließlich Branchenvorhaben“ und „Dienst-

91 Vgl. z. B. Franz und Thon (1984); Werner Fricke (1985b).

92 Vgl. Hombach (1985), S. III.

93 IG Metall, Geschäftsbericht 1983-1985, S. 658; vgl. ausführlich IG Metall (1984) und Drinkuth (1988) sowie die Projektergebnisse in der Reihe der IG Metall: Werkstattberichte/Aktionsprogramm: Arbeit und Technik, 1987 ff.; vgl. dazu auch AdsD, 5/IGMA120195, Karl-Heinz Janzen, geschäftsführendes Mitglied der IG Metall: Pressekonzferenz am 4.12.1984. Vorstellung des IG Metall-Aktionsprogramms „Arbeit und Technik“ – Der Mensch muß bleiben.

94 Vgl. Drinkuth (1988), S. 96 f.; z. B. IG Metall (1989).

95 Vgl. Hombach (1985), S. IV; Werner Fricke u. a. (1985a); ders. (1991), S. XI.

96 Bethge (2005), S. 220.

97 Herzog (1990), S. 13.

leistungen“ gestrafft.⁹⁸ Erneut wurde auch der Anspruch auf gestalterisch präventive Maßnahmen an Stelle der zuvor häufig kritisierten Reaktionen auf Fehlentwicklungen betont.⁹⁹ Zugleich ist aber auch Kritik überliefert, die deutlich an der umfassenden Rezeption der „Ergebnispotenziale“, insbesondere der „Risiken/Schwachstellen“, vom HdA-Programm zweifelten, „[...] die, da nicht diskutiert, auch nicht genutzt werden können“¹⁰⁰. Es wird also zukünftig zu überprüfen sein, ob das neue Programm AuT tatsächlich aus HdA lernen konnte oder nicht doch seine (strukturellen) Schwachstellen vielmehr übernahm.

Organisatorisch wurden fortan die Beteiligung auf die Bundesministerien Arbeit, Forschung und Bildung verteilt, wobei das BMFT weiterhin federführend (Durchführung des Programmes über den Projektträger „Arbeit und Technik“ der DLR) blieb. Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallverhütung (BAU) blieb für den Bereich des Arbeitsschutzes (mit einer eigenen Forschungsplanung) organisatorisch mit dem Programm verwoben.¹⁰¹ Dabei setzte das neue Programm mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) als neuem Kooperationspartner (durchgeführt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) und einer stärkeren internationalen Ausrichtung (Forschungskooperationen und Nutzung von Synergieeffekten statt Doppelarbeit) zwar durchaus auch neue Akzente.¹⁰² Gesellschaftspolitisch scheint es jedoch hinter dem einstigen HdA-Programm deutlich zurückgestanden zu haben. Nach Einschätzung Paul Oehlkes gelang es zwar, arbeitsgestalterische Programme unter einer „inhaltlichen Erneuerung“ fortzuführen, dies jedoch „auf Kosten gesellschaftspolitischer Entschärfungen“¹⁰³.

Quellen und Literatur stehen hier mit Blick auf die Sperrfristen der Archive aus geschichtswissenschaftlicher Sicht in den nächsten Jahren schrittweise zur Verfügung. Ein erster Eindruck des publizierten Materials legt aber eine deutlich sinkende Bedeutung der Gesamthematik gegenüber neuen arbeits- und forschungspolitischen Schwerpunkten wie dem rasant verlaufenden Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft oder der wachsenden

98 Werner Fricke (2004), S. 150; vgl. in der Übersicht Bundesminister für Forschung und Technologie u. a. (1989) und Bieneck (1989), S. 23 sowie eine ausführliche Aufstellung der Arbeitsschwerpunkte bei Herzog (1990), S. 46.

99 Vgl. Herzog (1990), S. 5 f.

100 Alle Zitate Volkholz (1991), S. 7; vgl. zur Kritik u. a. auch Werner Fricke (1990).

101 Vgl. Herzog (1990), S. 47

102 Vgl. Bethge (2005), S. 220 f.; Herzog (1990), S. 47.

103 Oehlke (2004), S. 26; vgl. auch S. 29-31.

Frage der Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren nahe.¹⁰⁴ Auch die Neuorientierung auf Fragen der „Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert“ oder eine neue Fokussierung auf die Beschäftigungspolitik über „Beschäftigung durch Innovation“ scheinen überhaupt kaum noch umgesetzt worden zu sein.¹⁰⁵ Dabei zeichnet sich die Publikationsebene im Bereich AuT noch heterogener und mit einer deutlich geringeren übergreifenden Wirkung ab: Die bekannte „grüne Reihe“ des HdA-Programmes wurde eingestellt und durch Einzelpublikationen unterschiedlicher Akteure, auch nicht länger in einem einheitlich gestalteten Format, abgelöst.¹⁰⁶

Dies soll insgesamt den quantitativen Gesamteindruck von HdA und AuT zunächst nicht schmälern: Bis in die 1990er Jahre sind insgesamt über 2.500 Projekte von über 1 Milliarde DM durchgeführt worden.¹⁰⁷ In den 1990er Jahren wurde dies dann jedoch unter halbiertem jährlichem Etat (1980er ca. 100 Mio. DM, 1990er ca. 50 Mio. DM) fortgeführt.¹⁰⁸ Auch danach kam es zu wiederholten Neuauflagen anknüpfender Projekte, die als „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“¹⁰⁹ (ab 2001) und „Innovationen mit Dienstleistungen“ (ab 2006) immer wieder unter „Anpassung an jeweils aktuelle Herausforderungen“¹¹⁰ eine Fortführung arbeitsgestalterischer Programme im historischen Anschluss an das HdA-Programm suchten, letztendlich in Umfang und Wirkung jedoch nicht an das Vorbild anschließen konnten.

104 Vgl. dazu auch Sauer (2011), S. 21 f.

105 Vgl. Fricke (2004), S. 150; ausführlich Oehlke (2004), S. 32-36.

106 Vgl. exemplarisch Binkelman u. a. (1993), Einzelhefte der Projektträgerschaft „Arbeit und Technik“ etwa Herzog (1990), die Reihe „Arbeit Technik Beruf“ der Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung bmH, Dortmund (z. B. Volkholz (1991)) sowie Jahrbücher Arbeit und Technik 1990 ff. (zuvor: Arbeit und Technik in NRW, 1985 ff.)

107 Vgl. Werner Fricke (2004), S. 155.

Die genannten Zahlen variieren dabei durchaus. Offizieller Stand der Förderung bis 1990: rund 1.800 Projekte seit 1974 mit einem Gesamtvolumen von rund 1,4 Milliarde DM. Vgl. Projektträger „Arbeit & Technik“ (o. D.), S. 11.

108 Vgl. Oehlke (2004), S. 29.

109 Vgl. Werner Fricke (2004), S. 150-153.

110 Sauer (2011), S. 22.

3.5 Vorläufige Bilanzierungsversuche

Bislang ist die geschichtswissenschaftliche Betrachtung des HdA-Programms noch zaghaft in der Bewertung geblieben und hat vor allem die betriebliche Dimension betont.¹¹¹ Sie hat dieses Feld bislang vielmehr der sozialwissenschaftlichen Forschung überlassen, die weitestgehend von den zeitgenössischen Akteuren Werner Fricke Paul Oehlke und Gerd Peter¹¹² dominiert wird.¹¹³

Nach Werner Fricke sei das zentrale Problem die technische „Umsetzungsschwäche der Humanisierungsprogramme“¹¹⁴ gewesen: Dazu zählte aus seiner Sicht vor allem das – auch schon zeitgenössisch – kritisierte „Gestaltungsmonopol der Kapitalgeber“¹¹⁵, das Fricke insbesondere als Argument für die für ihn zentrale Frage der Mitbestimmung und Durchsetzung der Gruppenarbeit anführt.¹¹⁶ Er bemängelt dabei sowohl die unzureichende Teilhabe einer kritischen Sozialwissenschaft als auch eine nicht ausreichende Unterstützung und mangelnden Umsetzungswillen der Gewerkschaften. Hinzu kommt die Kritik an den Umsetzungskonzepten, die mit wissenschaftlichen Berichtsbüchern einerseits stark auf die „[w]issenschaftliche Kommunikation“ fokussiert und andererseits mit zu stark abstrahierenden Handlungsanleitungen einer effizienten Umsetzung hinderlich gewesen seien. Die Bildungsarbeit über „trägerautonom[e]“ Einrichtungen habe darüber hinaus eine weitere Selektion von Konzepten und Zielgruppen herbeigeführt: „Die Alternative wäre die Gründung einer oder mehrerer Weiterbildungsakademien unter der Regie des Humanisierungsprogramms gewesen, in der (denen) nicht die Interessen der Verbände die Sicht auf die Perspektiven innovativer Arbeitsgestaltung eingeengt hätten.“¹¹⁷

Darüber hinaus sieht er die Problematik der Umsetzung insbesondere in der grundlegenden Konstruktion der Programme (mit Gültigkeit auch über 1989 hinaus) begründet: Wie auch zeitgenössisch wiederholt betont, mangelte es trotz aller Bemühungen immer wieder an einer überparteilichen, institutionell-organisatorischen und interdisziplinären Kooperation und Kommunikation. Hierin liegt nach Sicht Frickes auch die „Lernschwäche“ al-

111 Vgl. u. a. Seibring (2011), S. 119-126; Ahlheim (2015), S. 229 f.

112 Für eine Zusammenschau seiner Beiträge vgl. Peter (2003), insbesondere S. 79-232.

113 Dies gilt auch für AuT, vgl. z. B. Werner Fricke (1994).

114 Werner Fricke (2004), S. 155.

115 Ebenda, S. 156.

116 Vgl. dazu auch ausführlich Werner Fricke (2008); Sauer (2011), S. 21 f.

117 Alle Zitate Werner Fricke (2004), S. 157.

ler bisherigen Arbeitsgestaltungsprogramme begründet: „Programmverläufe werden kontrolliert, Ergebnisse erwartet und dann beurteilt, aber Politiker, Programmverwalter und institutionelle Akteure entziehen sich meist den Lernprozessen, die in Programmen stattfinden, behindern sie damit und berauben sie ihrer Wirkung.“¹¹⁸ Auch Frieder Naschold betonte bereits 1980, dass dem Programm insbesondere durch seine Ausrichtung als Technologieprogramm deutliche Grenzen gesetzt waren: HdA wurde

„[...] zu einem Testfall dafür, wieweit im Rahmen staatlicher Technologiepolitik die Interessen und Bedürfnisse der abhängig Beschäftigten gegenüber den vorherrschenden Unternehmensinteressen durchgesetzt werden können. Staatliche Humanisierungspolitik wird zum Gradmesser für die Bedingungen, Möglichkeiten, Grenzen und Perspektiven einer sozial kontrollierten Technologiepolitik.“¹¹⁹

Dabei gilt es aus historischer Sicht also vor allem die Strukturen und einzelnen Akteure genauer in den Blick zu nehmen: Waren Programm und Akteure wirklich nicht flexibel genug? Oder war das Programm in seiner Anlage selbst zu groß und damit (zu) behäbig? Fehlte vielleicht auch der individuelle Wille/die Vision/der Mut oder waren es die Organisationsstrukturen, die Wandel behinderten?

Paul Oehlke argumentiert (als ehemaliger Mitarbeiter beim Projektträger)¹²⁰ in eine ähnliche Richtung. Er zieht zwar grundsätzlich ebenfalls eine kritische, aber auf Projektebene und in langfristiger Sicht durchaus auch eine optimistischere Bilanz: „Die breite gesellschaftliche Aktivierung im Rahmen der Programmaktivitäten bewirkte kontinuierliche Lern- und Entwicklungsprozesse, die exemplarisch alternative Entwicklungspfade aufzeigten.“¹²¹ Dabei betont er aber auch immer wieder die Konfliktzyklen¹²² und verweist ebenfalls zentral auf Umsetzungsprobleme und zunehmende „betriebliche Rationalisierungs- und staatliche Deregulierungsstrategien“, die „die gesellschaftspolitische Dimension in den arbeits- und technikpolitischen Innovationsbestrebungen zurückgedrängt“ habe.¹²³

Als letztes Beispiel soll hier Volker Volkholz angeführt werden, der 1991 das HdA-Programm mit Blick auf Neuausrichtung und Durchführung des Anschlussprogramms AuT bilanzierte: Sein Fokus richtet sich verstärkt auf

118 Alle Zitate ebenda, S. 159.

119 Naschold (1980), S. 221.

120 Vgl. Neubauer und Oehlke (2009); Oehlke (2004), S.7 f.

121 Oehlke (2004), S. 20; vgl. auch S. 39.

122 Vgl. ebenda, S. 19.

123 Ebenda, S. 24; vgl. dazu auch Geyer (2008), S. 910-912.

die Transfer-Leistung und den Erfolg („Produktivität“) der Programme. Auch die gesamtgesellschaftliche Wirkung schloss er dabei mit ein. Bereits zu Beginn von AuT mahnte er damit an, aus HdA zu lernen und zukünftig auch stärker die „Akkumulation von Ergebnissen [zu] thematisier[en]“ und die „Kommunikation mit dem [...] nichtgeförderten Raum“ zu steigern.¹²⁴

Eine vorläufige Bewertung bzw. erste geschichtswissenschaftliche Thesen zum Forschungsprogramm HdA sollten nach erstem Eindruck daher verschiedene Ebenen umfassen:

1. Der anhaltende „Mythos“ von HdA fußt weniger auf seiner finanziell-organisatorischen Größe – auch im Vergleich mit anderen Technologieprogrammen – als auf seinem politischen Gewicht.¹²⁵
2. Die anhaltenden Probleme des Programmes lagen v. a. im Bereich der Umsetzung und Organisation begründet, die zunächst möglicherweise tatsächlich mit Startschwierigkeiten beim Projektträger zu begründen waren, die jedoch im weiteren Verlauf durchaus strukturelle Probleme des Gesamtprogrammes in Anspruch und Umsetzungskraft offenbarten. Dabei muss gerade die genaue Organisationsstruktur mit beteiligten Institutionen, Beiräten, Ausschüssen, Wissenschaftlern und Unternehmen etc. noch systematisch aufgearbeitet werden.
3. Nach aktuellem Forschungsstand zeichnet sich eine vorläufige chronologische Verteilung¹²⁶ des erweiterten HdA-Programmes ab:¹²⁷
 - a. Vorläufer bzw. gesellschaftlich-politische Verortung im Kontext der (späten) 1960er Jahre
 - b. Optimistischer Beginn und erste Projektphase ca. 1974 bis ca. 1980
 - c. 1980 bis 1989 zweite Projektphase und Phase der parlamentarischen und gesellschaftlichen Kritik/Neuausrichtung

124 Alle Zitate Volkholz (1991), S. 73 f.; vgl. dazu ebenfalls kritisch Naschold (1980), S. 229 f.

125 So muss HdA als eines der kleineren Programme des BMFT gewertet werden. So machte HdA beispielsweise im Haushalt des BMFT im Jahr 1979 gegenüber den anderen Aufgaben und Aktivitäten keine zwei Prozent aus (ähnlich wie etwa Forschungsaufwendungen zu FuE für Rohstoffe und Werkstoffe, Meeresforschung und Meerestechnik, elektronische Bauelemente oder Information und Dokumentation zur Modernisierung und Verbesserung der öff. Infrastruktur). Der Anteil von Energieforschung und -technik belief sich dagegen beispielsweise auf rund 40 Prozent und auch die Weltraumforschung machte über 13 Prozent des Haushaltes aus. Vgl. AdsD, DGB 24/6588, Ziel- und Programmspektrum des BMFT, Haushalt 1979 und BArch, B 149/31148, Kurzdarstellung der Förderung des Bundes, 18.9.1978, Anlage 1.

