

M i t t e i l u n g e n

- November 1984 -

Inhalt:	<u>Seite</u>
Ein Wort in eigener Sache zur Veröffentlichungspraxis des SOFI	I
Beiträge des SOFI auf dem 22. Deutschen Soziologentag in Dortmund vom 9. bis 12. Oktober 1984	
Industriearbeit im Umbruch - Versuch einer Voraussage	1
Industriesozioologie und IG Metall - Zum Verhältnis von "interner" und "externer" Sozialwissenschaft	22
Beschäftigungsexpansive Dienstleistungen? Zur These der Kompensation von Rationalisierungseffekten in der Produktion durch Ausweitung von Dienstleistungen	29
In den Fesseln der betrieblichen Krisenpolitik - Zur Krisenreaktion von Metallarbeitern	49
Managementkonzeptionen der Fertigungssteuerung im kleinserigen Maschinenbau	67
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakteristik	76
SOFI-Neuerscheinungen	86

EIN WORT IN EIGENER SACHE ZUR VERÖFFENTLICHUNGSPRAXIS DES SOFI

Es gab auch enttäuschte Anfragen: die SOFI-Berichte bleiben aus, bin ich von der Verteilerliste gestrichen? Doch typischer ist wohl das Schweigen, verbunden bei manchem mit unverholener Erleichterung - einige Papiere weniger im Berg von Ungelesenem. Aus der Rolle von Berichtsempfängern kennen wir diese Reaktion von uns selbst zu gut, um sie als Desinteresse an SOFI-Neuem zu mißdeuten.

Wir haben deswegen unsere bisherige, noch dazu sehr kostspielige großzügige Publikationspolitik aufgegeben: Arbeitspapiere und Forschungsberichte werden nur noch auf Anfrage (zum Selbstkostenpreis) verschickt. Texte, denen wir eine besondere Verbreitung wünschen und zutrauen, veröffentlichen wir in der SOFI-Reihe der "Sozialwissenschaftlichen Forschungsberichte" beim Campus-Verlag oder in allgemeinen Verlagsprogrammen.

Die "Mitteilungen", die wir weiter verschicken, erhalten damit eine zusätzliche Funktion. Mit den knappen Darstellungen aus der laufenden Arbeit wird nun gleichzeitig informiert über alle verfügbaren (bestellbaren) SOFI-Produkte. Interessenten können also nachfassen.

INDUSTRIEARBEIT IM UMBRUCH - VERSUCH EINER VORAUSSAGE *)
=====

Sehen um vor auszusehen - diesem Comte'schen Anspruch an "wahre Wissenschaft" ist in der neueren Industriesoziologie kaum widersprochen worden - zu behaupten, sie hätte sich an ihm abgearbeitet, wäre aber sicher übertrieben. Lange stand vielmehr die Entdeckung des Gegenwärtigen im Vordergrund ihrer Forschung. Ziel war, ein authentisches Bild von Produktion, Arbeit und Arbeitern zu gewinnen, Bestandsaufnahmen zu machen und geltende Interpretationen in handfester Empirie zu überprüfen. Manche gängige Formel um Arbeiterverbürgerlichung und Gesellschaftsnivellierung wurde so dem Druck der Tatsachen ausgesetzt. Ideologiekritik stand bei vielen Industriesoziologen also zunächst auf dem Programm. Und als sich das Wissen über vorfindbare Sachverhalte und Strukturen sicherte und verbreiterte, gewannen zwar Fragen ihrer Genesis und der Identifizierung von allgemeinen Mechanismen an Bedeutung: Beim Versuch, noch so differenzierte Ex-post-Analysen über die Erklärung des Gegenwärtigen aus dem Vergangenen als dezidierte Trendaussagen zu fassen, fühlten wir Industriesoziologen uns aber meist auf zu dünnem, ungesichertem Eis. Oft wurde daraus erst in der Rezeption der Studien Handfestes über künftige Entwicklungen. Die Polarisierungsthese ist hierfür ein ganz hübsches Beispiel.

Man kann der Industriesoziologie der letzten 30 Jahre kaum einen gewissen Beitrag zur gesellschaftlichen Aufklärung streitig machen. Selbstkritisch ist nur gleichermaßen festzuhalten: Zu Voraussagen, mit denen sich heute und auch morgen wirklich etwas anfangen ließe, konnten ihre Ansätze nicht führen. Die Gründe liegen auf der Hand: 1. Das einfache und früher so beliebte Verfahren einer unreflektierten Verlängerung des empirisch-faßbaren Status quo ist heute ganz und gar unsinnig. In einer Situation des ökonomischen und politischen Umbruchs, der natürlich auch alle industriesoziologischen Phänomene betrifft, kann

*) H. Kern, M. Schumann: Plenumsvortrag.

das nur zu Trugschlüssen führen. 2. Die Alternative einer Verarbeitung unseres Wissens zu einer Theorie der Gesamtentwicklung, aus der sich schlüssig auf die künftige Gestalt der für uns wichtigen Variablen schließen ließe - ein Weg, auf den viele Industriesoziologen im Zusammenhang mit der Rezeption der politischen Ökonomie große Hoffnungen gesetzt hatten - hat sich als dornenreicher als gedacht erwiesen und ist immer noch nicht in einem gangbaren Zustand. Die Bemühungen einer Deduktion konkreter Entwicklungen (z.B. "Abstraktifikation der Arbeit") aus allgemeinen Theorien (z.B. "reelle Subsumtion unter's Kapital") mögen als Abstraktionen ihre Verdienste haben. Triftige Verlaufsaussagen haben sie nach aller Erfahrung nicht gebracht.

Manchmal hat man den Eindruck, daß angesichts dieses Ausmaßes der Schwierigkeiten, die Gegenwart als Spiegel der Zukunft zu betrachten, in den letzten paar Jahren in unserer Industriesoziologie viele den Anspruch auf Voraussage stillschweigend ganz fallengelassen haben. Der Zug zur immer weiteren Detaillierung und Ausdifferenzierung in der Beschreibung industriesoziologischer Sachverhalte, der die Chancen übergreifender Interpretationen verbauen muß, ist dafür ein Indiz. Ist nicht aber auch das Sich-Einlassen vieler Industriesoziologen auf das Geschäft der Beratung und der konkreten betrieblichen Gestaltung als eine Antwort auf das Voraussageproblem zu verstehen? Voraussicht war ja entsprechend den Soziologietraditionen, in denen die meisten von uns denken, die Brücke zur gesellschaftlichen Praxis. Als diese einzustürzen schien, hat mancher sich an der kleinen Praxis im Diesseits festzuklammern versucht.

Daß sich die Soziologie mit ihrem diesjährigen Kongreß wieder ausdrücklich dem Anspruch stellt, das im gewachsenen Fach gewaltig akkumulierte Wissen in Voraussagen umzusetzen, sehen wir auf diesem Hintergrund als Schritt in die bessere Richtung. Doch das bereits Gesagte dürfte auch verdeutlichen, wie vorsichtig tastend hier Schritte zunächst nur gesetzt werden können. Als wir uns in unserer neuen Studie dem Zwang unterworfen

sahen, den Blick nach vorn zu wagen, ist uns besonders klar geworden, wie wenig vorbereitet wir in der Industriesoziologie auf Forschungen sind, die ausdrücklich auch einen Ergebnisstatus anpeilen, der Voraussage sein will. Insofern handelt unser Erfahrungsbericht über diese Studie mehr von Schwierigkeiten, improvisierten Lösungen und vorläufigen Resultaten denn von gesicherten Beständen.

In fünf Punkten werden wir zunächst den methodisch-konzeptionellen Ansatz für unsere auch auf Voraussage gerichtete Studie kurz beschreiben, um anschließend in sieben Thesen unsere wichtigsten inhaltlichen Ergebnisse zu umreißen.

I

Unsere neue Untersuchung war ursprünglich als reine Folgestudie zu "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein" gedacht gewesen: Analyse der Rationalisierungsbewegungen in den Jahren 1965 bis 1980, also Beitrag zur Rekonstruktion der historischen Verlaufsformen von Rationalisierung. Im Laufe unserer Arbeit verdichtete sich freilich immer stärker der Eindruck, daß man die Rationalisierungsentwicklung der letzten fünfzehn Jahre nur richtig versteht, wenn man sie auch und vor allem als Inkubationszeit begreift, d.h. als Aufbau eines neuen Rationalisierungspotentials. Die Hauptsache, die industrielle Anwendung im großen Maßstab, lag und liegt - so unser Eindruck - noch in der Zukunft. Diese noch ausstehenden Entwicklungen in den Betrieben mußten wir auf jeden Fall mit zu erfassen suchen, wollten wir nicht am Ende als schlichte Biographen von Rationalisierungsverläufen dastehen - noch dazu von einer Phase, deren Spezifik gerade darin liegt, daß die für sie charakteristischen Konzepte bald auf dem Schrottplatz der Rationalisierungsgeschichte abgelegt sein könnten. Das war der in der Sache liegende Zwang zur Antizipation, zur Prédiction im Sinne Horkheimers, zur historischen Voraussage also, dem wir uns ausgesetzt sahen. Wie aber kann man sich angesichts der schon deutlich gewordenen Schwierigkeiten darauf einlassen?

II

Gewiß, ungelöste Probleme gibt es zuhauf, aber auch manche brauchbaren Anknüpfungspunkte und viel verwertbares Wissen. Es bestehen u.E. gute Gründe, in folgenden Überlegungen Bausteine einer Antizipation von Rationalisierung zu suchen:

- a) Die Logik kapitalistischer Rationalisierung (Bemühung um die höhere Ergiebigkeit der lebendigen Arbeit mit dem Ziel besserer Kapitalverwertung) realisiert sich entsprechend den spezifischen markt- und produktionsökonomischen Bedingungen in konkreten, typisierbaren Formen der Rationalisierung. Mit einer Veränderung der Rationalisierungsformen ist dann zu rechnen, wenn veränderte Verwertungsbedingungen oder auch nur Interpretationen die Suche nach adäquateren Produktionskonzepten stimulieren. Die Verwertungsprämisse drängt dann nach neuen Einlösungen. Offenbar befinden wir uns gegenwärtig in einer solchen Umbruchsituation.
- b) Alle bisher bekannten Formen kapitalistischer Rationalisierung suchten eine Einlösung der Verwertungsprämisse entlang folgender Linien: Lebendige Arbeit wurde als zu überwindende Schranke der Produktion verstanden, das Residuum lebendiger Arbeit als potentieller Störfaktor. Die markt- und produktionsökonomischen Bedingungen bewirkten Differenzierungen nur auf den durch diese Linien definierten Bahnen. Wir sehen aber keine theoretische Notwendigkeit für die Schlußfolgerung, kapitalistische Rationalisierung müsse sich ad infinitum auf diesen Bahnen bewegen. Hier liegt auch ein empirisches, theoretisch für uns nicht vorab entscheidbares Problem.
- c) Gegenüber empirisch begründeten Zukunftsaussagen muß immer ein Wahrheitsvorbehalt aufrechterhalten werden; über ihre letztendliche Richtigkeit kann nur die geschichtliche Entwicklung selbst entscheiden. Ob also die aktuelle Umbruchsituation so radikal ist, daß die Rationalisierungsformen aus den bisherigen Bahnen herausgehoben werden oder nicht, wird sich mit unseren empirischen Recherchen heute nicht definitiv feststellen lassen.

d) Im Bewußtsein dieser Einschränkung sehen wir aber Möglichkeiten, die Empirie gezielter als bisher üblich für Ergebnisse mit Voraussage-Status einzusetzen. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von einer "Ex-ante-Empirie". Diese macht sich zwei theoretisch wie empirisch zweifelsfreie Tatbestände zunutze. Die Ungleichzeitigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen und die (jedenfalls für Großunternehmen typische) Langfristigkeit von Rationalisierungsplanungen. Durch empirische Analyse von stilbildenden Rationalisierungen - das wären in Schumpeters Sprache die "neuen Kombinationen" im noch nicht abgeschlossenen Innovationsschub - sowie von darauf gerichteten längerfristigen Planungsmaßnahmen - "neue Kombinationen" im Status nascendi - läßt sich der Vorhang zur Zukunft ein Stückweit lüften. Zur uns interessierenden Frage, ob die gegenwärtige Rationalisierungsbewegung in den alten Bahnen verharret oder ob sie den Duktus kapitalistischer Rationalisierung tangiert und grundlegend gewandelte Formen bewirkt, lassen sich also mit einer Ex-ante-Empirie Argumente beibringen.

Entsprechend diesen vier Grundüberlegungen studierten wir die Verwertungsbedingungen zentraler Industriezweige im Hinblick auf die in ihnen enthaltenen Impulse für weitere Rationalisierungen. In allen Branchen stießen wir in der Tat auf Veränderungskonstellationen. Unser Programm, diese genau auszuloten, in Stichworten:

- Genaue Ex-post-Analysen, bei denen wir auf unsere Empirie aus "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein" aufbauen konnten, verschafften uns Klarheit über bisher typische Lösungen.
- Durch Adäquanzüberlegungen - inwieweit passen die alten Formen in die aktuelle Verwertungssituation? - gewannen wir Vorstellungen darüber, wo in den Betrieben heute die offenen Flanken liegen. Soweit wir dann auf konkrete Projekte, erprobte Modelle oder wenigstens seriöse Planungsvorhaben stießen, mit denen flankenschließende Intentionen verfolgt wurden, haben wir diese aufgenommen und weiter recherchiert.

- In einer abschließenden Evaluation versuchten wir ein Urteil darüber zu gewinnen, inwieweit diese Maßnahmen plausible Antworten auf die heutigen Verwertungsprobleme darstellen. Bei einem positiven Befund sprechen wir von stilbildenden Rationalisierungen, d.h. von technisch-organisatorischen Maßnahmen, die - nach vorne geschaut - eine große Diffusionschance besitzen und Spitze eines Eisbergs sein könnten, obwohl sie für die Realität der Betriebe heute noch nicht unbedingt bestimmend sind.

III

Gestützt auf diese Analysen behaupten wir als zentrale These, daß sich gegenwärtig vor unseren Augen ein grundlegender Wandel in der Nutzung der Arbeitskräfte vollzieht. Neue Produktionskonzepte werden formuliert und durchgesetzt, deren Generalnenner lautet: keine technische Autonomisierung der Produktionsprozesse um jeden Preis, wachsende Wertschätzung von Qualifikation und fachlicher Souveränität. Der Duktus kapitalistischer Rationalisierung wird anders. Bei unveränderter Logik der Rationalisierung bilden sich doch grundlegend neue Formen aus.

Diese These von den neuen Produktionskonzepten formulieren wir nicht als Postulat, sondern als Resultat einer interpretierenden Verarbeitung empirischer Erfahrungen nach dem Konzept der Ex-ante-Empirie. Wenn wir die neuen Produktionskonzepte prognostizieren, so umreißen wir die Entwicklungsrichtung, in die hinein die Umbruchsituation in den Betrieben nach unserer Einschätzung aufgelöst wird. Die neuen Produktionskonzepte stellen aus unserer Sicht also heute mehr dar als eine objektive Möglichkeit, nur vorübergehende Irritationen bei der Einführung neuer Technologien oder bloße Insellösungen. Sie markieren die Bandbreiten der weiteren Entwicklung in den industriellen Kernsektoren.

IV

"Bandbreite" umreißt eine bestimmte Entwicklungsrichtung, innerhalb derer aber viele Pfade mit gleichem Marschziel gegangen werden können. Damit wollen wir unsere Voraussage gegenüber eindeutiger Prognose im Sinne der definitiven Behauptung einer bestimmten Entwicklungslinie abgrenzen. Daß eine derart exakte "Prognose" erkenntnislogisch gar nicht haltbar wäre, können wir nur noch einmal wiederholen. Unterhalb dieser prinzipiellen Schwelle bestehen freilich Voraussagemöglichkeiten, und zwar unterschiedlichen Genauigkeitsgrades. Dabei erscheint uns klar, daß wir den vorhandenen Genauigkeitsspielraum heute noch nicht ausschöpfen können. Auch wenn wir mit der Industriesoziologie heute schon manches Terrain erschlossen haben: Viel nachgreifende Forschung ist noch nötig.

Die Aussageunsicherheiten, die bei einem Antizipationsversuch bestehen, bestimmen sich aber immer auch aus dem spezifischen Forschungsgegenstand. Bei unserem Thema - der betrieblichen Rationalisierung - ist zu bedenken, daß der technisch-organisatorische Wandel im Betrieb in all seinen Phasen sozial determiniert ist. (Über die Technokratiethese, die etwas anderes behauptet, braucht man wohl nicht mehr zu streiten.) Soziale Determiniertheit der Rationalisierung bedeutet aber, daß Rationalisierung im Betrieb aus einem dynamischen sozialen Kräftefeld heraus entsteht und daß über ihre konkreten Konturen in vielschichtigen Bargaining-Prozessen entschieden wird, deren Details nicht vorherzusehen sind. Auch wenn man nun - wie wir dies in unserer Studie versucht haben - die hier relevanten betrieblichen Handlungskonstellationen in ihrer inneren Dynamik und Konfliktualität in die Analyse mit einbezieht, so müssen wir trotz solcher Bemühungen konstatieren: Der Ausgang der Prozesse selbst ist prinzipiell noch offen. Über das letztendliche Resultat, den Fahrweg der Rationalisierung, ist noch nicht entschieden. Diese Offenheit besteht umso mehr, als die Beschreibung der Handlungskonstellationen - sofern sie politisiert wird - ihrerseits zu einer Veränderung des Kräftefeldes führen kann.

In unserem Fall, bei einer praxisorientierten Sozialforschung, ist diese Veränderung ja sogar ausdrücklich gewünscht. Antizipierbar sind aber solche Rückkopplungseffekte kaum.

Der Begriff Bandbreite hebt also die Offenheit und Gestaltbarkeit der Situation, das Faktum der noch bestehenden Eingriffschancen hervor. Die These von den neuen Produktionskonzepten umreißt in unserem Verständnis eine neue Konstellation, eine vermutlich wichtiger werdende Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeit, nicht aber einen definitiven Vorgang und schon im Detail bestimmte Ergebnisse. Sie soll nach unserer Vorstellung einmünden in eine Politik der Modernisierung, die die in der beschriebenen Konstellation liegenden Chancen nach vorn hin öffnet: Modernisierung als gesellschaftliches Projekt. Antizipierbar erscheinen uns in erster Linie die Problemkonstellationen, die Entwicklungsrichtung und die Handlungsmöglichkeiten, nicht aber schon die konkreten Resultate.

V

Unser Verfahren der Voraussage können wir also zusammenfassend als theoretisch angeleitete und empirisch gestützte Bandbreitenbestimmung kennzeichnen. "Theoretisch angeleitet", weil wir uns auf eine Theorie der kapitalistischen Entwicklung beziehen, die von der Unterscheidung zwischen Logik und Formen der Rationalisierung ausgeht und bestimmte Annahmen über den Formwandel ("bisherige Formen", "Ungleichzeitigkeitstheorem", "Planungstheorem", "Bargainingtheorem") enthält. "Empirisch gestützt", weil wir den Nachweis einer beginnenden Ablösung der alten Formen durch neue Produktionskonzepte mit empirischen Mitteln führen. Der Begriff der "Bandbreite" soll Felder und Grenzmarken abstecken, innerhalb derer die weitere Entwicklung zu erwarten ist.

Es dient vielleicht dem Verständnis unseres Verfahrens, wenn wir anmerken, daß wir gelegentlich einen Seitenblick auf die Prognoseansätze in der Wirtschaftsforschung und der Unter-

nehmens- und Politikberatung geworfen haben. Orientierungshilfen brachten sie uns kaum - und zwar nicht nur wegen der Unterschiede im gesellschaftstheoretischen Grundverständnis und im Erkenntnisinteresse. Dabei sind die Fortschritte in diesen Disziplinen nicht zu übersehen: Mit Projektionen im Sinne schlichter Prolongationen vergangener Trends, früher dort durchaus hoffähig, gibt sich heute kaum noch jemand zufrieden. So werden bei Prognosen vom Typ der indikativen Vorausschätzung die mathematisch-statistischen Trendverlängerungen zumeist in theoretische und empirisch-qualitative Erwägungen eingebettet und insofern relativiert; das bedeutet einen Gewinn an Realitätsnähe. Und bei Prognosen in der Form von hypothetischen Szenarien wird auf exakte Vorausberechnungen von Verlauf und Zeitpunkt künftiger Ereignisse häufig ganz verzichtet, und man beschränkt sich darauf, Gefahrenpunkte und Grenzwerte der Entwicklung zu benennen; dies kann durchaus nützliche Anregungen für effektive Problemlösungen erbringen. Dennoch konnten diese Ansätze für uns kein Modell sein. Zu sehr sind sie immer noch durch ein auffälliges Mißverhältnis zwischen nicht nachvollziehbaren oder nicht nachprüfbaren Annahmen einerseits und der beanspruchten Aussagegenauigkeit andererseits gekennzeichnet. Es bleibt ein Unbehagen, weil pauschale Statements und fragwürdige empirische Annahmen mit detailliertesten quantitativen Aussagen kombiniert werden.

Daß sie der Magie der Quantifizierung erliegen könnte, ist gewiß nicht das Problem der Industriesoziologie. Doch wo sind unsere Chancen, es besser zu machen? Wer als Industriesoziologe sein Handwerkszeug einigermaßen gelernt hat, kann vielleicht einen gewissen Realitätssinn für sich in Anspruch nehmen, der ihn die Vielfältigkeit und Widersprüchlichkeit sozialer Phänomene in der Industrie halbwegs deutlich sehen läßt. Das Gesetz der komparativen Kostenvorteile nutzend, war es folglich unser Bemühen, bei der Vorbereitung unserer Antizipation sehr genau hinzuschauen und die Lösung gerade nicht auf dem Wege der Glättung und der Handhabbarmachung der industriellen Wirklichkeit für Modellzuordnungen zu suchen. Unsere Aussagen beruhen auf in cross examination gewonnenen Informationen. Sie sollen

sein: Zusammenfassung und Verdichtung eines reichhaltigen Datenmaterials zu einem integrierten Konzept; ein die Widersprüche austragender Gesamteindruck, der sich in Form von Evidenzargumenten aus unserem Material dokumentieren läßt und der sich mit unseren theoretischen Kenntnissen zumindest zu einem plausiblen Bild zusammenfügt. Was wir anstreben waren transparente, nachvollziehbare Gesamtinterpretationen.

