

**Hartmut Dabrowski, Gerd Marstedt,
Ulrich Mergner**

Mehr als Monotonie und Zeitdruck

**Soziale Konstitution und Verarbeitung von
psychischen Belastungen im Betrieb**

DUV Deutscher UniversitätsVerlag
GABLER · VIEWEG · WESTDEUTSCHER VERLAG

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Dabrowski, Hartmut:

Mehr als Monotonie und Zeitdruck : soziale Konstitution und Verarbeitung von psychischen Belastungen im Betrieb / Hartmut Dabrowski ; Gerd Marstedt ; Ulrich Mergner. - Wiesbaden : Dt. Univ.-Verl., 1989

(DUV : Sozialwissenschaft)

ISBN 3-8244-4028-8

NE: Marstedt, Gerd.; Mergner, Ulrich:

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministers für Forschung und Technologie (Förderungskennzeichen 01 HG 034 3) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Der Deutsche Universitäts-Verlag ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Bertelsmann.

© Deutscher Universitäts-Verlag GmbH, Wiesbaden 1989



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck und Buchbinder: difo-druck Bamberg
Printed in Germany

ISBN 3-8244-4028-8

Bayerische
Staatsbibliothek
München

INHALT

Vorbemerkung	9
I. Psychische Belastung in der Arbeit vor dem Hintergrund fortschreitender Rationalisierung und sozialen Strukturwandels: Theoretische und methodische Anmerkungen zu Untersuchungsgegenstand und -konzept	11
1. Die Krise der Arbeitsgesellschaft und die Analyse der Arbeitsbedingungen	11
2. Belastungsabbau - Humanisierung - Beschäftigungssicherung: Entwicklungslinien arbeits- und sozialpolitischer Programmatik	15
3. Psychische Belastungen in der Arbeit: Erkenntnisinteresse und Untersuchungsansatz	21
4. Die betriebliche Arbeits- und Sozialordnung: Der systematische Einfluß betrieblicher Arbeits- und Organisationsgestaltung auf die Herausbildung unterschiedlicher Belastungskonstellationen	28
5. Anlage und Durchführung der Untersuchung	39
6. Anmerkungen zum methodischen Vorgehen	46
II. Hinter vermeintlichen Sachzwängen und scheinbaren Zufälligkeiten: Die soziale Konstitution psychisch belastender Arbeitsbedingungen	54
1. "Betriebliche Arbeits- und Sozialordnung" - ein Erklärungskonzept für die Unterschiedlichkeit der Belastungsstruktur restriktiver Arbeit	54
2. Die Struktur belastender Arbeitsbedingungen in der betriebsgemeinschaftlich geprägten Form betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung	65
a) Die Kritik der Arbeitnehmer an den Arbeitsbelastungen	65
b) Allgemeine Charakteristik des Umgangs mit lebendiger Arbeit	70
c) Unternehmenspolitische Zielsetzungen und Entscheidungen: Das wertkonservative Modell	76

d) Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Betriebsorganisation: Orientierung auf die kollektive Leistung und individuenbezogene Leistungserwartung	78
e) Personalwirtschaftliche Konzepte und Maßnahmen: Paternalistische Befriedigung von Schutz- und Sicherheitsbedürfnissen	86
f) Betriebliche Position und Selbstverständnis der Interessenvertretung der Arbeitnehmer: Abwehr von und Verzicht auf kollektive Ansprüche	92
3. Die Struktur belastender Arbeitsbedingungen in der produktivistisch geprägten Form betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung	96
a) Die Kritik der Arbeitnehmer an den Arbeitsbelastungen	96
b) Allgemeine Charakteristik des Umgangs mit lebendiger Arbeit	99
c) Unternehmenspolitische Zielsetzungen und Entscheidungen: Das ökonomistische Modell	103
d) Die Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Betriebsorganisation: Widersprüche einer rigide-funktionalistischen Leistungs politik	105
e) Personalwirtschaftliche Konzepte und Maßnahmen: Faktorkostenminimierung zu Lasten sozialer Ansprüche und Interessen	111
f) Betriebliche Position und Selbstverständnis der Interessenvertretung der Arbeitnehmer: Betriebspolitische Neutralisierung und strukturell bedingte Ohnmacht	115
4. Die Struktur belastender Arbeitsbedingungen in der sozialtechnokratisch geprägten Form betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung	119
a) Die Kritik der Arbeitnehmer an den Arbeitsbelastungen	119
b) Allgemeine Charakteristik des Umgangs mit lebendiger Arbeit	122
c) Unternehmenspolitische Zielsetzungen und Entscheidungen: Das sozial verpflichtete planwirtschaftliche Modell	126

d) Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Betriebsorganisation: Technomorphe Zerstückelung und Normierung des Einsatzes lebendiger Arbeit	129
e) Personalwirtschaftliche Konzepte und Maßnahmen: Flexibilitätsorientierte sozial-technische Personalbedarfsdeckung	133
f) Betriebliche Position und Selbstverständnis der Interessenvertretung der Arbeitnehmer: Der Betriebsrat als Teil des Expertensystems	139
III. Jenseits von Monotonie und Zeitdruck: Belastungserfahrungen und Bewältigungsmuster der Arbeitnehmer	143
1. Beteiligungsdefizite: Probleme der Interessenwahrnehmung und Konfliktverarbeitung	149
a) Anspruchsbevormundung in der betriebsgemeinschaftlichen Arbeits- und Sozialordnung: Autoritätsangst und regressive Konfliktverarbeitung	152
b) Sachzwänge und Beweispflichten - Produktivistische Abwehr von Beschäftigteninteressen: Ohnmacht, Aggression und die verdoppelte Realität	156
c) Die Verwaltung der Arbeitnehmerinteressen im sozialtechnokratischen Betrieb: Benachteiligungsangst und Passivismus	160
2. Kommunikationsbarrieren: Folgen der Aushöhlung sozialer Prozesse im betrieblichen Alltag	165
a) Kommunikation als Opposition: Konkurrenzargwohn und soziale Vereinzelung	169
b) Kommunikation als Produktivitäts-Bremse: Kalkülzwänge und Verdichtung kollektiver Beziehungen	172
c) Kommunikation als Relikt lebendiger Arbeit: Penetranz informeller Beziehungen und "Anmache"	175

3. Gesundheitsprobleme: Die Restriktion selbstbestimmten Umgangs mit Krankheitsängsten und Gesundheitsbeschwerden	179
a) Das traditionalistisch-individualisierende betriebliche Gesundheitsverständnis: Befindlichkeitsbeeinträchtigungen und Symptomfunktionalisierung	181
b) Der verrechtlicht-externalisierende Umgang mit Gesundheit und Krankheit: Krankheitsängste und private Bewältigung	185
c) Das kalkulatorisch-administrative betriebliche Gesundheitskonzept: Verschleißbefürchtungen und "Substanzbildung"	189
4. Motivationskrisen: Auf der Suche nach emotionalen und identifikatorischen Bezügen zu Arbeit und Betrieb	193
a) Der Betrieb als Lebenswelt: Distanzierungsprobleme und Anpassungsreaktionen	198
b) Der Betrieb als Vertragspartner materieller Reproduktion: Motivationale Desorientierung und Revanche- neigung	202
c) Der Betrieb als Wohlfahrts-Organisation: Sinnlosigkeit der Arbeit, Flucht und expressiver Protest	206
IV. Die Rationalisierung der Arbeits- und Leistungsanforderungen und die soziale Integration der Arbeitnehmer im Betrieb: Ansatzpunkte und Perspektiven zur Verbesserung psychisch belastender Arbeitsbedingungen	211
1. Der Beitrag betrieblicher Arbeitsgestaltung zur Entwicklung psychischer Belastungen	214
2. Leistungsnorm und Rationalisierungsentwicklung: Die betriebliche Leistungsorganisation und psychische Belastungen	225
3. Die soziale Integration der Arbeitnehmer im Betrieb und die Demokratisierung der Arbeitsbedingungen	238
Literatur	249

Vorbemerkung

Mit der vorliegenden Arbeit stellen wir die Ergebnisse eines empirischen Forschungsprojekts zur Diskussion, das wir an der Abteilung für Medizinische Soziologie der Universität Göttingen (Abteilungsvorsteher: Prof. Dr. Hannes Friedrich) durchgeführt haben und das unter dem Titel "Erfassung artikulierter Beanspruchung: Empirische Umsetzung eines arbeitssoziologischen Konzepts zur Analyse vorwiegend psychisch belastender Arbeitsbedingungen" (Förderkennzeichen: 01 HG 034 3) von Juni 1984 bis September 1987 vom Bundesminister für Forschung und Technologie im Rahmen des Schwerpunktprogramms "Humanisierung des Arbeitslebens" gefördert wurde.

Wir möchten an dieser Stelle allen danken, die uns die Realisierung unseres Forschungskonzepts (das dann, wie in der Einleitung erläutert wird, doch eher ein betriebssoziologisch-sozialpsychologisches, denn ein arbeits- und industriesoziologisches geworden ist) ermöglicht und uns dabei mit Verständnis, Rat und Tat unterstützt haben: Unsern Betreuern beim Projektträger HdA, Herrn Dr. Paul Oehlke und Frau Dipl.-Psych. Edelgard Daub, die viel Verständnis für unseren Eigensinn aufgebracht haben, dem Vorsteher der Abteilung für Medizinische Soziologie, Herrn Prof. Dr. Hannes Friedrich, der uns in jeder Phase der Arbeit den notwendigen Rückhalt bot, unserer Projektsekretärin, Frau Monika Knauer-Meinshausen, die nicht nur den Großteil des Manuskripts zuverlässig verarbeitete, sondern uns auch viel Organisations- und Verwaltungsarbeit abnahm, Frau Ute Boldt-Schneider, die in souveräner Weise die Textverarbeitung am Computer vornahm, sowie unserem Kollegen Hans-Joachim Görres, der uns in manch langwierigen Diskussionen mit Anregungen und Kritik weiterhalf.

Vor allem haben wir jedoch unseren Gesprächspartnern in den Betrieben - im Management und Betriebsrat, sowie insbesondere den an der Untersuchung beteiligten Arbeitnehmern - zu danken. Ohne ihr Engagement, ihre Auskunftsbereitschaft und Geduld hätte dieser Bericht nicht entstehen können. Auch wenn wir die immer wieder gestellte Frage "Was wird denn aus den Ergebnissen, nützt uns das später mal was?" auch heute noch so beantworten müssen, daß eine unmittelbare Rückwirkung auf die in unsere Untersuchung einbezogenen Betriebe und Arbeitsplätze nicht erwartet werden kann, so hoffen wir doch, daß