

Backhaus, Jürgen G.

**Working Paper**

## Humanisierung der Arbeit und Partizipation

Diskussionsbeiträge - Serie A, No. 121

**Provided in Cooperation with:**

Department of Economics, University of Konstanz

*Suggested Citation:* Backhaus, Jürgen G. (1979) : Humanisierung der Arbeit und Partizipation, Diskussionsbeiträge - Serie A, No. 121, Universität Konstanz, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft und Statistik, Konstanz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/78120>

**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.*

FACHBEREICH  
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT UND STATISTIK  
UNIVERSITÄT KONSTANZ

HUMANISIERUNG DER ARBEIT  
UND PARTIZIPATION

Jürgen Backhaus

Serie A - Nr. 121

DISKUSSIONSBEITRÄGE

D-7750 Konstanz  
Postfach 7733

Serie A

Volkswirtschaftliche Beiträge

Nr. 121

HUMANISIERUNG DER ARBEIT

UND PARTIZIPATION

Jürgen Backhaus

Serie A - Nr. 121

März 1979

AG 2296 79 Kr  
Weltwirtschaft  
Kiel

C 87647

## I N H A L T

- I "Humanisierung der Arbeit" als Bestandteil einer Strategie zur Veränderung der Struktur des kapitalistischen Systems?
- II "Humanisierung der Arbeit" als kommunikativer Prozeß
- III "Humanisierung der Arbeit" und Entfremdung
- IV "Humanisierung der Arbeit", Dezentralisierung, Basismitbestimmung und Produktivität
- V Staatliche Sozialpolitik als Ordnungspolitik

## HUMANISIERUNG DER ARBEIT UND PARTIZIPATION

### I

Der Zweck dieses Beitrages besteht in einer kritischen Abgrenzung gegenüber Forderungen nach einer staatlichen, auf Betriebe und Unternehmen gerichteten Sozialpolitik, soweit diese Forderungen deshalb erhoben werden, weil ihre Protagonisten "zum gegenwärtigen historischen Zeitpunkt im Verhältnis von betrieblichen Arbeitsbedingungen und staatlicher Sozialpolitik positive Ansätze für eine politische Strategie liegen" sehen.<sup>1)</sup> Diese politische Strategie sieht SAUER (1978) als Bestandteil einer im größeren Rahmen zu verstehenden Operation, die die Beseitigung der Schranken der Veränderung von Arbeitsbedingungen sowie der Reproduktionssicherung im kapitalistischen System im Zusammenhang mit und als Folge einer strukturellen Veränderung der kapitalistischen Gesellschaftsordnung zum Ziel hat. Zu den Voraussetzungen einer solcherart gedachten strukturellen Veränderung der kapitalistischen Gesellschaft zählen im Kontext jener Analyse sowohl die Erreichung des objektiven Reifegrades der kapitalistischen Entwicklung als auch die Heranbildung der subjektiven Kraft der klassenbewußten Arbeiterschaft, die die gesellschaftliche Umwälzung tragen soll. Nun besteht bei einigen Autoren, zum Beispiel bei SAUER, die Vorstellung, staatliche Sozialpolitik gegenüber (nicht-staatlichen) Betrieben könne instrumental im Hinblick auf die angedeutete langfristige historische Orientierung aufgefaßt werden. So sollen, eingebettet in diese allgemeine Strategie, konkrete sozialpolitische Maßnahmen danach beurteilt werden,

- inwieweit sie zu Produktionsmethoden zwingen, die mit der Reduktion notwendiger Arbeit und der Entfaltung der Produktionskräfte objektive Voraussetzungen für eine Überwindung der kapitalistischen Gesellschaft schaffen; die Reduktion der Arbeitsintensität ist allgemein als Produktivitätssenkung gedacht, um eine behauptete Krisentendenz (Profitratenfall) zu verschärfen;
- inwieweit sie die Arbeitenden in die Lage versetzen, "die objektiven

---

1) Dieter SAUER, "Betriebliche Arbeitsbedingungen, Reproduktion von Arbeitskraft und staatliche Sozialpolitik". Maschinschrift, München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, 1978; S.13. Wenn nicht anders angegeben, so beziehen sich im Text in Klammern gesetzte Seitenangaben auf dieses Manuskript, dessen überarbeitete Fassung in diesem Bande abgedruckt ist.