So viel zu der methodischen Plattform, die wir uns zusammengestellt haben, um einen Blick auf die Zukunft der Industriearbeit werfen zu können. Nun die Aussicht selbst in Kurzbeschreibung. In den restlichen sieben Punkten wollen wir die Entwicklung der, sagen wir, nächsten zehn Jahre umreißen.

VI

Unsere Hauptaussage bedeutet: In den industriellen Kernsektoren vollzieht sich vor unseren Augen ein grundlegender Wandel in der Nutzung der Arbeitskräfte. Zu beobachten ist ein Umdenken in der Arbeitsgestaltung, der Ausbildungs- und Personalpolitik sowie des Arbeitseinsatzes. Durchaus kann man von einem arbeitspolitischen Paradigmenwechsel in den Betrieben des industriellen Kernbereichs sprechen. Dieser steht im Zusammenhang mit jenem umfassenden Gesamtprozeß, den wir als das Aufkommen neuer Produktionskonzepte bezeichnet haben und der uns deshalb so bemerkenswert erscheint, weil seine Arbeitsimplikationen kapitalistischer Rationalisierung eine neue Gestalt geben.

Dieser Wandel ist bisher freilich weitgehend verborgen geblieben, weil sich die Diskussion um die Wirkungen der neuen Technologien ganz auf deren gesteigerte Freisetzungspotenz konzentrierte. Der gewerkschaftliche Kampf um die 35-Stunden-Woche unterstreicht diese Wahrnehmung: Rationalisierung steht heute mehr denn je als Synonym für massenhafte Arbeitsplatzvernichtung. Nun erwarten auch wir in der Zukunft in dieser Hinsicht Problemverschärfungen. In vielen Industrien endet gerade erst die schon erwähnte Inkubationszeit, in der das erweiterte

Rationalisierungswissen aufgebaut wurde. Erst jetzt und in den kommenden Jahren werden diese Möglichkeiten ausgereizt. Da es keinerlei Anhaltspunkte dafür gibt, daß die Karte der Kompensation noch sticht, wird dem gesellschaftlichen Skandal der Arbeitslosigkeit nur mit politischen Lösungen beizukommen sein.

Doch die gesteigerte Freisetzungspotenz stellt nur das eine neue Moment der eingeleiteten Rationalisierungsbewegungen dar. Im Bruch mit der bisher üblichen Arbeitspolitik liegt die zweite, vielfach noch übersehene Veränderung. Es klingt paradox: Gerade zu jenem historischen Zeitpunkt, zu dem die technischen Möglichkeiten zur Substitution menschlicher Funktionen geradezu explodieren, steigt gleichzeitig das Bewußtsein für die qualitative Bedeutung menschlicher Arbeitsleistung; steigt die Wertschätzung der besonderen Qualitäten lebendiger Arbeit. Denn das Credo der neuen Produktionskonzepte lautet:

a) Autonomisierung des Produktionsprozesses gegenüber lebendiger Arbeit durch Technisierung ist kein Wert an sich. Die weitestgehende Komprimierung lebendiger Arbeit bringt nicht per se das wirtschaftliche Optimum.

b) Der restringierende Zugriff auf Arbeitskraft verschenkt wichtige Produktivitätspotentiale. Im ganzheitlicheren Aufgabenzuschnitt liegen keine Gefahren, sondern Chancen. Qualifikation und fachliche Souveränität auch der Arbeiter sind Produktivkräfte, die es verstärkt zu nutzen gilt.

VII

Für die von uns en détail untersuchten Branchen - Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, chemische Industrie - lassen sich die neuen Produktionskonzepte in bezug auf die technische und organisatorische Produktionsgestaltung wie folgt konkretisieren:

DIE NEUEN PRODUKTIONSKONZEPTE - FUNKTIONSGESTALTUNG

	TECHNISCH	ARBEITSORGANISATORISCH
AUTOMOBILINDUSTRIE	Offensive Nutzung der neuen Technologien - insbesondere in den bisher arbeitsintensiven Montagesektoren; Mechanisierungssprung auf teilautomatisierte Einzelaggregate und Maschinensysteme	Trendwende in der Arbeitsgestaltung: <ul style="list-style-type: none"> - Aufgabenintegration - Reprofessionalisierung der Produktionsarbeit
WERKZEUGMASCHINENBAU	Offensive Nutzung der neuen Technologien in der spanabhebenden Fertigung; Mechanisierungssprung auf teilautomatisierte Einzelaggregate und Maschinensysteme	Facharbeiterbetrieb als positives Gestaltungskonzept, nicht mehr "notwendiges Übel"
CHEMISCHE INDUSTRIE	Schrittweise Komplettierung des Automatisierungsgrades in Richtung Vollautomation	Fortsetzung des Trends zur Professionalisierung der Produktionsarbeit
GEMEINSAMER NENNER	Forcierte Technisierung, aber keine Komprimierung der lebendigen Arbeit um jeden Preis	Der ganzheitliche Aufgabenzuschnitt erschließt neue Produktivkräfte

Daß sich in diesen Branchen die neuen Produktionskonzepte durchzusetzen beginnen, sehen wir nicht zuletzt im ökonomischen Fundament und in den Zukunftsperspektiven dieser Industriezweige begründet. In unterschiedlichem Ausmaß hat die "Krise der Wachstumsökonomie" zwar auch an diesen Industrien genagt, doch bestand und besteht genug Substanz für eine nach vorne gerichtete Strategie, wie sie in den neuen Produktionskonzepten zum Ausdruck kommt. Ökonomische Potenz bildet ohne Zweifel eine notwendige Voraussetzung für einen weittragenden Sprung in Richtung Modernisierung der Produktionsapparate und damit zusammenhängender Produktinnovationen. Deswegen scheint es uns angebracht, in den industriellen Kernsektoren insgesamt, also im Zentralbereich der Industrieproduktion, soweit er nach wie vor auf halbwegs soliden Beinen steht, das Experimentier- und Diffusionsfeld der neuen Produktionskonzepte zu sehen. Das bedeutet umgekehrt: Unsere These von den neuen Produktionskonzepten ist keine Aussage über den industriellen Sektor. Sie gilt nur für das funktionierende Zentrum der Industrieproduktion.

Daß in diesen Industrien neue Produktionskonzepte eine Bewährungschance bekommen, hat u.E. mit einer umfassenden Umgruppierung und Neubewertung der Verwertungsbedingungen zu tun und läßt sich nicht etwa nur technologisch begründen. Das Umdenken in Richtung neuer arbeitspolitischer Konzepte erhält aber umso mehr Anstöße, je mehr neue Technologien Anwendung finden. Das hängt besonders damit zusammen, daß (von stark rückläufigen Bedienungspositionen abgesehen) an automatisierten Großanlagen oft kein Platz mehr ist für ganz und gar unqualifiziertes Personal. Auch in der Fertigung, in welchem Ausmaß immer, wird der geschickte, diagnosefähige, verhaltenssouveräne Arbeiter gebraucht.

VIII

Die arbeitssoziologische Bedeutung einer Produktionsgestaltung nach dem Muster der neuen Konzepte liegt darin, daß diese nur unter der Voraussetzung einer Wiedereinführung und Verankerung von Produktionsintelligenz praktiziert werden können. Kapitalverwertung selbst erfordert den Umbruch in der Nutzung von Arbeitskraft. Je mehr die Produktkonzeption auf die Erzeugung hochkomplexer Qualitätsartikel hinausläuft und die Produktionskonzepte auf den breitflächigen Einsatz der neuen Technologien abzielen, desto mehr bietet sich als optimales Arbeitseinsatzkonzept der ganzheitlichere Aufgabenzuschnitt und die breitere Verwendung von Qualifikationen an. In der Frage, wo im Betrieb die produktionsnotwendige Intelligenz verankert werden soll: allein in werkstatt-externen Planungs- und Dispositionsagenturen, denen eine rein ausführende Fertigung ohne jede Kompetenz und Qualifikation gegenübersteht (das wäre die Fortschreibung alter Linien) oder aber auch in der Produktion selbst, deren Know-how und Erfahrung nicht als ärgerliches Residuum, sondern als unverzichtbarer Bestandteil der Produktivkraftentwicklung anerkannt wäre (das sind die neuen Produktionskonzepte), gewinnt die zweite Position allmählich die Oberhand. Höhere Produktivität ist unter den gegenwärtigen Umständen ohne pfleglicheren, "aufgeklärteren" Umgang mit der lebendigen Arbeit nicht zu bekommen - das ist eine Erfahrung, die auch das Kapital machen muß.

IX

Je nach konkreter Ausprägung der neuen Produktionskonzepte weisen die Arbeitsveränderungen, die wir hier im Auge haben, unterschiedliche Konturen auf. Bezieht man sich wiederum auf die drei Bereiche, in denen wir hauptsächlich empirisch gearbeitet haben, so sind in bezug auf die vorherrschenden Arbeits- bzw. Berufstypen und deren Qualifikationsprofile folgende Differenzierungen angebracht:

DIE NEUEN PRODUKTIONSKONZEPTE - ARBEITSVERÄNDERUNGEN

	ARBEITS-/BERUFSTYP	QUALIFIKATIONSGEHALT
AUTOMOBILINDUSTRIE	Produktionsfacharbeiter neuen Typs; orientiert am Berufsbild eines "Fertigungsmechanikers"	Ausbaufähige Grundkenntnisse über technisch-physikalische Funktionsprobleme moderner Produktionsanlagen mit maschinentechnischer Akzentuierung
WERKZEUGMASCHINENBAU	Weiterentwicklung des Zerspanungs-Handwerkers zum "Systembetreuer"	Ergänzung der Zerspanungskenntnisse und der handwerklichen Fähigkeiten um Gesamtübersicht und Eingriffskompetenz in CNC-gesteuerte Maschinensysteme
CHEMISCHE INDUSTRIE	Chemie-Facharbeiter als Produktionsarbeiter	Ausbaufähige Grundkenntnisse über die chemisch-physikalischen Abläufe bei Stoffumwandlung mit produktionstechnischen Bezügen
GEMEINSAMER NENNER	Produktionsfacharbeiter	Erweiterte technisch/physikalische/chemische Grundkenntnisse und Eingriffskompetenzen

Diese Entwicklungen stellen für die Zukunft der Industriearbeit sicher keine Marginalien dar. Es geht um den Erhalt bzw. die Reetablierung von Facharbeit. Das Ende der Arbeitsteilung - darauf könnte unter dem Einfluß der neuen Produktionskonzepte die Entwicklung in einem wichtigen Teil der industriellen Produktion hinauslaufen.

X

Mit den neuen Produktionskonzepten werden vielen Arbeitern in den industriellen Kernbereichen Offerten gemacht. Die höhere Attraktivität der verbleibenden Arbeit bietet bessere Chancen für ein Arrangement mit Rationalisierung. Zugleich liegt in der größeren Wertschätzung der lebendigen Arbeit durch die Betriebe für die Beschäftigten eine Möglichkeit, den Druck auf die Arbeitskonditionen einschließlich der Arbeitsplatzsicherheit abzufangen. Weil der Unternehmer mit den Arbeitern modernisieren will, muß er auch etwas bieten. Deswegen können die Belegschaften und ihre Vertretungen auch einen Preis fürs Mitspielen im betrieblichen Prozeß der Modernisierung fordern.

Bezogen auf die allgemeine Betriebspolitik heißen die verbreiteten Forderungen:

- o Entlassungsschutz bzw. akzeptable Übergangsregelungen; bei unabweislichem Personalabbau gesicherte und finanziell tragbare Frühverrentung; "Arbeitszeitverkürzung" als Antwort auf Arbeitsplatzvernichtung.
- o Besitzstandssicherung bei innerbetrieblichen Umsetzungen.
- o Beteiligung am Rationalisierungsgewinn als Ausgleich für übernommene Risiken und Lasten und als Anspruch an Produktivitätssteigerungen.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Modernisierung stießen wir auf folgende Erwägungen:

o Anspruchsvolle Arbeitsplatzdefinitionen für möglichst viele Arbeiter; d.h. keine Bündelung der Qualifikationseffekte für kleine Spezialistentruppen, wie es oft Betriebspraxis ist; mutiges Ausschöpfen der erweiterten Gesamtmasse qualifizierterer Funktionen.

o Ausrichtung der Bildungsinhalte an einem umfassenden Qualifikationsbegriff; d.h. keine Beschränkung auf prozeßspezifische Fähigkeiten, worauf sich viele Betriebe zunächst zu beschränken suchen. Orientierung an souveräner Berufsarbeit; vielfältige berufliche wie private Anwendbarkeit der Kenntnisse und Fähigkeiten.

o Verpflichtung auf den Leistungskompromiß; d.h. keine einseitige Festlegung der Leistungsanforderungen, wie sie in der heutigen betrieblichen Praxis oft geschieht und zu gravierender Arbeitsintensivierung gerade an den neuen Arbeitsplätzen führt.

Alles in allem: statt des Kampfes für alternative Rationalisierung also Kampf um die angemessene Beteiligung an betrieblicher Rationalisierung und die systematische Einbeziehung von Beschäftigteninteressen in die betrieblichen Modernisierungsstrategien. Ein politisches Programm, welches Modernisierung über ihre einzelwirtschaftliche, betriebliche Borniertheit hinaustreiben will, könnte an diesen Belegschaftsforderungen anknüpfen.

XI

Die neuen Produktionskonzepte markieren - wie gesagt - in unserem Verständnis den wahrscheinlichen Entwicklungspfad allein der industriellen Kernsektoren. Sie sind ein wichtiger Bestandteil von deren Versuch, den Kopf aus der Schlinge der Krise zu ziehen und im nationalen wie internationalen Wettbewerb den Boden unter den Füßen zu halten oder wiederzubekommen. Am anderen Pol stehen die krisenbestimmten Branchen, die heute kaum

noch eine Perspektive haben und in denen es ums nackte ökonomische Überleben geht. Vor allem also die Werften, die Stahlindustrie, der Bergbau. In diesen industriellen Krisensektoren ist wenig Platz für die Idee neuer Produktionskonzepte: Ihr Überlebenskampf steht unter dem Zeichen der Kapazitätsvernichtung und der Auspowerung.

Innerhalb der Arbeiterschaft spiegeln sich diese ökonomischen Strukturen in einer Verfestigung interner Grenzlinien wider. Für die innere Dynamik des sich herausbildenden Sozialgefüges scheinen uns vier Konstellationen und Gruppen von besonderer Bedeutung:

Erste Gruppe: Die personellen Träger der neuen Produktionskonzepte: moderne Produktions-Facharbeiter, Instandhaltungsspezialisten; außerdem das ganze Umfeld derer, die allmählich in solche Positionen einrücken könnten. Sie sind die Rationalisierungsgewinner. Im Rationalisierungsprozeß ist ihr Verhalten das der Mitspieler, der Protagonisten der betrieblichen Umgestaltung; sie haben einen hohen betrieblichen Status und können für sich Gratifikationen reklamieren. Sie dürften aus dieser Entwicklung sogar mit Machtzugewinn herauskommen.

Zweite Gruppe: Die Arbeiter auf den traditionellen Arbeitsplätzen in den Kernsektoren, die aber wegen persönlicher Merkmale - fortgeschrittenes Alter, keine polyvalenten Qualifikationen - für einen Arbeitseinsatz nach dem neuen Produktionskonzept den Betrieben nicht attraktiv erscheinen. Ihr Verhalten im Rationalisierungsprozeß dürfte das der Rationalisierungsdulder sein. Sie sind zwar überwiegend durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung vor dem Schlimmsten geschützt. Doch ist ihre Interessenwahrnehmung gehemmt, weil für sie allemal die Gefahr besteht, ausgefiltert zu werden. Die Kämpfe bei Talbot 1983 zeigen die Brisanz, die dann entsteht, wenn die Beschäftigteninteressen dieser Gruppe betrieblich nicht mehr eingelöst werden und sie dadurch ganz auf die Verliererstraße geraten.

Dritte Gruppe: Die Arbeiter in den krisenbestimmten Branchen. Sie sind schon Verlierer. Bei kollektiver Betroffenheit, d.h. bei Betriebsstillegungen, ist hier ein sehr hohes Aktivitätspotential gegeben. Die Betriebsbesetzungen in der Werftindustrie 1983 deuten dies an. Das Verhalten dieser Gruppen im Rationalisierungsprozeß ist zumeist nicht gegen betriebliche Rationalisierung gerichtet, sondern gegen "falsche" Betriebskonzepte bzw. gegen den gänzlichen Verzicht auf Rationalisierungsbemühungen, die das Überleben des Betriebes vielleicht sichern könnten.

Vierte Gruppe: Die Risikoträger am Arbeitsmarkt und vor allem die Dauerarbeitslosen. Sie werden noch stärker ins Ghetto der Dauerarbeitslosigkeit verbannt, weil mit den neuen Produktionskonzepten die Außenabschottung der Betriebe ebenso wächst wie die spezifischen Qualifikationsnachfragen. Ein konkreter Bezug auf betriebliche Rationalisierungskonzepte fällt bei dieser Gruppe zwangsläufig weg.

Das Ende der Arbeitsteilung im Inneren der Zentren der Industrieproduktion fällt also zusammen mit einer tendenziellen Verschärfung der Abgrenzung nach außen. Deshalb sprechen wir auch von der Segmentierung als einer neuen Variante der Polarisierung. Seit den unmittelbaren Nachkriegsjahren sind die Lageunterschiede innerhalb der Arbeiterschaft noch nie so groß gewesen wie jetzt. Noch nie sind die mit industrieller Arbeit verknüpften Risiken und Chancen unter den Arbeitern so unterschiedlich verteilt gewesen wie heute.

XII

Es ist dieses Novum, das uns dazu veranlaßt, im Hinblick auf die gegenwärtige Phase der gesellschaftlichen Entwicklung den Begriff der Neoindustrialisierung einzuführen. Neo- in Abgrenzung zu Reindustrialisierung, einem durch einen korporativistischen Politikansatz zur Förderung des vernachlässigten

Investitionsgütersektors in den USA plötzlich hochgespielten Terminus. Reindustrialisierung redet der Wiederentdeckung der industriellen Kernsektoren das Wort und fordert ausschließlich Erneuerung der Infrastruktur auf der Basis der neuen Technologien. Neoindustrialisierung soll mehr ausdrücken: eine an die Substanz gehende Neufassung des Begriffs kapitalistischer Rationalisierung. Der Prozeß, den wir damit benennen wollen, meint nicht Restitution von Bekanntem, sondern Eindringen in Neuland - neue Produktionskonzepte auch und gerade durch einen anderen Umgang mit der lebendigen Arbeit. Neoindustrialisierung verstehen wir entsprechend nicht als technologisches Phänomen, sondern als einen komplexen Umbruch der Industriestruktur, für den uns der arbeitspolitische Paradigmenwechsel in den Betrieben konstitutiv zu sein scheint.

Obgleich wir die Eingebundenheit der neuen Produktionskonzepte in die industriellen Kernsektoren sehen müssen, markiert ihre Entstehung und Verallgemeinerung einen Vorgang von übersektoraler, man kann ruhig sagen: gesellschaftlicher Bedeutung. Im Gravitationsfeld jener Prozesse, die hier in Rede stehen, werden die Reproduktionsmöglichkeiten und Lebenschancen innerhalb der Gesellschaft umverteilt. In dem Maße, in dem auf der Grundlage der neuen Produktionskonzepte die Modernisierung der industriellen Kernsektoren gelingt, werden diese Bereiche zu ökonomischen Machtzentren, aus denen für jeden etwas abfällt, der zu ihnen Zugang hat und behält. Auch wenn hinter den krisenhaften Zuspitzungen in den Grenzsektoren industrieller Produktion und im Arbeitslosen-Segment des Arbeitsmarktes ein ganzes Bündel von Gründen steckt: Am Elend dieser Bereiche ist die Modernisierung der industriellen Kernsektoren als eine Ursache durchaus mitbeteiligt. Teils sind es die Abwälzungsstrategien, mit denen die mächtigen Kernsektoren einen Teil der "Kosten" ihrer Modernisierungserfolge "sozialisieren"; teils sind es aber auch Abschottungspraktiken, mit denen sich die Branchen des Kernbereichs einer solidarischen Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben entziehen. Das Vorhandensein solcher Mechanismen bedeutet allemal, daß die Kernsektoren in einem gewissen Maße zu Lasten anderer Bereiche gedeihen.

In diesen disparitären Lebensverhältnissen sind große Probleme der gesellschaftlichen Integration begründet. Wenn die von uns beobachteten Segmentierungstendenzen weiter verstärkt und verfestigt werden, dann wird Neoindustrialisierung in die sogenannte Zwei-Drittel-Gesellschaft einmünden. Gelänge es aber, durch eine am Begriff gesamtgesellschaftlicher Rationalität orientierte Politik der Modernisierung die disparitären, betrieblich bornierten Momente auszugleichen, dann könnte Neoindustrialisierung langfristig zu gesellschaftlichem Fortschritt führen.

Auf den großen Segelschiffen im Zeitalter der Entdeckungen hatte der Mann im Ausguck einen reizvollen, aber reichlich riskanten Platz. Er konnte abstürzen oder gar das Schiff auf Grund setzen. Mancher schlechte Ausrufer soll als Strafe auf einer einsamen Insel ausgesetzt worden sein.

Über so harte Sanktionen verfügt unser Fach glücklicherweise nicht. Wir wissen, daß unsere Voraussage, mit neuen Produktionskonzepten werde der Duktus kapitalistischer Rationalisierung grundlegend verändert, für Sie zunächst nur eine These sein kann. Unserem eigenen Anspruch auf empirische Belege sowie auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Argumentation konnten wir in unserem Vortrag kaum genügen. Aber Sie haben ja die Möglichkeit, die im Untersuchungsbericht enthaltenen Details in Ruhe zu prüfen.¹⁾ Den Skeptikern bleibt im übrigen der Trost: Irrtümer in einer Analyse, in der es auch um Antizipation geht, werden ans Licht kommen - durch den Gang der Dinge.