126 Vgl. dagegen Fricke mit Konfliktphase bereits seit 1974, Werner Fricke (2004), S. 146.

127 Vgl. ähnlichen Vorschlag auch bei Oehlke (2004), S. 19.

- d. Ab 1989 Ablösung durch das Anschlussprogramm unter dem Titel „Arbeit und Technik“
4. Zeitgenössische Kritikpunkte wie Ungleichgewichte der beteiligten Akteure, eine anhaltende Kommunikationsproblematik auf den unterschiedlichsten Ebenen (Tarifpartner; politisch-organisatorische Reibungspunkte; Wissenschaft und Praxis/Betriebe usw.), sowie Größe und Zersplitterung des Projektes müssen berücksichtigt und aus der Rückschau noch einmal differenziert bewertet werden – und auch über die bislang dominierende Frage der Mitbestimmung/Gruppenarbeit (z. B. Fricke) hinaus. Eine Ausgangsthese könnte hier sein: Das Programm war zwar groß und umfassend konzipiert, zerfiel aber in der Umsetzung in seine Kleinteile. Durch mangelnde Koordination und Kommunikation (auch wenn dies durchaus gesehen und immer wieder versucht wurde Abhilfe zu schaffen) wurde nicht der angestrebte, durchschlagende Weg gefunden, dies auch in einen grundlegenden Diskurs über Arbeitswelt und Arbeitsgestaltung zu überführen. Oder ist dies mit dem bis heute fortdauernden Schlagwort „Humanisierung“ und seinem „Mythos“ zumindest als (abstrakter) Anstoß in der langfristigen Perspektive doch gelungen? Was konnte es überhaupt leisten?
 5. Insgesamt kann das Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ sowohl als organisatorisches, als auch inhaltlich und ideell-gesamtgesellschaftspolitisches Experiment gedeutet werden, dessen konsequente Durchführung auch einen gewissen Mut und Ausdauer von allen Akteuren erforderte. Zwar wurde der politische Wille dazu immer wieder bekundet, in der Praxis stießen Programm und Projekte jedoch immer wieder an die Grenzen der unterschiedlichen Interessen: So sehr es auf Kooperation der unterschiedlichen Gruppen ausgerichtet war, so sehr obsiegten im Detail offenbar auch Misstrauen und eigene Interessen gegenüber den Kooperationspartnern.

Insgesamt bestätigt sich die vorläufige These, dass das HdA-Programm gerade auch mit seiner langen Laufzeit und dem umfassenden Anspruch durchaus kurz-, mittel- und langfristige Verbesserungen in der Arbeitswelt hervorgebracht hat.¹²⁸ Nach Werner Abelshauser waren es „keine spektakulären Fortschritte, die hier erzielt werden konnten, sondern graduelle Verbesserungen des Arbeitslebens, wie sie die sozialpolitische Maschinerie der sozialliberalen Koalition unter tatkräftiger und sachkundiger Mithilfe der

128 Vgl. ebenda, S. 39.

Gewerkschaften ermöglicht hatte.“¹²⁹ Vielleicht bietet der Blick auf diesen „graduellen Wandel“ den Schlüssel zu einer langfristigen Bewertung des Programms: Für die weitere Forschung bedeutet dies, neben der Rekonstruktion übergeordneter Programmstrukturen insbesondere auch einen Fokus auf die kleineren Schwerpunkt- und/oder Projektebenen zu legen, um diese mögliche Erfolgsbilanzierung auch konkret sichtbar zu machen – und auch gescheiterte und abgebrochene Projekte zählen hierzu. Denn insgesamt bleibt wohl festzuhalten, dass das Programm in seinem Gesamtanspruch „phasenweise sowohl von seinen Befürwortern als auch seinen Kritikern überbewertet und überfordert“¹³⁰ wurde.

129 Abelshäuser (2009), S. 295.

130 Bethge (2005), S. 220; vgl. dazu auch ausführlich Volkholz (1991).

4. Geschichtswissenschaftlicher Forschungsstand, Quellenlage und aktuelle Forschungsperspektiven

4.1 Forschungsstand

Entgegen der eingangs beschriebenen aktuellen Präsenz der Thematik liegt bislang keine systematische, historische Forschung zum Humanisierungsprogramm vor. Dabei sind Programm und Gegenstand so enorm, dass der Literaturbericht in erster Linie eine Schneise für weitere Forschungsarbeiten schlagen soll. Insbesondere durch die Grundlagen- und Begleitforschung ist eine umfangreiche Dokumentation (z. B. eigene Schriftenreihe) in großen Teilen auch in gedruckter Form überliefert, die durch ein ausführliches Berichtswesen und Aushandlungsprozesse (Gewerkschaften, Bundestag etc.) als Quellengrundlage ergänzt werden. Der Schwerpunkt liegt bislang auf den Sozialwissenschaften und den zeitgenössischen Akteuren selbst, jedoch hat die Auswertung bislang kaum den Sprung in die wissenschaftliche historische Betrachtung geschafft.

Dabei bieten aktuelle zeithistorische Debatten um eine neue Arbeitergeschichte bzw. den Wandel der Arbeitswelt seit den 1960er/70er Jahren durchaus einen übergeordneten Rahmen, in den zukünftig auch Fragen zur Humanisierung einzubetten sind.¹³¹ Die Zeitgeschichte hat für diese Epoche noch keinen eindeutigen Begriff gefestigt: Bislang sind die Entwicklungen vor allem als Phänomene einer Gesellschaft im Umbruch unter den Schlagworten „Strukturbruch“, „Wertewandel“, „Verwissenschaftlichung des Sozialen“ beschrieben worden, mit all ihren theoretischen und methodologischen Chancen, Problemen und Fallstricken.¹³²

131 Vgl. für eine instruktive Übersicht zur neueren Arbeitergeschichte Priemel (2014).

132 Vgl. u. a. Raphael (1996); Faulenbach (2004); Doering-Manteuffel und Raphael (2008); Jaraus (2008) und Raithel u. a. (2009); Geyer (2010); Andresen u.a. (2011), darin

Die Attraktivität – und Schwierigkeit – einer Geschichte zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ liegt besonders in der Möglichkeit eines Querschnitts unterschiedlicher Aspekte bundesrepublikanischer Sozialpolitik seit den 1960er Jahren: Sie bündelt unterschiedliche Facetten gesamtgesellschaftlicher Debatten von der „Qualität des Lebens“ bis hin zu konkreten Fragen einer gewandelten Betriebsorganisation, Produktionstechnik etc. Hier besteht zukünftig die Chance, über eine „konkrete und praktische Dimension“ zu veranschaulichen und differenziert zu bewerten, was hinter den großen Begriffen „Demokratisierung, Lebensqualität, Gleichberechtigung, Mitbestimmung und Selbstverwirklichung“¹³³ nur schwer greifbar und zugänglich ist.

Einen sehr guten und umfassenden Überblick zum Forschungsstand „HdA“ hat Anne Seibring bereits 2011 vorgelegt, der sowohl die Perspektiven gewerkschaftlicher (u. a. Lompe, Remeke, Schroeder)¹³⁴, biographischer (Werner Abelshauser zu Hans Matthöfer)¹³⁵ und sozialpolitischer Geschichtsschreibung (u. a. Reihe „Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945“)¹³⁶ sowie der sozialwissenschaftlich geprägten Forschung (u. a. Fricke, Ohlke, Peter)¹³⁷ zusammenfasst.¹³⁸

Neue, in jüngster Zeit vorgelegte und noch entstehende historische Forschungsarbeiten wenden sich dagegen vor allem Beispielen und einer Konkretisierung der HdA Forschung an einzelnen Projekten bzw. Branchen zu. Anne Seibring hat dazu in ihrem Überblicksbeitrag selbst zwei zentrale Punkte (jedoch noch allein auf Basis der „grünen“ Schriftenreihe) zur Automobilbranche (Gruppenarbeit) und dem Schreibdienst (Frauen) angerissen. In einem nachfolgenden Sammelband haben Hannah Ahlheim (zur Schicht- und Nachtarbeit)¹³⁹ und Jörg Neuheiser (zu Mitbestimmung und Demokratisierungsprozessen bei Daimler-Benz in Untertürkheim)¹⁴⁰ weitere Teilaspekte von HdA aufgegriffen. Und auch die Wirtschafts- und Unter-

insbesondere Seibring (2011), S. 125 f.; Dietz u.a. (2014); kritisch Neuheiser (2015), S. 101-105; Graf und Priemel (2011).

133 Geyer (2008), S. 906.

134 Vgl. Lompe (1990); Remeke (2005); Schroeder (2004); Vgl. für diesen Zeitabschnitt auch Schneider (2000), S. 328-403; Mertsching (2013), S. 46-48.

135 Vgl. Abelshauser (2009).

136 Vgl. Hockerts u. a. (2001 ff.).

137 Vgl. Werner Fricke (2004); Oehlke (2009); Peter (2003).

138 Vgl. Seibring (2011), S. 119-124; vgl. für eine Übersicht zu HdA im selben Jahr auch in APuZ 15/2011, „Humanisierung der Arbeit“.

139 Vgl. Ahlheim (2015).

140 Vgl. Neuheiser (2015).

nehmensgeschichte wendet sich mit Beispielen aus der Automobilbranche (Dissertationsprojekt von Gina Fuhrich zur Volkswagen AG)¹⁴¹ und der Eisen- und Stahlindustrie (Dissertation von Nina Kleinöder zum betrieblichen Arbeitsschutz)¹⁴² mit ersten Beiträgen nun auch der Umsetzung und damit den wissenschaftlichen, politischen und betrieblichen Wechselwirkungen von HdA zu.

4.2 Quellenlage

Die neue historische Aufmerksamkeit für die tiefgreifenden Wandlungsprozesse der 1970er und 1980er Jahre ist auch mit Fortschreiten der archivalischen Sperrfristen und der Zugänglichkeit zu den einschlägigen Materialien zu begründen. Sie wurden bislang für die „Humanisierung der Arbeit“ jedoch kaum ausgeschöpft. Ihre Betrachtung ist entweder überblicksartig begrenzt oder findet, wie oben dargelegt, erst langsam als Einzelaspekt in übergeordneten Studien, etwa zur Arbeiter- und Unternehmensgeschichte, Beachtung. Dabei muss der sehr umfassenden und durch zahlreiche Akteure repräsentierten Organisationsstruktur Rechnung getragen werden (Abb. 1 oben), die auch die Zusammensetzung und Verfügbarkeit von Quellen zwischen BMA, BMFT, Projekt, Fach- und Gutachterausschüssen, sowie beteiligten Forschern, Betrieben etc. in der HdA-Forschung determiniert bzw. eine Unterteilung nach Akteuren und Institutionen nahe legt.

Schriftenreihe HdA („grüne“ Reihe)

Rezipiert wurde HdA bislang schwerpunktartig über die publizierte und damit vergleichsweise einfach zugängliche Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ (1980-1995, 102 Bände).¹⁴³ Ziel der Reihe war es „[...] für eine breit angelegte Veränderung der Arbeitswirklichkeit im Sinne der ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘[...] die Verbreitung und Umsetzung der Forschungsergebnisse und Betriebserfahrungen in die Praxis“¹⁴⁴ zu fördern. Die vom Bundesminister für Forschung und Technologie bzw.

141 Vgl. Zum Projekt URL: <https://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/philosophie/zegk/histsem/mitglieder/patzel-mattern/ginafuhrich.html> (3.11.2015).

142 Vgl. Kleinöder (2015), S. 289-310.

143 Vgl. u.a. Seibring (2011), S. 113-119.

144 Reger (1980), Vorwort Volker Hauff, S. 6.

DFVLR/Projektträgerschaft „Humanisierung des Arbeitslebens“ in den Verlagen Campus, Glückauf und VDI veröffentlichte Reihe stellt zweifelsohne eine zentrale und vor allem seriell überlieferte Quelle dar. Gleichwohl soll an dieser Stelle auch ihre Aussagekraft kritisch hinterfragt werden.¹⁴⁵

Im Rahmen des Literaturberichtes wurde die Reihe komplett gesichtet und vorläufig systematisiert. Dabei zeichnen sich bei einer groben quantitativen Auswertung insbesondere in den Jahren 1980/81 bis 1983 und 1985 bis 1988 Publikationsschwerpunkte ab. Dies ist insbesondere durch einen gewissen „Nachholeffekt“ bereits vor oder um 1980 abgeschlossener Projekte zu erklären und spiegelt von 1985 bis 1988 dann die zweite große Projektphase von HdA wider. Mit Einzelpublikationen (offenbar auch durch verzögerte Projektabschlüsse bzw. Berichte) lief die Reihe dann zu Beginn der 1990er Jahre aus.

Die Aufteilung zwischen den einzelnen Verlagen spiegelt dabei auch die inhaltlichen Schwerpunkte der insgesamt publizierten Forschungsprojekte wider: rund zwei Drittel der Bücher erschienen im Campus-Verlag und repräsentieren vor allem übergreifende Fragen der Humanisierung im Bereich der Arbeitsorganisation (v.a. Automobilbranche, Gruppenarbeit, Beteiligung etc.). Im Glückauf-Verlag erschienen lediglich fünf Bände, die ausschließlich übergreifende Ergebnisse aus Bergbau-Projekten bündeln. Dies verzerrt in der alleinigen Rezeption der Schriftenreihe die tatsächliche Bedeutung des Bergbaus im HdA-Programm, das vor allem zu Beginn des Programmverlaufs rund ein Viertel der Vorhaben und Fördermittel (bis Ende 1978) ausmachte.¹⁴⁶ Tatsächlich erschien parallel eine eigene Reihe „Schriften zur Humanisierung des Arbeitslebens im Bergbau“, die sich ausschließlich auf Humanisierungsergebnisse im Bergbau konzentrierte. Die Bände des VDI-Verlags decken insbesondere den technischen Bereich der Humanisierung ab, die sich in der Betrachtung der Arbeitsplatzgestaltung/Ergonomie, Belastungen, Gefahrstoffen, der Unfallverhütung oder technischen Hilfen niederschlug (rund 30 Bände).