Bedingungen ihrer Situation" einzusehen; 2)

- inwieweit sie die Organisationsbereitschaft der Arbeitenden erhöhen;
- inwieweit diese Veränderungen noch einmal mobilisierende Wirkungen entfalten.

Unter diesen Bedingungen erscheint "eine verstärkte Ausrichtung staatlicher Sozialpolitik auf Formen der Intervention in die Bedingungen des Produktionsprozesses" als richtiger Weg (SAUER, 1978, S.11 f.) 3)

Wer die gesellschaftspolitische Zielvorgabe, unter der die Humanisierung der Arbeitswelt hier einseitig beurteilt wird, nicht teilt, wird schwerlich den zudem nur skizzenhaft mitgeteilten "Humanisierungsstrategien" im einzelnen folgen wollen. Humanisierung der Arbeitswelt hat in der praktischen Orientierung dieser Analyse ausschließlich instrumentellen Wert im Hinblick auf die Umwälzung der bestehenden Gesellschaftsordnung; die Zustimmung derjenigen, deren Arbeitswelt menschengerechter gestaltet werden soll, zu den "Humanisierungsstrategien" ist nicht nur nicht gefordert, sondern notwendig als Kriterium ausgeschlossen. Zum Beispiel widerspricht das erste Kriterium der Beurteilung konkreter sozialpolitischer Maßnahmen geradezu elementar den Interessen der Arbeitnehmer, die sich nicht, nur um eine Krisentendenz zu verschärfen, zu archaischen Produktionsmethoden verstehen werden. Auch ergibt sich das langfristige Ziel, dem die Strategien untergeordnet sind, aus

---

2) Wörtlich: "Konkrete Veränderungen der Arbeitsbedingungen ... sind ... danach zu beurteilen, inwieweit ... sie ... die Herausbildung von Einsicht in die objektiven Bedingungen ihrer (der Arbeitskräfte, J.B.) Situation fördern (S. 11 f.). Dies setzt voraus, daß das, was eingesehen werden soll, bereits feststeht.

3) Vergleiche Jürgen BACKHAUS, Arbeitsverhältnis und Beschäftigung. Maschinenschrift, Blacksburg, Va. 1978 (Frankfurt: Campus, 1979). Darin wird ausgeführt, daß ein ins Gewicht fallender Teil der Unterbeschäftigung auf die interne Organisation der Unternehmen, genereller: das Arbeitsverhältnis zurückzuführen ist. Darüber hinaus ist jedoch das Arbeitsverhältnis in seiner Gesamtheit zu betrachten, bestehend aus dem wechselseitigen Zusammenspiel des Arbeitnehmers, der Unternehmensleitung, der betrieblichen Arbeitnehmerrepräsentation, der Arbeitsverwaltung etc.

einer Gesellschaftsanalyse, die weder den Vorteil der empirischen Absicherung, noch auch nur der logischen Konsistenz für sich hat. Um nur ein Beispiel zu geben (SAUER (1978), S. 1, Ziffer 1): Die industrielle Reservearmee von derzeit ca. einer Million Arbeitslosen sollte ausreichen, um das Problem der Humanisierung der Arbeitswelt sowohl betriebspolitisch als auch gesellschaftspolitisch zu einem wenig vordringlichen Thema zu machen, wenn nicht davon ausgegangen werden müßte, daß zwischen Arbeitsverhältnis und Beschäftigung, also zwischen der internen Organisation der Produktionseinheiten in Wirtschaft und Verwaltung und dem gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsstand ein Zusammenhang besteht, der jener mit dem Schlagwort von der "industriellen Reservearmee" apostrophierten Vorstellung geradezu widerspricht: Humanisierung der Arbeitswelt ist "in der Krise" gerade deshalb ein Thema, weil davon ausgegangen werden muß, daß Unzufriedenheit mit der Arbeit und Beschäftigungslosigkeit ein- und dieselbe Ursache haben, die ihrerseits in der internen Organisation der Unternehmen und Verwaltungen zu suchen ist. <sup>3)</sup>