1) Horst Kern, Michael Schumann, Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung, München 1984.

INDUSTRIESOZIOLOGIE UND IG METALL. ZUM VERHÄLTNISS VON
=====

"INTERNER" UND "EXTERNER" SOZIALWISSENSCHAFT *)

=====

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Zwischenergebnisse des Projektes "Industriesozio­logie und IG Metall", das gegenwärtig im Rahmen des DFG-Schwerpunktes "Verwendungszusammenhänge sozialwissenschaftlicher Ergebnisse" durchgeführt wird. Den Hintergrund der Projektfragestellung bilden die Probleme, die sich in den 70er Jahren in den Kooperationsansätzen von kritischen Sozialwissenschaftlern und Gewerkschaften ergeben haben. In diesem Projekt wird versucht, das Verhältnis der Industriesozio­logie zu den Gewerkschaften, speziell zur IG Metall, in den 50er und 60er Jahren unter der Fragestellung zu analysieren, welche Konzepte der Zusammenarbeit den damaligen Versuchen zugrunde lagen, um an deren Schicksal die Chancen und Probleme einer solchen Kooperation herauszuarbeiten. Von dieser Fragestellung her ergibt sich ein spezifischer Zugriff auf die Geschichte bundesrepublikanischer Industriesozio­logie.

An dieser Stelle will ich mich auf den Komplex "betriebsnahe Gewerkschaftspolitik" beschränken, der von Ende der 50er bis zum Ende der 60er Jahre ein wichtiges Gebiet dauerhafter und intensiver Zusammenarbeit von Industriesozio­logen und Gewerkschaftern war. Andere wichtige Bereiche wie etwa die Debatte um eine Angestelltenpolitik oder um die Automation sollen hier nicht behandelt werden, ebenso verschiedene andere Formen der Kooperation von IG Metall und Industriesozio­logie, die weniger intensiv und kontinuierlich verliefen.

Daß sich Industriesozio­logie und Gewerkschaften füreinander interessieren, erscheint deshalb naheliegend, weil sich die Gegenstände gewerkschaftlicher Politik und industriesozio­logischer Forschung inhaltlich erheblich überschneiden. Historisch ist aber ein positives Verhältnis keineswegs gegeben, sondern eher eine Frontstellung. Wenn dann die IG Metall seit Ende der 50er Jahre etwas von der Sozialwissenschaft "will", so ist zu fragen, welche Entwicklungen innerhalb der Arbeiterbewegung und der Soziologie diesem neuen Interesse zugrunde liegen. In einem Referat "Zum gegenwärtigen Stand der deutschen Soziologie" bietet Adorno 1959 als Erklärung für diesen Sachverhalt an: Weil Soziologie ebenso wie Arbeiterbewegung ihre historische emanzipatorische Perspektive verloren habe, können sie sich verbinden. Die Attraktivität einer nach seinem Verständnis positivistisch verkürzten Soziologie für die Gewerkschaften beruht

*) K.P. Wittemann: Beitrag in der Ad-hoc-Gruppe "Geschichte der Soziologie".

demnach darauf, daß "die stillschweigende Distanzierung von der Marx'schen Theorie ... ein Vakuum (schuf). Der einzige Ersatz, der mit der Tradition von Wissenschaftlichkeit in der Arbeiterbewegung übereinzukommen schien, ohne marxistisch oder handgreiflich antimarxistisch zu sein, war die wertfreie empirische Soziologie. Das Pathos der Entzauberung, der Realismus, auf den sie in ihrer jüngsten Phase pocht, schickte sich gut zum desillusionierten Bewußtseinsstand einer Arbeiterschaft, die keine reale Macht mehr vor sich sah, welche das Ganze so von Grund auf hätte ändern können, wie es in der sozialistischen Tradition erwartet wurde." (Soziologische Schriften I, S. 504) Adorno zufolge verliere die Arbeiterbewegung mit ihrer historischen Perspektive auch ihre überkommene eigene oder "interne" Theorie und öffne sich in dem Maße, wie sie sich im Bestehenden einrichte, einer Soziologie, die das Bestehende affirmiere.

Betrachtet man vor dem Hintergrund dieser Vermutung das hier zur Debatte stehende Verhältnis der IG Metall zur Industriesoziologie, so ist erst einmal gegen Adorno festzuhalten, daß das Interesse der Gewerkschaft an der Industriesoziologie gerade aus dem Versuch erwächst, unter den Bedingungen von Restauration und Wirtschaftswunder eine Politik zu entwickeln, mit der der drohende Zersetzungsprozeß der Arbeiterbewegung gestoppt und diese gestärkt werden kann. Gegenüber dem Zeitgeist, der mit der Klassengesellschaft auch die Notwendigkeit einer Arbeiterbewegung schwinden sah, war dies mit Sicherheit kein Konzept der Anpassung an das Bestehende, sondern reichte dezidiert über dieses hinaus. Die Probleme, vor denen die IG Metall stand, zeigten sich formal daran, daß es ihr nicht gelang, den zu Beginn der 50er Jahre erreichten Organisationsgrad zu halten. Gerade in der Führungsgruppe der IG Metall um Otto Brenner, die biographisch noch fest mit der Tradition der deutschen Arbeiterbewegung der Weimarer Zeit verbunden war, sah man deutlich, daß der sinkende Organisationsgrad letztlich nur ein anderer Ausdruck des schwindenden gewerkschaftlichen Engagements breiter Mitgliederschichten und des Verfalls eines vordem - so vermutete man - in breiterem Umfang vorhandenen Klassenbewußtseins war.

Gerade weil der Kreis um Brenner für die Arbeiterbewegung noch an einer Perspektive grundlegenden gesellschaftlichen Wandels zumindest programmatisch festhielt, stellte sich die Frage, wie ein die Mitglieder aktivierendes Konzept von Gewerkschaftspolitik zu entwickeln sei.

Bei dieser Problemstellung eröffnete sich einer Gruppe von Gewerkschaftsfunktionären um Hans Matthöfer (damals Leiter der Bildungsabteilung im Vorstand der IG Metall) die Chance, neue Konzepte zu entwickeln und ihre Verwirklichung einzuleiten. Versuche, die vom Vorstand allerdings eher toleriert denn aktiv gefördert wurden; die Hauptlinie der Gewerkschaftspolitik bildeten sie nie, sondern stellten eher eine experimentelle Nische dar. Unter dem Stichwort "Neufassung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit" ging es bei den Überlegungen der Abteilung Bildung inhaltlich um nichts weniger als den Versuch, wesentliche Teile der Gesamtpolitik der IG Metall neu zu bestimmen. Die Kurzformel von der "betriebsnahen Gewerkschaftsarbeit" charakterisiert die Stoßrichtung. Hinter der Hinwendung zum Betrieb stand eine weitreichende grundsätzliche Überlegung: "Hier und nur hier (im Betrieb) erleben die Kollegen den Zusammenstoß und damit den Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, nur hier werden sie davon bewegt, weil ihre eigene Existenz unmittelbar betroffen wird. Hier "vor Ort" muß die Organisation der Gewerkschaft sichtbar und wirksam sein. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß sich deshalb bewußt auf den Bereich konzentrieren, der im besonderen Maße an der Bewußtseinsbildung der Kollegen mitwirkt, den Bereich betriebliche Erfahrung ... Eine wirkliche konkrete Bildung kann nur eine betriebsnahe, an täglichen Erfahrungen im Arbeitsprozeß und im Kampf um bessere Lebensverhältnisse anknüpfende Schulung sein" (Vertrauensleutehandbuch der IG Metall 1964, S. 143). Die Aufklärung und Politisierung der Alltagserfahrung im Betrieb sollte somit zum Ausgangspunkt für die Entwicklung von gewerkschaftlichem Denken auf breiter Front werden.

Um eine solche betriebsnahe Gewerkschaftsarbeit konzipieren und durchführen zu können, bedurfte es genauerer Kenntnisse über die aktuelle Lage der Arbeiter im Betrieb. Es war nahe-

liegend, die außerhalb der Gewerkschaft existierenden Kenntnisse über die Lage der Arbeiter im Betrieb, wie sie etwa von der Industriesoziologie mit den Arbeiten von Popitz/Bahrtdt und Pirker/Braun/Lutz inzwischen vorlagen, zu nutzen.

Gerade diese Studien zeigen aber auch auf, daß sich in der Soziologie selbst Veränderungen ergeben hatten, die den Gewerkschaften den Zugang zu der "externen" Sozialwissenschaft erleichterten. Zu nennen sind die Aufweichung der früheren offenen Ablehnung der Arbeiterbewegung und vor allem die Wende zur empirischen Sozialforschung - man denke etwa an den berühmten "Wirklichkeitshunger" (Bahrtdt) gerade der Industriesoziologie. Doch selbst die beiden genannten Studien, die Adorno im übrigen von seinem kritischen Urteil über die deutsche Soziologie ausdrücklich ausnimmt, waren nicht ohne Probleme in die gewerkschaftliche Politikentwicklung einzubeziehen, auch wenn sie wie die Pirker-Studie gewissermaßen im Rahmen der Arbeiterbewegung selbst entstanden waren. Entgegen der oben zitierten Vermutung Adornos, daß die Arbeiterbewegung bereits ihrer "internen" Theorie verlustig sei, kann als Zwischenergebnis des Projektes festgehalten werden: In den 50/60er Jahren war in der IG Metall-Spitze die sozialistische Tradition noch soweit präsent, daß sie die Ergebnisse der empirischen Sozialforschung selektiv aufnehmen konnte und sich keineswegs mit einzelnen Befunden den zwar nicht durchgängigen, aber doch verbreiteten affirmativen Grundzug einhandelte. Die Schwäche der "internen" Theorie zeigte sich aber nicht nur darin, daß sie in der Fassung des Gegenstands gewerkschaftlicher Politik spürbar defizitär blieb und von daher auf "externe" Ergebnisse zurückgreifen mußte, sondern auch darin, daß sie zwar die Notwendigkeit der Umsetzung der empirischen Ergebnisse der akademischen Sozialforschung sah, sich dabei aber sehr schwer tat.

Bei diesen Versuchen der IG Metall, die eigene Politik neu zu bestimmen, war hilfreich, daß sich in den 50er Jahren im damaligen SDS eine Gruppierung herausgebildet hatte, die ebenfalls an einem Konzept zur Erneuerung sozialistischer Politik jenseits der Fortschreibung überkommener Formeln arbeitete, mit noch dazu großer Affinität zu den Grundüberlegungen der betriebsnahen

Gewerkschaftsarbeit. Diese später in der "Sozialwissenschaftlichen Vereinigung" versammelten sozialistischen Intellektuellen waren aufgrund ihrer Ausbildung durchaus in der Lage, die Ergebnisse der empirischen Soziologie entsprechend den eigenen politischen Zielsetzungen aufzubereiten. Dem Kooperationszusammenhang von IG Metall-Funktionären und Sozialwissenschaftlern stellte sich aber nicht nur die Aufgabe, die Befunde der Industriesoziologie in diesem Sinne umzusetzen, sondern es galt zunächst, daß erst in den Grundlinien skizzierte Politikkonzepte genauer zu entwickeln. Behält man diese doppelte Aufgabenstellung im Auge, so kann man nicht davon sprechen, daß die IG Metall in diesem Zugriff auf die "externe" Sozialwissenschaft sich dieser unterordnet. Und ebensowenig gilt, daß eine vorhandene gewerkschaftsinterne Theorie um gewissermaßen extern produzierte empirische Ergebnisse angereichert wird. Die Aufarbeitung der "externen" Sozialwissenschaft ist untrennbar damit verknüpft, daß eine neue "interne" Sozialwissenschaft am Rande der Arbeiterbewegung erst geschaffen werden muß. Wenn man so will, so wird ein wichtiger Teil der "gewerkschaftseigenen" Sozialwissenschaft gewissermaßen "extern" produziert. Unter Rückgriff auf Gramsci könnte man sagen, daß der "organische Intellektuelle" der Arbeiterbewegung sich partiell aus dem Organisationsrahmen auslagert. Kooperationsinterne (als Funktionäre der Arbeiterbewegung) und externe (häufig im Wissenschaftsbereich tätige) Sozialwissenschaftler bilden das Gerüst einer tragfähigen Kooperation. Die hier erörterte Konstellation ist nun aber keineswegs die, die Gramsci im Auge hat, wenn er davon spricht, daß der "organische Intellektuelle" der Arbeiterbewegung die Hegemonie über Teile der traditionellen Intellektuellen gewinnt; im vorliegenden Fall arbeiten Sozialisten (als externe Wissenschaftler und interne Funktionäre) gemeinsam an einem politischen Konzept, das die Arbeiterbewegung überhaupt erst (wieder?) in die Lage versetzen soll, hegemonale Kraft zu werden.

Zum Ablauf der hier angesprochenen Kooperation zwischen Sozialwissenschaftlern und Gewerkschaftlern sollen hier nur Stichworte gegeben werden: Aufarbeitung der Ergebnisse der empirischen

Sozialforschung in den "Arbeitsheften" von "Arbeit und Leben" und später der IG Metall, die "Arbeitshefte der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung", eine Konzeption zur Arbeiterbildung ("Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen"), die "Ford-Aktion" und der Dortmunder Kongreß der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung vor 20 Jahren.

Der in der geschilderten Konstellation, die "interne" Theorie der Arbeiterbewegung zumindest halb "extern" zu entwickeln, angelegte Widerspruch zur formellen Willensbildungsstruktur der IG Metall mußte dann offenbar werden, wenn die im Umkreis der Abteilung Bildung formulierte Gewerkschaftspolitik in die Tat umgesetzt werden sollte. Denn sie störte zwangsläufig die politischen Kreise der innergewerkschaftlich mächtigen "Betriebsratsfraktion". Die Gewerkschaftsspitze um Brenner hatte zwar die Versuche, zu einer aktivierenden Gewerkschaftspolitik zu kommen, wohlwollend toleriert, sah sich aber nicht in der Lage, diese im Konfliktfall innerorganisatorisch durchzudrücken, zumal es - entgegen den Illusionen der frühen Studentenbewegung - keine relevante Strömung an der Gewerkschaftsbasis gab, die über die gegebene Gewerkschaftspolitik hinausdrängte. Die Versuche, eben diese Basis erst gewissermaßen von oben zu aktivieren, scheiterten auch am Widerstand der den Status quo verwaltenden Kräfte, die mit einer "radikalen" Rede Otto Brenners durchaus leben konnten, auf einen genuin gewerkschaftlichen Eingriff in das Betriebsgeschehen aber allergisch reagierten. Zwar hielt die IG Metall programmatisch durchaus am Konzept einer betriebsnahen Gewerkschaftsarbeit fest, doch blieb dieser Anspruch weitgehend ohne Inhalt, als die Versuche zu einer betriebsnahen Tarifpolitik Mitte der 60er Jahre nicht zuletzt an Widersprüchen innerhalb der IG Metall gescheitert waren.

Nach diesem faktischen Scheitern der betriebsnahen Gewerkschaftspolitik löste sich der um sie gruppierte Arbeitszusammenhang von Gewerkschaftern und Sozialwissenschaftlern auf; ein Teil setzte die Bemühungen im Rahmen der Bildungsarbeit der IG Metall noch eine Zeitlang fort, konnte aber die gewerkschaftspolitischen Implikationen seiner Arbeit in der Organisation

nicht durchsetzen; die Vertreter dieser Konzeption wurden entweder ausgegrenzt oder mußten eine inhaltliche Verwässerung ihrer Auffassungen hinnehmen. Andere damals beteiligte Wissenschaftler wandten sich verstärkt eigenständigen Forschungsarbeiten im Rahmen der Industriesoziologie zu; ein Beispiel hierfür ist etwa "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein".

BESCHÄFTIGUNGSEXPANSIVE DIENSTLEISTUNGEN?

=====

ZUR THESE DER KOMPENSATION VON RATIONALISIERUNGSEFFEKTEN IN DER
=====

PRODUKTION DURCH AUSWEITUNG VON DIENSTLEISTUNGEN - AM BEISPIEL
=====

KAUFMÄNNISCHER UND VERWALTENDER TÄTIGKEITEN *
=====

Eine Pressenotiz, die vor wenigen Wochen durch den Wirtschafts-
teil großer Tageszeitungen ging, markiert ein immer noch weit
verbreitetes Argumentationsmuster zu den Beschäftigungsfolgen
von technischer Entwicklung und ökonomischem Strukturwandel.
Auf einer Tagung über "Flexible Automation im Maschinenbau" er-
klärte der Präsident des Verbandes Deutscher Maschinenbau An-
stalten (VDMA), Otto Schiele, daß in dem nach Mitarbeiterzahl
stärksten Industriezweig der Bundesrepublik die Beschäftigung
im letzten Jahr um 2,2 Prozent zurückgegangen, während gleich-
zeitig der Halbjahresumsatz um 2,7 Prozent gestiegen sei;
14 Prozent mache der Beschäftigtenrückgang in den letzten zehn
Jahren aus. Ein gravierendes Arbeitsmarktproblem entdeckte der
VDMA-Präsident in dieser für die Industrie typischen Entwick-
lung indes nicht: Er sei vielmehr davon überzeugt, daß die
durch Automatisierung überflüssig werdenden Arbeitskräfte in
anderen Branchen, vor allem im Dienstleistungsbereich, unter-
kommen würden.¹⁾ Die Überzeugung des BDMA-Präsidenten spiegelt
die Erwartung, welche die Entwicklung der industriellen Gesell-
schaft seit ihrem Übergang in das Stadium der forcierten Tech-
nisierung und Automatisierung der Produktion begleitet und in
den Theorien von Fourastié und Clark ihren literarischen Nie-
derschlag gefunden hat²⁾, daß der mit sektoralen Freisetzungen
verbundene Strukturwandel zu einer Verlagerung der gesellschaft-
lichen Beschäftigungsschwerpunkte erst vom primären zum sekun-
dären, dann vom sekundären zum tertiären Sektor führen werde, und

1) Vgl. "Weniger Beschäftigte im Maschinenbau", in: Süddeutsche Zeitung vom
27.9.1984, S. 30; auch Frankfurter Rundschau vom 21.9.1984, S. 5.

2) Vgl. C. Clark, The Conditions of Economic Progress, London 1940;
J. Fourastié, Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln 1954.

* Der Beitrag ist entstanden im Rahmen der Arbeiten an dem Buch "Zukunft
der Angestellten" von M. Baethge und H. Oberbeck (voraussichtliches Er-
scheinen Anfang 1985).

daß die Erweiterung der Bedürfnisse und der materiellen Ressourcen zu ihrer Befriedigung für die Freisetzen in der Produktion Kompensate im Dienstleistungsbereich schaffen werde.

Die Kompensationsvorstellung begleitet auch die jüngere Technologiediskussion, sei es in der oben skizzierten traditionellen Ausprägung, sei es in Gestalt der sogenannten Null-Hypothese, nach der auf der einen Seite zwar durch Anwendung neuer Techniken Arbeitsplätze wegrationalisiert, auf der anderen Seite aber durch Produktion und Verwendungsmöglichkeiten neuer Technologien entsprechend viele Arbeitsplätze auch geschaffen würden.¹⁾ Die folgenden Überlegungen sind Resultat der Auseinandersetzung mit dem Problem der quantitativen Wirkungen des Einsatzes neuer Technologien in kaufmännischen und verwaltenden Dienstleistungsbereichen, das uns in mehreren am SOFI durchgeführten Studien begegnet ist. Dabei beziehen wir uns nur auf einen, allerdings quantitativ bedeutsamen Teil von privaten Dienstleistungen, indem wir auf die kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten in Banken, Sparkassen/ Bausparkassen, Versicherungen, Groß- und Einzelhandel und Industrieverwaltung abstellen.²⁾

Bedingung für die Richtigkeit der Kompensationsthese, also für den Ersatz von im primären und sekundären Sektor vernichteten durch im tertiären neu geschaffene Arbeitsplätzen, ist - ceteris paribus -, daß das Beschäftigungswachstum im Dienstleistungsbereich proportional zum Beschäftigungsrückgang in den produk-

1) Wie wenig stichhaltig die zweite Variante ist, bezeugen sowohl die Zahlen zur Entwicklung der Industriearbeiter im letzten Jahrzehnt in globaler Perspektive als auch sorgfältige Fallstudien in den Kernbereichen industrieller Arbeit. Vgl. zu letzteren H. Kern/M. Schumann, Das Ende der Arbeitsteilung? München 1984.

2) Es gibt bisher keinen einheitlichen Begriff von Dienstleistung in Statistik und den Sozialwissenschaften. (Vgl. dazu P. Gross, Die Verheißungen der Dienstleistungsgesellschaft: Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft? Opladen 1983.) Wir verwenden in diesem Artikel einen einerseits engeren, andererseits weiteren Begriff von Dienstleistung als beispielsweise die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung. Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung faßt unter dem Wirtschaftsbereich "Dienstleistungsunternehmen" zusammen: Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen, Wohnungsvermietung und - als Sonstige Dienstleistungen - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe; Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik; Gesundheits- und Veterinärwesen; übrige Dienstleistungen.

tiven Bereichen verläuft (bezogen auf absolute Zahlen). Da wir aus der bisherigen Entwicklung wissen, daß die Produktivität im Dienstleistungsbereich im Durchschnitt niedriger war als in der Industrie, wäre die Bedingung relativ leicht erfüllbar, wenn die Expansionsdynamik der Dienstleistungen so verlief, daß die Steigerung der Geschäftsvolumina stärker wäre als die des Produktivitätsfortschritts. Dies setzt eine relative Rationalisierungsresistenz der Dienstleistungsarbeit voraus; eine Annahme, die von vielen Autoren auch als realistisch unterstellt wird.¹⁾

Nun erweist es sich als einigermaßen schwierig, für den Dienstleistungssektor genaue Produktivitätsmessungen vorzunehmen, vor allem solche, die die verschiedenartigen Dienstleistungsbereiche übergreifen. Diese Schwierigkeiten können freilich nicht darüber hinwegtäuschen, wovon schon der bloße Augenschein beim Blick auf die Statistik überzeugt, daß nämlich in wichtigen Dienstleistungsbereichen erhebliche Rationalisierungs- und Produktivitätseffekte eingetreten sein müssen. Wenn man sich etwa die immense Ausweitung des Informations- und Kommunikationswesens oder des Handels vor Augen hält und die rückläufige (Verkehr, Nachrichtenübermittlung) bzw. nur leicht ansteigende (Handel) Beschäftigungsentwicklung seit 1965, wie sie in Tabelle 1 für abhängige Erwerbstätige dargestellt ist, daneben stellt, ist der Schluß auf erhebliche Rationalisierungen unabweisbar.

