

BUCHBESPRECHUNGEN

„Soziale Welt.“ Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis des sozialen Lebens. Im Namen der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute herausgegeben von der Sozialforschungsstelle Dortmund. Verlag: Soziale Welt GmbH., Dortmund. Erscheint vierteljährlich, 3,50 DM je Heft.

Der Inhalt des ersten Heftes dieser neuen Zeitschrift schließt mit einem Zitat von Max Weber aus „Wissenschaft als Beruf“: „Die Darlegung wissenschaftlicher Probleme so, dass ein umgeschulter, aber aufnahmefähiger Kopf sie versteht und dass er - was für uns allein das Entscheidende ist -, zum selbstständigen Denken darüber gelangt, ist vielleicht die pädagogisch schwierigste Aufgabe von allen.“ Und ich möchte hinzufügen: aber auch eine der wichtigsten und schönsten.

Wenn sich die neue Zeitschrift dieser Aufgabe im Bereich des sozialen Lebens verschrieben hat, dann haben die Mitarbeiter der Gewerkschaftsbewegung alle Veranlassung, ihr Erscheinen zu begrüßen.

Im Herzen der westdeutschen Wirtschaft herausgegeben soll die „Welt der Beziehungen der Individuen, Gruppen, Stände und Völker der einzige weltweit aufgefasste Gegenstand der Zeitschrift sein.“ In ihr werden von Wissensehaffern und Praktikern des In- und Auslandes die Erkenntnisse zusammengetragen, deren wir zur Neugestaltung der sozialen und wirtschaftlichen Ordnung bedürfen.

Die beiden ersten Hefte enthalten u. a. Arbeiten über Sozialforschung in Deutschland und in den Vereinigten Staaten von Amerika, Leistungs- und Arbeitsentwicklung in der deutschen Wirtschaft, die soziale Funktion des Rechts, die Selbstverwaltung in der Arbeitsverwaltung, über die entwurzelte Jugend, Jugend und Proletariat.

Möge die Zeitschrift ihrem Ziel treu bleiben, dem „zusammenfassenden Erleben der freigesesehenen Gesellschaftszusammenhänge“ zu dienen. Franz Deus

Elton Mayo, „Probleme industrieller Arbeitsbedingungen“. Verlag der Frankfurter Hefte, Frankfurt am Main 1949, 208 Seiten, 7,50 DM.

Herbert Groß, „Manager von morgen“, Partnerschaft als Wirtschaftsform der Zukunft, Droste-Verlag, Düsseldorf, 7,80 DM.

Der amerikanische Professor Elton Mayo, der geistige Führer einer industriesoziologischen Schule eines betriebswirtschaftlichen Instituts der Harvard-Universität, hat bisher zwei Bücher über die bahnbrechenden experimentell-soziologischen Arbeiten veröffentlicht, die er und seine Mitarbeiter in verschiedenen Betrieben der Großindustrie durchgeführt haben. Von diesen zwei Veröffentlichungen, „Die menschlichen Probleme der industriellen Zivilisation“ und „Die sozialen Probleme der industriellen Zivilisation“, liegt die letzte uns in dieser Übersetzung vor.

Wir können hier den Inhalt der Schrift nur kurz umreißen: der Verfasser hat ihn in zwei Teile gegliedert, deren erster, „Wissenschaft und Gesellschaft“, die sozialwissenschaftlichen, sozialpolitischen, staatswissenschaftlichen und pädagogischen Folgerungen aus den experimentellen Ergebnissen enthält, und deren zweiter, „Die klinische Methode“, über diese Untersuchungen im Betrieb selbst berichtet. Die drei repräsentativen Untersuchungen an den Spinnereiarbeitern einer Textilfirma in Philadelphia, an den Arbeiterinnen einer Fabrik für elektrische Apparate in Hawthorne und schließlich an den Belegschaften der Gießereien verschiedener Werke der Stahlindustrie gingen sämtlich um die Frage der Unzufriedenheit und Arbeitsunlust der Arbeiter, die sich vor allem in vielen Fehlschichten, häufigem Arbeitsplatzwechsel, aber auch in sonstigen Schwierigkeiten zwischen Arbeiterschaft und Betriebsleitung äußerten. In allen Fällen waren die technischen Arbeitsbedingungen ständig verbessert worden, es wurden Lohnerhöhungen zugestanden, Leistungsprämien eingeführt usw., ohne dass sich an diesen sozialen Verhältnissen etwas änderte und die kriegswirtschaftlich erforderliche Produktionssteigerung der Betriebe erreicht werden konnte.