## II

"Humanisierung der Arbeit" bezeichnet einen Prozeß, der darauf abzielt, die Zufriedenheit der Arbeitenden mit ihrer Arbeit zu erhöhen. Da Arbeitszufriedenheit (wie jeder Nutzenindex) für die hier in Betracht kommenden Fragestellungen nur 'ordinal meßbar ist, kann es sich bei "Humanisierung der Arbeit" auch nicht darum handeln, eine bestimmte Zielgröße zu erreichen (vergleiche Freeman (1977)), sondern vielmehr darum, Strukturen zu entwickeln, unter denen kontinuierlich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen möglich ist. Kriterien für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen liefern in geeigneten Strukturen die Arbeitenden selbst. Da es nicht um die Überwindung der "stellvertretenden Entfremdung" (WENKO (1975), S. 42), sondern um die Entfremdung der Arbeitenden geht, lassen sich Kriterien an die "Humanisierung der Arbeit" nicht inhaltlich von vorneherein formulieren, sondern nur prozedural, das heißt als Bedingungen an Verfahren, in denen die Inhalte dann ermittelt werden können. Humanisierung der Arbeitsbedingungen setzt Verfahren voraus, in denen die Arbeitenden die Bedingungen ihrer Arbeit verändern, das heißt "humanisieren" können.

Diese Verfahren sind in der Bundesrepublik Deutschland mit den Institutionen der Mitbestimmung zunächst vorgeschrieben: Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die interne Wahl und Repräsentation der Arbeitnehmer im Betrieb, das Mitbestimmungsgesetz die Repräsentation der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften in der Leitung des Unternehmens. Das Tarifvertragssystem endlich erlaubt inhaltliche Definitionen und Festlegungen durch Vertrag. Am weitesten von den Arbeitenden und der Arbeitswelt entfernt wird endlich staatliche Sozialpolitik formuliert. Soweit sie sich nicht auf die soziale Sicherung der Arbeitenden oder die Bereitstellung, die Durchsetzung oder den Schutz partizipatorischer Verfahren beschränkt, sondern interventorisch inhaltlich technische und Arbeits-Abläufe definiert, besteht die Gefahr, daß "Humanisierung der Arbeit" bürokratisch unter Bedingungen unvollkommener Information erfolgt und daß unzweckmäßige Regelungen gegen den Willen aller Betroffenen durchgesetzt werden müssen. Aus dieser Überlegung ergibt sich für die Theorie der "Humanisierung der Arbeit" eine wichtige Konsequenz: Diese Theorie, die sich allenthalben der Erwartung ausgesetzt sieht, normative Aussagen zu machen, die ihr als Theorie nicht möglich sind, kann zu normativ relevanten Ergebnissen gelangen durch eine Analyse der Verfahren, in denen über konkrete Maßnahmen der "Humanisierung der Arbeit" entschieden wird; sie kann sich als sozialwissenschaftliche Verfahrenstheorie zum Beispiel praktisch mit der (verfahrenstheoretischen) Kritik der Unternehmens- und Betriebsverfassung positiv artikulieren und gleichwohl so, daß ihre Ergebnisse für normative Erwägungen von unmittelbarer Bedeutung, das heißt normativ relevant sind.

### III

Ansatzpunkte für die Forderung nach "Humanisierung der Arbeitsbedingungen" bieten Erscheinungsformen der Arbeitswelt wie

- einfache repetitive Tätigkeiten als Folge der Aufspaltung des Produktionsprozesses in einfache Teilarbeiten;
- geringe Qualifikationsanforderungen;
- geringe individuelle Dispositions- und Einflußmöglichkeiten auf den Arbeitsablauf; oder



- Dequalifizierung, formalisierte Bestimmung der Arbeitsanforderungen etc. 4).

Andere Formen, die noch deutlicher auf die Ursachen der Mißstände hinweisen, werden gelegentlich übersehen:

- Die Unterforderung der Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausführen müssen, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen;
- die Detailregelung des Arbeitsablaufes, die den Entscheidungsraum der Arbeitenden einengt;
- die Zersplitterung der Tätigkeiten, die es unmöglich macht, daß Arbeitende sich mit dem Ergebnis ihrer Arbeit identifizieren und die es nicht erlaubt, Entscheidungen anders als aus den vorgegebenen Regeln, die den Ablauf des Produktionsprozesses definieren, zu begründen.