Allein der im Einzelfall evidente Augenschein ist noch keine verlässliche Prüfinstanz für die Gültigkeit oder Nichtgültigkeit der Kompensationsthese. Andere Bereiche wie z.B. Kreditinstitute und Versicherungen oder Dienstleistungen von Unternehmen und Freien Berufen, haben im gleichen Zeitraum durchaus noch einen starken Beschäftigungszuwachs. (vgl. Tab. 1) Um zu prüfen, wie weit und in welchen Dienstleistungsbereichen noch kompensatori-

1) So sprechen beispielsweise noch 1980 Berger/Offe von einem "im Vergleich zum industriellen Sektor offenbar geringeren Rationalisierungspotential" des Dienstleistungssektors. J. Berger/C. Offe, Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors, in: Leviathan 8, 1980.

Tabelle 1: Abhängig Erwerbstätige und Angestellte nach Wirtschaftszweigen 1961 bis 1982 (Jahresdurchschnitte)

Jahresdurchschnitt 1)	Abhängig Erwerbstätige										Angestellte																					
	Insgesamt					Männer					Frauen					Insgesamt					Männer					Frauen						
	1 000	%	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	1 000	%	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	1 000	%	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	1 000	%	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	1 000	%	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %	1 000	%	Veränderung in %	Veränderung in %	Veränderung in %		
1961	20 750	100,0	+ 2,7	+ 2,7	6 555	31,6	+ 2,2	+ 2,2	13 195	63,4	+ 3,5	+ 3,5	3 122	15,0	+ 2,9	+ 2,9	4 973	23,9	+ 2,9	+ 2,9	4 331	20,8	+ 2,6	+ 2,6	3 209	15,4	+ 2,6	+ 2,6	4 331	20,8	+ 2,6	+ 2,6
1962	21 071	100,0	+ 1,6	+ 1,6	7 062	33,5	+ 7,4	+ 7,4	13 990	66,5	+ 6,3	+ 6,3	3 200	15,2	+ 2,5	+ 2,5	4 996	23,7	+ 2,5	+ 2,5	4 359	20,7	+ 1,5	+ 1,5	3 200	15,4	+ 1,5	+ 1,5	4 359	20,7	+ 1,5	+ 1,5
1963	21 281	100,0	+ 1,0	+ 1,0	7 156	33,6	+ 1,4	+ 1,4	14 125	66,4	+ 0,9	+ 0,9	3 245	15,3	+ 1,4	+ 1,4	5 001	+ 0,1	+ 0,1	+ 0,1	4 408	20,7	+ 1,2	+ 1,2	3 245	15,3	+ 1,2	+ 1,2	4 408	20,7	+ 1,2	+ 1,2
1964	21 484	100,0	+ 0,9	+ 0,9	7 258	33,8	+ 1,4	+ 1,4	14 226	66,2	+ 0,7	+ 0,7	3 290	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 056	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 463	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 290	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 463	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1965	21 738	100,0	+ 1,2	+ 1,2	7 353	33,8	+ 1,4	+ 1,4	14 385	66,2	+ 1,1	+ 1,1	3 335	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 111	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 518	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 335	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 518	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1966	21 984	100,0	+ 1,1	+ 1,1	7 458	33,9	+ 1,4	+ 1,4	14 526	66,1	+ 1,0	+ 1,0	3 380	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 166	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 573	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 380	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 573	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1967	22 230	100,0	+ 1,1	+ 1,1	7 563	34,0	+ 1,4	+ 1,4	14 667	66,0	+ 1,0	+ 1,0	3 425	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 221	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 628	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 425	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 628	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1968	22 476	100,0	+ 1,1	+ 1,1	7 668	34,1	+ 1,4	+ 1,4	14 808	65,9	+ 1,0	+ 1,0	3 470	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 276	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 683	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 470	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 683	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1969	22 722	100,0	+ 1,1	+ 1,1	7 773	34,2	+ 1,4	+ 1,4	14 949	65,8	+ 1,0	+ 1,0	3 515	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 331	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 738	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 515	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 738	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1970	22 968	100,0	+ 1,1	+ 1,1	7 878	34,3	+ 1,4	+ 1,4	15 090	65,7	+ 1,0	+ 1,0	3 560	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 386	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 793	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 560	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 793	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1971	23 214	100,0	+ 1,1	+ 1,1	7 983	34,4	+ 1,4	+ 1,4	15 231	65,6	+ 1,0	+ 1,0	3 605	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 441	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 848	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 605	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 848	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1972	23 460	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 088	34,5	+ 1,4	+ 1,4	15 372	65,5	+ 1,0	+ 1,0	3 650	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 496	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 903	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 650	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 903	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1973	23 706	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 193	34,6	+ 1,4	+ 1,4	15 513	65,4	+ 1,0	+ 1,0	3 695	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 551	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	4 958	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 695	15,4	+ 1,2	+ 1,2	4 958	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1974	23 952	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 298	34,7	+ 1,4	+ 1,4	15 654	65,3	+ 1,0	+ 1,0	3 740	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 606	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 013	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 740	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 013	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1975	24 198	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 403	34,8	+ 1,4	+ 1,4	15 795	65,2	+ 1,0	+ 1,0	3 785	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 661	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 068	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 785	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 068	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1976	24 444	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 508	34,9	+ 1,4	+ 1,4	15 936	65,1	+ 1,0	+ 1,0	3 830	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 716	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 123	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 830	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 123	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1977	24 690	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 613	35,0	+ 1,4	+ 1,4	16 077	65,0	+ 1,0	+ 1,0	3 875	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 771	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 180	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 875	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 180	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1978	24 936	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 718	35,1	+ 1,4	+ 1,4	16 218	64,9	+ 1,0	+ 1,0	3 920	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 826	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 237	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 920	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 237	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1979	25 182	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 823	35,2	+ 1,4	+ 1,4	16 359	64,8	+ 1,0	+ 1,0	3 965	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 881	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 294	20,8	+ 1,2	+ 1,2	3 965	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 294	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1980	25 428	100,0	+ 1,1	+ 1,1	8 928	35,3	+ 1,4	+ 1,4	16 500	64,7	+ 1,0	+ 1,0	4 010	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 936	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 351	20,8	+ 1,2	+ 1,2	4 010	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 351	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1981	25 674	100,0	+ 1,1	+ 1,1	9 033	35,4	+ 1,4	+ 1,4	16 641	64,6	+ 1,0	+ 1,0	4 055	15,4	+ 1,4	+ 1,4	5 991	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 408	20,8	+ 1,2	+ 1,2	4 055	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 408	20,8	+ 1,2	+ 1,2
1982	25 920	100,0	+ 1,1	+ 1,1	9 138	35,5	+ 1,4	+ 1,4	16 782	64,5	+ 1,0	+ 1,0	4 100	15,4	+ 1,4	+ 1,4	6 046	+ 1,1	+ 1,1	+ 1,1	5 463	20,8	+ 1,2	+ 1,2	4 100	15,4	+ 1,2	+ 1,2	5 463	20,8	+ 1,2	+ 1,2

p = vorläufiges Ergebnis.

1) Ergebnisse einer Schätzung, die unter Mitbenutzung von Statistiken für Teilbereiche des Erwerbslebens auf Zahlen der Volkszählungen, des Mikrozensus sowie der Beschäftigungsstatistik aufbaut. Die Ergebnisse sind aufgrund verschiedener Totalzählungen in einigen Wirtschaftsbereichen und den Auswertungen der Beschäftigtenstatistik (Jahreszeitermaterial) für die Jahre 1971 bis 1981 revidiert worden. - Systematik der Wirtschaftszweige (Stand 1970).

Quelle: BMAS: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1977 und 1983.

sche Beschäftigungseffekte zu erwarten sind, bedarf es eines genaueren Blicks auf die offensichtlich recht differenzierten bereichsspezifischen Entwicklungen, und dieser genauere Blick stößt auf nicht unerhebliche methodische Schwierigkeiten sowohl der präzisen Erfassung überhaupt bereichsspezifischer Beschäftigungsentwicklungen als auch der Zuordnung von Beschäftigungsentwicklungen zu technisch-organisatorischen Rationalisierungen. Da wir davon ausgehen, daß ein Teil der Diffusität in den öffentlich verhandelten Beschäftigungsprognosen auf die mangelnde Transparenz zurückzuführen ist, die solchen ungelösten Methodenproblemen geschuldet ist, gehen wir zunächst auf diese ein, bevor wir uns dann dem Verhältnis von quantitativer Beschäftigungsentwicklung und Technologie-Einsatz in den genannten Dienstleistungsbereichen zuwenden.

Methoden-Probleme der Erfassung des Zusammenhangs von Beschäftigungsentwicklung und Einsatz neuer Technologien

Es gibt gegenwärtig und auch grundsätzlich keine wissenschaftliche Methode einer exakten Messung der quantitativen Beschäftigungswirkungen des Einsatzes neuer Technologien in den Dienstleistungsbereichen. Möglich erscheinen uns nur mehr oder weniger genaue Annäherungen im Sinne von begründeten Bandbreitenabschätzungen, und dies auch nur mit Hilfe der Kombination unterschiedlicher Methoden, nicht in Form statistischer Trendextrapolation. Zwei methodisch nicht befriedigend gelöste Problemkomplexe, deren Nichtberücksichtigung in der öffentlichen Diskussion über die Beschäftigungswirkungen neuer Technologien viel Verwirrung und Aufregung stiftet, sind hier von ausschlaggebender Bedeutung:

- die Probleme der Zuordnung von Beschäftigungswirkungen zum Technologie-Einsatz;
- die Verwendung unterschiedlicher statistischer Quellen bei der Beschreibung von Beschäftigungsentwicklung und das Problem ihrer wechselseitigen Applizierbarkeit.

a) Zum Zusammenhang von Beschäftigungsentwicklung und Technologie-Einsatz

Der in der öffentlichen Diskussion am meisten beachtete (weil Gesamtentwicklungen abbildende) Zugang zum Problem läuft über den Vergleich statistischer Kennziffern. Darüber hinaus spielen Expertenbefragungen und Fallstudien noch eine Rolle.

Die Methode des Vergleichs statistischer Kennziffern, auf die man vor allem für die Betrachtung längerer Zeiträume nicht verzichten kann, findet Begrenzungen sowohl in der methodisch genauen Erfassung des Beschäftigungsvolumens und des Technologie-Einsatzes als auch in der Zuordnung beider Aggregate zueinander. Da wir auf die Probleme der statistischen Erfassung des Beschäftigungsvolumens gesondert eingehen, sei hier nur das Problem der Technologie-Einsatz-Indikatoren angesprochen. Als direkte Indikatoren für Technologie-Einsatz können Kostengrößen (Ausgaben für Technik) oder Angaben über die Ausstattung von Betrieben und/oder Arbeitsplätzen mit technischen Geräten dienen. Beide prinzipiell möglichen statistischen Größen sind für den Einsatz neuer Technologien in den von uns thematisierten Dienstleistungsbereichen nur im Sinne sehr grober Indikatoren zu verwenden:

- In die Kostengröße Ausrüstungsinvestitionen, in der auch die Ausgaben für neue Technologien eingehen, gehen auch Ausgaben für sonstige Sachvermögen mit ein, so daß ohne eine genauere qualitative Betrachtung nicht auszumachen ist, welche Technisierungsprozesse sich über die Ausrüstungsinvestitionen vollzogen haben. Für die Computertechnologie kommt hinzu, daß im Laufe des letzten Jahrzehnts eine so rapide Verbesserung der Preis-Leistungs-Relation aufgrund des Einsatzes der Mikroelektronik eingetreten ist, daß Zeitreihen von Ausgaben für Computer in bezug auf die damit erworbenen Leistungspotentiale wenig aussagekräftig wären.
- Es hat in neuerer Zeit mehrfach Ansätze gegeben, Büroausstattungen in Form von Computer- und/oder Bildschirminstallationen in bezug auf ihr technisches Niveau zu messen. Mit derartigen Daten lassen sich bestenfalls die Fortschritte in der DV-Ausstattung von Betrieben veranschaulichen. Das tatsächliche Ausmaß der Technisierung der Arbeitsprozesse läßt sich mit derartigen Ausstattungs-Statistiken nicht erfassen. Denn sie sind bisher schwerpunktmäßig auf Hardware-Konfigurationen ausgelegt, womit noch nichts über die Nutzungsintensität und -tiefe dieser Geräte ausgesagt werden kann.

Die für den Zusammenhang von Beschäftigung und Technik im gewerblichen Bereich häufig angeführte Größe der Arbeitsproduktivität (Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen) erlaubt wegen der unterschiedlichen in sie eingehenden möglichen Bestimmungsgrößen (Arbeitsintensität, Technik, Auslastungsgrad u.a.) keine angemessene Isolierung der technischen Komponente; sie ist zudem für viele Angestelltentätigkeiten nicht gesondert ausgewiesen. Über einen Anstieg der bewältigten Menge an Dienstleistungsvorgängen je Beschäftigten pro Zeiteinheit Beschäftigungswirkungen von Technik-Einsatz messen zu wollen, ist nur dort annäherungsweise plausibel, wo die Dienstleistung im Zeitverlauf in ihrem Charakter relativ homogen bleibt. Dies gilt aber nur für wenige Dienstleistungsbereiche, vornehmlich für Bausparkassen und Lebensversicherungen

Die mangelnde Zuordnungsmöglichkeit der Beschäftigungsentwicklung zum Technik-Einsatz auf der Ebene größerer statistisch abgrenzbarer Dienstleistungsbereiche läßt uns zum gegenwärtigen Zeitpunkt jede exakt quantifizierende Prognose von Beschäftigungseffekten der neuen Büro-Technologien mit Hilfe statistischer Trendextrapolation als wenig realistisch erscheinen.

Die vor allem aus der Konjunkturberichterstattung bekannte Methode der Expertenbefragung ist auch in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Repräsentativstudien zur Ermittlung der Wirkung neuer Techniken auf Niveau, Struktur und Entwicklung von Beschäftigung angewandt worden. Im Zusammenhang neuer Studien zur Computertechnologie lassen sich ihre Vorteile und Grenzen wie folgt bilanzieren:

- Sie können einen Einblick in den Verbreitungsgrad unterschiedlicher Formen von DV-Anwendungen und anderer Bürotechnologien, differenziert nach Betriebstypen, geben; die (beschäftigungsrelevante) Nutzungstiefe der EDV (im Sinne von Programm- und Dateien-Struktur) ist auf diesem Weg kaum zu erfassen.
- Über quantitative Beschäftigungsfolgen werden Einschätzungen der Richtung, keine quantifizierbaren Größenordnungen ermittelt.

- Qualitative Beschäftigungswirkungen sind am ehesten noch in Form von groben Verschiebungen in der Personalstruktur zu gewinnen. Einblicke in Veränderungen von Qualifikationsanforderungen bleiben in der Regel zu oberflächlich und an den jeweils aktuellen Stand der Technik gebunden.
- In bezug auf künftige Entwicklungen sind über Expertenbefragung Informationen über den für die nächsten Jahre geplanten und u.U. in Angriff genommenen Technologie-Einsatz zu ermitteln. Ob dieser im Horizont der Planung auch realisiert sein wird, also zur tatsächlichen Entwicklung wird, bleibt dabei offen. Für solche prognostischen Aussagen gilt ähnlich wie bei vergleichbaren Expertenäußerungen in der Konjunkturberichterstattung, daß ihr Zeithorizont relativ kurz ist.

Die Stärke von Fallstudien, dem dritten Typ zur Analyse des Zusammenhangs von Technik-Einsatz und Beschäftigung, liegt in ihrer intensiven systematischen Analyse typischer Rationalisierungsprozesse. Ihre Analyseebene ist der Einzelbetrieb/-unternehmen, von daher können sie nicht zu (im statistischen Sinne) repräsentativen Aussagen kommen. Für die Bereiche, für die sie durchgeführt werden, ermöglichen sie entwicklungsrelevante Aussagen über

- Verlaufsformen von technisch-organisatorischen Innovationsprozessen im Sinne der Identifizierung von Faktoren, die ihre Dynamik bestimmen,
- Problemkonstellationen, die bei der Einführung neuer Technologien auftreten,
- qualitative Veränderungen von betrieblichen Arbeitsteilungsstrukturen, Arbeitssituationen und Anforderungsprofilen, die durch den Einsatz neuer Technologien bewirkt werden oder werden können,
- quantitative Beschäftigungseffekte auf niedrigem Niveau (z.B. bestimmter Abteilungen oder Tätigkeitsgruppen der Untersuchungsbetriebe) und für eng begrenzte Zeiträume, die aber nicht auf größere Einheiten hochzurechnen sind, sondern nur Tendenzaussagen ermöglichen.

b) Statistische Probleme der Erfassung und Darstellung der Beschäftigungsentwicklung

Gegenwärtig werden Beschäftigungsentwicklungen in der öffentlichen Diskussion im wesentlichen auf der Basis von vier unterschiedlichen Arten von Statistiken erörtert:

1. die "Arbeits- und Sozialstatistik - Hauptergebnisse" des Bundesministers für Arbeit und Soziales (BMAS), die die Erwerbstätigkeit nach Jahresdurchschnittszahlen des Statistischen Bundesamtes und nach Mikrozensus ausweist;
2. die Statistik der "sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer" der Bundesanstalt für Arbeit;
3. die Erwerbstätigenstatistik des Mikrozensus und
4. diverse Verbandsstatistiken.

Diese Statistiken weisen so erhebliche Differenzen in den Zahlen für (scheinbar) identische Beschäftigtengruppen aus, daß es leicht zu widersprüchlichen Aussagen über den Personalbestand von Branchen bei Benutzung unterschiedlicher Statistiken kommen kann. Für die ersten drei Arten amtlicher Statistik sind die Differenzen in der Tabelle 2 für den Zeitraum 1977 bis 1982 festgehalten. An der Tabelle fallen vor allem folgende Unterschiede auf:

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt liegt im Jahresdurchschnitt zwischen 1977 und 1982 weit über der Zahl der nichtbeamteten Abhängigen nach der Arbeits- und Sozialstatistik, und zwar über 200.000 in 1977 und um knapp 390.000 in 1982. Demgegenüber liegt die Zahl nichtbeamteter Abhängiger nach Mikrozensus (MZ) weit über der der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (1982 um 835.000).
- Im Handel ist die Differenz zwischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und nichtbeamteten Abhängigen besonders hoch (zugunsten des Handels) - auch im Vergleich zu den Mikrozensusdaten. Auf der anderen Seite liegen für das verarbeitende Gewerbe die Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weit unter den Zahlen für nichtbeamtete Abhängige (vgl. Tabelle 2).

Obwohl sich die Differenzen zwischen den einzelnen Statistiken gegenwärtig quantitativ nicht bis ins letzte aufklären lassen, stellen sich uns nach Gesprächen mit einschlägigen Experten und nach Sichtung wichtiger Aufsätze folgende Begründungen als wesentlich dar:

Tabelle 2: Vergleich der abhängig Beschäftigten und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für die Jahre 1977, 1980 und 1982 in ausgewählten Wirtschaftsbereichen¹⁾

Jahr	nicht-beamtete Abhängige ²⁾ (BMAS) (in Tsd.)	sozial-versicherungspflichtig Beschäftigte ³⁾ (BA) (in Tsd.)	nicht-beamtete Abhängige ⁴⁾ (MZ) (in Tsd.)	Differenz Spalte 2 minus Spalte 1 (in Tsd.)	Differenz Spalte 2 minus Spalte 3 (in Tsd.)
0	1	2	3	4	5
HANDEL					
1977	2.574	2.795	2.430	+ 221	+ 365
1980	2.677	2.938	2.660	+ 261	+ 278
1982	2.617	2.847	2.676	+ 230	+ 171
KREDITINSTITUTE UND VERSICHERUNGSGEWERBE					
1977	681	720	719	+ 39	+ 1
1980	732	770	795	+ 38	- 25
1982	742	785	834	+ 43	- 49
VERARBEITENDES GEWERBE					
1977	8.750	8.496	8.849	- 254	- 353
1980	8.885	8.673	9.184	- 212	- 511
1982	8.348	8.166	8.816	- 182	- 650
ALLE WIRTSCHAFTSBEREICHE					
1977	19.749	19.973	20.219	+ 224	- 246
1980	20.656	21.013	21.374	+ 357	- 361
1982	20.085	20.473	21.308	+ 388	- 835

- 1) Auf dieser Aggregationsstufe bestehen für die aufgeführten Wirtschaftsbereiche keine Abgrenzungsunterschiede.
- 2) Jahresdurchschnittszahlen laut Arbeits- und Sozialstatistik des Bundesministers für Arbeit und Soziales.
- 3) Durchschnitt aus den zum Quartalsende erhobenen Stichtagsdaten.
- 4) Anzahl der in der Berichtswoche angefallenen Zahl von Erwerbstätigkeitsfällen.
Berichtswoche: Anfang April.

Quelle: Bundesminister für Arbeit und Soziales (BMAS), Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1983, Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1., Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, sowie Reihe 4.2., sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer.