Bei der inhaltlichen Betrachtung der Reihe zeichnen sich wiederkehrende Spannungsfelder in der Humanisierungsforschung und den unterschiedlichen Interessen der einzelnen Akteure ab: Immer wieder treten Fragen der Humanisierung und Wirtschaftlichkeit/Kosten, finanzielle Anreize und die inhaltliche Akzeptanz der Maßnahmen zwischen Verbesserung der Ar-

145 Vgl. für die folgende Auswertung BMFT: Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ (1980-1995).

146 Vgl. Herzog (1981), S. 51, Tabelle 14; vgl. zum Bergbau im HdA-Programm ausführlich Winkler (1994).

beitsbedingungen und Rationalisierungsargumenten („Steigerung der industriellen Leistungsfähigkeit“¹⁴⁷) in den Vordergrund.¹⁴⁸ Gerade im Rahmen von Unternehmensumstrukturierungen wurde sowohl die Berücksichtigung betriebsökonomisch-technischer als auch „humanwissenschaftliche(r) Intentionen“¹⁴⁹ betont. Die divergierenden Interessen zwischen Unternehmensleitungen, Arbeitnehmern und wissenschaftlicher Begleitforschung mündeten damit teilweise auch in unterschiedliche Bewertungen der durchgeführten Projekte und veranschaulichten auch Konflikte um die Deutungshoheit der Erkenntnisse.¹⁵⁰ Im Falle der Untersuchung zur Gruppenarbeit bei VW wurden beispielsweise die neuen Erfahrungswerte durchaus anerkannt, „[d]aß die in dieser Struktur gegebenen Möglichkeiten nicht vollumfänglich genutzt werden konnten, muß als Folge von zum Teil langwierigen Konflikten zwischen den Interessengruppen bzw. als Folge von Vorgaben der einen oder anderen Interessengruppe zur Kenntnis genommen werden.“¹⁵¹ So bemängelte der Betriebsrat jedoch die ungenügende Arbeitnehmerbeteiligung (Betriebsvereinbarung)¹⁵² und die wissenschaftliche Begleitforschung die politische Überfrachtung des Projektes (große nationale und internationale Aufmerksamkeit), „die einen ‚untypischen‘ Projektverlauf einigermaßen programmieren.“¹⁵³ Insbesondere die sozialwissenschaftliche Begleitforschung fand sich wiederholt zwischen den einzelnen Interessen wieder.¹⁵⁴ Daher scheint es für die zukünftige Forschung besonders wichtig, diese Konfliktlinien entlang einzelner Projektbeispiele sowohl nach der grundsätzlichen Akzeptanz, als auch der wissenschaftlichen Begleitforschung in den Betrieben zu rekonstruieren, um diesen bislang sehr allgemeinen Eindruck – wie er auch zeitgenössisch immer wieder diskutiert wurde¹⁵⁵ – zu verifizieren und ggf. zu konkretisieren. So äußerten auch die Wissenschaftler selbst Kritik an der Durchfüh-

147 Brodbeck (1981), S. VIII; vgl. etwa auch Einsatzmöglichkeiten (1984), S. VI und S. 1.

148 Vgl. z. B. Reger (1980), S. 13.

149 Braun (1988), S. 13.

150 Vgl. z. B. vorangestellte „Stellungnahme der Tarifvertragsparteien“ bei Kramer (1982) oder „Stellungnahme des Betriebsrates“ bei Heinrich und Schäfer (1982), S. 214 f. und S. 272-276.

151 Granel (1980), S. 125; vgl. auch Euler und Lankenau (1987), S. 191.

152 Vgl. Granel (1980), S. 66

153 Ebenda, S. 101.

154 Vgl. Euler und Lankenau (1987), S. 16; ausführlich Bartölke u. a. (1982).

155 Vgl. z. B. in der Reihe selbst Dürholt (1983), S. 12; aus unternehmerischer Sicht Hoppmann und Stötzel (1981).

nung der Projekte und bemängelten selbst die oft mangelhafte Allgemeingültigkeit:

„Projekte werden von unterschiedlichen Instituten, mit unterschiedlichen Erkenntnisinteressen, theoretischen und methodischen Ansätzen und Vorgehensweisen durchgeführt, begleitet und bewertet. Selbst ähnlich ausgerichtete Werksprojekte [...] führten aufgrund konkurrierender Ansätze und aspektisolierender Vorgehensweisen, bei Betonung betrieblicher Besonderheiten zu kaum mehr vergleichbaren und damit nur schlecht überprüfbaren Ergebnissen. Die bis noch vor kurzer Zeit überwiegend breite Streuung von Einzelaktivitäten läßt infolge kaum mehr überschaubarer und auswertbarer Ergebnisse verstärkt Bedürfnisse nach Schwerpunktbildungen, betriebsübergreifenden und grundlagenwissenschaftlichen Vorhaben laut werden. Um Einzelergebnisse weiter nutzbringend der Praxis zuführen zu können, bedürfen sie mehr denn je einer Integration und Verallgemeinerung.“¹⁵⁶

Gleichwohl gab es im Verlauf der 1980er Jahre auch zunehmend Bestrebungen, die Ergebnisse gezielt (in der Fachwelt) zu verbreiten und als Handlungsanleitungen, VDI-Richtlinien oder Seminarprogramme aufzubereiten.¹⁵⁷ Einzelne Projekte nahmen in der Schriftenreihe dabei durchaus Bezug aufeinander und füllten etwa allgemein formulierte Handbücher mit konkreten Anwendungsbeispielen.¹⁵⁸ Insbesondere im Bereich des Bergbaus wurde eine eigene Projektgruppe „HdA-Transfer“ gegründet, die in zwei Bänden die Ergebnisse der Bergbau-Reihe auch in der grünen „HdA“-Schriftenreihe bündelte und allgemein zugänglich machte.¹⁵⁹ Es ist also tatsächlich noch zu prüfen, warum und ob ihre tatsächliche Leserschaft und Rezeption (etwa in den Unternehmen) tatsächlich so gering war.¹⁶⁰ Denn grundsätzlich hinterläßt die Gesamtschau der Schriftenreihe durchaus den Eindruck, dass hier auch für die Praxis greifbares und teilweise gut aufbereitetes Wissen generiert und bereitgestellt wurde. Auch scheint eine übergreifende Bewertung der Schriftenreihe schwierig da sie, trotz einheitlichen

156 Dürholt (1983), S. 12.

157 Vgl. u. a. Reger (1980), S. 13 und S. 278 f.; König (1981), S. 169; Brodbeck (1981), S. 330-338; Ertl (1983), S. 147-180; Cardaun (1983); Maisch (1985).

158 So bezog sich die in Band 89 vorgestellte Arbeitsmittelgestaltung auf Ergebnisse des Bandes 42, in dem die dortigen allgemeinen Erkenntnisse konkret angewandt wurden. Es wurden Arbeitsmittel entwickelt, die nun in einer konkreten Handlungsanleitung (Fragebogen für die Praxis mit Gestaltungsbeispielen) vorgestellt wurden. Vgl. Castagna (1982) und Baumgarten u. a. (1987).

159 Vgl. Staubbekämpfung (1983); Besseres Klima (1983) und Stams und Schönwälder (1988).

160 Vgl. hierzu etwa die Diffusion der Projektergebnisse über andere Kanäle wie etwa Tagungen, Fach- und Branchenzeitschriften, Verbände etc.

Formats in ihrer Ausgestaltung in Umfang (weniger als 100 Seiten bis knapp 600 Seiten), Darstellung, Sprache, Themenspezifität und Aufbau eine sehr heterogene Quelle darstellt.

Die Berichte thematisierten auch in auffällig hohem Ausmaß die Umsetzung und Durchsetzung von HdA-Zielen sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf betrieblicher Ebene – dies auch schon vor ihrer Politisierung um 1980. Ergebnis davon waren auch gezielte Folgeprojekte, die sich explizit mit der Umsetzung und Durchsetzung von Humanisierungsergebnissen befassten. Hierbei ging es vor allem um eine stärkere Informationsarbeit für die Betriebsräte und Beschäftigten, da wissenschaftliche Publikationen allein für die allgemeine Verbreitung ungeeignet seien.¹⁶¹ Auch die einzelnen betrieblichen Akteure wurden durch einen „Lerneffekt“ zunehmend in den Blick genommen, um hier betriebliche Umsetzungshemmnisse einzuschätzen und abzubauen.¹⁶²

Die sonst weitestgehend positive Darstellung von „erfolgreichen“ Projekten in der Schriftenreihe wird nur durch vereinzelte Beispiele mit finanziellen und/oder organisatorischen Problemen durchbrochen: Auffällig ist hier etwa ein Forschungsprojekt „Finden einer Ersatzfaser für Asbest bei Vermeidung gesundheitsgefährdender Belastungen von Arbeitsplatz und Umwelt“ bei der JURID Werke GmbH (Kfz-Industrie/Bremsbeläge).¹⁶³ Trotz einer Verdoppelung der Projektlaufzeit und der Gesamtkosten wurde das Projekt immer wieder verlängert. Zwar übertrug der Projektträger erst die Begleitforschung an ein externes Institut und begrenzte bei Projektproblemen dann das Thema auch auf einen kleineren Teilbereich. Die grundsätzliche Forschung wurde jedoch nicht infrage gestellt.¹⁶⁴ Dies ist wohl auch durch den gesellschaftlichen Druck der Asbest-Debatte und der dringenden Lösung/Reduzierung des Asbest-Einsatzes nicht nur für die Belegschaft, sondern auch für die Bevölkerung zu erklären: „Im gleichen Jahr [1981, NK] verstärkte sich erneut der öffentliche Druck auf Asbest in Bremsbelägen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sprach von ‚jährlich 10 000 Asbesttoten‘ und über eine Million Arbeitnehmer, die durch ihre Arbeit Asbeststaub ausgesetzt seien. Die Forderung nach einem generellen Verbot von Asbest in Bremsbelägen wurde erhoben.“¹⁶⁵ In anderen Fällen wurden die

161 Vgl. z. B. Pollen u. a. (1982), S. 100-103; Dera (1983), S. 11.

162 Vgl. Werner Fricke und Wiedenhofer (1985), S. 11-13; Ertl (1983), S. 89-91; sowie Einzelfalluntersuchungen vom Arbeiter bis zur Führungskraft bei Volmerg u. a. (1985).

163 Vgl. Steinbrecher und Metzner (1986).

164 Vgl. ebenda, S. 7-11 und S. 105 f.

165 Ebenda, S. 9.

Projekte, eigentlich als Vorstudie konzipiert, als praktische Hauptstudie – z. T. aus unternehmensinternen Gründen – gar nicht mehr umgesetzt.¹⁶⁶ Diese Einzelbeispiele weisen damit auf Umsetzungsschwierigkeiten im HdA-Projekt hin, die bislang von der Forschung und ihrer Erfolgsbilanzierung noch gar nicht berücksichtigt wurden: Welche Projekte wurden nicht umgesetzt? Welche wurden nie fertiggestellt?

Eine Zusammenstellung der beteiligten Akteure zeigt, dass industrielle Großbetriebe nicht nur einen deutlichen Schwerpunkt der publizierten Ergebnisse ausmachen, sondern sie weist auch darauf hin, dass Akteure durchaus mehrfach und wiederkehrend im HdA-Programm aktiv waren. Neben der bislang besonders betonten Automobilbranche waren auch zahlreiche Betriebe der Eisen- und Stahlindustrie, des Elektro- und Maschinenbaus, der Textilindustrie und der Bergbau maßgeblich vertreten. Aber auch die öffentliche Verwaltung tritt als Akteur in HdA-Projekten, etwa im Bereich der Büroarbeit und EDV, deutlich in Erscheinung.¹⁶⁷

Auch der Begleitforschung wurde bislang über die Sozialwissenschaften selbst (insbesondere durch Werner Fricke) eine besondere Aufmerksamkeit zuteil. Allerdings zeigt auch hier ein erster Querschnitt der Schriftenreihe, dass eben nicht nur die sozialwissenschaftliche (z. B. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, SOFI), sondern auch die technische (z.B. verschiedene Fraunhofer-Institute) und wirtschaftswissenschaftliche (z.B. ifo-Institut für Wirtschaftsforschung München)¹⁶⁸ Forschung über zahlreiche und wiederkehrende Akteure im HdA-Programm präsent war. Hier kann ein erster Forschungszugang über die Schriftenreihe also durchaus helfen, konkrete Akteure und Projekte aufzuzeigen, die dann im Einzelfall recherchiert werden müssen.

Obwohl die Schriftenreihe mit über 100 Bänden sehr umfangreich erscheint, bildet sie dennoch nur einen Ausschnitt aus dem Gesamtprogramm ab. Häufig wurden Einzelprojekte auch gebündelt als übergeordnete Zusammenfassungen publiziert, und alle Projektberichte (entweder als übergreifende Branchenstudie oder als Zusammenstellung aller Folge- und Begleitforschungen bis zur praktischen Übertragung und Überprüfung der Anwendbarkeit) für die Veröffentlichung überarbeitet.¹⁶⁹ Wichtig ist auch der Verweis auf den Herausgeber: Allein durch das BMFT geförderte Projekte

166 Vgl. Papaspyratos (1987).

167 Vgl. u. a. Kieser u. a. (1983).

168 Vgl. Neue Arbeitsstrukturen in der Bekleidungsindustrie (1983).

169 Vgl. u. a. Brodbeck (1981); Dupuis (1982); Neue Arbeitsstrukturen in der Bekleidungsindustrie (1983); Benz-Overhage (1983); explizit Adler (1990), S. 20.

(auch wenn sie den Hauptteil des Programmes ausmachten) wurden hier publiziert. Für einen umfassenden Überblick sind die an anderer Stelle überlieferten Forschungsberichte (z. B. BAU-Schriftenreihe, Bergbau-Reihe, BMFT Forschungsberichte/HA) also unbedingt zu berücksichtigen! Auch die für den Publikationsprozess Verantwortlichen und die Entscheidungsprozesse müssten genauer untersucht werden: Nach welchen Kriterien wurde publiziert? Was wurde nicht veröffentlicht?¹⁷⁰

Die Frage der Repräsentativität der Reihe stellt sich auch mit Blick auf die inhaltlichen Schwerpunkte: Eine grobe Kategorisierung der Bände (sofern diese überhaupt voneinander abgrenzbar sind) ergab einen deutlichen Schwerpunkt im Bereich der Arbeitsorganisation (Automatisierung und Rationalisierung, Gruppenarbeit, Schichtarbeit/Arbeitszeit, Arbeitsbewertung usw.) mit rund 30 Bänden und der (technischen) Arbeitsplatzgestaltung (Belastungen, Unfallverhütung/Sicherheit, Ergonomie, technische Hilfen usw.) mit rund 40 Bänden. Dieses Ergebnis spiegeln auch die bis 1979 insgesamt geförderten Projekte wider, von denen über 50 Prozent dem Programmbereich „Abbau unzumutbarer Belastungen“ zugeordnet waren.¹⁷¹ Setzt man diese Inhalte mit den Akteuren in Beziehung, zeigt sich, dass sich insbesondere die Automobilbranche (sicherlich bedingt durch die Produktionsweise) vor allem mit Fragen der Arbeitsorganisation befasste, wohingegen die klassischen Schwerstarbeitsbereiche (u.a. Eisen und Stahl, Bergbau) sich (wie vielleicht ebenfalls naheliegend) vor allem Fragen der Belastungen und Sicherheit zuwandten. Sie stellen damit insgesamt zwei Drittel der in der Schriftenreihe publizierten Projekte dar.¹⁷² Weitere Inhalte verteilten sich mit jeweils rund 10 Bänden relativ gleichmäßig auf die Aspekte der allgemeinen HdA-Forschung (Programm und seine Bilanzierung, übergeordnete Fragestellungen), der Büroarbeit (Frauen, Textverarbeitung) sowie der Beteiligung (gewerkschaftliche Arbeit, Berufsbildung und Qualifikation usw.).

Ergänzt wird dieser für die Schriftenreihe ausgewählte Projektausschnitt durch serielle Publikationen zu Verlauf und Status des Programms und seiner Projekte, also einem insgesamt sehr umfangreichen Berichtswesens des HdA-Programms: Einen guten Zugang als veröffentlichte, „graue“ Lite-

170 Bislang sind diese Prozesse über Einzelbeispiele der Projektabwicklung im BMFT bzw. beim Projektträger nachvollziehbar, vgl. BArch unten.