Damit sind die drei üblicherweise unterschiedenen Ausdrucksformen der Entfremdung bereits bezeichnet: powerlessness als die Erwartung, daß man mit seinem eigenen Verhalten das tatsächliche Eintreten von persönlichen oder sozialen Erfolgen nicht oder fast nicht beeinflussen kann; meaninglessness als der Rückgang substantieller zugunsten funktionaler Rationalität mit der Folge, daß Individuen Handlungen ausführen, deren Sinn sie nicht verstehen, so daß sie unter den Bedingungen ihrer Umgebung (Organisation) nicht erwarten, richtige Vorhersagen über die Folgen individueller Handlungen zu machen; endlich normlessness als die Erwartung, daß sozial nicht legitimierte Mittel individuell rational sind und eingesetzt werden müssen, um bestimmte eigene Ziele zu erreichen (vergleiche ausführlicher mit zahlreichen Nachweisen BACKHAUS (1979), I.2.1, S. 44-49).

Mit "Entfremdung" wird also das für den Lebensbereich Arbeit konzeptualisiert,

---

4) Vergleiche BÖHLE, 1977, S. 297. Auf die im übrigen sehr umfangreiche Literatur zum Thema "Humanisierung" kann hier nur verwiesen werden. Vergleiche zum Beispiel als Überblick GOHL, (Herausgeber) (1977). Zur Theorie und Praxis alternativer Organisationsformen mit sehr starkem empirischen-praktischen Bezug HERBST (1976). Mit starkem Bezug auf einzelne Modelle, die insbesondere für die Bundesrepublik Deutschland Bezug haben, VILMAR (Herausgeber) (1975). Sowie eine anspruchsvolle Beurteilung und Kritik des Humanisierungskonzeptes aus marxistischer Sicht von ZIMBALIST (1975).

was durch "Humanisierung der Arbeit" überwunden werden soll. So richtet sich die Theorie der "Humanisierung der Arbeit" auf die Erforschung der (Organisations-)Bedingungen, unter denen Entfremdung erfahren wird, als Voraussetzung einer Strategie, Entfremdung zu überwinden.

#### IV

Der Katalog jener Eigenschaften einer kritikbedürftigen Arbeitswelt, die sich mit den drei Entfremdungskonzepten "powerlessness", "meaninglessness", und "normlessness" auf den Begriff bringen lassen, beschreibt Formen der Organisation von Produktion, für die längst nachgewiesen ist, daß sie produktivitätshemmend wirken (ausführlich BLUMBERG, 1973). Unter diesen Umständen stellt sich die Frage, welche Ursachen dafür angegeben werden können, daß Arbeitsverfahren fortbestehen, die sowohl Unzufriedenheit der Arbeitnehmer als auch Produktivitätseinbußen zur Folge haben. Die ökonomische Theorie, die weitgehend auf die interne Organisation von Unternehmen nicht eingeht, würde als Folge der Annahme der Gewinnmaximierung durch die Manager postulieren, daß alle Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit unterstützt würden, die mit Produktivitätsfortschritten einhergehen, und daß das Management darüber hinaus sich auch gegen solche Veränderungen nicht stellen würde, die zwar keine Produktivitätsverbesserungen mit sich bringen, aber von den Arbeitnehmern nachhaltig gewünscht werden, solange mit derartigen Maßnahmen keine zusätzlichen Kosten verbunden wären. Nur solche Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik, die eindeutig den Charakter einer unternehmensinternen Umverteilung haben, sind, so sollte man im Anschluß an diese theoretische Überlegung erwarten, Gegenstand eines im Ausgang ungewissen Bargaining-Prozesses. Dieses Bild widerspricht gleichwohl der Erfahrung. Die Gründe für die Differenz zwischen theoretischem Postulat und beobachtbarer Wirklichkeit sind dort zu suchen, wo das Licht der ökonomischen Theorie am schwächsten leuchtet und die längsten Schatten wirft: im Bereich der in der Theorie zumeist ausgeblendeten internen Organisation der Unternehmung. Nur zwei Gesichtspunkte seien hier erwähnt: Zum einen folgen Entscheidungen in hierarchischen Unternehmen in jenem Gestaltungsbereich, der durch den marktlichen Wettbewerb definiert, aber nicht strukturiert wird, in dem also das Ermessen (discretion) der Manager gestaltend wirkt, den Regeln des bürokratischen Wachstums: Feingliederung der Hierarchien, Feinregelung aller Abläufe im Interesse hierarchischer Kontrolle, folglich enge Begrenzung der individuellen Entscheidungsräume mit Detailcharaktere-