- Die Unterschiede sind nicht durch die Verwendung unterschiedlicher Wirtschaftszweigssystematiken und unterschiedliche betriebliche Zuordnungskonzepte zu erklären, sondern müssen auf die Erfassungsmethode der einzelnen Statistiken zurückgeführt werden (Mikrozensus: stichtagsbezogene Individualerhebung bei einer Stichprobe ohne qualifizierte Bedingung für Erwerbstätigkeit; Jahresdurchschnittszahlen des Statistischen Bundesamtes (auch BMAS-Zahlen): jährliche Fortschreibung der Erwerbstätigenzahlen auf der Basis unterschiedlicher statistischer Quellen; Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit: Vierteljahresmeldungen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer durch die Betriebe, d.h. Definition für Beschäftigung sind mindestens 15 Wochenstunden Arbeitszeit).
- Die Mikrozensus-Zahlen für abhängig Beschäftigte müssen als grundsätzlich überhöht angesehen werden, weil darin zum einen die zeitlich geringfügigen (unter der Versicherungsgrenze liegenden) Arbeitsverhältnisse, die nach Expertenschätzung ca. 300.000 ausmachen, enthalten sind, und weil zum anderen die Ergebnisse des Mikrozensus auf die von der VBZ 1970 fortgeschriebene Wohnbevölkerung hochgerechnet werden. Deswegen liegen die MZ-Zahlen in der Regel überall höher als die Jahresdurchschnittszahlen der Arbeits- und Sozialstatistik und die Beschäftigtenzahlen der Bundesanstalt.
- Die niedrigeren Gesamtbeschäftigtenzahlen des Statistischen Bundesamtes gegenüber denen der Bundesanstalts-Statistik lassen sich einerseits auf eine Oberhöhung der Bundesanstalts-Zahlen aufgrund des Meldetermins zum Quartalsende (Einbeziehung von Personen, die zum nächsten Monatsersten arbeitslos werden) und der Einbeziehung von Personen, die bei der Bundeswehr sind oder die Mutterschaftsgeld bekommen, und andererseits auf ein zu niedriges Niveau der Jahresdurchschnittszahlen des Statistischen Bundesamtes zurückführen, das seinerseits der Schätzungsmethode zuzuschreiben ist.
- Die starken Differenzen zwischen den Statistiken in den Beschäftigtenzahlen des Handels weisen Eigenarten auf, die auf Zuordnungsprobleme von Beschäftigten zwischen Industrie und Handel hindeuten. Denn es ist auffällig, daß die Differenzen in den Beschäftigtenzahlen des verarbeitenden Gewerbes in analogen Größenordnungen in die entgegengesetzte Richtung gehen.

Trotz der erheblichen Differenzen in den absoluten Zahlen bilden die beiden Jahresdurchschnitts-Statistiken die Dynamik der Veränderungstendenzen zwischen 1977 und 1982 richtungsgleich ab. Das tatsächliche Beschäftigungsvolumen für Angestelltentätigkeiten wird allerdings weder durch die Beschäftigten- noch durch die Erwerbsstatistik exakt wiedergegeben, weil Arbeitszeitverkürzungen, Variationen in der Dauer bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und Oberstunden nicht ausgewiesen sind und eine Umrechnung auf

Arbeiterstunden, wie sie in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung für den gewerblichen Bereich ausgewiesen wird, für die Dienstleistungssektoren nicht existiert. Die Verbandsstatistiken sind überall dort, wo sie auf originären Erhebungen der Verbände beruhen, mit den amtlichen Statistiken nicht kompatibel, da sie in der Regel andere Bereichsabgrenzungen und andere Erfassungsmethoden verwenden.

Zur Beschäftigungsentwicklung und zum Technologie-Einsatz in den ausgewählten Dienstleistungsbereichen

Der Einsatz der neuen Technologien hat in den von uns untersuchten Bereichen kaufmännischer und verwaltender Dienstleistungen bisher nicht zu dramatischen Einbrüchen im Personalbestand geführt, Einbrüche sind bei bestimmten Berufsgruppen zu verzeichnen. Das Problem liegt auf gesamtwirtschaftlicher Ebene und ist darin zu sehen, daß er in einer solchen Weise zur Verringerung des Personalwachstums bei noch steigendem Geschäfts-, Umsatz- und Arbeitsvolumen in diesen Bereichen geführt hat, daß diese Dienstleistungsbereiche die von ihnen lange Zeit erwartete und auch geleistete Kompensationsfunktion für Freisetzungen im primären und sekundären Bereich nicht mehr wahrnehmen. Wenn auch heute noch mit dieser Kompensationsfunktion für Rationalisierungsfolgen spekuliert wird, dann fehlt dieser Spekulation zumindest für die hier behandelten Dienstleistungstätigkeiten die reale Basis.

Die Beschäftigungsentwicklung verläuft in den privaten Dienstleistungsbereichen Handel, Kredit- und Versicherungswirtschaft sowie in den kaufmännischen und verwaltenden Dienstleistungsfunktionen der Industrie (incl. technische Angestellte) zwischen 1960 und 1982/83 insgesamt positiv. Innerhalb dieses mehr als zwanzigjährigen Zeitraums kommt es zum Teil zu einem erheblichen Ausbau des Beschäftigungsvolumens, wie Tabelle 3 zeigt.

In allen vier Wirtschaftsbereichen übersteigt aber die jeweilige Steigerungsrate des Geschäftsvolumens diejenige des Beschäftigungsvolumens innerhalb desselben Zeitraums erheblich, d.h. es werden zum Teil beträchtliche Produktivitätseffekte verzeichnet,

Tabelle 3: Abhängig Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	1960		1965		1970		1973		1975		1977	1978	1979	1980	1981 ¹⁾		1982 ¹⁾		
	absolut (i.Tsd.)	Veränderung zu absolut (i.Tsd.) (in %)	absolut (i.Tsd.)	Veränderung zu absolut (i.Tsd.) (in %)	absolut (i.Tsd.)	Veränderung zu absolut (i.Tsd.) (in %)	absolut (i.Tsd.)	Veränderung zu absolut (i.Tsd.) (in %)	absolut (i.Tsd.)	Veränderung zu absolut (i.Tsd.) (in %)	absolut (i.Tsd.)	absolut (i.Tsd.)	absolut (i.Tsd.)	absolut (i.Tsd.)	absolut (i.Tsd.)	absolut (i.Tsd.)	Veränderung zu absolut (i.Tsd.) (in %)	absolut (i.Tsd.)	Veränderung zu absolut (i.Tsd.) (in %)
ERWERBSTÄTIGE	3.120	+ 0,9	3.175	+ 0,8	3.307	+ 0,3	3.184	+ 0,3	3.230	+ 0,3	3.281	3.256	3.281	3.305	3.281	3.214	+ 0,9	3.214	+ 0,9
- Angestellte	1.477	+ 11,4	1.730	+ 5,1	1.841	+ 4,4	1.806	+ 4,4	1.897	+ 4,4	1.943	1.909	1.943	1.994	1.994	1.939	+ 7,4	1.939	+ 7,4
- Arbeiter	591	+ 5,9	661	+ 5,6	741	+ 3,2	682	+ 3,2	677	+ 3,2	693	698	693	683	683	678	- 0,6	678	- 0,6
KREDITINSTITUTE																			
Abhängig Beschäftigte	265	+ 23,8	410	+ 25,0	473	+ 19,3	489	+ 19,3	493	+ 19,3	493	499	516	533	538	-	+ 10,0 ³⁾	-	+ 10,0 ³⁾
VERSICHERUNGEN																			
Abhängig Beschäftigte	117	+ 33,3	186	+ 19,2	204	+ 7,0	199	+ 7,0	196	+ 7,0	196	198	203	206	204	-	+ 2,5 ³⁾	-	+ 2,5 ³⁾
VERARBEITENDES GEWERBE																			
Abhängig Beschäftigte	9.235 ²⁾	+ 3,0	9.828	+ 3,3	9.680	+ 8,9	8.951	- 8,9	8.750	- 8,9	8.750	8.774	8.832	8.886	8.673	8.349	- 6,7	8.349	- 6,7
Arbeiter	7.187	+ 1,1	7.247	- 0,3	6.922	- 14,1	6.228	- 14,1	6.051	- 14,1	6.051	6.066	6.086	6.091	5.886	5.587	- 10,3	5.587	- 10,3
Angestellte	2.047	+ 9,4	2.580	+ 15,4	2.757	+ 5,5	2.722	+ 5,5	2.698	+ 5,5	2.698	2.707	2.745	2.794	2.786	2.761	- 10,3	2.761	- 10,3

1) Vorläufig.

2) Zahl von 1961.

3) Veränderung 1981 gegenüber 1975.

Quelle: BMAS: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse 1977 und 1983, Statistisches Bundesamt, Fachserie 18: Reihe 1: Konten- und Standardtabellen, sowie Reihe S5: Revidierte Ergebnisse 1960 bis 1981.

die zu erheblichem Teil auf realisierte Rationalisierungsmaßnahmen zurückzuführen sind. Dabei ist auffällig, daß sich insbesondere in den 70er Jahren die Schere zwischen Beschäftigungsanstieg und Expansion der Geschäftsvolumina zunehmend öffnet. Es zeigt sich wiederum für alle vier Wirtschaftsbereiche gemeinsam eine einheitliche, zeitlich zum Teil verschobene Tendenz von zwei unterschiedlichen Ausbauphasen des Beschäftigungsvolumens: Auf eine ausgesprochene Boomphase vorwiegend in den 60er Jahren, zum Teil auch den frühen 70er Jahren, folgte eine Phase eines nur noch sehr langsamen Anstiegs der Beschäftigungszahlen, die - stellt man die zunehmende Ausdehnung von Teilzeitarbeit und den Anstieg der Ausbildungszahlen in der zweiten Hälfte der 70er Jahre in Rechnung, insgesamt bereits als Phase stagnierenden Beschäftigungsvolumens zu interpretieren ist. In den vier Wirtschaftsbereichen setzt der jeweilige Übergang zu einem nur noch relativ leichten Anstieg der Beschäftigtenzahlen zum Teil unterschiedlich ein, und in einem Fall, für die privaten Versicherungsunternehmen, ist bereits ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu registrieren. Im einzelnen ergeben sich folgende Einschnitte in der Beschäftigungsentwicklung:

- Bis 1973 läßt sich im Handel ein kontinuierliches Wachstum der Zahl der abhängig Beschäftigten ohne wesentliche Differenz für Arbeiter und Angestellte feststellen, ab 1973 steigt die Zahl der Angestellten nur noch geringfügig und mit jährlichen Schwankungen bis Anfang der 80er Jahre an (durchschnittlich 1 % bis 2 %), die der Arbeiter geht um ca. 8 % bis 1982 zurück, der Rückgang von Selbständigen und Mithelfenden bleibt auch über die 70er Jahre kontinuierlich, verlangsamt sich aber gegenüber den 60er Jahren. Gravierend schlägt hier die Teilzeitarbeit zu Buche, die im Handel schon traditionell eine große Rolle spielt, deren Gewicht sich seit 1977 weiter verstärkt hat und die vor allem (zu 80 %) von Frauen in Anspruch genommen wird. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten nahm von 352.300 im Jahr 1977 auf 421.000 in 1983 zu (20 % Anstieg).

Dem in den letzten beiden Dekaden nur geringfügigen Anstieg der Erwerbstätigen (insgesamt) steht ein starker Anstieg des jährlichen Umsatzes gegenüber: Der durchschnittliche Jahresumsatz eines Einzelhandelsunternehmens (ab 50.000 DM Jahresumsatz) stieg zwischen 1962 und 1978 um 135 % (in konstanten Preisen). (Vgl. Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels, Einzelhandel 1990, Köln 1980, S. 9.) Zwischen 1970 und 1982 erhöhte sich der Einzelhandelsumsatz (in Preisen von 1980) um ca. 112 %. (Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1983/84, Stuttgart 1983, S. 353.)

- In den Kreditinstituten markieren die Jahre 1973 bis 1975 eine deutliche Trendwende in der Beschäftigungsentwicklung. Von 1960 an bis zu diesem Zeitpunkt lag der Zuwachs auf jeweils fünf Jahre bezogen bei mehr als 20 % (1960 bis 1965: 23,8 %; 1965 bis 1975: 25 %; 1970 bis 1975: 19,3 %), die Beschäftigungsentwicklung stagniert dann für zwei Jahre, und seit 1975 bewegt sich die jährliche Zuwachsrat bei rund 2 %. In absoluten Zahlen gemessen heißt dies, daß seit Mitte der 70er Jahre pro Jahr durchschnittlich gut 10.000 Beschäftigte zusätzlich in den Kreditinstituten eingestellt werden. Seit 1977/78 sind dabei die Auszubildendenzahlen jährlich um ca. 2.000 erhöht worden, und seit 1980 nimmt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen proportional stärker zu als derjenige der Angestellten insgesamt.
(Quantitative Bezifferungen des Geschäftsvolumens von Kreditinstituten spiegeln allerdings nicht das ganze Spektrum der Bankgeschäfte wider, so daß sich diese Daten nicht umstandslos als Indikator zur Beschreibung von veränderten Tätigkeitsvolumen verwenden lassen. Vgl. hierzu im einzelnen: M. Baethge, F. Gerstenberger, H. Oberbeck, M. Schlösser, R. Seltz, Bildungsexpansion und Beschäftigungslage von Angestellten, Göttingen 1980, S. 123 ff.) Bei aller methodischen Skepsis gegenüber der Aussagekraft von Angaben zur Dynamik des Geschäftsvolumens von Kreditinstituten im Hinblick auf tatsächlich anfallendes Arbeitsvolumen kann festgehalten werden, daß die Steigerungsraten des Geschäftsvolumens jeweils deutlich über denjenigen der Erwerbstätigen bzw. der Beschäftigten gelegen haben: Gemessen am Geschäftsvolumen haben sich die Bankgeschäfte zwischen 1960 und 1970 verdreifacht. Das Geschäftsvolumen stieg in diesem Zeitraum von 260 Mrd. DM auf 840 Mrd. DM an. (Vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsberichte 4/1971, S. 30.) Ende 1973 betrug das Geschäftsvolumen der deutschen Kreditinstitute 1.172 Mrd. DM und war damit gegenüber 1970 um 43 % gestiegen (jahresdurchschnittliches Wachstum von 12,5 %). (Vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsberichte 5/1974, S. 24.) Zwischen 1975 und 1982 ist das Geschäftsvolumen aller deutschen Kreditinstitute (incl. Auslandsfilialen) schließlich im Durchschnitt um jährlich rd. 10 % angewachsen. (Vgl. Deutsche Bundesbank, Die Ertragslage der Kreditinstitute im Jahre 1983, in: Monatsberichte 8/1984, S. 15, Tabelle).
- In den privaten Versicherungsunternehmen kommt es bereits 1967 zu einem ersten Schnitt in der Beschäftigungsentwicklung. Betrug die durchschnittliche jährliche Veränderungsrate zwischen 1960 und 1967 noch + 6,1 %, so geht sie für den Zeitraum zwischen 1968 und 1973 auf + 2,8 % im Jahresdurchschnitt zurück. Zwischen 1975 und 1977 kommt es dann erstmals zu einer rückläufigen Beschäftigtenentwicklung. Ab 1978 nimmt die Beschäftigung dann noch einmal leicht zu, in vier Jahren bis 1982 um 2,2 % insgesamt; 1983 fällt die Beschäftigtenzahl wieder auf das Niveau von 1978 (200.000), so daß für diesen Wirtschaftszweig zusammenfassend bereits von 1975 an von einer stagnativen Beschäftigung mit sich andeutendem Abbau von Beschäftigungszahlen gesprochen werden kann. Bei stagnativer Gesamtzahl sind auch hier die Auszubildendenzahlen und die Zahlen für Teilzeitkräfte angestiegen.

Gemessen an den Bruttobeitragseinnahmen (direktes Geschäft) steigt das Geschäftsaufkommen der Versicherungsunternehmen kontinuierlich an, zwischen 1970 und 1983 um 255,4 % (andere Aufschlüsselungen fehlen bis 1979), ab 1979 liegt die jährliche Steigerungsrate bei rd. 8,5 %. (Vgl. Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (agv), Daten zur Entwicklung der Individualversicherung, Ausgabe 1984).

- Im verarbeitenden Gewerbe steigt die Zahl der Angestellten in großem Umfang nur bis 1973 (s.o.), seitdem schwankt sie von Jahr zu Jahr, ohne daß sie sich wieder auf einem nochmals höheren Niveau stabilisierte. Die Beschäftigungsentwicklung der Angestellten in der jüngsten Zeit weist dabei zwischen den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes erhebliche Unterschiede auf. Sie läßt sich in zwei gegenläufige Phasen aufteilen, die dem Konjunkturverlauf zu folgen scheinen: Eine Phase des Beschäftigungsanstiegs mit überdurchschnittlichen Zuwachsraten für die Angestellten von 1977 bis 1980 und eine Phase des Beschäftigungsrückgangs von 1980 bis 1983, bei dem die Angestellten unterdurchschnittliche Beschäftigungseinbußen hinnehmen mußten. Zwischen 1980 und 1983 nahm die Angestelltenzahl dann lediglich im Straßenfahrzeugbau, der Herstellung von EDV-Anlagen und Büromaschinen leicht zu, während sie in den anderen Branchen stagnierte bzw. zurückging. Insgesamt waren 1983 2,6 % weniger Angestellte im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt als 1980. (Wie oben ausgeführt, lassen sich für die Verwaltungsaufgaben im Verarbeitenden Gewerbe keine sinnvollen Geschäftsvolumensgrößen zuordnen).

In allen vier privaten Wirtschaftsbereichen kann die etwa seit Mitte der 70er Jahre weitgehend identische Beschäftigungsentwicklung (gleichförmig, soweit es um Angestellte geht), die überall auf den Nenner Stagnation bzw. minimaler Zuwachs von ein bis zwei Prozent zu bringen ist, u.a. mit zum Teil erheblichen Rationalisierungsbewegungen erklärt werden. Der Zusammenhang von Beschäftigungsentwicklung und Rationalisierung läßt sich präziser herausarbeiten, wenn eine weitere Differenzierung der Beschäftigungsentwicklung vorgenommen wird: so verweisen Entwicklungen der berufsspezifischen Beschäftigung deutlicher als die Gesamtzahlen auf Schwerpunkte von Rationalisierungsmaßnahmen, da von den Berufen her in gewisser Hinsicht auf funktionale Einsatzgebiete der Beschäftigten geschlossen werden kann. Berufsspezifische Veränderungen sind von der Datenlage her nur (Sonderauswertung) für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte auszuweisen, und zwar für den Zeitraum 1976 bis 1981. Die Entwicklung ist in Tabelle 4 für die unterschiedlichen Dienstleistungsbereiche nach Berufen festgehalten.

Faßt man die in Tabelle 4 berufsspezifisch ausgewiesenen Entwicklungstendenzen der Beschäftigung in den Jahren 1976 bis 1981 zusammen, so ergibt sich ein über die Bereiche hinweg reichendes relativ einheitliches Bild: Bei leicht ansteigendem Gesamtvolumen sind die Zahlen für Bürohilfskräfte und Schreibkräfte, für Rechnungskaufleute und Kassierer, für Sekretärinnen, Steno- und Datatypistinnen sowie für nicht näher spezifizierte Berufe (in der Tendenz dürfte es sich nicht um kaufmännisch qualifiziertes Personal handeln) rückläufig. Dem steht eine Zunahme vor allem der fachlich einschlägig qualifizierten Kaufleute sowie von Unternehmensberatern, Organisatoren und Datenverarbeitern gegenüber. Gemessen an der beruflichen Qualifikation zeigt sich somit ein zunehmendes Gewicht von kaufmännischem Fachpersonal und von Rationalisierungsexperten, während Bürohilfskräfte (Sekretärinnen, Schreibkräfte usw.) sowie für Rechnungs- und Kassenvorgänge zuständiges Fachpersonal weniger gefragt sind. Der zum Teil rapide Anstieg von Organisatoren/Unternehmensberatern/leitenden Verwaltungsfachleuten und von Datenverarbeitungsfachleuten läßt sich nur mit einer erhöhten Einsatz von EDV-Technik plausibel erklären, ebenso der Rückgang der Rechnungskaufleute und Kassierer, deren Arbeitsbereiche am nachhaltigsten und frühesten vom EDV-Einsatz betroffen waren. Wie weit auch die anderen Entwicklungen mit technischer und organisatorischer Rationalisierung zusammenhängen, soll abschließend erörtert werden. Dabei geht es auch um die Frage, ob sich der bisherige Trend in der Beschäftigungsentwicklung fortsetzen wird.

In den 70er Jahren lag der Schwerpunkt der Rationalisierung in allen vier Wirtschaftsbereichen in Funktionsbereichen, die der Datenerst- und Mehrfacherfassung, der Datenübermittlung, der Textverarbeitung sowie der Buchung, Dokumentation und Archivierung von Daten und Informationen dienen. Der im Handel, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und in den kaufmännisch-verwaltenden Abteilungen der Industrie konstatierte Rückgang von Bürohilfskräften, von Schreib- und Sekretariatskräften sowie von Rechnungskaufleuten und Kassierern ist im wesentlichen auf einen EDV-Einsatz in diesen Funktionsbereichen zurückzuführen.