171 Vgl. Herzog (1981), S. 46, Tabelle 9.

172 In der ersten Programmphase (hier erfasste Projekte bis Ende 1978) machten Fragen der Produktionsorganisation noch einen deutlich geringeren Anteil aus. Vgl. Herzog (1981), S. 51, Tabelle 14.

ratur bieten hierzu etwa die Jahresberichte und Projektstatusberichte der Projektträgerschaft Humanisierung des Arbeitslebens mit einer ausführlichen Übersicht zu Projekten und ihrem Bearbeitungsstand, sowie einer Übersicht der aktuellen Veröffentlichungen. Darüber hinaus haben die zuständigen Ministerien (BMFT-Forschungsberichte) und Institute (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAUA/Forschung) eigene, umfangreiche Forschungsberichte zu den einzelnen Projekten herausgegeben, deren serielle Auswertung ebenfalls noch aussteht.

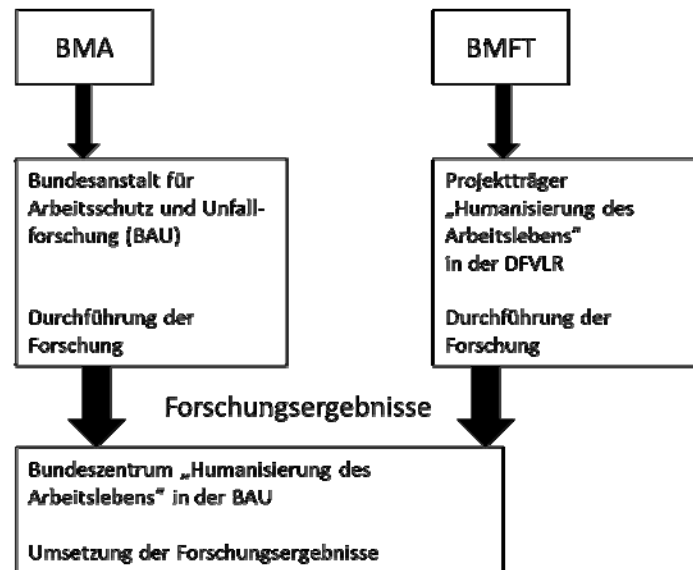
Über die serielle Rezeption der Schriftenreihe und weiterer „grauer Literatur“ hinaus gilt es jedoch zukünftig auch primäre Quellen in Archivbeständen zu erschließen und mit fortlaufender Öffnung der Sperrfrist für die wissenschaftliche Forschung nutzbar zu machen. Dabei werden im Folgenden einige Bestände vorgestellt, die im Rahmen des Literaturberichtes stichprobenartig gesichtet wurden. Sie werden grob zwischen den unterschiedlichen Akteuren Politik, Gewerkschaften, Unternehmen/Betriebe und Forschungsinstitute unterteilt.

(Archiv-)Quellen: Politik

Der politische Zugang zum HdA-Programm erschließt sich u. a. über die Quellen der Bundesministerien und Behörden (Bundesarchiv, BArch, Koblenz). Insbesondere die Projektabwicklung spiegelt sich in der Überlieferung der Ministerien für Forschung und Arbeit wider (wobei 90% der Projektmittel beim BMFT lagen)¹⁷³. Zu ihrer Umsetzung setzten die Ministerien wiederum eigene Projektträger bei bereits bestehenden Institutionen ein (BAU und DFVLR), die mit der konkreten Durchführung betraut waren (Abb. 2).

173 Vgl. Pöhler (1980), S: 231; Vgl. zur Verteilung der Mittel zwischen 1974 und 1983 ausführlich BArch, 196/58015, Konzeptpapier Planungsgruppe I-PL-316 vom 10.3.1980, „Aufgabenverteilung zwischen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, dem Projektträger ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘ in der DFVLR und dem geplanten Bundeszentrum ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘“, Anlage 2 mit „Übersicht über die Fördermittel des BMA (einschließlich BAU) und des BMFT.“

Abb. 2: Organisationsschema HdA (Ministerien)



Quelle: Eigene Darstellung nach BArch, B149/61434, Konzeptpapier Planungsgruppe I-PL-316, 10.3.1980, Anlage 1, „Organisationsschema“.

Generell ist daher in der Überlieferung im Bundesarchiv die Betrachtung der politisch-übergreifenden Programmebene, der Behördenstruktur und der Projektebene möglich. Konkretisiert werden kann dieser politische Rahmen darüber hinaus auch auf Parteebene (Archive in den Stiftungen der Parteien) und einzelner politischer Akteure (z. B. Nachlässe Hans Matthöfers, Walter Arendts oder Volker Hauff als zuständige Minister im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn).

Als ein Hauptakteur des Programmes zeichnet sich das BMA (B 149) mit Überlieferungsschwerpunkten im Bereich der parlamentarischen Arbeit (Bundestagsanfragen), der Forschungsförderung beim BMA und allgemeine Quellen zu HdA wie etwa Entstehungsrahmen und organisatorische Fragen innerhalb des BMA ab. Insbesondere die kritischen parlamentarischen Debatten müssen über die (auch Online) zur Verfügung stehenden Plenarprotokolle, Anfragen, Antworten (insgesamt zwölf kleine und große Anfragen bzw. Entschließungen/Anträge mit unmittelbarem HdA-Bezug zwischen 1976 und 1988)¹⁷⁴ grundsätzlich aufgearbeitet und auch ihr Ver-

¹⁷⁴ Kleine Anfrage der CDU/CSU vom 29.01.1976; Kleine Anfrage der SPD/FDP vom 18.08.1978; Kleine Anfrage der CDU/CSU vom 02.04.1979; Große Anfrage der SPD/FDP vom 11.11.1979; Große Anfrage der CDU/CSU vom 18.01.1980; Kleine An-

hältnis zueinander systematisch analysiert werden. Die archivalischen Quellen der Ministerien bergen darüber hinaus zusätzliche Informationen zu Strategie der Anfragen und Antworten (z. B. anstehende Wahlen) sowie weitergehende inhaltliche Ausführungen und programmatische Stellungnahmen.¹⁷⁵ Zugleich ermöglicht der Bestand auch eine Analyse der vom BMA direkt geförderten Forschungsprojekte, die bislang weder durch die gedruckte Schriftenreihe noch durch sonstige veröffentlichte Projektberichte von der Forschung berücksichtigt wurden.¹⁷⁶ Auch wenn der Gesamtanteil mit knapp 10 Prozent am Gesamtprogramm eher klein erscheint, zeichnet sich hier ein inhaltlicher Schwerpunkt im Bereich der (technischen) Arbeitsgestaltung ab.¹⁷⁷

Neben dem BMA ist der Bestand des BMFT (B 196) für die Untersuchung der einzelnen HdA-Projekte zentral. Dabei bildet der dem BMFT zugehörige Projektträger HdA (PT-HdA) beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt einen eigenen Bestand (B 228). Eine gute Übersicht vermitteln die hier seriell überlieferten Projektstatusberichte (später auch in gedruckter Form, s. o.), die ausführlich über den Stand des Programms und der einzelnen geförderten Maßnahmen berichten.¹⁷⁸ Darüber hinaus kön-

fragen der CDU/CSU vom 18.06.1980; Entschließungsantrag vom 13.05.1980; Kleine Anfrage der CDU/CSU vom 19.03.1981; Antrag der CDU/CSU vom 21.09.1981; Debatte über die Weiterentwicklung zu HdA vom 26.06.1985; Große Anfrage der SPD vom 30.06.1988; URL: <http://www.bundestag.de/dokumente> (28.10.2015).

175 Vgl. u. a. BArch, B 149/41607, Große Anfrage zur Humanisierung des Arbeitslebens (SPD/FDP); B 149/41608, Antwortbeiträge v.a. anderer Ressorts und Länder.

176 Der Hinweis auf eine eigene Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“ des Bundesarbeitsministeriums (auch schon vor 1980 und damit dem Beginn der „grünen Reihe“) konnte nicht verifiziert werden. Vgl. B 149/41667. Sozialpolitische Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Schnelldienst, 5.12.1977, S. 3.

177 Vgl. z. B. Förderung Erstellung einer DIN-Beiblattreihe, u. a. BArch, B 149/41675, „Gestaltung von Fließbandarbeit, dargestellt an einem Beispiel der Automobilindustrie“ oder B 149/41681, Anträge, Verträge und Abwicklung mit unterschiedlichen Instituten und Unternehmen, u. a. REFA-Institut Baden-Württemberg; Institut für Grifforschung und Bewegungsstudium, Ludwigsburg; Stahlwerke Peine-Salzgitter AG zu ergonomischer Gestaltung von Stellteilen, höhenverstellbaren Steuerbühnen, allgemeinen Körperhaltungen, Büroarbeitsplätzen, allgemeinen Zwangshaltungen, Kraftausübung, älteren Arbeitnehmern, Arbeitsstühlen etc.

178 Vgl. BArch, B 196/57695, Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens. Zum Stand des Forschungs- und Entwicklungsprogramms im Bereich des Bundesministers für Forschung und Technologie. Zwischenbericht 1976 des Projektträgers der DFVLR, 1. Mai 1977, Entwurf der Arbeitsgruppen des PT HdA; B 196/57697, DFVLR Humani-

nen über den BMFT-Bestand allgemeine Strukturen des HdA-Programms (z. B. Fachausschuss „Humanisierung des Arbeitslebens“, 1975-1980) und einzelne Projekte mit Anträgen, Kommunikation mit den beteiligten Akteuren, Finanzierungsfragen, Berichtswesen, Fragen und Widerstände bei der Veröffentlichung der Ergebnisse ausführlich rekonstruiert werden.¹⁷⁹ Besonders geeignet ist dazu der Zugang über den Bestand des Projektträgers (B 228), in dem die Unterlagen zur Durchführung systematisch nach einzelnen Projekten recherchiert- und einsehbar sind.¹⁸⁰ Darüber hinaus werden zukünftig (entlang der auslaufenden Sperrfristen) auch zahlreiche Akteureinheiten zum Projektverlauf seit Mitte der 1980er Jahre und dem Komplex „Arbeit und Technik“ zur Verfügung stehen, die noch einmal ein anderes Licht auf die Gesamtentwicklung der Humanisierungsbewegung werfen können.

Mit zunehmender Kritik an der mangelnden Umsetzung der Forschungsergebnisse im HdA-Programm wurde 1980 ein eigenes Bundeszentrum „Humanisierung des Arbeitslebens“ eingerichtet, um „[d]ie Ergebnisse der staatlich geförderten Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens in die Praxis umzusetzen und zu verbreiten.“¹⁸¹ Es wurde von der Forschung als weitere, zentrale Institution des Programms bislang kaum diskutiert und soll daher an dieser Stelle mit Hinweisen auf weitere Quellengrundlagen etwas ausführlicher vorgestellt werden.

In Absprache zwischen BMA und BMFT wurde seit 1979 die Idee zur Gründung einer „Schulungsstätte für eine menschlichere Arbeitswelt“ unter Angliederung an die BAU verfolgt: „Nach nunmehr fast fünfjähriger Laufzeit des Aktionsprogramms wird an die beteiligten Ministerien zunehmend die

sierung des Arbeitslebens. Der Leiter der Projektträgerschaft: Statusbericht Stand 30. Juni 1976. Förderungsmaßnahmen des Bundesministers für Forschung und Technologie zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ und „Produktions- und Fertigungstechnik“, PT-HdA; B 196/57696, DFVLR Humanisierung des Arbeitslebens. Der Leiter der Projektträgerschaft: Statusbericht Stand 31. Dezember 1975. DFVLR HdA.

179 Vgl. z. B. BArch, B 196/56637 bis 56639 und 56660, „Untersuchung über die Schreibdienste der Obersten Bundesbehörden“.

180 Vgl. Beispielhaft zu Werner Fricke als früher Projektbegleiter (wiss. Begleitforschung) BArch, B 228/14775, Ruhrkohle AG, „Systemstudie zum Aktionsprogramm Humanisierung des Arbeitslebens im Steinkohlenbergbau“ (TAP 005) und B 228/14861, „Entwicklung menschengerechter Arbeitsformen und -bedingungen im Streckenvortrieb“ (01 VD 587-AA-TAP005).

181 Zitiert nach „Häufig zu teuer“ (1982), S: 25.

Vgl. dazu u. a. auch die Herausgabe eines übergreifenden Wörterbuches und eines Handbuches zu HdA: Ott (1983); ders. und Boldt (1985).

Frage nach den Erfolgen bei der praktischen Anwendung der Forschungsergebnisse gerichtet.¹⁸² Bei der BAU war bereits ein eigenes Seminar „Lärmarm“ erprobt worden und es fungierte nun als Vorbild, um eine grundsätzliche Ausbildungseinrichtung zu schaffen, denn „[d]er überwiegende Teil muß durch Information und Schulung an die Praxis herangetragen werden.“¹⁸³ Die Verantwortlichen in den Ministerien gestanden sich dabei ein, dass „[s]owohl bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung als auch bei dem Projektträger des BMFT [...] die Umsetzung von Forschungserkenntnissen in konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu kurz gekommen“¹⁸⁴ sei. So stellte das BMA fest, dass v. a. im Umfeld des BMFT ein oft „sehr theoretisch-wissenschaftlich[er] und in einigen Fällen sogar ideologische[r] Ansatz“¹⁸⁵ verfolgt worden sei. Zugleich sahen sie hier auch die Möglichkeit für eine bessere Koordination ihrer Arbeit und eine stärkere Stellung im HdA-Programm insgesamt: „Auf dem Hintergrund des Anliegens, auf dem Gebiet der Arbeitshumanisierung eine gemeinsame Politik der beiden Häuser zu betreiben und damit dem BMA einen verstärkten Einfluß auf die dabei verfolgte Linie zu ermöglichen, erscheint es folgerichtig, die Frage einer Ausbildungseinrichtung gemeinsam mit dem BMFT zu prüfen.“¹⁸⁶ Unter Berücksichtigung der allgemeinen Mittelverteilung im HdA-Programm sollte die großzügige finanzielle Ausstattung der Schulungsstätte (rund 10 Mio. DM für das Jahr 1980, die bis 1984 noch auf 30 Mio. DM gesteigert werden sollte) zu 90 Prozent durch das BMFT bereitgestellt und über das Aktionsprogramm „Politik für das Ruhrgebiet“ (Ruhrgebietsförderplan) querfinanziert werden.¹⁸⁷ Für eine erfolgreiche Umsetzung und vor allem auch Akzeptanz aller Programmteilnehmer sollte das Bundeszentrum von Beginn an in enger Kooperation mit Gewerkschaften, Verbänden, Berufsgenossenschaften und Ländern arbeiten. Hierzu wurde auch ein Beirat für die Erstellung und Durchführung des Arbeitsprogrammes wie auch zur Erfolgskontrolle eingerichtet, dessen 17 Mitglieder sich aus Gewerkschaftsvertretern, Arbeitgebern, Ländervertre-

182 Beide Zitate BArch, B 196/58015, Schreiben BMA (Abteilung III) vom 6.2.1979, S. 1.

183 Ebenda, S. 2.

184 BArch, BArch, 196/58015, Konzeptpapier Planungsgruppe I-PL-316 vom 10.3.1980, „Aufgabenverteilung zwischen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, dem Projektträger ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘ in der DFVLR und dem geplanten Bundeszentrum ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘“, S. 2.