risierung von Laufbahnsystemen, in denen einzelne Mitarbeiter sich in ihrem beruflichen Weg bewegen. Dieser hierarchische Aufbau der Unternehmungen, der den Interessen Derjenigen am weitesten entgegenkommt, die an der Spitze der Hierarchien stehen, steht der Humanisierung der Arbeitswelt entgegen, weil er es nicht ermöglicht, daß Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz autonom die Arbeitsabläufe eigenverantwortlich organisieren und - zumindest langfristig - über die einzusetzenden Technologien entscheiden. Aus diesen hier nur skizzierten Erwägungen folgt eine erste Forderung:

- I Dezentralisierung von Unternehmen. Wenn Arbeitnehmer die Bedingungen ihrer Arbeit eigenverantwortlich humaner gestalten sollen, dann setzt dies eine Dezentralisierung der Unternehmen in Entscheidungseinheiten voraus, die klein genug sind, als daß der Einzelne nicht Einflußlosigkeit, Sinnlosigkeit der Handlungen und ein rationales Defizit der sozialen Verhalten steuernden Normen, das heißt Entfremdung erfahren müßte.

Das System der Betriebsverfassung und der Mitbestimmung ist in der Bundesrepublik Deutschland dem hierarchischen Firmenaufbau nachgebildet. Bereits die Organe der Mitbestimmung sind ausschließlich in der Leitung der Unternehmen angesiedelt, die Repräsentation folgt stufenweise dem hierarchischen Aufbau der Unternehmung. Die Organe der Betriebsverfassung dagegen zeichnen sich dadurch aus, daß zentralere Organe (zum Beispiel der Gesamtbetriebsrat) versuchen, auf Kosten der dezentraler angesiedelten Vertretungen Befugnisse an sich zu ziehen. Sie finden dafür hilfreiche Unterstützung in den faktischen Entscheidungsstrukturen der Großunternehmung. Die Folge ist, daß Humanisierung der Arbeitswelt als legitimes Anliegen der Arbeitnehmer, das in die Unternehmensplanung ohne weiteres einzubeziehen ist, den in mitbestimmten Unternehmen Tätigen insoweit aus der Hand genommen ist, als es von basisfernen Repräsentanten im wesentlichen in und bei der Leitung der Unternehmen deutlich gemacht werden soll und so nicht ohne weiteres der Vielgestaltigkeit der einzelnen Arbeitsumgebungen, die mit Standorten, Technologien, der Geschichte und Soziologie einzelner Arbeitsgruppen und Belegschaften etc. vielfältig variiert, entsprechend wirksam vertreten werden kann. Die aus dieser, auch hier wiederum nur skizzierten Problematik folgende Forderung ist jene nach einer verstärkten Ausgestaltung der Institutionen der Basismetbestimmung nach dem Betriebsverfassungsrecht.

## II Forderung: Basismitbestimmung.

Der dezentralisierten Unternehmung sollte ein nach dem Muster der Dezentralisierung aufgebautes Betriebsverfassungsrecht entsprechen. Nur so kann sichergestellt werden, daß genau jene Schritte in Richtung auf eine Humanisierung der Arbeitswelt tatsächlich auch gegangen werden, die die Arbeitnehmer bei Kenntnis der wirtschaftlichen Umstände und technischen Möglichkeiten wünschen. Und nur dezentralisierte Entscheidungen können sicherstellen, daß Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeitswelt auch so getroffen werden, wie sie den Interessen der Arbeitenden an ihrem Arbeitsplatz genau entsprechen. <sup>5)</sup>