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in ausgewählten Wirtschaftsbereichen nach Berufen 1976 und 1981

Berufskennziffer nach ASA 122 (1)	Wirtschaftsbereich - Berufe	1 9 7 6		1 9 8 1	
		absolut	Anteil an allen Berufen (in %)	absolut	Veränderung z. 1976 (in %)
92	HANDEL Verkäufer Groß- und Einzelhandelskaufleute Handelsvertreter Unternehmen, Geschäftsführer, -bereichsleiter Rechnungskaufleute, Kassierer DV-Fachleute/Unternehmensberater, Wirtschaftsprüfer Bürohilfskräfte, Sekretärinnen	799.327	28,9	875.320	+ 9,5
91		203.827	7,4	227.639	+ 11,7
93		72.179	2,6	79.454	+ 10,1
98		98.663	3,6	104.707	+ 6,1
102	KREDITINSTITUTE Bank- und Versicherungskaufleute DV-Fachleute/Organisatoren Bürohilfskräfte, Sekretärinnen	110.450	4,0	106.274	- 3,8
99-101, 103		15.635	0,6	20.000	+ 27,9
105-106		69.505	2,5	71.723	+ 3,2
94	VERSICHERUNGSGEWERBE Bank-, Versicherungskaufleute DV-Fachleute/Organisatoren Rechnungskaufleute, Kassierer Bürohilfskräfte, Sekretärinnen	361.097	72,0	412.461	+ 14,2
99, 103		4.630	0,9	5.996	+ 29,5
105-106		36.756	7,3	36.010	- 2,0
94	VERARBEITENDES GEWERBE (OHNE BAUGEWERBE) Leitende und Stabstätigkeiten / DV-Fachleute Rechnungskaufleute, Kassierer Bürohilfskräfte, Sekretärinnen Technische Angestelltenberufe	133.524	61,2	139.392	+ 4,4
99, 103		3.716	1,7	4.849	+ 30,5
102		6.536	3,0	5.422	- 17,0
105-106		23.070	10,6	21.772	- 5,6
98-101, 103	VERARBEITENDES GEWERBE (OHNE BAUGEWERBE) Leitende und Stabstätigkeiten / DV-Fachleute Rechnungskaufleute, Kassierer Bürohilfskräfte, Sekretärinnen Technische Angestelltenberufe	183.652	2,3	196.435	+ 7,0
102		113.543	1,4	99.022	- 12,8
105-106		187.093	2,3	172.426	- 7,8
107-114		1.009.974	12,5	1.106.833	+ 9,6

1) Berufssystematik in der Fassung, wie sie vom Arbeitskreis Systemanalyse entwickelt wurde.
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit.

Dieses gleichsam "klassische" Zielfeld der Büro-rationalisierung, also die weitgehende Automatisierung von sogenannten Bürohilfsfunktionen und einfachen zuarbeitenden Sachbearbeiterfunktionen steht in allen vier Bereichen nach wie vor auf der Tagesordnung betrieblicher Rationalisierungsbewegungen, ohne daß gegenwärtig quantitativ exakt abzuschätzen ist, welche Potentiale ausgeschöpft sind und welche Spielräume für weitere Forcierung gegeben sind. Eine zuverlässige Prognose über aktuellen Stand und zu erwartende Perspektiven ist deswegen kaum zu leisten, weil vor allem in der überbetrieblichen Forcierung des Datenträger-austausches und in der überbetrieblichen Vernetzung von EDV-Systemen bisher erst in Ansätzen ausgelotete Rationalisierungsreserven gegeben sind. Dies aber heißt, der Bedarf an Bürohilfskräften, zuarbeitendem Personal und Routinesachbearbeitern wird auch zukünftig weiter zurückgehen.

Ist somit einerseits mit einer Trendfortsetzung der Beschäftigungsentwicklung zu rechnen, d.h. mit dem Rückgang von nicht einschlägig qualifiziertem Fachpersonal, so stellt sich andererseits die Frage, ob der bisher zu beobachtende Zuwachs an qualifiziertem Fachpersonal weiterhin anhalten wird. Nach den sich abzeichnenden neueren Rationalisierungsbewegungen ist dies, insgesamt gesehen, in keinem der vier Wirtschaftsbereiche als wahrscheinlich anzusehen.

Gegen Ende der 70er Jahre, in größerem Umfang jedoch erst in der ersten Hälfte der 80er Jahre, werden in allen vier Wirtschaftsbereichen über die Technisierung und Reorganisation von Bürohilfsfunktionen und von einfachen Routinevorgängen hinaus auch komplexere und von den Anforderungen her anspruchsvollere Funktionsbereiche in die Rationalisierungsstrategien einbezogen. Entscheidend ist dabei, daß von den technischen Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung her sehr vielfältige Unterstützungsformen für die Vorgangsbearbeitung durchgesetzt werden können; das Spektrum reicht hier von dem Einsatz der EDV als bloßem Auskunftssystem (computerunterstützte Vorgangsbearbeitung) bis hin zum Einsatz der EDV als Steuerungssystem kompletter Arbeitsprozesse (computergesteuerte Vorgangsbearbeitung), mit dem

Sachbearbeiter in allen Einzelheiten der Erledigung eines Vorgangs geführt werden können. Insbesondere aber läßt sich die EDV - sofern ein bestimmtes Stadium der elektronischen Vollerfassung von Daten und Informationen erreicht ist - als Managementinformationssystem nutzen, d.h. es werden immer mehr Programme zur qualitativen Bewertung vorhandener Geschäftsbeziehungen sowie, darauf aufbauend, zur Planung weiterer geschäftspolitischer Aktivitäten eingesetzt.

Diese erst seit relativ kurzer Zeit zur Anwendung gelangenden Nutzungsformen der EDV werden die Rationalisierungsbewegungen in allen vier Wirtschaftsbereichen in Zukunft nachhaltig beeinflussen. Allein schon die Durchsetzung computerunterstützter Vorgangsbearbeitung führt zur Entlastung von Routineaufgaben auf der Sachbearbeiterebene und ermöglicht eine Steigerung der pro Sachbearbeiter zu bewältigenden Fallzahlen. Die zunehmende Nutzungsform der EDV als Managementinformationssystem wird darüber hinaus zu einem insgesamt effektiveren Personaleinsatz, auch in anspruchsvollen Fachabteilungen, führen; diese Systeme dienen u.a. zu detaillierten Analysen von Kostenentwicklungen, von Markt- und Geschäftsbeziehungen, von Kundenstrukturen und von möglichen Expansionsstrategien und führen insofern zu neuen, effektiveren Strategien des Personaleinsatzes vor allem in der Kooperation mit Kunden und Geschäftspartnern.

Mit einer gleichsam unternehmensbezogenen Kompensation von Beschäftigungsabbau im Nicht-Fachkräftebereich durch Aufstockung der Fachabteilungen - wie sie bisher in allen Wirtschaftsbereichen mehr oder weniger ausgeprägt anzutreffen war - ist vor diesem Hintergrund zukünftig kaum mehr zu rechnen. Die Beschäftigungsentwicklung wird im Gegenteil in diesen Bereichen eher stagnieren oder sich sogar leicht rückläufig entwickeln.

IN DEN FESSELN DER BETRIEBLICHEN KRISENPOLITIK - ZUR KRISEN-
=====

REAKTION VON METALLARBEITERN *)

=====

Die gegenwärtige ökonomische Krise vertieft nicht nur die bestehenden Disparitäten in den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter bzw. der abhängig Beschäftigten insgesamt, sondern sie übt auch eine differenzierende Wirkung auf das interessenbezogene Verhalten unterschiedlicher Arbeiterfraktionen aus. Von diesem Sachverhalt gingen wir in unserer Untersuchung aus. Wir fragten nach Formen und Ursachen der Differenzierung - aber auch nach vereinheitlichenden Entwicklungslinien. Unsere zentrale Annahme war, daß die unterschiedlichen Krisenreaktionen nicht in erster Linie differenten Kriseninterpretationen geschuldet sind, sondern stärker den Handlungsmöglichkeiten und Interessenlagen folgen. Demzufolge richtete sich das Interesse der Untersuchung besonders auf den Zusammenhang von krisenbestimmten betrieblichen Handlungsbedingungen und den Krisenreaktionen der jeweiligen Belegschaften und erst nachgeordnet auf Fragen des Krisenbewußtseins.

Die vier Untersuchungsfälle, die wir genauer recherchierten, variierten wir nach den betrieblichen Krisenkonstellationen. In zwei Untersuchungsbetrieben kam es zum spürbaren Arbeitsplatzabbau und zu mehr oder minder akuter Gefährdung von Arbeitsplätzen, im dritten Fall zu einer krassen negativen Änderung des Lohn-Leistungs-Verhältnisses; in allen drei Fällen war der Bestand des Gesamtbetriebes aber nicht akut bedroht. Konnte also in diesen Betrieben die Politik des Unternehmens noch den Bezugspunkt für die Interessenvertretung darstellen, so galt dies für den vierten Betrieb nicht mehr: Mit dem Konkurs war das Unternehmenskonzept gescheitert. Für den entlassenen Teil der Belegschaft - auf den sich die Erhebung konzentrierte - wurde damit die Frage nach der betrieblichen Interessenvertretung obsolet. Die Arbeitslosigkeit, in die alle gerieten, stellte ihre eigenen Anforderungen an die Wahrnehmung der Interessen.

Die von uns untersuchten Fälle stehen für Formen besonders starker Krisenbetroffenheit und decken nicht das gesamte Spektrum ab. Die Arbeiter der industriellen Kernsektoren blieben in dieser Untersuchung unberücksichtigt.

*) Der Beitrag resümiert die Ergebnisse eines DFG-Projekts zur Krisenwahrnehmung. Als Untersuchungsbericht ist in Vorbereitung: "In den Fesseln der betrieblichen Krisenpolitik. Fallstudien über die Krisenreaktion von Metallarbeitern" von Kubach, N., Mautz, R., Wittemann, K.-P. unter Mitarbeit von Schumann, M.

Wir führten die Erhebung im Herbst/Winter 1983/84 durch. Den Schwerpunkt bildeten Arbeiterinterviews (Hausinterviews). In offenen thematisch-strukturierten Interviews wurden insgesamt 92 Arbeiter befragt (aus der Stahlwerke Peine und Salzgitter AG (P + S); dem Nutzfahrzeugwerk MAN/Salzgitter; dem VAW-Leichtmetallbetrieb/Hannover; ehemalige Arbeiter der Sollinger Hütte/Uslar).

I. Betriebliche Krise und Arbeiterverhalten - Konzeptionelle Überlegungen

Die Rede von der Krise grenzt zwar die gegenwärtige Periode der Entwicklung der Bundesrepublik sinnvoll von Vorhergegangenen ab, eine einheitliche gesellschaftliche Wirkung von Krise ist darunter aber nicht zu verstehen. Deswegen ist auch die Frage nach der Krisenreaktion der Industriearbeiter zwar für die politische Diskussion über die weiteren Entwicklungstendenzen sicher von zentraler Bedeutung, um einen empirischen Beitrag zu ihrer Beantwortung zu liefern bleibt sie aber zu allgemein. Denn der in jüngster Zeit häufig formulierte Eindruck, "die Arbeiter rühren sich nicht und nehmen alles hin", stimmt ja auch nur insofern, als sich die Krisenreaktionen der Arbeiter auf betrieblicher Ebene nicht zu einem aktiven, bewegenden Faktor im politischen Raum bündeln. Das aber liegt zu einem beachtlichen Teil in der Unterschiedlichkeit dieser Reaktionen begründet, in ihrer Art also, nicht in ihrem Fehlen. Die empirisch vorfindlichen Reaktionen haben bisher nicht die Generalisierung erreicht, die in der oben gestellten Frage nach den Krisenreaktionen implizit unterstellt ist. Damit heißt die Frage an unsere Untersuchung: Wie sehen die vorfindbaren Krisenreaktionen aus und wie erklären sich ihre Unterschiede? Enthalten die unterschiedlichen Krisenreaktionen Ansatzpunkte, die auf eine Zusammenfassung drängen oder wenigstens eine politisch relevante Bündelung erlauben bzw. welche dem entgegenstehenden Tendenzen sind auszumachen, die Differenzierungen zementieren oder gar vertiefen?

Sieht man die Unterschiede in den Reaktionen nicht nur in der psychischen Verfaßtheit der Reagierenden begründet, so sind die verschiedenen Formen betrieblicher Krisenbetroffenheit daraufhin zu untersuchen, welches Handeln überhaupt möglich ist. Versteht man die Art und Härte der Krisenbetroffenheit einer Belegschaft als den Faktor, der den Handlungsbedarf bestimmt, so sagt dies eben zunächst noch gar nichts über die real vorhandenen Möglichkeiten bzw. über die tatsächlichen Reaktionen. Um diese angemessen fassen zu können, ist es nicht nur erforderlich, die Umsetzung der ökonomischen Lage des Betriebes durch das Management in eine Krisenpolitik zu verfolgen, die erst die Auswirkungen auf die Belegschaft festlegt, sondern es ist darüber hinaus zu fragen, welche Möglichkeiten die Belegschaft hat, die Bestimmungsgrößen der betrieblichen Krisenpolitik zu beeinflussen und das Spektrum praktikabler Lösungen zu erweitern. Ist die Krise im wesentlichen ein gesamtökonomisches Problem und findet sie im Betrieb zwar ihren Ausdruck, nicht aber die Ursache, so bleiben die Krisenreaktionen in diesem Rahmen prinzipiell begrenzt, und es stellt sich die Folgefrage: Bilden diese betrieblichen Grenzen dann den definitiven Endpunkt der Reaktion oder markieren sie den Ausgangspunkt zu breiter angelegten Lösungen? Erst in dem Maße, indem der Rahmen des Betriebes durch die Krisenreaktion der Arbeiter überschritten wird, erreichen sie ein gemeinsames Terrain, das einer Zusammenfassung der Krisenreaktionen zugänglich wird.

Daß der Betrieb nicht erst durch die Krise ein wichtiger Bezugspunkt für die Formulierung und Vertretung von Arbeiterinteressen wird, braucht hier nicht ausgeführt zu werden. Aber die Chancen, der durch Gesetze und Tarifverträge gesetzte Rahmen des Austauschverhältnisses zwischen Lohnarbeit und Kapital betriebspezifisch zu modifizieren, erfahren durch die Krise wichtige Veränderungen. War es in den Jahren guter Konjunktur möglich - teils auf Basis individueller, teils auf Basis kollektiver, durch den Betriebsrat ausgeübter Verhandlungsmacht - die Teilhabe der Belegschaften am Betriebserfolg über die Grenzen des überbetrieblichen Kompromisses, wie er im

Tarifvertrag festgeschrieben war, zu erweitern, so haben sich die in den Betrieb gebundenen Handlungsmöglichkeiten und Spielräume durch die Krise spürbar verringert. In den krisenbetroffenen Betrieben geht es nicht mehr um Verbesserungen, sondern um Erhalt des Status quo oder nur noch um die Begrenzung des Abbaus. Innerbetrieblich verschieben sich die Vernutzungsbedingungen der Arbeitskraft durch den Druck des Arbeitsmarktes deutlich zugunsten des Betriebes. Diese Situation verschärft sich schließlich für die Beschäftigten durch ihre noch striktere betriebliche Anbindung: Dem Betriebswechsel wird als Ausweichbewegung der Boden entzogen. Je erfolgreicher aber der Betrieb die ihm gegebenen Chancen ausnutzt, die übertariflichen Lohnbestandteile abzubauen und die Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten zu regeln, umso mehr sind die Belegschaften auch auf überbetriebliche Regelungen verwiesen, um die Reichweite des betrieblichen Zugriffs wenigstens ein Stück weit zu begrenzen.

Zugleich wachsen für die krisenbetroffenen Betriebe die zu bewältigenden Außenzwänge an. Anpassungspolitik heißt dann zu meist, daß einzelne Arbeitsplätze, Betriebsteile oder der gesamte Betrieb in Frage gestellt werden. Sehr viel stärker als in früheren Zeiten setzt der überbetrieblich erzwungene Arbeitsplatzabbau ein Datum für die innerbetriebliche Auseinandersetzung, welches die Arbeiter und ihre Interessenvertretung kaum noch beeinflussen können. Zu vermuten ist: in dem spürbar wird, daß der Status quo nicht zu halten und eine defensive Anpassung des Betriebes an die veränderten Bedingungen unumgänglich wird, sind alle Versuche der Belegschaften und ihrer Interessenvertretung, die Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft zu regulieren, von der Frage des Erhalts der Arbeitsplätze überlagert. Solange das Sanierungskonzept der Unternehmensleitung noch für relevante Belegschaftsteile eine Perspektive bietet (oder wenigstens verspricht), entsteht ein enormer Druck, sich auf dieses Konzept einzulassen und für seine Realisierung weitgehende Zugeständnisse zu machen.

Versteht man die betriebliche Krisenpolitik als den Versuch, ein primär externes, gesellschaftliches Problem intern zu lösen, so wird die grundlegende, kaum aufzulösende Defensivposition der Belegschaft deutlich. Je härter der Betrieb krisenbetroffen ist und umso radikaler das Sanierungskonzept ausfällt, desto geringer sind die Möglichkeiten, auf die Politik der Unternehmensleitung wirkungsvoll Einfluß zu nehmen. Um es drastisch zu formulieren: Wenn keine Aufträge mehr da sind, kann selbst das härteste Mittel, die Arbeitsniederlegung, nichts mehr austragen - jedenfalls gegenüber dem Unternehmen, höchstens noch gegenüber außerbetrieblichen Adressaten.

Wir gehen also davon aus, daß unter den Bedingungen der Krise der Handlungsbedarf steigt, während die betrieblichen Reaktionschancen der Arbeiter sich dramatisch einschränken. Die Machtasymmetrie verschiebt sich weiter zugunsten der Unternehmen. Solange es nicht möglich ist, zusätzliche, außerhalb des Einflusses der Unternehmensleitung liegende Lösungspotentiale zu aktivieren, bleiben alle Gegenstrategien der Beschäftigten denselben Regeln unterworfen wie die offiziellen Betriebskonzepte - zu überleben, wieder Boden unter den Füßen zu gewinnen. Das heißt: Die Chancen einer arbeitsorientierten Krisenpolitik stehen im umgekehrten Verhältnis zur Notwendigkeit einer solchen Politik.

II. Betriebliche Krisenreaktionen: Zwischen Auflehnung und Unterwerfung

VAW-Leichtmetall - Verhaltensspielräume werden erfolgreich genutzt

Der VAW-Betrieb war bereits in der ersten Hälfte der 70er Jahre in die Krise geraten; die damals einsetzenden Krisenmaßnahmen des Unternehmens führten bis 1983 zu einer von mehreren Sozialplänen flankierten Halbierung der Belegschaft. Dem verbleibenden Teil wurde nach und nach eine Reihe von Sozial- und Lohnleistungen gekürzt. Gegen diese Abbaupolitik "der kleinen Schritte" regte sich kein Belegschaftsprotest. Doch als im

Sommer 1983 die Abgruppierung sämtlicher gewerblicher Arbeitnehmer um ein bis drei Lohngruppen bei Lohnverlusten zwischen 200 bis 1.000 Mark im Monat von der Geschäftsleitung angekündigt wurde - in einer konjunkturellen Erholungsphase (Überstunden, ausgelastete Produktionskapazitäten) - formierte sich Widerspruch. Die Abgruppierungsmaßnahme wurde eindeutig als inakzeptables, krisenbedingtes Ausnutzen von Machtpositionen durch das Unternehmen gewertet. Es kam zu einer spontanen Arbeitsniederlegung. Auf Grund der vergleichsweise günstigen Beschäftigungslage des Betriebes konnte man effektiven Druck auf die Geschäftsleitung ausüben und sie zum Einlenken zwingen. Die erreichte Modifikation des Sanierungskonzeptes wurde von der Belegschaft als Erfolg gewertet, zumal eine tragfähige Alternative zum Produktionskonzept des Betriebes nicht gesehen wurde.

Solange also der Außendruck "plausibel" die Arbeitsplätze gefährdete, konnte sich kein Widerstand formieren. Erst als sich die ökonomische Situation des Betriebes so verschoben hatte, daß die Belegschaft ihre Arbeitsplätze als relativ gesichert ansehen konnte, ohne das neue, von der Geschäftsleitung geforderte Opfer bringen zu müssen, wurden Handlungschancen gesehen. Die betriebliche Krisenpolitik war nicht mehr ohne Alternative. Es gab ein realistisches Handlungsziel und für die Belegschaft die Möglichkeit, auf Grund der verbesserten Lage des Betriebes diesen unter Druck zu setzen. Das Sanierungskonzept von VAW konnte im Interesse der Belegschaft modifiziert werden, weil die dominante Frage nach den Arbeitsplätzen ausgeklammert blieb.

Stahlwerke Peine + Salzgitter AG (P + S) - mit der Belegschaft die "sanfte Schrumpfung"

Der mit dem Beginn der Stahlkrise 1975 einsetzende Belegschaftsabbau war auch 1983/84 noch nicht abgeschlossen. Eine weitere Umstrukturierungsmaßnahme, die ca. 25 Prozent aller Arbeitsplätze bei P + S kosten sollte, stand unmittelbar bevor. Doch schon in der Vergangenheit waren ausschließlich "weiche Krisenlösungen" (im wesentlichen Frühverrentung) praktiziert worden. Hinsichtlich des geplanten weiteren Belegschaftsabbaus hoffte man darauf, daß dieser erneut ausschließlich über Frühverrentung (aller Arbeitnehmer bis 55 Jahre) erfolgen würden. Trotz Protestversuchen des Betriebsrates: Die Belegschaft arrangierte sich mit dem Lösungskonzept des Unternehmens, zumal die angespannte Arbeitsmarktlage in der Region Salzgitter keine Arbeitsplatزالternativen offen ließ. Man akzeptierte auch Ar-

beits- und Lohnverschlechterungen, solange die eigene Beschäftigung gesichert schien. Das Arrangement mit der unternehmerischen Krisenpolitik war angesichts der in der Belegschaft vorherrschenden Krisenwahrnehmung durchaus konsequent: Man sah das Unternehmen in weltweite, durch Einzelkapitale kaum zu beeinflussende Krisenbedingungen eingebunden, die dem "eigenen" Betrieb kaum Handlungsspielräume beließen. Der vom Unternehmen eingeschlagene Weg der "Lösung durch Anpassung" an diese Bedingungen erschien deswegen durchaus plausibel. Am Marsch auf Bonn gegen die Stahlpolitik der Bundesregierung beteiligte man sich; erreichen wollte man damit vor allem Verbesserungen für das eigene Haus.