Die Versuche, die Mayo und seine Mitarbeiter nun unternehmen, gingen darauf aus, die durch den hochrationalisierten technischen Arbeitsprozess außerordentlich sozial isolierten Arbeiter in einen engen Gruppen- und Gemeinschaftskontakt zu bringen. Diese Maßnahmen hatten für alle unerwartete Erfolge: nicht nur, dass die Produktion, auch unabhängig von der währenddessen vorgenommenen Verbesserung oder Verschlechterung der technischen Arbeitsbedingungen, ständig stieg, sondern auch den, dass die Stimmung und das Verhalten der Belegschaft im Betrieb und in ihrem privaten Dasein sich verbesserte; an Stelle von Unrast, Unzufriedenheit und Unsicherheit verbreitete sich das Gefühl der sozialen Befriedigung im Dasein und in der Arbeit.

Mayo zieht aus diesen Untersuchungen der menschlichen Beziehungen im Industriebetrieb nun sehr gewichtige grundsätzliche Folgerungen für die verschiedenen Gebiete unserer Zivilisation, Folgerungen, die alle von der hohen sozialen Bedeutung der Gruppen- und Gemeinschaftsbeziehungen des Menschen ausgehen. Auch in der industriellen Arbeitswelt unserer Tage sieht

er das alte soziale Gesetz bestätigt, dass das persönliche Sicherheitsgefühl und die Lebensbefriedigung des Einzelnen vor allem von seiner Zugehörigkeit zu einer Gruppe und dem aktiven Zusammenwirken mit diesen Nächsten abhängt, sodass alle materielle Sicherung und Förderung sich erst auf dieser Grundlage recht auswirken könne. Nichts sei also falscher als die klassisch-liberale These, dass die Gesellschaft aus Einzelmenschen bestände; gerade diese Anschauung führe zur Vernachlässigung und Missachtung der kleinen Gruppen- und Institutionenbildung und übertrage damit die Regelung aller sozialen Vergemeinschaftungsprozesse ungewollt auf den Staat. Die liberale "Hordenhypothese", wie Mayo diese Anschauung nennt, rufe also selbst den totalitären Staat hervor. Die Beachtung der kleinen Gruppe, ihr planmäßiger Aufbau und ihre Grundlegung für die industrielle Arbeits- und Gesellschaftsordnung scheinen ihm einzig gangbare Wege für die Zukunft zu sein.

Allerdings ist dazu in einer Gesellschaft, deren Verhältnisse nicht mehr statisch-stabil beharren, sondern in stetem Wechsel ihre Mitglieder zu immer erneuter Anpassung zwingen, eine betonte Ausbildung der Fähigkeiten zu harmonischem sozialen Verhalten erforderlich. Hier weist Mayo nun nach, dass jede Form der Ausbildung, von der Lehrzeit des Arbeiters bis zum Studium des Hochschülers, heute nur die Ziele einer Vermittlung hohen technischen und sachlichen Könnens verfolge, die Erziehung sozialer Verhaltensweisen und des Geschicks im Umgang mit Menschen aber völlig vernachlässigt werde. Wie jedoch die Leistung jeder betrieblichen Organisation nicht nur in der technisch-materiellen Produktion, sondern ebenso in Herstellung spontan ergriffener Beziehungen der Zusammenarbeit zu liegen habe, so müsse auch jede Ausbildung neben dem technischen Können die Kunst und Fähigkeit zu harmonisch-sozialem Zusammenwirken vermitteln.