Diese beiden Forderungen, nach einer Dezentralisierung der Unternehmen und nach der Stärkung der Institutionen der Basismitbestimmung, sind nicht unrealistisch und sie lassen sich vor allem auch wirtschaftlich begründen; aber sie setzen zum Teil radikale Veränderungen der Unternehmensverfassung voraus. Sie stoßen an die Grenzen der unternehmensinternen Hierarchien wie an jene der Arbeitnehmer-Repräsentation, und im letztgenannten Falle spielt auch die Konkurrenz zwischen unternehmens-interner und unternehmens-externer gewerkschaftlicher Repräsentation der Arbeitnehmer für die politische Verwirklichung eine erhebliche Rolle. Der gewerkschaftlichen Politik einer Humanisierung der Arbeitsplätze sind insofern recht enge Grenzen gesetzt, als erstens Tarifverträge nur Vorgaben machen können, nicht aber die besondere Situation der einzelnen Unternehmen berücksichtigen; und zweitens auch insofern, als "Humanisierung der Arbeitswelt" Partizipation der Arbeitenden als autonome Organisation der Arbeitsabläufe einschließt, die von der Leitung eines Unternehmens zwar zugestanden werden kann, aber voraussetzt, daß die Organisationsleistung von der Unternehmensleitung auch durch den bereitgestellten Rahmen an Information und unternehmensinterner Infrastruktur ermöglicht wird. Diese Voraussetzung aber ist auch das praktisch wesentliche Hindernis, das Dezentralisie-

---

5) In diesen Zusammenhang gehört noch eine dritte Forderung, jene nach der erfolgsbezogenen materiellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den wirtschaftlichen Ergebnissen der Arbeitsgruppe. Durch diese Restrukturierung wird der stets behauptete, in seiner Bedeutung aber bei weitem überschätzte Konflikt zwischen "Humanisierung der Arbeit" und betrieblicher Effizienz den Arbeitnehmern selbst zur Lösung übertragen, so daß ein Entscheidungsoptimum erwartet werden kann. Diese Vision ist aber so weit von der gegenwärtigen Realität entfernt, daß sie eingehender theoretischer Erörterungen bedarf und nicht glatterdings neben die beiden realistischeren Forderungen nach Dezentralisierung der Unternehmen und der Stärkung der Institutionen der Basismitbestimmung gestellt werden kann.

rung entgegensteht. Dezentralisierung verlangt nicht weniger als die Infragestellung der unternehmens-internen Herrschaft aller bei der Leitung der Unternehmung Entscheidenden: das ist eine Infragestellung der Herrschaft des Managements, der Einflußrechte der Kapitalvertretung sowie der internen und insbesondere auch externen Arbeitnehmerrepräsentation an der Spitze der Unternehmen. Gleichwohl sind aus den Reihen der Gewerkschaftler detaillierte Vorschläge zur Fortentwicklung des Betriebsverfassungsrechts entsprechend den hier grob skizzierten Linien gemacht worden, die sich die Gewerkschaftsleitungen jedoch nie zu eigen gemacht haben. Hier sei insbesondere auf den Matthöfer-Gesetzentwurf (MATTHÖFER (1968)) verwiesen.

V

Da "Humanisierung der Arbeit" direkte Partizipation der Arbeitenden notwendig einschließt, und da andererseits dieser Partizipation der hierarchische Aufbau sowohl der Unternehmensorganisation als auch des Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsrechts zum Teil entgegenstehen, ergeben sich für staatliche Sozialpolitik im Interesse der "Humanisierung der Arbeitswelt" klare Bedingungen, aber auch Grenzen. Nach ihren Wirkungen unterscheiden lassen sich zum Beispiel zwei Arten staatlicher Sozialpolitik:

Ordnungspolitik, durch die Strukturen bereitgestellt werden, in denen die Adressaten der Sozialpolitik entsprechend den Intentionen des Gesetzgebers eigendynamisch handeln; und

Regulierungspolitik, durch die in bestehende Strukturen und Relationen mit der Absicht der Neuverteilung von Chancen und Ressourcen eingegriffen wird.

Als dritte tritt die traditionelle Politik der sozialen Sicherung hinzu.

Aus dem zuvor Gesagten folgt ein Plädoyer für eine staatliche Sozialpolitik, die die Unternehmensverfassung fortentwickelt im Interesse der Dezentralisierung großer Produktionseinheiten. Dies kann durch eine staatliche Politik der Förderung solcher Technologien flankiert sein, die in dezentralisierten

Produktionseinheiten zum Einsatz kommen können.<sup>6)</sup> Regulierungspolitik wirkt umverteilend nur unter den Adressaten, zumeist auf Kosten derjenigen, die (noch) nicht Adressaten sind. Die Verteuerung etwa von Arbeitsplätzen durch umverteilende Regulierung erschwert die Integration neuer Arbeitskräfte und fördert die internationale Wanderung von Produktion; diese läßt sich auch dann nicht verhindern, wenn aktive Produktionsverlagerung den heimischen Unternehmen ausdrücklich untersagt bleibt, solange nicht der internationale Handel behindert wird.