Bei P + S ist also der weitere Abbau von Arbeitsplätzen ein festes Datum - in der innerbetrieblichen Auseinandersetzung geht es nur noch um das "Wie" des Abbaus. Die Handlungsmöglichkeiten beschränken sich darauf, die bisherige betriebliche Krisenpolitik der "sanften Schrumpfung" weiterzuführen und offene Entlassungen zu vermeiden. Verhindert werden mußte, daß der Betrieb den bisherigen Interessenkompromiß aufkündigt. Für weiterreichende Krisenreaktionen gab es zwar einen erheblichen Handlungsbedarf, doch keine praktikable Konzeption und somit keine Handlungschance. Die Versuche, auch im Rahmen überbetrieblicher gewerkschaftlicher Aktivitäten den Handlungsrahmen zu erweitern, führten zu keinem greifbaren Ergebnis. Die Interessenvertretung blieb in den engen Restriktionen einer betriebsspezifischen Lösung stecken.

Nutzfahrzeugwerk MAN/Salzgitter - durch geschlossene Belegschaftsreaktionen Schlimmeres verhindert

Erst relativ spät, ab Mitte 1982, reagierte MAN/Salzgitter auf die Krise im Nutzfahrzeugbau. Auf die bisher üblichen Überstunden folgten nun Kurzarbeit und erste Entlassungen (ca. 250 Beschäftigte). Im Herbst 1983 wurden dann für die Werke Salzgitter und Braunschweig insgesamt 1.150 Entlassungen (mehr als ein Viertel der Belegschaft) angekündigt. In dieser Situation mußte jeder um seinen Arbeitsplatz bangen. Entsprechend entschieden fiel die Reaktion aus: Betriebsversammlungen, inner- und außerbetriebliche Demonstrationen, Arbeitsniederlegungen. Dieser Widerstand war möglich, weil (a) durch Form und Inhalt der Entlassungsankündigung keine interessendifferenzierende Spaltung in der Belegschaft entstand; (b) man das Druckmittel eines Eilauftrages (im Rahmen der befristeten Investitionszulage) in der Hand hatte; (c) die Aktionen vom Betriebsrat und

von der Gewerkschaft mitgetragen wurden; und (d) weil die Unternehmensmaßnahmen als eindeutige Interessenverletzung, nicht aber als tragbares Sanierungskonzept für den Betrieb gewertet wurde. Die Belegschaft erreichte mit ihren Aktionen, daß die Entlassungsmaßnahme bis zum März 1984 verschoben wurde. Nachdem 610 Beschäftigte von freiwilligen Aufhebungsverträgen Gebrauch gemacht hatten, wurde bis zum April 1984 die Zahl der anstehenden Kündigungen auf 290 reduziert. Diese freilich müßten hingenommen werden, denn trotz aller Kritik an der Krisenpolitik des Unternehmens erschienen der Mehrheit Lösungsalternativen nicht möglich oder machbar. Die externen, vom Einzelunternehmen kaum beeinflussbaren Markt- bzw. Absatzbedingungen blieben für die Krisenlösungsvorstellungen der MAN-Arbeiter entscheidend, weil sie jedwede Krisenpolitik und die Handlungsspielräume sowohl des Unternehmens wie der Belegschaft eingrenzten.

Der Handlungsbedarf war bei MAN also extrem groß, weil der Betrieb zunächst nicht bereit war, wenigstens in der Form des Belegschaftsabbaus einen Kompromiß einzugehen. Mit der Drohung der Geschäftsleitung, die Existenz des Gesamtbetriebes stünde zur Debatte, verlor eine Unterwerfung unter das Konzept an Plausibilität. Weil noch nicht klar war, wer im ersten Schritt genau betroffen sein würde, war eine weitgehend geschlossene Reaktion möglich, wobei deren Zielsetzung letztlich in einem Zeitgewinn und in dem Versuch lag, die anderswo vorpraktizierten weichen Lösungsmethoden durchzusetzen und damit Entlassungen möglichst ganz zu vermeiden. Aufgrund der besonderen Situation des Betriebes (Terminaufträge) war es möglich, die Geschäftsleitung durch die Arbeitsniederlegung effektiv unter Druck zu setzen; die Ansätze, den Rahmen betrieblicher Reaktionen zu überschreiten, führten nicht zu einer Erweiterung des Lösungsspektrums, erhöhten aber die Kompromißbereitschaft der Geschäftsleitung.

Sollinger Hütte/Uslar - Belegschaftsspaltung und Unterwerfung

Nach mehrjähriger Krise infolge veränderter Absatzbedingungen auf den Märkten für Gießereiprodukte sowie für Spezialmaschinen und Spezialschienenfahrzeuge mußte die Sollinger Hütte wegen Zahlungsunfähigkeit den Konkurs beantragen. In den Jahren zuvor hatte man vergeblich versucht, durch Modernisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen, später, als die Absatz- und Finanzsituation zunehmend prekärer wurde, durch Verzögerungen

bei der Lohnauszahlung, durch Kurzarbeit und durch begrenzte Entlassungsmaßnahmen eine Betriebssanierung herbeizuführen. Der Konkurs zog eine sektorale Verkleinerung des Betriebes nach sich: Die Gießerei sowie Teile des Maschinenbaus wurden stillgelegt, die jeweiligen Belegschaften entlassen. Sowohl in den Jahren sich verschärfender Krisenmaßnahmen als auch bei der Entlassungsmaßnahme hatte sich die Belegschaft dem Handeln des Unternehmens ohne Alternative gefügt. Zeitgleich zur betrieblichen Krise war es zu einer gravierenden Verschlechterung der regionalen Arbeitsmarktlage gekommen, so daß die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust viele Arbeiter der Sollinger Hütte stillhalten ließ. Zudem war der Belegschaft das wahre Ausmaß der finanziellen Schwierigkeiten des Betriebes vor dem Konkurs nicht bekannt gewesen, so daß viele noch Hoffnungen auf den Wiederaufschwung gehegt hatten. Die Entlassungsmaßnahme führte dann zu einer wirksamen Spaltung der Belegschaft, so daß die Möglichkeit einer gemeinsamen Reaktion nicht mehr gegeben war. Die Lösungsperspektive der entlassenen Arbeiter konnte sich von daher nicht mehr auf den alten Betrieb beziehen, sondern war in individuell-pragmatischer Weise darauf gerichtet, überhaupt wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Die Belegschaft hat sich hier alternativlos dem betrieblichen Konzept untergeordnet und war bereit, weitreichende Opfer für die Erhaltung der Arbeitsplätze zu bringen. Es gab keinen Ansatz, das Betriebskonzept zu modifizieren, weil dieses zunächst die Arbeitsplatzfrage im Sinne des Erhalts positiv zu lösen versprach. Dies grenzte den Handlungsbedarf ein. Als das Sanierungskonzept im Konkurs scheiterte, kommt es nicht einmal mehr zum Aufbegehren, denn das neue Konzept, einen Betriebsteil stillzulegen und den anderen weiterzuführen, spaltete die Belegschaft wirksam. Die am härtesten betroffene Gruppe ist auch die chancenloseste. Es gab weder eine geschlossene Belegschaft, noch die Chance, effektiven Druck auszuüben. Ein Gegenkonzept formulierte sich nicht, und deswegen gab es auch keine Versuche, mit Aktionen den betrieblichen Rahmen zu überschreiten. Gerade die nicht von der Entlassung betroffenen Belegschaftsteile sahen zudem in spektakulären öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten eher eine erneute Gefährdung ihrer nunmehr halbwegs gesicherten Perspektive.

Zusammenfassend können wir also als Ergebnis der Fallstudien festhalten: Die Krise setzt sich - vermittelt und durchaus auch modifiziert durch die Politik des Managements - in den einzelnen Betrieben unterschiedlich um; die betroffenen Belegschaften erfahren differente Interessenverletzungen mit unterschiedlichem Handlungsbedarf und abweichenden Handlungschancen. Selbst wenn man die Variable der jeweilige Traditionen der Interessenvertretung außer acht läßt, die für die Ausschöpfung der Handlungschancen große Bedeutung hat, so ist es nicht erstaunlich, wie unterschiedlich die Belegschaftsreaktionen ausfallen (müssen). Solange diese je spezifischen Betriebsbedingungen verhaftet bleiben - und das müssen sie, solange der Betrieb die praxisrelevante Handlungsebene bleibt -, drängen die vorfindlichen Krisenreaktionen keineswegs von sich aus zu einer Vereinheitlichung, sondern bleiben isoliert. In diesem Sinne wirkt die Krise entlang den besonderen Bedingungen der einzelnen Betriebe eher differenzierend als homogenisierend.

Es bestätigt sich die Annahme, daß in dem Maße, in dem das Krisenkonzept eines Unternehmens, glaubwürdig auch einen Arbeitsplatzabbau mit einbeziehen muß, sich die betriebsbezogenen Handlungschancen der Belegschaften rapide verringern. Die vordem erreichten Chancen, die Entlohnungs- und Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft zu beeinflussen, schwinden. Die Belegschaften sind weitgehend gezwungen, sich auf jeden innerbetrieblichen Versuch der Rettung von Arbeitsplätzen einzulassen. Dabei haben sie kaum Möglichkeiten, die Parameter zu beeinflussen, an denen sich der Abbau von Arbeitsplätzen orientiert. Der Versuch, das Management durch Aktionen unter Druck zu setzen, unterstellt, daß dessen Handlungsbedingungen überhaupt andere Möglichkeiten einschließen. Denkt man etwa an die Situation der Stahlindustrie, so wird schnell deutlich, daß die Schwerkraft ökonomischer Fakten diesen Spielraum extrem minimiert hat.

Immerhin, in den betriebsübergreifenden Aktionen der Belegschaften von P + S und MAN werden doch Ansätze sichtbar, den erstickenden Rahmen des Betriebes zu überschreiten. Freilich,

ihre Zielsetzung galt ausschließlich der isolierten Erweiterung der Lösungsspielräume des jeweiligen Betriebes; ein gesellschaftliches Gesamtkonzept war nicht handlungsrelevant oder stand überhaupt nicht zur Debatte.

III. Im Zeitvergleich - die Problemlage hat sich verallgemeinert, die Perspektive verdunkelt

Vergleicht man die dominierende Sichtweise der Metallarbeiter im Jahr 1983/84 mit der der Werftarbeiter 1977/78¹⁾, so ist der grundlegende Unterschied darin zu sehen, daß heute der eigene Betrieb nicht mehr als in ein "heiles" Umfeld eingebettet gilt. Hierin drückt sich aus, daß die Werftarbeiter es noch mit einer Krise nur ihres Schiffbaus zu tun hatten, während die Gesamtökonomie zu florieren schien. 1983/84 erscheint der eigene Betrieb und die eigene Branche nicht mehr als die Ausnahme, sondern eher als Regel, während die funktionierenden Sektoren nun aus dem Rahmen fallen. Für die Werftarbeiter 1977/78 bedeutete die gesamtwirtschaftliche Situation eher eine Entlastung der eigenen Lage, bestand doch Grund zur Annahme, daß das florierende Gemeinwesen Ressourcen für partielle Lösungen zugunsten des Schiffbaus bereitstellen konnte. Heute ist diese Perspektive zusammengebrochen. Unter den verschärften Außenbedingungen erhöht sich noch die Bedeutung des "eigenen" Betriebes als Bezugspunkt aller Aktivitäten, ohne freilich die Hoffnung zu wecken, diese Perspektive biete wirkliche Sicherheit. Der Druck, sich mit dem betrieblichen Krisenkonzept zu arrangieren, steigt im gleichen Maße wie die Chancen schwinden, im Falle einer Entlassung wieder einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Es ist Allgemeingut, daß Entlassungen heute nicht mehr nur einen wie immer schwierigen Betriebswechsel bedeuten, sondern fast zwangsläufig in länger andauernde Arbeitslosigkeit münden. Erst wenn mit dem Betrieb der einzige Hoffnungsträger gefährdet ist, brechen die Anpassungszwänge. Weniger

1) Wir beziehen uns hier auf die Studie: Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Schumann, M., Einemann, E., Siebel-Rebell, Ch., Wittemann K.P., Frankfurt 1982.

das Beispiel Sollinger Hütte als die Vorgänge auf der AG Weser in Bremen oder bei HDW in Hamburg verdeutlichen: Der drohende Fall ins Nichts setzt beachtliche Handlungspotentiale frei - was freilich, wie der Kampf auf den Werften ebenfalls zeigt, über die Lösungsmöglichkeiten noch wenig sagt.

Ähnlich wie die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt heute sehr viel skeptischer beurteilt werden, wird auch die Leistungsfähigkeit des sozialen Netzes kritischer gesehen. Das soziale Netz galt zum Zeitpunkt der Erhebung auf den Werften noch weitgehend als selbstverständlich und leistungsfähig; heute erwarten die Arbeiter eher seinen Abbau, wenn auch noch die Vorstellung vorherrscht, daß ein gewisser Kernbestand wohl weiter bestehen wird. Diese Verschiebung der Wahrnehmung spiegelt die tatsächliche Entwicklung: Der Sozialabbau begann erst Ende der 70er Jahre.

Der Ausweitung des Geltungsbereichs von Krise von der einzelnen Branche auf die Gesamtökonomie und dem unsicher werdenden Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Sozialnetzes entspricht ein Wandel im Bild vom Arbeitslosen. Das bei den Werftarbeitern häufig anzutreffende Vorurteil, die Arbeitslosen seien letztendlich selbst schuld, wird unter den gegenwärtigen Bedingungen kaum noch aufrecht erhalten. Und auch die früher starke Tendenz, die soziale Lage der Arbeitslosen zu beschönigen, ist rückläufig und macht einer eher realistischen Sicht Platz. Man sieht den Arbeitslosen nicht mehr in der sozialen Hängematte liegen, sondern befürchtet einen deutlichen Einbruch, was umso bedeutsamer ist, als auch die Grenze zwischen der eigenen Situation und den Arbeitslosen ins Wanken gerät.

Daß die Krise nun nicht mehr als Branchenkrise zu fassen ist, hat auch Konsequenzen für die Krisenerklärung. Reichte es 1977/78 noch aus, die Probleme einer Branche zu erklären, so muß man heute zusätzlich zu branchenübergreifenden Thesen greifen. Dabei werden die betriebsspezifischen Krisenerklärungsansätze

keineswegs schlicht verallgemeinert, wenn sich auch - von der Sache her durchaus zutreffend - allgemeine Erklärungsansätze in der Begründung für die Krise des Betriebes wiederfinden.

Das Krisenbild der Werftarbeiter 1977/78 war deutlich zyklisch geprägt, wobei an die in der Branche gegenwärtige Erfahrung des ausgeprägten Auf und Ab angeknüpft wurde. Heute ist die Hoffnung auf die wieder zu erwartende Aufwärtsentwicklung weitgehend geschwunden. Krise gilt jetzt als generalisierendes Moment der Ökonomie, womit Antriebskräfte, die eine Wiederbelebung hervorbringen könnten, schwerer ausmachbar sind.

IV. Ober den Betrieb hinaus?

Die Vorstellung von einer anderen Gesellschaft beim Nachdenken über Krisenlösungen spielte bei den Werftarbeitern 1977/78 genauso wenig eine Rolle wie bei den Metallarbeitern heute. Das Denken verbleibt weiterhin im Rahmen des Bestehenden; grundlegendere Lösungsvorstellungen sind weit vor der Schwelle bereits blockiert, die durch die Frage nach ihrer Machbarkeit markiert wird. Von daher ist eine Reduktion der eigenen Ansprüche naheliegend, zumal man sich auf dem absteigenden Ast sieht und keineswegs die Vorstellung hat, den Status quo dauerhaft halten zu können. Die in den Ansätzen zur Krisenerklärung immanent formulierte Tendenz, einen nicht beeinflussbaren globalen Verursachungszusammenhang der Krise zu unterlegen, meint aber nicht dauerhaften Abstieg. Grenzen weiterer Verschlechterung werden zwar kaum präzise formuliert, doch sie setzen dem Abstieg Margen. Der Einbruch in breite Verelendung bleibt unvorstellbar.

Durch die Verallgemeinerung der Krise von der Branchenkrise hin zu einer der Gesamtökonomie ist in der Tendenz auch eine isolierte Teillösung der Probleme des "eigenen" Betriebes verbaut, die darauf setzt,

über verschiedene Formen politischen Drucks die Ressourcen der Gesellschaft für diesen Zweck zu aktivieren. Inzwischen sind zu viele Branchen betroffen, als daß ein solches Konzept noch sonderlich tragfähig erschiene. Eine von der Sache her realistische Lösungskonzeption müßte sich nun schon auf die grundlegenden ökonomischen Zusammenhänge beziehen und übersteigt damit bei weitem den Rahmen dessen, was in der Bundesrepublik als "machbar" diskutiert wird. Insofern erstaunt es kaum, daß die betroffenen Belegschaften und ihre unmittelbaren Interessenvertreter ein solches betriebsübergreifendes Konzept nicht im Auge haben. Und auch von der Gewerkschaft wird eine Politik dieser Reichweite nicht ausdrücklich gefordert. Zumindest "die" Krisenlösung erwartet keiner, so daß die Gewerkschaft nicht in Gefahr ist, vor kaum lösbare Aufgaben gestellt zu werden und unter Legitimationsdruck zu geraten. Dennoch steht das Thema implizit auf der Tagesordnung. Denn man fordert ganz selbstverständlich, daß die Gewerkschaft die grundlegenden Interessen - wie in der Vergangenheit - erfolgreich wahrnimmt. Das heißt, um ein grundlegendes Konzept zur Krisenlösung geht es zwar nicht, aber die Forderung, auch unter den jetzigen Bedingungen die Löhne und vor allem die Arbeitsplätze zu sichern, wird gestellt, wenn auch die weitgehende Akzeptanz bisheriger Gewerkschaftspolitik, die diese Aufgabe keineswegs erfüllt, daraufhin deutet, daß diese Forderung nicht wortwörtlich eingeklagt wird. Dennoch: Nicht ganz einfach für die Gewerkschaft, wo doch das eine das andere bedingt - und dies bleibt bei den Befragten zumeist unerwähnt. Da die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen nicht mehr die Basis dafür bieten, im gegebenen Rahmen die Basisinteressen der Mitglieder wieder einzulösen, läuft die Gewerkschaft Gefahr, die scheinbar realistisch formulierten Erwartungen der Mitglieder zu enttäuschen. Der Widerspruch zwischen der Einschätzung, die Gewerkschaft könne die Krise nicht lösen, und dem inhaltlich dazu entgegengesetzten Anspruch, sie solle Löhne und Arbeitsplätze sichern, besteht latent und wird bei weiteren verschärften Interessenverletzungen zu einer Auslösung oder zumindest zu Bewegung drängen.

Dabei ist es nur der erste Schritt für die Gewerkschaft, den objektiven Problemhorizont der Forderungen ihrer Mitglieder und ihre darauf abzielende Politik aufzuzeigen; die viel größere Schwierigkeit liegt darin, wie eine solche Politik so in Gang gesetzt werden kann, daß sie die Ebene von Gewerkschaftstagsreden verläßt und praktische Bedeutung für die unmittelbaren Interessen der Mitglieder hat. Aus den Erfahrungen der Mobilisierungsphase des Kampfes um die 35-Stunden-Woche werden die Probleme deutlich, die mit dem Versuch verbunden sind, den durch die ökonomische Krise hervorgerufenen Prozeß des Bedeutungsverlustes der Gewerkschaft zu stoppen und umzudrehen. Positiv kann nach unseren Ergebnissen festgehalten werden, daß die Spaltung in Beschäftigte und Unbeschäftigte sich im Denken der noch in Arbeit Befindlichen bisher nicht in eine Frontstellung gegen die Arbeitslosen verfestigt hat. Dies bedeutet zwar noch nicht unmittelbar die auch praktische und handlungsrelevante Solidarität mit den Arbeitslosen, bildet aber eine Ausgangsbasis dafür.

Der Staat wird auch heute in der Regel nicht für die Krise verantwortlich gemacht. Man sieht im staatlichen Handeln weder die Triebfeder für den Wirtschaftsablauf noch die Möglichkeit, entscheidend darauf Einfluß zu nehmen. Die Krisenerklärung mit dem Argument der Marktsättigung schließt weitgehend eine wirkliche Lösung aus und verweist den Staat eher in die Rolle desjenigen, der nur Negativ-Folgen der Ökonomie abzumildern hat. Der Widerspruch zwischen dieser begrenzten Erwartung und der praktischen Regierungspolitik wird zwar durchaus formuliert, mündet aber nicht unbedingt in der Forderung, die Regierung zu ändern. Die generell defensive Position der Arbeiterbewegung in der Bundesrepublik findet sich auch in den Köpfen ihrer Basis wieder und wird dort eher noch gefestigt. Eine Tendenz zur Überwindung dieser Defensive ist nicht auszumachen. Die Bereitschaft, eine staatliche Politik hinzunehmen, obwohl sie die eigenen Interessen nicht wirksam aufnimmt, erklärt ansatzweise, warum die politischen Institutionen der Bundesrepublik unbestritten sind. Unterlegt ist dabei die generelle Einschätzung, daß es bei allen Verschlechterungen, die zu erwarten sind, zu keinem grundlegenden Kollaps kom-

men wird. Damit ist nicht so sehr die Ökonomie selbst gemeint, wohl aber der Staat. Eine über ihn vermittelte Verteilung der Krisenfolgen zu Lasten der Arbeiter hält man politisch nur für begrenzt möglich - wegen des drohenden Legitimitätsverlustes erwartet man nicht eine Verschärfung der Krisenfolgen durch den Staat, sondern eher ihre Abschwächung, wobei der staatlichen Sozialpolitik implizit eine relativ große Abkopplungsmöglichkeit von der Ökonomie unterstellt wird.