An dieser Stelle die Bedeutsamkeit dieser Schrift auch nur annähernd recht zu würdigen ist unmöglich; die Arbeiten der Industrieforschungsgruppe der Harvard-Universität und ähnlicher Institute anderer Hochschulen werden in den Staaten sowohl von der Seite der Unternehmer wie der Gewerkschaften mit großer Aufmerksamkeit verfolgt und von beiden sehr gefördert. Es ist kaum übertrieben, wenn man sagt, dass über diesen Weg des wissenschaftlichen Experiments die kapitalistisch-bürokratische Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung der Staaten die Bedeutung der sozialen Zufriedenheit und der sozialen Bedürfnisse des einzelnen Menschen im industriellen Betrieb zu entdecken beginnt.

Trotz aller Anerkennung dieser Leistung dürfte die Frage, was diese Untersuchungen für unsere europäische Arbeitswelt zu bedeuten vermögen, nicht so einfach zu beantworten sein; dass eine schematische Übertragung dieser betriebssoziologischen Bewegung auf europäische, besonders deutsche Verhältnisse nicht von gleicher Dringlichkeit und Fruchtbarkeit wäre, würde ein ebenso unvoreingenommener experimentell-„klinischer“ Ansatz in der Untersuchung der menschlichen und sozialen Arbeitsbedingungen und -Grundlagen in deutschen Industriebetrieben wahrscheinlich beweisen. Man darf nicht verkennen, dass die hohe soziale Isoliertheit des amerikanischen Arbeiters zum Teil auch auf der außergewöhnlich traditionsentbundenen und sozial mobilen Bevölkerungsmischung der amerikanischen Bevölkerung beruht, ganz abgesehen davon, dass die Zuspitzung des Verhältnisses Arbeitgeber-Arbeitnehmer auf bloße Lohnkämpfe, die Übersteigerung der einseitig technisch-arbeitsteilig gesehenen Rationalisierung der Produktion usw. in der amerikanischen Industrie am radikalsten aufgetreten sind.

Das von Herbert Groß veröffentlichte Buch „Manager von morgen“, dessen großes Verdienst in einer umfassenden Darstellung der von Mayo ausgehenden oder mit seinen Arbeiten in Zusammenhang stehenden Maßnahmen und Vorgänge in der amerikanischen Arbeitswelt besteht, muss als ein deutliches Anzeichen dafür gewertet werden, dass diese in Deutschland bisher wenig theoretisch und planmäßig gesehene Aufgabe der Regelung der menschlichen Beziehungen im Betrieb sehr bewusst von den Vertretern der Betriebsleitung als eine spezifisch ihnen zustehende Leistung ergriffen wird. Trotz der Betonung der dabei herzustellenden Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht die Gefahr, dass auf diese Weise die Erhöhung der Arbeitswilligkeit des Arbeiters und die Entpolitisierung der ihn vertretenden Organisationen, Ziele, die zweifellos ebenfalls in den von Mayo ausgehenden Bestrebungen enthalten sind, einseitig in den Vordergrund rücken gegenüber den Aufgaben, von den sozialen Bedürfnissen des Arbeitenden her die menschlichen Organisationsformen des Betriebes und darüber hinaus der gesamten Wirtschafts- und Arbeitsordnung, ja der ganzen industriellen Zivilisation zu gestalten. Es darf nicht übersehen werden, dass die Erfolge der Schule Mayos, z. B. mit der Interview Methode, zum Teil gerade darauf beruhen, dass die in den Betrieb gehenden Soziologen als Vertreter einer wissenschaftlichen Institution von der Arbeiterschaft als neutral in den Spannungen zwischen Betriebsleitung und Arbeitern empfunden wurden. Stößt diese Chance bei uns auf das gewichtige Hindernis der Leistungsschwäche unserer Soziologie und Sozialwissenschaft, geht dagegen anerkennenswerterweise der Anstoß zu derartigen Untersuchungen und Maßnahmen von der Seite der Betriebsführung selbst aus, so erscheint es uns unso notwendig, dass auch die Seite der Arbeitnehmer diesen Gedankengängen uncı Bemühungen ihre Aufmerksamkeit zuwendet und z. B. die Gewerkschaften sich der Tatsache bewusst werden, dass sich hier auch für sie ein großes Arbeitsfeld eröffnet.

H. Schelsky