185 Ebenda.

186 BArch, B 196/58015, Schreiben BMA (Abteilung III) vom 6.2.1979, S. 2

187 Vgl. BArch, B 196/58015, Finanzplanungen Entwurf eines Gesamtkonzeptes Bundeszentrum vom 6.2.1980, S. 2.

tern, dem Vorsitzenden des Kuratoriums der BAU und seinem Stellvertreter sowie weiteren Fachvertretern zusammensetzten.¹⁸⁸

Inhaltlich wurde das Bundeszentrum fortan mit der Umsetzung der HdA-Forschung aus BMA und BMFT in die betriebliche Praxis über Auswertung und Aufbereitung der Forschungsergebnisse, der Herausgabe von Handlungsanleitungen, dem Abhalten von Lehr- und Ausbildungsveranstaltungen, der Beratung von Betrieben und Unterstützung von anderen Institutionen sowie der HdA-Öffentlichkeitsarbeit betraut.¹⁸⁹ Unter den bereits vielschichtigen, bestehenden Institutionen musste mit dem Bundeszentrum die nun nochmals erweiterte HdA-Programmstruktur und -organisation noch umfassender koordiniert werden. Bereits von vornherein wurde daher die Aufgabenteilung zwischen BAU, dem Projektträger und dem neuen Bundeszentrum entsprechend ihren jeweiligen fachlichen Kompetenzen geklärt. Während sich die BAU auf die „Förderung und Koordinierung der Forschung“¹⁹⁰ im Arbeitsschutz konzentrierte, lag hier der Fokus vor allem auch auf der administrativen Arbeit. Der Projektträger „Humanisierung des Arbeitslebens“ in der DFVLR (PT-HdA) war in erster Linie für die Vergabe und „vertragsmäßige Durchführung der Forschungsprojekte verantwortlich.“¹⁹¹ Dabei waren Vertreter des BMA auch von Beginn an skeptisch, ob es hier nicht auch zu Kompetenzstreitigkeiten in den Aufgaben und Verantwortlichkeiten kommen würde: „Es sollte mit allen Mitteln verhindert werden, daß der PT-HdA dem Bundeszentrum unausgelegene Forschungsergebnisse auf den Tisch kippt, sich aus der Verantwortung zieht

188 Vgl. BArch, B 196/58015, Schreiben BMA (Abteilung III) vom 6.2.1979, S. 3 und Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit: Hausmitteilung Nr. 29/80, vom 7.7.1980, Anlage: „Erlaß über die Einrichtung eines ‚Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens‘ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung“, 13.6.1980; vgl. zu den Sitzungen des Beirates u. a. BArch, 196/58053, 1.-3. Sitzung 1982/83.

189 Vgl. BArch, B 196/58015, Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit: Hausmitteilung Nr. 29/80, vom 7.7.1980, Anlage: „Erlaß über die Einrichtung eines ‚Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens‘ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung“, 13.6.1980.

Das Bundeszentrum beschäftigte dazu im Schnitt 12 (überwiegend wissenschaftliche) MitarbeiterInnen, sowohl auf fester als auch projektorientierter Basis. Vgl. Interview Wieland Wettberg, 6.12.2015.

190 BArch, 196/58015, Konzeptpapier Planungsgruppe I-PL-316 vom 10.3.1980, „Aufgabenverteilung zwischen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, dem Projektträger ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘ in der DFVLR und dem geplanten Bundeszentrum ‚Humanisierung des Arbeitslebens‘“, S. 1.

191 Ebenda, S. 2.

und auf das Bundeszentrum verweist, wenn die fehlende Umsetzung angegriffen wird [Hervorhebungen aufgehoben, NK].¹⁹²

Fortbestand und Entwicklung dieser Einrichtung sind derzeit noch nicht historisch aufgearbeitet worden. Eine erste Quellenauswertung deutet auf erste Diskussionen und Probleme im Rahmen der Reorganisation der BAU bereits ab 1983 hin.¹⁹³ Es wurden Befürchtungen geäußert, die „HdA-Spezifik“ könne verloren gehen, wenn auch das Arbeitsprogramm des Bundeszentrums in die Gesamt-BAU eingeflochten werde: „Das Problem, ob zukünftig sichergestellt sei, daß durch eine Abteilung der BAU die Ergebnisse der HdA-Forschung weiterhin umgesetzt werden können stellt sich vor dem Hintergrund von weniger Externalisierung und begrenzter personeller Kapazitäten in der BAU demnächst besonders deutlich.“ Es gehe nun darum, die Koordinierung zwischen BMFT/Projekträger und BAU und Bundeszentrum noch enger zu gestalten, um „Reibungsverluste abzubauen“.¹⁹⁴ Die eigenständige Quellenüberlieferung zum Bundeszentrum reißt zum derzeitigen Kenntnisstand auch rasch wieder ab.¹⁹⁵ Problematisch gestaltete sich offenbar vor allem die Finanzierung des Zentrums, die, anders als politisch über den Ruhrgebietsplan vorgesehen, letztendlich doch vollständig aus Mitteln des BMA bzw. der BAU gestellt wurde. Aus haushaltstechnischen Gründen ist dann das Bundeszentrum auch nicht umfassend ausgebaut worden, sondern bereits Mitte 1984 von einer fachlich eigenständigen Organisation komplett in die BAU übernommen worden. Eine umfassende Wirkung zur Lösung der Umsetzungs- und Vermittlungsproblematik im HdA-Programm konnte es daher nie richtig entfalten.¹⁹⁶

192 Ebenda, S. 5.

193 Dabei wurde im Rahmen einer „Affäre“ um die Einrichtung der Leitungsbüros von BAU und Bundeszentrum der BAU-Leiter 1982 vom Dienst freigestellt. Inwieweit dies zu einem möglichen öffentlichen Misskredit führte und damit eine konträre Entwicklung zur eigentlichen Werbefunktion des Bundeszentrums für die Humanisierung darstellt, muss noch untersucht werden. Vgl. „Häufig zu teuer“ (1982), S. 25; „Das Buschgespenst“ (1982).

194 Alle Zitate BArch, B 196/58053, Ergebnisprotokoll der 2. Sitzung des Beirates des Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung am 29.3.1983, S. 11.

195 Vgl. AdSD, 5/DGAR001284 und 1285, Bundeszentrum Humanisierung des Arbeitslebens.

196 Vgl. Interview Wieland Wettberg, 6.12.2015.

Methodisch problematisch gestaltet sich dabei die fehlende Quellenlage im Bundesarchiv (nur eine Akteneinheit im Bestand B 334 – BAuA).¹⁹⁷ Nach Auskunft der BAuA sind auch in Dortmund keine Aktenbestände überliefert, sondern die Akten wurden nach der Eingliederung des Bundeszentrums in die BAuA als Abteilung 5 „Forschungsanwendung“ und nach Ablauf der Archivierungsfristen vernichtet.¹⁹⁸ Hier bleibt in Zukunft scheinbar nur die Rekonstruktion über die ergänzende Überlieferung (z. B. Lenkungsausschuss, Projektübersichte und Jahresbericht überliefert im AdsD, Bonn)¹⁹⁹.

(Archiv-)Quellen: Gewerkschaften

Für die Überlieferung gewerkschaftlicher Aktivitäten im HdA-Programm fungiert das Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung (AdsD, Bonn) als zentraler Dokumentationsstandort. Hier lagern sowohl die Bestände des DGB als auch der IG Metall und weiterer Gewerkschaften sowie einige zentrale Nachlässe einzelner Akteure. Die Gewerkschaften (wie auch der DGB als Dachverband) waren zunächst einmal an der Programmatik und der Programmorganisation von HdA unmittelbar beteiligt (eigenes Ausschusswesen und beim BMFT). Darüber hinaus brachten sie eigene Projektbeiträge ein bzw. betreuten verschiedene Vorhaben sowohl auf der betrieblichen als auch auf der Branchenebene. Hierüber definierte sich auch ihre wachsende Bedeutung in Fragen der Information und Beteiligung der Arbeitnehmer mit der zunehmenden Erkenntnis, „daß von Belastungen betroffene Arbeitnehmer und ihre Interessenvertreter am ehesten in der Lage sind, Humanisierungsdefizitbereiche in den Betrieben zu benennen und wesentliche Elemente zu ihrer Lösung beizutragen.“²⁰⁰

197 Vgl. BArch, B 334/275, u. a. Beirat des Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung 1981.

198 Schriftliche Auskunft der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vom 31.07.2015.

199 Vgl. AdSD, 5/DGAR001284 und 1285, Protokolle des Beirates des Bundeszentrums für Humanisierung des Arbeitslebens bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, 1982ff.; Projektliste des Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens bei der BAU (Stand Juli 1982); Arbeitsprogramm des Bundeszentrums Humanisierung des Arbeitslebens 1982; Jahresbericht 1981.

200 Pollen u. a. (1982), S. 102.

DGB

Der DGB lässt sich als Dachverband und zentraler Akteur der Humanisierungs-Debatte zunächst über das seriell (auch digital) überlieferte Organ der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ verorten. Hier wurden in regelmäßigem Abstand von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Autoren programmatische Stellungnahmen, Berichte aus der Praxis, aber auch Standpunkte einzelner Mitgliedsgewerkschaften publiziert. Neben dem programmatischen Auftakt des Vorsitzenden Heinz Oskar Vetter zur „Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe“²⁰¹ zeichnet sich bei einer übergreifenden Recherche vor allem ein besonderer Publikationsschwerpunkt um 1980 ab. Dies ist eng mit der zunehmenden Kritik an und mit der Neuausrichtung des Programmes verknüpft, sodass über diese Quelle das Ringen um Kritik und Deutungshoheiten aus gewerkschaftlicher Perspektive gut nachvollzogen werden kann. Dabei wurde insbesondere die Rolle gewerkschaftlicher Politik in der Humanisierungsfrage diskutiert, die in erster Linie und mit hoher Kontinuität um die Hebel der Tarifpolitik und der Mitbestimmung kreiste.²⁰² Darüber hinaus hat der DGB zwischen 1987 und 1993 auch eine eigene, anwendungsorientierte Reihe „Informationen zur Technologiepolitik und zur Humanisierung der Arbeit“²⁰³ herausgegeben, die einen guten Überblick zu Themen und Ergebnissen der Forschung und zu den Vorstellungen zu einer Umsetzung in die Praxis vermitteln.

Als zentrale Quelle zeichnet sich für den DGB der eigene Bestand der DGB-Abteilung „Technologie/Humanisierung der Arbeit“ ab. Er umfasst ca. 300 Akteneinheiten und wurde jüngst vollständig erschlossen. Schwerpunkte der Überlieferung sind vor allem allgemeine Themensammlungen (z. T. bis in die 1950er Jahre zurückreichend), projektbegleitende Unterlagen, Tagungs- und Vortragsunterlagen, Unterlagen zu den Technologieberatungsstellen, Pressesammlungen, Informationsmaterial der Bildungsarbeit und abteilungsinterne Organisationsfragen. Insgesamt kann hier auch der Werdegang einzelner Projekte rekonstruiert werden (Begleitkorrespondenz, Lenkungsausschuss, Projektgruppen).

Die Abteilung „Technologie/Humanisierung der Arbeit“ wurde Anfang der 1980er Jahre beim DGB angeregt, um die zentrale „Federführung in allen Fragen der Technikfolgeabschätzung und der Behandlung von Fragen der

201 Vgl. Vetter (1973) und konkretisiert bei Balduin (1974).

202 Vgl. z. B. Schacht (1974), S. 670.

203 Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand (1987-1993).

Humanisierung der Arbeit [Hervorhebungen aufgehoben, NK]²⁰⁴ und damit die Koordination zwischen einzelnen Abteilungen des Bundesvorstandes und den Mitgliedsgewerkschaften zu übernehmen. Sie übernahm auch die Zuständigkeit für den DGB-Arbeitskreis „Humanisierung des Arbeitslebens“, in dessen Quellen konkrete Unterlagen zu einzelnen Forschungsarbeiten dokumentiert sind.²⁰⁵ Hier zeigt sich deutlich, wie DGB und Gewerkschaften seit Anfang der 1970er Jahre auf das neue Programm eingingen und auch in die Arbeiten beim BMFT eingebunden waren. Hierzu liegen Unterlagen des Arbeitskreises „Humanisierung der Arbeitsbedingungen“ beim BMFT vor, in dem rund 20 Mitglieder aus DGB und Mitgliedsgewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Vorstandsvertreter der Industrie und Wissenschaftler (u. a. Soziologie, Sozialwissenschaften, Arbeitsphysiologie, Arbeitswissenschaft, Arbeits- und Betriebspsychologie, Produktionstechnik und Automatisierung) vertreten waren.²⁰⁶ Statistisches Material zur Mittelvergabe, Prioritätenlisten des Projektträgers, Statusberichte mit genauer Auflistung von Projekten, Finanzvolumen, beteiligten Institutionen, Beratungen über Gutachterausschüsse (Übersicht Sachverständigenkreise) und Übersichten zu Begutachtungsprozessen sowie die allgemeine Programmentwicklung aus der Frühphase der 1970er Jahre können in diesen Quellen rekonstruiert werden.²⁰⁷

Eine zentrale Rolle nimmt in der Überlieferung die Projektgruppe „AWA“ („Arbeitswissenschaft für Arbeitnehmer“) ein, die seit Mitte der 1970er Jahre „Grundlagentexte[] und Handlungsanleitungen sowie methodische[] und didaktische[] Konzeptionen erstell[t]“, um die „neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse und gewerkschaftlichen Lösungsansätze zur Verbesse-

204 AdsD, 5/DGAI000600, Vorlage zur Beratung im Geschäftsführenden Bundesvorstand über die Einrichtung einer Abteilung „Technologie und Humanisierung“, 8.2.1983; Vgl. auch Deutscher Gewerkschaftsbund, Geschäftsbericht 1982-1985, S. 439 f.

205 Vgl. AdsD, 5/DGAY, alte Signatur: 24/6543, Protokoll der 1. Sitzung des Arbeitskreises „Humanisierung der Arbeitsbedingungen“ vom 15. September 1975; ausführlich 5/DGAV000835; 5/DGAK, alte Signatur: 24/469; 5/DGAK, alte Signatur: 24/6690.

206 Vgl. z. B. AdsD, 5/DGAY, alte Signatur: 24/6553, Protokoll der konstituierenden Sitzung des Fachausschusses „Humanisierung des Arbeitslebens“ am 9.7.1975; 5/DGAY, alte Signatur: 24/6543, Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitsbedingungen“ beim BMFT, Mitgliederliste 1975.

207 Vgl. AdsD, 5/DGAY, alte Signatur: 24/6543, Arbeitskreis „Humanisierung der Arbeitsbedingungen“ beim BMFT 1975-77.

rung der Arbeitsbedingungen“²⁰⁸ einem breiteren Arbeitnehmerkreis zugänglich zu machen, und den Kritikpunkten einer mangelnden Bildungsarbeit und Information als Grundlage arbeitnehmerischer Initiative praktisch entgegenwirken sollte.