"Humanisierung der Arbeit" setzt somit die Schaffung einer partizipativen Organisation der Arbeit voraus. Dies kann durch eine bestimmte Art staatlicher Sozialpolitik nachhaltig unterstützt werden, nämlich einer als Ordnungspolitik der Fortentwicklung der Unternehmensverfassung konzipierten Sozialpolitik. Diese auf die Fortentwicklung der Betriebsverfassung gerichtete Ordnungspolitik sollte an dem Ziel der Dezentralisierung der Unternehmensverfassung orientiert sein und entsprechend auf die Fortentwicklung jener Institutionen der Mitbestimmung, die die direkte Partizipation der Betroffenen an den Entscheidungen erlauben. Nur die Arbeitenden selbst können die Ziele der Humanisierung bestimmen und die Kriterien festlegen, denen eine humane Arbeitsorganisation im Einzelfall entsprechen soll. Daraus folgt als wesentliche Aufgabe staatlicher Sozialpolitik, eine Unternehmensverfassung zu entwickeln, in deren Institutionen die Arbeitenden über die Humanisierung der Bedingungen ihrer Arbeit direkt und wirksam beschließen können.<sup>7)</sup>

---

6) Die dahinterstehende Erwägung besteht in der Vermutung, daß als Folge der gegenwärtigen (und historischen) Struktur der internen Organisation der Unternehmung dezentrale Technologien nicht nachgefragt und infolgedessen nicht oder unzureichend entwickelt, produziert und angeboten werden. Damit entfällt jedoch die technische Voraussetzung für die Dezentralisierung von Unternehmen. Gezielte Technologieförderung kann als Ausgleichnachfrage diesen Mangel heilen.

7) Diese Ausrichtung der staatlichen, auf die Unternehmen gerichteten Sozialpolitik widerspricht diametral jener eingangs erwähnten Orientierung, wie sie zum Beispiel von SAUER 1978 vertreten wird. Weder sind von der Dezentralisierung der Unternehmen system-destabilisierende Wirkungen zu erwarten, noch führt eine Stärkung der Institutionen der Basismitbestimmung zu einem Nachlassen der betrieblichen Produktivität. Im Gegenteil: es ist aufgrund bisheriger Erfahrungen jeweils die entgegengesetzte Folge zu erwarten.

## LITERATUR

J. BACKHAUS (1978): "Arbeitsverhältnis und Beschäftigung". Maschinschrift, Blacksburg, Virginia 1978; Frankfurt: Campus 1979.

J. BACKHAUS (1979): "Ökonomik der partizipativen Unternehmung, Band I". Tübingen: Mohr-Siebeck

P. BLUMBERG (1973): "Industrial Democracy: The Sociology of Partizipation" New York: Schocken

F. BÖHLE (1977): "Humanisierung der Arbeit und Sozialpolitik". Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Band 19.

R.FREEMAN (1977): "Job Satisfaction as an Economic Variable". Harvard Institute of Economic Research, Discussion Paper No. 492

J. GOHL (1977) (Hrsg): "Arbeit im Konflikt: Probleme der Humanisierungsdebatte". München: Goldmann

P.G. HERBST (1976): "Alternatives to Hierarchies". Leiden: Nijhoff.

H. MATTHÖFER (1968): "Vorschlag zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes". Gewerkschaftliche Monatshefte, Band 19, S. 751 ff.

D. SAUER (1978): "Betriebliche Arbeitsbedingungen, Reproduktion von Arbeitskraft und staatliche Sozialpolitik". Maschinschrift, München: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung; Die überarbeitete Fassung dieses Beitrags in diesem Bande Seite 3

F. VILMAR (1975) (Hrsg): "Menschenwürde im Betrieb: Modelle der Humanisierung und Demokratisierung der industriellen Arbeitswelt". Reinbeck: Rowohlt

D. WENKO (1975): "Wertung und Wissenschaft: Gedanken zum Gebrauch des Begriffs der Entfremdung". Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Band 27.

A. ZIMBALIST (1975): "The Limits of Work Humanization" The Review of Radical Political Economics, Band 7.2, S. 50-59