Darüber hinaus können weitere Akten vor allem aus den DGB-Abteilungen der Vorsitzenden und des Sekretariates des Bundesvorstandes, der Angestellten, Frauen, Gesellschaftspolitik und Tarifpolitik für die HdA-Frage herangezogen werden (rund 60 Signaturen). Ihr inhaltlicher Schwerpunkt liegt vor allem auf Konferenzunterlagen u. ä. aus Sitzungen des geschäftsführenden Bundesvorstandes, Arbeitskreisen und Schriftverkehr zu einzelnen Projekten, internationalen Konferenzen und über die gewerkschaftlichen Mitglieder auch Unterlagen über den Beirat zum Bundeszentrum Humanisierung des Arbeitslebens. Dies ist von besonderer Relevanz, da vom Bundeszentrum selbst keine Unterlagen mehr überliefert sind (siehe Anmerkungen oben zum Bundesarchiv).²⁰⁹

IG Metall

Die Bestände der IG Metall (AdsD, Bonn) wurden im Rahmen des vorliegenden Projektes ebenfalls stichprobenartig gesichtet. Dieser Ausschnitt bot sich als erster Zugang an, da die Gewerkschaft gerade über ihr Engagement in der Frühphase (Internationale Arbeitstagungen Automation) und mit einem eigenen Programm („Arbeit und Technik“) in den 1980er Jahren hervorstach. Dabei soll der Blick jedoch keineswegs auf die anderen Branchengewerkschaften getrübt werden, schließlich hat die Analyse der Schriftenreihe ergeben, dass gerade auch die Gewerkschaften Textil/Bekleidung, Chemie-Papier-Keramik, Nahrung-Genuss-Gaststätten oder Bergbau ebenfalls stark an unterschiedlichen Projekten beteiligt waren. Eine Branchenanalyse oder auch der Vergleich unterschiedlicher Gewerkschaften müsste hier noch deutlich genauer die unterschiedlichen Rollen, Aufgaben und Projekte herausstellen.

Für die IG Metall gliedert sich die Überlieferung zu HdA entlang der allgemeinen Bestandstektonik: übergreifende Entscheidungsebenen müssen hier seriell über Vorstandssitzungen und Sitzungen der Geschäftsführen-

208 Deutscher Gewerkschaftsbund, Geschäftsbericht 1978-81, S. 26; Vgl. ausführlich u. a. AdsD, 5/DGEF000072 bis 79, Serie: AWA Arbeitsmittelsystem. Materialien für die Bildungsarbeit.

209 Vgl. AdsD, 5/DGAR001284 und 1285; 5/DGAK, alte Signatur: 24/446.

den Vorstandsmitglieder chronologisch ausgewertet werden.²¹⁰ Die Abteilung Automation und Technologie tritt als Abteilung des Vorstandes besonders in Erscheinung, in der rund 50 Akteneinheiten zu den internationalen Arbeitstagungen Automation (1963 bis 1972) überliefert sind. Neben der gedruckten Fassung der Konferenzbände²¹¹ müsste die Überlieferung systematisch im Kontext und als Vorläufer (und Vorbild?) der HdA-Bewegung ausgewertet werden (siehe ausführlich Kapitel 2). Auch Nachlässe und Deposita sollten zu einzelnen Akteuren (etwa Karl-Heinz Janzen als geschäftsführendes Vorstandsmitglied mit Schwerpunkten in den Bereichen Arbeitssicherheit und Humanisierung oder Eugen Loderer, als Nachfolger von Otto Brenner als 1. Vorsitzender der IG Metall seit Beginn der 1970er Jahre) herangezogen werden. Im Bereich „Sammlungen“ sind im IG Metallbestand darüber hinaus Presseauschnitte, Rundschreiben, Geschäftsberichte und Presseauschnitte auf Verwaltungs- und Bezirksebene überliefert, die bei einer systematischen Auswertung auch den Fokus auf die regional-lokale Ebene werfen können. Ergänzt wird diese Überlieferung durch die Erstellung eigener Informationsmaterialien, etwa mit der Reihe „Arbeitshefte der IG Metall zur Humanisierung des Arbeitslebens“, die ab 1983 wichtige Ergebnisse der Forschung über eine „Humanisierungsberatungsgruppe“ für Betriebsräte und Vertrauensleute bündelte, „um in den Betrieben eine humane Anwendung neuer Technologien und Gestaltung der Arbeitsorganisation zu erreichen.“²¹²

Inhaltliche Schwerpunkte zeichnen sich im IG Metall-Bestand vor allem über interne Korrespondenz zu Automation, Rationalisierung und Humanisierung ab, die bereits frühzeitig (1974) eine Positionierung der IG Metall und ihre Beteiligung im Humanisierungs-Programm sowohl mit Blick auf die Arbeitgeberseite als auch die staatlichen Humanisierungsbestrebungen belegen.²¹³ Darüber hinaus sind auch unterschiedliche Arbeitsmaterialien/Materialsammlungen (Projekte, Veranstaltungen) und Unterlagen zu eigenen HdA-Projekten (z. B. HdA-Beratungsprojekt oder HdA-Gestaltungsprojekt) überliefert. Der Bestand kann darüber hinaus eine wichtige Quelle der Gegenüberlieferung darstellen, da über die Mitgliedschaft zahlreicher IG Metall-Akteure in verschiedenen Ausschüssen auch

210 Vgl. für allgemeine Positionen zu HdA auch das eigene Publikationsorgan der IG Metall: „Metall. Zeitung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland“, 1949 ff.

211 Vgl. Friedrichs (1963), ders. (1965), ders. (1971), ders. (1973).

212 Muster und Feith (1983), S. 3.

213 Vgl. u. a. AdsD, 5/IGMA240097, Schreiben Friedrichs an Janzen jeweils vom 8. und 19.4.1974.

Unterlagen zu Gutachter- und Projektunterlagen (Sachverständigenkreise, Lenkungsausschuss, Korrespondenz mit Instituten und Forschungseinrichtungen), dem BMFT-Fachausschuss HdA (ca. 1975-1983), dem Bundeszentrum HdA, aber auch dem DGB-Arbeitskreis Humanisierung der Arbeitsbedingungen (ca. 1975-1983) und der DGB-Humanisierungskonferenz 1974 in München überliefert sind und die jeweils themenspezifisch zu berücksichtigen sind.

(Archiv-)Quellen: Betriebliche Akteure und Forschungsinstitute

Für eine breite Abbildung der beteiligten Akteure und Institutionen sollte zukünftig auch die Rolle der Arbeitgeberseite und der Unternehmen und Betriebe als Ort der „Humanisierung“ selbst stärker in das Blickfeld der historischen Forschung rücken. Dazu werden im Folgenden überblickartig Quellenzugänge vorgestellt, die jedoch stark von Projektauswahl und Forschungsinteresse abhängig sind.

Über eine Zusammenstellung von Hermann Kaste liegt bereits eine erste Übersicht und ein Einstieg zu Tradition, Standpunkten und Beispielen unternehmerischer Haltungen gegenüber der Humanisierungsidee vor.²¹⁴ Ergänzt werden kann dies durch eine systematische Quellenarbeit, z. B. über die Bestände bei den Dachorganisationen Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI, historisches Archiv in Berlin) und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie ihrer Publikationsorgane (z. B. Der Arbeitgeber). Folgt man einer projektorientierten Forschung, geraten auch einzelne Betriebe und Unternehmen stärker in den Fokus (Vorstände, Betriebsräte, Arbeitnehmer), die im Einzelfall – soweit vorhanden – über Unternehmensarchive oder über ergänzende Überlieferung (z. B. AdsD oder BArch) konkret untersucht werden können. Auch übergreifende Branchenperspektiven (z. B. Eisen und Stahl, Bergbau, Automobilindustrie oder Textil/Bekleidung) sollten dabei noch stärkere Beachtung finden, um auch eine projektübergreifende Bewertung von HdA zu ermöglichen.

Nicht zuletzt geraten auch Forschungseinrichtungen und Wissenschaftler mit Blick auf die wissenschaftliche Begleitforschung in den Betrachtungshorizont der historischen Forschung. Auch hier wurden erste Untersuchungen bislang lediglich über die Akteure selbst (v. a. Werner Fricke) vorgelegt, deren Tätigkeiten, Motive und Entwicklungskraft – z. B. für die sozi-

214 Vgl. Kaste (1981).

alwissenshaftliche Disziplin selbst – noch nicht umfassend analysiert wurden. Dabei stand bislang die Rezeption der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung im Mittelpunkt des Interesses (und auch der zeitgenössischen Kritik), wobei insbesondere technisch orientierte Institute (z. B. Fraunhofer Institute) oder auch wirtschaftswissenschaftliche Einrichtungen noch gar nicht beachtet wurden. So gilt es, bei der wissenschaftlichen Institutionalisierung zwischen den technisch-ingenieurwissenschaftlich orientierten Arbeitswissenschaften und den Sozialwissenschaften zu unterscheiden.²¹⁵ Auch Forschungstraditionen, Netzwerke, Pfadabhängigkeiten, Know-how-Transfer und Interessenpolitik müssten noch stärker – auch für eine Gesamtbewertung von HdA – in den Blick genommen werden. Dazu ist vor allem eine grundlegende Übersicht beteiligter Institutionen hilfreich, die sich von wissenschaftlichen, kommerziellen, gewerkschaftlichen bis hin zu staatlichen Forschungseinrichtungen (u. a. soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, SOFI; Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München, ISF; Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, RKW; Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI; Fraunhofer Institute; Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung, Dortmund) erstreckt. Einen guten Einstieg vermittelt die Zusammenstellung der beteiligten Einrichtungen im Rahmen der „grünen Reihe“ – die aber nur einen Bruchteil der tatsächlich involvierten Akteure berücksichtigt. Auch das Publikationswesen in eigenen Reihen und Fachzeitschriften sowie ihre Wirkungen auf den wissenschaftlichen Diskurs gilt es hier noch viel stärker zu berücksichtigen. Denn auch die Betrachtung dieser Kanäle kann helfen, die langfristigen Wirkungen und die oftmals kritisierte mangelnde Umsetzung bzw. Diffusion der Erkenntnisse zu hinterfragen und HdA in der Langzeitperspektive zu bewerten.

4.3 Ableitung aktueller Forschungsperspektiven

Der Gesamteindruck der bisherigen Forschungen zu HdA hat gezeigt, dass weder die historische Aufarbeitung des Programms noch die gesamtgesellschaftliche Bewegung ein Projekt für eine einzelne Untersuchung darstellen kann – dafür gestalten sich Strukturen, Akteure und ihre dazugehörige Überlieferungssituation als viel zu heterogen und umfangreich. Vielmehr liegt zunächst eine Differenzierung nach unterschiedlichen Fragestellungen

215 Vgl. Sauer (2011), S. 20, Fußnote 8.

nahe, die ein Grundlagenwissen über die einzelnen HdA-Bereiche erarbeiten muss. Erst in einem zweiten Schritt muss und wird es möglich sein, diese Erkenntnisse zusammenzuführen, um zu einer fundierten und differenzierten Bewertung von HdA insgesamt zu kommen.

Mit der Vielfalt und Dynamik – und der damit verbundenen Unübersichtlichkeit – der Strukturen liegt also zunächst ein akteurszentrierter und auf Einzelfälle und ihre Wechselwirkungen (z. B. Wechselwirkung zwischen Unternehmen und Wissenschaft)²¹⁶ fokussierter Forschungszugang nahe. Dies ist auch der Quellenüberlieferung geschuldet, die auf eine stärkere Differenzierung der einzelnen Akteure auf der politische Ebene, den Verbänden (Gewerkschaften und Arbeitgeber), den Betrieben (Betriebsräte/Vorstände) und der wissenschaftlichen Begleitforschung (auch über die sozialwissenschaftlichen Institute hinaus) hinweist:

- Staat/staatliche Institutionen
- Gewerkschaften und Betriebsräte
- Forschungsinstitute und Wissenschaftler
- Arbeitgeberverbände bzw. Umsetzung in den Unternehmen
- Parteien und politische Akteure

Doch auch eine Gliederung nach thematischen Schwerpunkten und damit eine übergeordnete Betrachtung über die Projektebene hinaus muss langfristig in den Blick genommen werden:

- Orientierung an den Programmschwerpunkten selber: Schichtarbeit (z. B. zum Thema „Schlaf“ bei Hannah Ahlheim)²¹⁷, Frauen²¹⁸, Gruppenarbeit, Büroarbeit, Arbeitsgestaltung etc., wie sie sich z. B. aus der quantitativen Analyse der Schriftenreihe abzeichnen.
- Organisationsebene: Umsetzung und Umsetzungsprobleme bzw. Kompetenzen der einzelnen Institutionen (Projektträgerschaft DLRV, Bundeszentrum Humanisierung des Arbeitslebens, BMA, BMFT).
- Umfassender Humanisierungs-Begriff:²¹⁹ Es gilt zukünftig die enge Verflechtung von Umweltbewegung, Humanisierung und Individualisierung auch mit ersten Ergebnissen der Technik- und Umweltgeschichte zu verknüpfen. So müssen Grenzen zwischen umwelthistorischen, technologischen und gesellschaftlichen Prozessen in der Betrachtung abge-

216 Vgl. Dissertation Gina Fuhrich, URL: <https://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/philosophie/zegk/histsem/mitglieder/patzel-mattern/ginafuhrich.html> (3.11.2015).

217 Vgl. Ahlheim (2015).

218 Vgl. kursorisch bei Seibring (2011), S. 116-119.

219 Vgl. u. a. Radkau (2008), S. 380 f. und S. 432-434.

baut werden, um einen fundierten Beitrag zur „Wertewandel“- und „Strukturbruchdebatte“ leisten zu können. Denn etwa auf die enge Verbindung von Arbeitsschutz/Arbeitsbedingungen und Umweltgeschichte ist von der historischen Forschung bereits seit längerem hingewiesen worden.²²⁰

- Trans- und internationale Bezüge und Vergleichsebenen:²²¹ Weder ist HdA bislang systematisch in Beziehung zu Bewegungen und Programmen in anderen Ländern gesetzt worden, noch die Rolle von supranationalen Organisationen (z. B. ILO oder Ergonomie-Programm der EGKS)²²² und dem grenzüberschreitenden Austausch einzelner Akteure (z. B. DGB, FDGB) umfassend hinterfragt worden: Wo gibt es Beziehungen und Überschneidungen? Wie grenzen sich die einzelnen Entwicklungen voneinander ab?

Die übergeordneten Fragestellungen können dabei auch einen konkreten Mehrwert für aktuelle Initiativen darstellen:

1. Welche Zäsuren erscheinen für eine langfristige Betrachtung der Humanisierungsbewegung (auch über das engere Programm hinaus) sinnvoll?
2. Wie fügte sich das Aktionsprogramm in bestehende Maßnahmen, Institutionen etc. ein bzw. was wurde dadurch tatsächlich neu initiiert? Was blieb davon?
3. Welche Rolle kann den einzelnen Akteuren zugeordnet werden? Ist die Rolle der Sozialwissenschaften zwischen „überzogene[m] Leitanspruch“²²³ und „distanzierter Beobachtung und Analyse“²²⁴ tatsächlich ohne konkrete Praxisbezüge hinter ihren Möglichkeiten zurück geblieben?²²⁵ Wie grenzte sich diese Forschung von den Arbeitswissenschaften ab? Welche Motive können für die Teilnahme identifiziert werden (z. B. Finanzierungs- und Investitionsargument, institutioneller Ausbau bzw. auch Festigung von personellen Strukturen auf Projektbasis etc.)²²⁶? Inwieweit kann HdA in Größe und Ausmaß daher auch als ein

220 Vgl. u. a. Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte (1990).

221 Vgl. Auer (1981).

222 Vgl. Kleinöder (2015), S. 289-310; für eine zeitgenössische Bibliographie der ILO zur Humanisierung (Stand 1978): URL: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1978/78B09_626.pdf (30.10.2015).

223 Vgl. Bethge (2008), S. 293.

224 Werner Fricke (2004), S. 161.

225 Vgl. ebenda, S. 160-162.

226 Vgl. Kleinöder (2015), S. 290-296; Sauer (2011), S. 20, Fußnote 8.

Phänomen wachsender (sozial)politischer Auftragsforschung gedeutet werden?²²⁷

4. Bereits die zeitgenössische Kritik hat eine verengte Wahrnehmung und einen Fokus auf die Arbeitsorganisation im Umfeld von Fließarbeit im HdA-Programm aufgezeigt. Und auch Werner Fricke deutet als ehemaliger Akteur immer wieder Gruppenarbeit als Kern der Demokratisierung, auf die er selbst ein Hauptaugenmerk in HdA richtet.²²⁸ Für eine umfassende Darstellung und Bewertung von HdA soll und muss dieser Bereich daher auch starke Berücksichtigung finden. Zugleich darf die historische Forschung das Ungleichgewicht nicht zusätzlich stärken, indem sie vor allem diesen Komplex bevorzugt untersucht. Die erste Auswertung der Schriftenreihe hat bereits die Vielfalt der Programmverteilung aufgezeigt und sollte zukünftig in geschichtswissenschaftlichen Arbeiten auch die Schwerpunkte von Frauenerwerbstätigkeit, Büroarbeit/Angestellten, Arbeitsschutz/Ergonomie/Gefahrstoffen etc. für ein differenziertes Bild des HdA-Programmes mit einbeziehen.
5. Eingebettet in den gesamthistorischen Kontext müssen dazu auch viel stärker gesamtgesellschaftliche Prozesse vor allem in den 1980er und 1990er Jahren berücksichtigt werden: Veränderte Positionen von Akteuren und insbesondere der Kooperationspartner (v. a. Tarifpartner) hatten auch Folgen für schrumpfende institutionelle Einflussmöglichkeiten. Neue Themen („Hauptsache Arbeit“ statt „Qualität der Arbeit“)²²⁹ mit zeitgleich sinkendem Einfluss der Gewerkschaften halfen zusätzlich, die Humanisierungsthematik nicht nur in Fragen der Beteiligung immer weiter einzuschränken, sondern auch zunehmend aus der unmittelbaren Öffentlichkeit zurückzudrängen.²³⁰ Hierzu wäre es zukünftig wichtig, auch die Wirkkraft im gesellschaftlichen Raum – etwa durch eine Medienanalyse – auszuloten: Wie präsent war die Humanisierung in der bundesdeutschen Gesellschaft? Inwieweit dominierten (partei)politische Auseinandersetzungen die Rezeption gegenüber den tatsächlichen Erfolgen des Programmes? Dabei ist zu prüfen, ob nicht nur das Programm und seine Ergebnisse so negativ belastet waren wie die politisch breit diskutierte Kritik suggeriert, sondern auch, ob die gesellschaftliche Wahrnehmung dies tatsächlich widerspiegelt.

227 Vgl. Hockerts und Süß (2006), S. 957.

228 Vgl. Werner Fricke (2004) und in etwas kürzerer Form ders. (2003).

229 Sauer (2011), S. 18.

230 Vgl. Oehlke (2004), S. 28 f. und S. 37 f.

6. Eine Bewertung muss zukünftig stärker zwischen Mythos und tatsächlichen Effekten, insbesondere für den Wandel der Arbeitswelt und die konkreten Arbeitsbedingungen von HdA unterscheiden und dies vor allem an Projektbeispielen konkretisieren, da politische Debatten das Programm (auch in seiner langfristigen Erinnerung) immer wieder überlagerten. Zentral wird daher für eine umfassendere Bilanzierung auch die Berücksichtigung langfristiger Ergebnisse der einzelnen Projekte sein: Was ist aus ihnen mittel- und langfristig geworden? Ist hier ein Know-how-Transfer zu beobachten, der auch mit Effekten für Unternehmen und Bereiche verknüpft war, die selbst am Programm gar nicht teilnahmen?

Die ausgewählte Auflistung von Forschungsperspektiven zeigt bereits die Vielfalt und das Potenzial, das eine systematische Aufarbeitung der Humanisierungsgeschichte birgt. Auch aktuelle Entwicklungen zeigen, dass die Frage der „Humanisierung der Arbeitswelt“ noch immer akut ist.²³¹ Die historischen Kontinuitätslinien werden dabei jedoch häufig übersehen, nicht zuletzt weil eine qualifizierte Aufarbeitung und historiographische Bewertung bislang fehlt. So bemängelte Werner Fricke bereits 2004, „dass bereits vorliegende Erfahrungen immer wieder vergessen und übersehen werden [...] [und] die meisten [...] Akteure und Protagonisten die inzwischen 25-jährige Tradition staatlich geförderter Programme zur Arbeitsgestaltung entweder nicht kennen oder außer Acht lassen.“²³² Eine quellenbasierte geschichtswissenschaftliche Forschung, eingebettet in aktuelle Diskurse der Disziplin, die auch den Blick auf aktuelle Debatten einer erneut veränderten Arbeitswelt berücksichtigt, kann hier Abhilfe schaffen.²³³

231 Vgl. „Debatte zur Humanisierung der Arbeit“ (2015).

232 Werner Fricke (2004), S. 153.

233 Vgl. Sauer (2011), S. 24; vgl. zu einer veränderten Arbeitswelt und einer neuen, aktuellen „Humanisierung der Arbeit“ Bogedan (2015); Hoffmann (2015); Mückenberger (2015).

Literatur

- Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung (1975). Köln (Arbeits- und betriebskundliche Reihe, 32).
- Das Buschgespenst (1982). In: *Der Spiegel* (40), S. 63–71.
- Häufig zu teuer (1982). In: *Der Spiegel* (32), S. 23–25.
- Besseres Klima unter Tage. Ergebnisse der Forschung zur Humanisierung der Arbeit im Steinkohlenbergbau (1983). Essen (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 50).
- Neue Arbeitsstrukturen in der Bekleidungsindustrie (1983). Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 39).
- Staubbekämpfung unter Tage. Ergebnisse der Forschung zur Humanisierung der Arbeit im Steinkohlenbergbau (1983). Essen (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 37).
- Einsatzmöglichkeiten von flexibel automatisierten Montagesystemen in der industriellen Produktion. Montagestudie (1984). Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 61).
- Editorial. Für eine neue Humanisierungsoffensive! (2009). In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63 (2), S. 89–91.
- Debatte zur Humanisierung der Arbeit (2015). In: *Mitbestimmung* (1+2), S. 56.
- Abelshauser, Werner (2009): Nach dem Wirtschaftswunder. Der Gewerkschafter, Politiker und Unternehmer Hans Matthöfer. Bonn.
- Adler, Ulrich (1990): Arbeit und Technik in der Bekleidungsindustrie. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 98).
- Ahlheim, Hannah (2015): Der Betrieb und das Schlafzimmer. Die "Humanisierung" der Schicht- und Nachtarbeit in der Bundesrepublik der 1970er Jahre. In: Knud Andresen u. a. (Hg.): Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des

20. Jahrhunderts. Bonn (Reihe: Politik- und Gesellschaftsgeschichte, 98), S. 213–230.
- Alemann, Ulrich von (1989): Für eine neues Programm zur Humanisierung der Arbeit. Forum 1 (Materialien zum Fachkongreß Fortschritt für die 90er: Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt, 9).
- Ders.; Kißler, Leo (1988): Arbeit und Technik als politische und wissenschaftliche Gestaltungsaufgabe. Zwei Beiträge. Hagen (polis, 9).
- Andresen, Knud u. a. (Hg.) (2011): Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren. Bonn (Reihe: Politik- und Gesellschaftsgeschichte, 89).
- Auer, Peter (Hg.) (1981): Humanisierung der Arbeit zwischen Staat und Gewerkschaft : ein internationaler Vergleich. Kongreßbericht des Internationalen Instituts für Vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 14).
- Balduin, Siegfried (1974): Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 25 (3), S. 175–182.
- Bartölke, Klaus u. a. (Hg.) (1982): Humanisierung und Begleitforschung. Probleme der Begleitforschung in Projekten zur Humanisierung des Arbeitslebens. Spardorf (Schriften zu Macht, Konflikt, technischem und sozialem Wandel in Organisationen, 2).
- Bauer, Volker (1983): Arbeitsplatz Gericht. Modellversuch zur Humanisierung der Gerichtsorganisation. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 41).
- Baumgarten, Walter u. a. (1987): Arbeitsmittelgestaltung in der Bekleidungsindustrie. Beispielsammlung für den betrieblichen Praktiker. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 89).
- Benz-Overhage, Karin (1983): Computergestützte Produktion. Fallstudien in ausgewählten Industriebetrieben. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 43).
- Bethge, Dietrich (2005): Arbeitsschutz. In: Manfred G. Schmidt (Hg.): 1982 - 1989, Bundesrepublik Deutschland. Finanzielle Konsolidierung und institutionelle Reform. Baden-Baden (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, 7), S. 197–235.
- Ders. (2006): Arbeitsschutz. In: Hockerts, Hans Günter 1944- (Hg.): 1966 - 1974, Bundesrepublik Deutschland. Eine Zeit vielfältigen Aufbruchs. Baden-Baden (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, 5), S. 277–330.
- Ders. (2008): Arbeitsschutz. In: Martin H. Geyer (Hg.): 1974 - 1982, Bundesrepublik Deutschland. Neue Herausforderungen, wachsende Unsi-

- cherheiten. Baden-Baden (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, 6), S. 267–310.
- Bieneck, Hans-Jürgen (1989): Arbeit und Technik. Konsequente Weiterentwicklung. In: *Bundesarbeitsblatt* (10), S. 20–24.
- Binkelmann, Peter u. a. (Hg.) (1993): Entwicklung der Gruppenarbeit in Deutschland. Stand und Perspektiven. Beiträge und Ergebnisse zur gleichlautenden Arbeitskonferenz am 25. und 26. März 1993 in Mannheim. Frankfurt/Main.
- BMFT (Hg.) (1980-1995): Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens. Frankfurt/Main u. a.
- Bogedan, Claudia (2015): Schöne neue Arbeitswelt. 25 Perspektiven. In: Reiner Hoffmann und Claudia Bogedan (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen. Frankfurt am Main, S. 24–34.
- Brand, Heribert (Hg.) (1980): Abbau von Schwingungsbelastungen in der Eisen- und Stahlindustrie. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 6).
- Braun, Horst (1988): Produktinseln und Auftragsteam. Ein ganzheitliches Organisationsmodell für mittelständische Betriebe. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 95).
- Brodbeck, Bernd (1981): Handhabungssysteme. Entscheidungshilfen und Einsatzerfahrungen aus technischer Sicht. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 11).
- Bundesminister für Forschung und Technologie / Referat Öffentlichkeitsarbeit u. a. (Hg.) (1989): Forschungs- und Entwicklungsprogramm "Arbeit und Technik". Bonn.
- Cardaun, Uwe (Hg.) (1983): Technische Hilfen für industrielle Arbeitsplätze. Entwicklungen, Einsatzfälle, Auswirkungen. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 34).
- Castagna, Wolfgang (1982): Arbeitsgestaltung in der Bekleidungsindustrie. Handbuch für den betrieblichen Praktiker. Grundlagen. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 42).
- Dera, Klaus (1983): Handlungsorientierte Bildungsarbeit. Qualifizierung von Industriearbeitern zur Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 44).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.) (1972-1993): Geschäftsberichte des Bundesvorstandes.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand (Hg.) (1987-1993): Informationen zur Humanisierung der Arbeit und zur Technologie.

- DGB-Bundesvorstand (1991): Gewerkschaftliche Politik zur Gestaltung von Arbeit und Technik. Ziele, Aufgaben und Maßnahmen. Arbeitsprogramm. Düsseldorf.
- Dietz, Bernhard (2014): Wertewandel in der Wirtschaft? Die leitenden Angestellten und Konflikte um Mitbestimmung und Führungsstil in den siebziger Jahren. In: Ders. u. a. (Hg.): Gab es den Wertewandel? Neue Forschungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren. München (Wertewandel im 20. Jahrhundert, 1), S. 169–198.
- Ders. u. a. (Hg.) (2014): Gab es den Wertewandel? Neue Forschungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren. München (Wertewandel im 20. Jahrhundert, 1).
- Doering-Manteuffel, Anselm; Raphael, Lutz (2008): Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970. Göttingen.
- Drinkuth, Andreas (1988): Gewerkschaftliche Ziele und Politiken zur Gestaltung von Arbeit und Technik. Das IG-Metall-Programm "Arbeit und Technik". In: Felix Rauner (Hg.): "Gestalten" - eine neue gesellschaftliche Praxis. Bonn (Reihe: Arbeit, 21), S. 93–97.
- Dupuis, Heinrich (Hg.) (1982): Schwingungsarme Fahrersitze für Nutzfahrzeuge und Arbeitsmaschinen. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 29).
- Dürholt, Eva (1983): Qualitative Arbeitsanalyse. Neue Verfahren zur Beurteilung von Tätigkeiten. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 36).
- Eppler, Erhard (1973): Die Qualität des Lebens. In: Günter Friedrichs (Hg.): Aufgabe Zukunft. Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen (1), S. 86–101.
- Ertl, Rainer (Hg.) (1983): Seminarprogramm Arbeitswissenschaft. Erfahrungen von Bildungswerken der Wirtschaft. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 45).
- Euler, Hanns P.; Lankenau, Klaus (Hg.) (1987): Neue Arbeitsstrukturen in der Elektroindustrie. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 83).
- Faulenbach, Bernd (2004): Die Siebzigerjahre - ein sozialdemokratisches Jahrzehnt? In: *Archiv für Sozialgeschichte* 44, S. 1–37.
- Forschungsinstitut FES u.a. (1982): Ein Programm und seine Wirkungen. Analyse von Zielen und Aspekten zur Forschung "Humanisierung des Arbeitslebens". Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 31).

- Franz, Hans-Werner; Thon, Wolfgang (1984): Arbeit und Technik als Gestaltungsaufgabe der achtziger Jahre. Dortmund (sfs Beiträge aus der Forschung, 1).
- Fricke, Else u. a. (1982): Beteiligung im Humanisierungsprogramm. Zwischenbilanz 1974 - 1980. Bonn (Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Reihe: Arbeit, 7).
- Fricke, Werner (1990): Qualitative Modernisierungspolitik. Eckpunkte für ein Aktions- und Forschungsprogramm "Arbeit und Technik" für die 90er Jahre. Bonn (Forum humane Technikgestaltung, 1).
- Ders. (1991): Vorwort des Herausgebers. In: Ders. (Hg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. Schwerpunktthema: Technikentwicklung - Technikgestaltung. Bonn, S. XI–XII.
- Ders. (Hg.) (1994): Arbeit und Technik-Programme in Bund und Ländern 1993. Eine sozialwissenschaftliche Bilanz. Bonn (Forum humane Technikgestaltung, 9).
- Ders. (2003): Dreißig Jahre staatlich geförderte Arbeitsgestaltung - eine Bilanz. In: Jürgen Peters (Hg.): "Gute Arbeit". Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg, S. 51–66.
- Ders. (2004): Drei Jahrzehnte Forschung und Praxis zur Humanisierung der Arbeit in Deutschland - eine Bilanz. In: Wolfgang G. Weber u. a. (Hg.): Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung. Kontinuitäten und Brüche. Göttingen (Psychologie und Beruf, 2), S. 144–168.
- Ders. (2008): Demokratische Beteiligung - das Fundament einer Unternehmenskultur von unten. Erfahrungen (nicht nur) mit dem Programm "Humanisierung des Arbeitslebens". In: Rainer Benthin und Ulrich Brinkmann (Hg.): Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt/Main u. a., S. 373–390.
- Ders. u. a. (1985a): Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1985. Bonn.
- Ders. u. a. (1985b): Arbeit und Technik als politische Gestaltungsaufgabe. Ein Gutachten aus sozialwissenschaftlicher Sicht. Bonn.
- Ders.; Wiedenhofer, Harald (1985): Beteiligung im Industriebetrieb. Probleme des mittleren Managements. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 55).
- Friedrichs, Günter (1963): Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA. Ausgewählte Beiträge zu einer Internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main.

- Ders. (1965): Automation, Risiko und Chance. Beiträge zur Zweiten Internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und Technischen Fortschritt, 16. bis 19. März 1965 in Oberhausen. Frankfurt/Main.
- Ders. (Hg.) (1971): Computer und Angestellte. Beiträge zur 3. Internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt, 5. bis 8. März 1968 in Oberhausen. Frankfurt/Main.
- Ders. (Hg.) (1973): Aufgabe Zukunft. Qualität des Lebens. Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen. 10 Bde.
- Geyer, Martin H. (2008): Gesamtbetrachtung: Die Logik sozialpolitischer Reformen. In: Ders. (Hg.): 1974 - 1982, Bundesrepublik Deutschland. Neue Herausforderungen, wachsende Unsicherheiten Baden-Baden (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, 6), S. 887–914.
- Ders. (2010): Auf der Suche nach der Gegenwart. Neue Arbeiten zur Geschichte der 1970er und 1980er Jahre. In: *Archiv für Sozialgeschichte* 50, S. 643–669.
- Graf, Christian; Priemel, Kim Christian (2011): Zeitgeschichte in der Welt der Sozialwissenschaften. Legitimität und Originalität einer Disziplin. In: *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 59 (4), S. 479–508.
- Granel, Michael (1980): Gruppenarbeit in der Motorenmontage. Ein Vergleich von Arbeitsstrukturen. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 3).
- Hamburger Stiftung für Sozialgeschichte (Hg.) (1990): Arbeitsschutz und Umweltgeschichte. Tagung der Stiftung Sozialgeschichte, Januar 1989. Köln (1999 : Kleine historische Bibliothek, 4).
- Heinrich, Klaus-Dieter; Schäfer, Dieter (1982): Menschengerechte Arbeitsgestaltung in der Elektroindustrie. Erfahrungen aus Betriebsprojekten. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 35).
- Herzog, Henning (Hg.) (1981): Das Programm "Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens". Ergebnisse und Erfahrungen arbeitsorientierter Forschung 1974 - 1980. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 1).
- Ders. (1990): Arbeit und Technik. Chancen und Risiken für die Arbeitswelt von morgen. Bonn.

- Hockerts, Hans Günter; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (2001 ff.): Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Baden-Baden.
- Ders.; Süß, Winfried (2006): Gesamtbetrachtung: Die sozialpolitische Bilanz der Reformära. In: Ders. (Hg.): 1966 - 1974, Bundesrepublik Deutschland. Eine Zeit vielfältigen Aufbruchs. Baden-Baden (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, 5), S. 943–962.
- Hoffmann, Reiner (2015): Gestaltungsanforderungen an die Arbeit der Zukunft. Elf Thesen. In: Reiner Hoffmann und Claudia Bogedan (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen. Frankfurt/Main, S. 11–23.
- Hombach, Bodo (1985): Vorwort. In: Werner Fricke u. a. (Hg.): Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1985. Bonn, S. III–V.
- Hoppmann, Klaus; Stötzel, Berthold 1938 (1981): Demokratie am Arbeitsplatz. Ein Modellversuch zur Mitwirkung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungsprozessen (Opel Hoppmann, Siegen). Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 20).
- IG Metall, Bundesrepublik Deutschland (Hg.) (1949 ff.): Metall. Zeitung der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland.
- Dies. (Hg.) (1962-1994): Geschäftsberichte des Vorstandes der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland.
- Dies. (1984): Aktionsprogramm Arbeit und Technik. "Der Mensch muß bleiben!". Frankfurt/Main.
- Dies. (Hg.) (1987 ff.): Werkstattberichte/Aktionsprogramm: Arbeit und Technik.
- Dies. (Hg.) (1989): Arbeitsorientierte Gestaltung von Arbeit und Technik in der automatischen Bestückung von Leiterplatten bei der Robert Bosch Elektronik GmbH, Salzgitter. Frankfurt/Main (Werkstattberichte Aktionsprogramm: Arbeit und Technik).
- Jarausach, Konrad Hugo (Hg.) (2008): Das Ende der Zuversicht? Die siebziger Jahre als Geschichte. Göttingen.
- Kaste, Hermann (1981): Arbeitgeber und Humanisierung der Arbeit. Eine exemplarische Analyse. Opladen (Forschungstexte Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 5).
- Kieser, Alfred u. a. (1983): Schreibdienstorganisation - human und wirtschaftlich. Eine Untersuchung zur ökonomischen und sozialen Effizienz von Schreibdiensten in obersten Bundesbehörden. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 46).
- Kleinöder, Nina (2015): Unternehmen und Sicherheit. Strukturen, Akteure und Verflechtungsprozesse im betrieblichen Arbeitsschutz der westdeut-

- schen Eisen- und Stahlindustrie nach 1945. Stuttgart (Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte: Beihefte, 234).
- König, Rolf (1981): Be- und Entlüftung in Schweißwerkstätten. Grundlagen Meßverfahren konstruktive Verbesserungen. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 17).
- Kramer, Andreas (1982): Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Hotels und Gaststätten. Integrierter Zwischenbericht aus einem Branchenprojekt. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 24).
- Kreikebaum, Hartmut; Herbert, Klaus-Jürgen (1988): Humanisierung der Arbeit. Arbeitsgestaltung im Spannungsfeld ökonomischer, technologischer und humanitärer Ziele. Wiesbaden.
- Lompe, Klaus (1990): Gewerkschaftliche Politik in der Phase gesellschaftlicher Reformen und der außenpolitischen Neuorientierung der Bundesrepublik - 1969 bis 1974. In: Hans-Otto Hemmer und Siegfried Mielke (Hg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute. Köln, S. 281–338.
- Maisch, Karl (Hg.) (1985): Handbuch technischer Entwicklungen zum Belastungsabbau. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 66).
- Matthöfer, Hans (1977): Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft. Köln u. a. (Demokratischer Sozialismus in Theorie und Praxis).
- Mertsching, Klaus (2013): Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1969 - 1975. Bonn (Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, 16).
- Mückenberger, Ulrich (2015): Arbeit vom Menschen her denken. Was wäre heute unter "Humanisierung der Arbeit" zu verstehen? In: Reiner Hoffmann und Claudia Bogedan (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen. Frankfurt/Main, S. 247–259.
- Muster, Manfred; Feith, Gustav (1983): Montageautomation. Ein Rationalisierungsschwerpunkt der 1980er Jahre (Arbeitsheft der IG Metall zur Humanisierung des Arbeitslebens, 1).
- Naschold, Frieder (1980): Humanisierung der Arbeit zwischen Staat und Gewerkschaften. Probleme einer sozial kontrollierten Technologiepolitik. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 31 (4), S. 221–230.
- Neubauer, Günter; Oehlke, Paul (2009): Gesellschaftliche Knotenpunkte arbeitspolitischer Programmentwicklung in Deutschland. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 63 (2), S. 92–103.

- Neuheiser, Jörg (2015): Postmaterialismus am laufenden Band? Mitbestimmung, Demokratie und die "Humanisierung der Arbeitswelt" in den Konflikten zwischen "plakat"-Gruppe und IG Metall bei Daimler-Benz in Untertürkheim. In: Knud Andresen u. a. (Hg.): Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts. Bonn (Reihe: Politik- und Gesellschaftsgeschichte, 98), S. 99–114.
- Oehlke, Paul (2004): Arbeitspolitik zwischen Tradition und Innovation. Studien in humanisierungspolitischer Perspektive. Hamburg.
- Ders. (2013): Humanisierung des Arbeitslebens. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industrie-soziologie. Berlin (LAIS), S. 262–267.
- Ott, Erich (1983): Wörterbuch zur Humanisierung der Arbeit. Mit Beiträgen von 61 Experten aus Wissenschaft und Betriebspraxis. Bremerhaven.
- Ders.; Boldt, Alfred (1985): Handbuch zur Humanisierung der Arbeit. Bremerhaven (2 Bde.).
- Papaspyratos, Georges (Hg.) (1987): Arbeitskräftepool. Betriebliches Modell zu Innovation Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherung. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 79).
- Peter, Gerd (Hg.) (2003): Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002. Münster (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 50).
- Pickshaus, Klaus; Urban, Hans-Jürgen (2002): Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 53 (10/11), S. 631–639.
- Pöhler, Willi (1980): Staatliche Förderung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität. Das Aktionsprogramm "Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens" (HdA). In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 31 (4), S. 230–242.
- Ders.; Peter, Gerd (1982): Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm. Von den Möglichkeiten und Grenzen einer sozial orientierten Technologiepolitik. Köln (Wissenschaft im Arbeitnehmerinteresse, 2).
- Pollen, Toni u. a. (1982): Umsetzen und Durchsetzen von Humanisierung. Forschungsergebnisse aus der Textil- und Bekleidungsindustrie. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens", 33).
- Priemel, Kim Christian (2014): Heaps of work. The ways of labour history. Online verfügbar unter URL: <http://www.hsozkult.de/literaturereview/id/forschungsberichte-1223> (08.07.2015).

- Projektträger "Arbeit & Technik" (Hg.) (o.D.): Projektstatusbericht 1990/91. Bericht zu Fördermaßnahmen des BMFT im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms der Bundesregierung "Arbeit & Technik".
- Radkau, Joachim (2008): Technik in Deutschland. Vom 18. Jahrhundert bis heute. Frankfurt u. a. Umfassend überarb. und aktualisierte Neuauflg.
- Raithel, Thomas u. a. (Hg.) (2009): Auf dem Weg in eine neue Moderne? Die Bundesrepublik Deutschland in den siebziger und achtziger Jahren. München: Oldenbourg (Schriftenreihe der Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte: Sondernummer, 2009).
- Raphael, Lutz (1996): Die Verwissenschaftlichung des Sozialen als methodische und konzeptionelle Herausforderung für eine Sozialgeschichte des 20. Jahrhunderts. In: *Geschichte und Gesellschaft* 22, S. 165–193.
- Reger, Herbert (1980): Entkoppelung von Fließarbeit. Techniken in der teilautomatisierten Montage. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 2).
- Remeke, Stefan (2005): Gewerkschaften und Sozialgesetzgebung. DGB und Arbeitnehmerschutz in der Reformphase der sozialliberalen Koalition. Essen (Veröffentlichungen des Instituts für soziale Bewegungen. Schriftenreihe A: Darstellungen, 33).
- Sauer, Dieter (2011): Von der "Humanisierung der Arbeit" zur "Guten Arbeit". In: *APuZ* (15), S. 18–24.
- Schacht, Konrad (1974): Humanisierung der Arbeitswelt. Probleme für die Sozialforschung. Bemerkungen zu einer Studie über die "Qualität des Arbeitslebens". In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 25 (11), S. 665–670.
- Schauer, Helmut (Hg.) (1984): Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen. Arbeitspolitik am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrags II. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 52).
- Schneider, Michael (2000): Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute. Bonn. 2., überarb. und aktualisierte Aufl.
- Schroeder, Wolfgang (2004): Die Siebzigerjahre - ein sozialdemokratisches Jahrzehnt? Gewerkschaften als soziale Bewegung - soziale Bewegung in den Gewerkschaften in den Siebzigerjahren. In: *Archiv für Sozialgeschichte* 44, S. 243–265.
- Seibring, Anne (2011): Die Humanisierung des Arbeitslebens in den 1970er-Jahren: Forschungsstand und Forschungsperspektiven. In: Knud Andresen u. a. (Hg.): Nach dem Strukturbruch? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren. Bonn (Reihe: Politik- und Gesellschaftsgeschichte, 89), S. 107–126.

- Stams, Joachim; Schönwälder, Manfred (1988): Transfer der HdA-Ergebnisse. Staubbekämpfung - Klimatisierung - Arbeitssicherheit. Essen (Schriften zur Humanisierung des Arbeitslebens im Bergbau, 18).
- Steinbrecher, Dieter; Metzner, Hans-Peter (1986): Ersatzfaser für Asbest. Vermeidung gesundheitsgefährdender Belastungen von Arbeitsplatz und Umwelt. Düsseldorf (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 74).
- Steiner, André (2007): Von Plan zu Plan. Eine Wirtschaftsgeschichte der DDR. Lizenzausg. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung, 625).
- Steinkühler, Franz (2008): Menschengerechte Arbeit - geschichtliche Herausforderung und Gegenwartsaufgabe. Durchsetzung und Bedeutung des Lohnrahmentarifvertrages II. In: Hilde Wagner (Hg.): Arbeit und Leistung - gestern und heute. Ein gewerkschaftliches Politikfeld. Hamburg, S. 83–96.
- Süß, Winfried (2006): Sozialpolitische Denk- und Handlungsfelder in der Reformära. In: Hockerts, Hans Günter 1944- (Hg.): 1966 - 1974, Bundesrepublik Deutschland. Eine Zeit vielfältigen Aufbruchs. Baden-Baden (Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, 5), S. 157–221.
- Ulich, Eberhard (2011): Arbeitspsychologie. Zürich. 7., neu überarbeitete und erweiterte Auflage.
- Vetter, Heinz Oskar (1973): Humanisierung der Arbeit als gewerkschaftliche Aufgabe. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* (1), S. 1–11.
- Ders. (Hg.) (1974): Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe. Protokoll der Konferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 16. und 17. Mai 1974 in München. Frankfurt/Main u. a. (Theorie und Praxis der Gewerkschaften).
- Volkholz, Volker (1991): HdA-Bilanzierung. Dortmund (Arbeit Technik Beruf, E148).
- Volmerg, Birgit u. a. (1985): Erlebnisperspektiven und Humanisierungsbarrieren im Industriebetrieb. Empfehlungen und Anleitungen für die Praxis. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 63).
- Vosen, Josef (1989): Für eine neues Programm zur Humanisierung der Arbeit. Forum 1 (Materialien zum Fachkongreß Fortschritt für die 90er: Moderne Technik in einer humanen Arbeitswelt, 8).
- Wexlberger, Ludwig (Hg.) (1984): Arbeitsgestaltung in der Serienfertigung. Erfahrungen zur Organisationsentwicklung aus einem Humanisierungsprojekt. Frankfurt/Main u. a. (Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, 53).

Winkler, Kurt (1994): HdA im Steinkohlenbergbau. Eine verschenkte Chance des deutschen Steinkohlenbergbaus, im Rahmen des Humanisierungsprogramms seine endogenen innovatorischen Kräfte zu stärken und weiterzuentwickeln. In: Karl Krahn u. a. (Hg.): Immer auf den Punkt. Beiträge zur Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik. Willi Pöhler zum 60. Geburtstag. Dortmund (Arbeit Technik Beruf), S. 151–163.