Insofern wird die Aufrechterhaltung einer lebensfähigen Gesellschaft nicht an eine Veränderung von Ökonomie und Politik gebunden. Die Arbeiter haben weder den Eindruck, daß die Herrschenden sie nicht mehr regieren können, noch die Vorstellung, es selbst übernehmen zu wollen. Umbruch ist darin nicht gerade angezeigt. Das politische System steht nicht in Frage - man kann sich trotz Verschlechterung noch in ihm einrichten. Der radikalen Rechten fehlen heute nicht nur zündende nationalistische Themen a la "Versailles" oder "Dolchstoßlegende", sondern auch die Stimmung, daß sich die vorhandenen Probleme nicht mehr mit den Mitteln der traditionellen Politik lösen lassen. Noch herrscht jedenfalls bei den Metallarbeitern der Eindruck vor, daß die Handlungsmöglichkeiten des gegebenen politisch-ökonomischen Systems noch keineswegs erschöpft sind, selbst für eine Politik, die die Arbeiterinteressen stärker als bisher berücksichtigt.

V. Und was ist in Zukunft zu erwarten?

Der Blick in die Zukunft muß zunächst nach der weiteren ökonomischen Entwicklung fragen. Stabilisiert sich die Situation auf dem gegebenen Niveau, so reicht offenbar die gegebene Verarbeitungskapazität des Systems aus, spektakuläre Verwerfungen zu vermeiden. Unter dieser Voraussetzung können die Widersprüche und offenen Fragen weiter in der Schwebe bleiben. Wie lange dies möglich ist bei weiterer ökonomischer krisenhafter Zuspitzung, muß offen bleiben.

Unter der Annahme aber, daß die ökonomische Entwicklung zunächst die Regelungskapazität nicht überschreitet, wäre als These zu formulieren: Durch die im betrieblichen Rahmen verbleibenden Krisenreaktionen setzt sich die Differenzierung innerhalb der Arbeiter fort. Das bedeutet nicht unbedingt den vollständigen Verzicht auf eigene Interessenwahrnehmung, wohl aber die Bindung an die spezifische Betriebssituation, die einer Verallgemeinerung entgegensteht. Bei einer weitergehenden Einschränkung der Verhaltensmöglichkeiten gegenüber dem Betrieb dürften die Eckpunkte der zu erwartenden Reaktion zwischen eruptivem Widerstand und bedingungsloser Kapitulation liegen.

Solange es nicht zu einem betriebsübergreifenden Konzept kommt, verengen sich für die bereits Arbeitslosen in besonderer Weise die Handlungsperspektiven. Für sie fällt mit dem Betrieb zwar eine begrenzte, aber immerhin noch vorhandene Handlungsebene weg, was sie zwar abstrakt auf andere Lösungsträger verweist, nach dem Eindruck unserer Interviews mit Arbeitslosen aber erst einmal in die Richtung drängt, individuelle Auswege zu suchen. Zu diesem Zweck reduzieren die weitaus meisten ihre Ansprüche gegenüber einer neuen Arbeit und sind zu umfänglichen Verzichtseleistungen in der Lebenshaltung bereit. Auch nach mehrmonatiger Arbeitslosigkeit weist das Verhalten der entlassenen Arbeiter nicht über den individuellen Pragmatismus hinaus. Bei den Arbeitern mit besonders schlechten Beschäftigungsaussichten erzeugt die Perspektive künftiger Dauerarbeitslosigkeit wachsende Zukunftsangst, die sich aktuell in Resignation, Apathie und Fatalismus äußert, sich aber keineswegs, trotz allen Lösungsdrucks, in Forderungen nach neuen gesellschaftlichen Lösungskonzepten Luft zu machen sucht. Gleichwohl muß für sie ein brauchbares Lösungskonzept an Dringlichkeit gewinnen, was sich bisher bei einigen darin andeutet, daß sie autoritäre Krisenmaßnahmen etwa zu Lasten von Ausländern oder bestimmten als privilegiert angesehenen Bevölkerungsgruppen fordern.

Wenn sich weder bei den Arbeitslosen noch bei den Beschäftigten die objektiv zunehmende Verwiesenheit auf übergreifende Konzepte umsetzt, so hat dies, wie gesagt, vor allem auch seinen

Grund darin, daß ihr Denken dem Status quo verhaftet bleibt. Wir wollen keineswegs unterstellen, daß in früheren Phasen der Arbeiterbewegung der Gedanke einer anderen Gesellschaft auf breiter Front und in einer handlungsrelevanten Form präsent war. Doch zumindest in den Diskussionen wurde auch von einer solchen Position her argumentiert. Wir konnten eine utopische Dimension im Denken der Arbeiter gerade im Hinblick auf gesellschaftliche Alternativen nicht mehr ausmachen.

Bleibt die Frage, welche Momente in der Krisenrezeption aufgegriffen werden könnten, um eine Öffnung der Diskussion über den Status quo hinaus zu erleichtern. Die Konservativen bieten ein Muster entlang der Lohn- und Leistungs-Parole an. Aus den mit der Krise verbundenen Verschlechterungen des Lebensstandards wird gefolgert, daß diese Entwicklung mit vermehrter Leistung beizukommen ist - Modell "Nachkriegszeit". Dieser Denkfigur ist die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit als Beitrag zur Abschwächung der Krisenfolgen diametral entgegengesetzt. Für diesen Ansatz könnte aber die weit verbreitete Krisenerklärung der Marktsättigung argumentatives Gewicht haben. Der Widerspruch zwischen einer Überflußproduktion, der die Krise angelastet wird, und dem Mangel, der durch die Krise hervorgerufen wird, kann als Hinweis für die Paradoxie der Krise gedeutet werden. Bewußte Kontrolle gesellschaftlicher Entwicklungen und notwendiger Regelungsbedarf würden dadurch vielleicht diskutabel.

MANAGEMENTKONZEPTIONEN DER FERTIGUNGSSTEUERUNG IM KLEINSERIGEN
=====

MASCHINENBAU
=====

Von 1981 bis 1984 wurde am SOFI eine Studie zum Einsatz rechnergestützter Systeme der Fertigungssteuerung (1) in der ausrüstenden Industrie durchgeführt. (2) Auftraggeber war das BMFT über den Projektträger Fertigungstechnik (PFT) am Kernforschungszentrum Karlsruhe. Es wurden Auswirkungen von Fertigungssteuerungssystemen für die Arbeitssituation von Meistern, Steuerungspersonal und Arbeitern in der Mechanischen Fertigung von Maschinen- bzw. Anlagenherstellern untersucht. Auf Basis dieser Analyse konnten Ansatzpunkte für eine menschengerechte Gestaltung von Steuerungssystemen erarbeitet werden. Zudem ging es der Studie aber auch darum, die für den Einsatz von Steuerungen bestimmenden Managementkonzeptionen zu ermitteln - ein Aspekt der Untersuchung, auf den sich der folgende Beitrag beschränkt.

Die in die Untersuchung einbezogenen Betriebe (18 Mittel- bis Großbetriebe mit Schwergewicht Maschinenbau) wurden entsprechend ihrem Fertigungsprogramm nach folgenden Typen unterschieden: Einzelfertigung (jeder Auftrag stellt eine spezifische Problemlösung dar; neben der Mechanischen Fertigung sind Konstruktion, Arbeitsvorbereitung und Montagen gleichermaßen bestimmend für das Kostenvolumen und die Auftrags-Durchlaufzeiten); Programmfertigung (für die Auftragsabwicklung sind die Mechanische Fertigung (und die Montagen) bestimmend; Konstruktion und Arbeitsvorbereitung sind von diesen zentralen Betriebsbereichen entkoppelt); Anpaßfertigung (als Zwischenform).

Auf der Suche nach Steuerungskonzepten

In der komplexen Kleinserienfertigung der ausrüstenden Industrie bestehen zwar in vielen Betrieben langjährige Erfahrungen mit dem Einsatz von mehr oder minder ausgebauten und EDV-unterstützten Fertigungssteuerungssystemen, doch unsere Untersuchung belegt auch, daß die Einführung dieser Systemen noch keineswegs abgeschlossen ist. Die heutige Lage läßt sich aus Unternehmensperspektive als Suchsituation charakterisieren. Auf der einen

- 1) In Übereinstimmung mit einer gängigen Sprachregelung verstehen wir unter Fertigungssteuerung die Steuerung allein der Mechanischen Fertigung. Von ihr ist hier die Rede. Die davon abzugrenzende Produktionssteuerung umfaßt darüber hinaus die Bereiche Konstruktion, Arbeitsvorbereitung und Montage.
- 2) Bearbeiter des Projekts waren F. Manske und W. Wobbe-Ohlenburg; die Projektleitung lag bei O. Mickler. Der Forschungsbericht wird unter dem Titel: "Rechnerunterstützte Systeme der Fertigungssteuerung in der Kleinserienfertigung - Auswirkungen auf die Arbeitssituation und Ansatzpunkte für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung" in der Reihe der KFK-PFT-Berichte Ende 1984 in Karlsruhe erscheinen.

Seite besteht bereits ein differenziertes Angebot von EDV-Kapazität, Organisationswissen und Steuerungssoftware - mittlerweile aber durchaus kombiniert mit einem Wissen über die zum Teil erheblichen Defizite, die die angebotenen Steuerungssysteme immer noch aufweisen. Auf der anderen Seite gibt es einen wachsenden Bedarf nach verbesserter Steuerung, die möglichst über die Mechanische Fertigung hinaus von der Konstruktion bis hin zur Maschinenfertigung in der Montage reichen soll.

Doch selbst für die Steuerung des Teilbereichs Mechanische Fertigung werden heute konkurrierende Lösungen angeboten, die jede für sich behauptet, die optimale zu sein: dabei orientiert sich der eine Ansatz am Modell einer zentralisierten Totalplanung, der andere an einer zentralen Rahmenplanung, bei der bewußt Steuerungskompetenzen dezentral, d.h. in der Werkstatt belassen werden.

Problemlagen und Planungsbarrieren

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, wie sehr alle betrieblichen Versuche, die EDV-Steuerung einzuführen, auf gravierende Planungsbarrieren stoßen. Die Fertigungsplanung bleibt begrenzt, weil

- die Arbeitsabläufe der mechanischen Bearbeitung nicht immer exakt und detailliert vorherzubestimmen sind;
- Vorgabezeiten nicht genau festlegbar sind und "gebrauchte" Zeiten in nicht kalkulierbarer Weise von vorgegebenen Richtwerten abweichen können;
- entsprechend bestimmten Marktanforderungen mit der Fertigung bereits begonnen werden muß, obwohl das Produkt noch nicht vollkommen durchkonstruiert ist und/oder noch keine oder nur grobe Arbeitspläne für die mechanische Bearbeitung erstellt sind¹⁾;

1) Diese Planungsbarriere gilt nahezu durchgängig bei den Einzelfertigern, sie kann aber auch bei innovativen Programmfertigern bedeutsam sein. Wir trafen auf einen Programmfertiger, der ohne jeden Prototypenbau direkt in die Serie geht: am Markt ist er damit erfolgreich, in der Produktion schafft das natürlich Planungsprobleme.

- Marktanforderungen immer wieder Improvisationen durch Eilaufträge hervorrufen;
- Marktanforderungen im Nachhinein Änderungen unumgänglich machen;
- technische Probleme, etwa Maschinenausfälle, nur im Durchschnitt aber nicht spezifisch vorher kalkuliert werden können (fällt eine bestimmte Maschine aus, dann nützt es nichts, wenn der Ausfall auf längere Frist als "Durchschnitt" richtig kalkuliert ist);
- Planungsmängel (z.B. falsche Konstruktion) und Organisationsmängel (z.B. Material nicht rechtzeitig verfügbar) bei der Komplexität der Produkte und Produktionsabläufe nicht ausgeschaltet bzw. antizipiert werden können;
- strenge Reihenfolgeplanung oft in unmittelbarem Widerspruch zu den Leistungsvoraussetzungen und Möglichkeiten der Beschäftigten steht¹⁾);
- die Zuordnung Maschine - Arbeiter nur begrenzt variabel ist. Ohne eine Einarbeitungszeit ist zumindest nicht jene Vertrautheit herzustellen, die erst die Basis effizienter Maschinennutzung darstellt. In der Kleinserien Mechanischen Fertigung ist deswegen auch der Springereinsatz nur eingeschränkt möglich.

Diese Planungsbarrieren in der Fertigung nehmen nach unseren Untersuchungsergebnissen sowohl bei den Programmfertigern wie bei den Anpaß- und Einzelfertigern noch zu. Denn bei allen Betriebs-

1) So bestimmen etwa die akuten Befindlichkeiten eines Maschinenarbeiters in einem beträchtlichem Ausmaß seine Leistungsfähigkeit. Mancher braucht morgens einfach seine Anlaufzeit und wenn er, durch die terministisch vorgeplante Reihenfolge gleich mit einem "Problemfall" beginnen muß, so kommt es ziemlich leicht zu Verzögerungen oder auch Fehlern. In diesem Kontext ist auch durchaus von beidseitig akzeptierten Ansprüchen auszugehen, auf die sich Beschäftigte berufen können: nach "schlechten" Aufträgen muß immer wieder auch ein "guter", bei dem man leicht zu seinem Geld kommt, folgen, soll dieser Konsens nicht gefährdet werden.

typen verringert sich - bei den Programmfertigern geradezu dramatisch - die Zahl der hergestellten Maschinen(systeme), dementsprechend die Losgrößen, und es erhöhen sich damit die Anforderungen an Einzelfertigung.

In die gleiche Richtung wirkt eine Tendenz, im eigenen Betrieb die Fertigung auf die betriebswichtigen Teile zu reduzieren: Die eigene Fertigung wird zur Kernfabrik, in der z.B. nur noch die Großteile mit einer relativ ausgeprägten Fertigungstiefe (z.B. Spindeln) bearbeitet werden, während man die Herstellung von einfachen Teilen an Zulieferer auslagert.¹⁾ Zudem stehen die Betriebe immer mehr vor der Notwendigkeit, verstärkt teure Zukaufteile (insbesondere Steuerungen) termingenau in die eigene Produktion einzubinden und ein Mehr an Kundendienst zu leisten. Auch dies forciert Probleme der Koordination und damit der Planung.

Das Konzept der zentralisierten Totalplanung - eine Fiktion?

Die Steuerungskonzeption der zentralisierten Totalplanung kann als Versuch gekennzeichnet werden, die komplexe Kleinserienfertigung mit den Mitteln der Großserienfertigung und durch forcierten EDV-Einsatz zu organisieren. Am Anfang der Entwicklung von EDV-Steuerungen für die Einzel- bis Mittelserienfertigung in der Maschinenproduktion hat ziemlich lange - und zum Teil auch heute noch - das ehrgeizige Ziel bestanden, die Übersichtlichkeit, die in der Massenfertigung durch den technisch realisierten Zwangsablauf in der Fertigung oder durch extreme Arbeitsteilung in der Montage erreicht werden kann, durch akribische Terminplanungen und durch das zwanghafte Vorschreiben

1) Begründet wird diese Tendenz damit, daß die Reduktion auf die Kernfabrik das Auslastungsrisiko aus dem Betrieb heraushält. Außerdem zwingt der verstärkte Einsatz teurerer CNC-Maschinen dazu, die eigene Fertigung von den üblichen Auslastungsschwankungen möglichst frei zu halten.

von Bearbeitungsreihenfolgen im Ansatz ebenfalls herzustellen. Diese Steuerungskonzeption konnte an der vorhandenen Institution des Leitstandes ansetzen. Steuerungswissen, das in der Fertigung vorhanden ist (bei Meistern und Maschinenbedienern ebenso wie bei der Werkstattleitung) und das im Leitstand bereits teilweise durch die "neuen" Angestellten zentral verfügbar gemacht worden war, sollte in die Instanz EDV verlagert und deren Potenzen für Optimierungszwecke genutzt werden. Davon versprach man sich eine so große Planungsqualität, um auch die sperrige Einzelmaschinenproduktion "zentral beherrschbar" zu machen.

Doch in den meisten Betrieben, in denen mit einem solchen Ansatz Versuche unternommen wurden, zeigte sich sehr bald, daß gerade Reihenfolgeplanungen bereits nach kurzer Zeit nur noch beschränkt verwendbar sind. Der Grund dafür liegt nicht in der EDV selbst, sondern oft bei den verwendeten EDV-Programmen, die der Maschinenproduktion in aller Regel nicht gewachsen sind, bzw. gewachsen sein können. Zumindest "Standardprogramme" kopieren zu sehr die geordnete Fertigungsstruktur der Massenfertigung - sie setzen gleichsam voraus, daß die komplexe Kleinserienfertigung in ähnlicher Weise organisierbar ist.

Trotz der auftretenden Mängel hat die zentralisierte Totalplanung als Orientierung auch heute noch Bedeutung: Durchstarten ist die Devise der Vertreter dieser Konzeption. Die erkennbaren Defizite der deterministischen Vorgabe von Auftragsreihenfolgen durch einen zentral erstellten Plan könnten, so die hier vereinfacht wiedergegebene Vorstellung, mit verstärktem Planungseinsatz hinreichend ausgeglichen werden. Durch den starken Ausbau der Betriebsdatenerfassung (BDE) und den Übergang zu einer Real-Time-Verarbeitung der anfallenden Daten glaubt man die Planung hinreichend genau an veränderte Bedingungen anpassen zu können. Es bleibt der Anspruch aufrecht erhalten, daß die Werkstatt keinen Auftrag ausführt, für den vorher eine gleichsam minutiöse terminliche Einplanung durchgeführt wurde. Die Konzeption zielt also nach wie vor ab auf umfassende Kontrolle und detaillierte Einzelplanung nicht nur der Arbeitsgänge der Arbeiter, sondern auch der Meister und des gesamten bisher eingesetzten Steuerungspersonals. Im Endeffekt soll sogar die

Arbeitsverteilung vorweggenommen werden, so daß der Werkstatt nur Ausführungs- und Rückmeldungsfunktionen verblieben.

Aber die bereits skizzierten Planungsbarrieren verhindern bisher recht erfolgreich, daß sich die Fertigung von Maschinen in das Prokustes-Bett einer deterministischen Totalplanung zwängen läßt. Ausschließlich bei Programmfertigern zeigt der Ansatz der Totalplanung wenigstens Teilerfolge. Hier gelingt es ansatzweise - wenn auch mit hohem Einsatz - Einzelbereiche der Fertigung auszugrenzen und "total" zu steuern. In "Sonderbereichen" werden dann all diejenigen Teile gefertigt, die die umfassende Steuerung stören könnten.¹⁾

Insgesamt zeigt sich aber in unserer Untersuchung, daß die Totalplanung im weitaus größten Teil der Maschinenproduktion aus Unternehmensperspektive keine adäquate Steuerungskonzeption darstellt, weil sie auf die genannten Barrieren keine überzeugende Antwort weiß. Mit dem Versuch, dem Prozeß der Maschinenproduktion zentral beherrschen zu wollen, scheint sich etwas zu wiederholen, was auch bei der Einführung der NC-Technologie zu beobachten war: Der Versuch, die Verteilung des technischen Wissens in rigoroser Weise neu zu regeln. NC-Maschinen galten lange Zeit als Technologie, die von angelernten Arbeitern bedient werden könnte - auf der Basis der Vorplanungen in der eigens etablierten Programmierung. In der Praxis zeigte sich aber, daß auch weiterhin die Fertigung an NC-Maschinen auf den Einsatz kompetenter Fachkräfte angewiesen ist.²⁾

-
- 1) Auf längere Sicht ist das aber sicher auch in dieser Fertigung nur dann eine angemessene Konzeption, wenn der gesteuerte Bereich der zentrale Produktionssektor bleibt und nicht selbst zum "Sonderbereich" wird. Es müssen genügend identische Teile über längere Zeiträume in Serien gefertigt werden können, um den Aufwand (bei der Steuerung und auch bei der Arbeitsvorbereitung) rechtfertigen zu können.
 - 2) Es zeigte sich, daß die (C)NC-Maschinen nur dann optimal zu nutzen sind, wenn auch das Wissen der Arbeiter mobilisiert wird - sei es, daß die Maschinen "wieder" in der Werkstatt und von Arbeitern programmiert werden, sei es, daß die Arbeiter in Kooperation mit den Programmierern tätig werden und vor allem bei der Optimierung der Programme entscheidend mitwirken. Vgl. z.B. Sorge, A. u.a., Mikroelektronik und Arbeit in der Industrie, Erfahrungen beim Einsatz von CNC-Maschinen in Großbritannien und der Bundesrepublik, Frankfurt/New York 1982; Bergmann, J. u.a., Erste Befunde zum Projekt "Rationalisierungsstrategien im Maschinenbau", Zwischenbericht zum DFG-Forschungsbericht, verv. Manuskript, Darmstadt 1983; Kern, H., Schumann, M., Das Ende der Arbeitsteilung? München 1984, Kapitel IV.

Der Einsatz der (C)NC-Technologie weist eine Entwicklung auf, die durchaus für den EDV-Einsatz zur Fertigungssteuerung in ähnlicher Weise gelten könnte. Und diese Entwicklungen verknüpfen sich insofern miteinander, als die CNC-Maschinen in der Produktion des Maschinenbaus auch nicht den Durchbruch zu einer Planungsfähigkeit der Mechanischen Teilefertigung erbracht haben, den sich manche Unternehmen erhofft hatten. Der CNC-Maschinen-Einsatz reduziert zwar die Anzahl der zu verwendenden und damit zu steuernden Maschinen und erleichtert somit die Steuerung. Auf der anderen Seite trägt aber die Produktindividualisierung bei CNC-Maschinen(systemen) entscheidend dazu bei, daß die Fertigungslose immer kleiner werden und daß die eigene Teilefertigung in immer komplexerer Weise mit Zulieferungen zu koordinieren ist. Diese Nachteile werden offensichtlich durch die geringere Maschinenanzahl, die zu steuern ist, nicht aufgehoben. Zudem bringt die CNC-Technologie auch insofern keinen Gewinn an "Planungsklarheit", weil die Bearbeitungs- und vor allem Rüstzeiten sich auch an CNC-Maschinen nicht zur Gänze vorherbestimmen lassen. Das gilt ganz besonders für die Großteilebearbeitung, die sich in manchem Betrieb heute weitgehend mit dem Einsatzbereich von CNC-Maschinen deckt.

Das Konzept der dezentralen Kompetenznutzung - eine pragmatische Lösung

Der zentralisierten Totalplanung steht ein Ansatz gegenüber, in dem eine zentrale Rahmenplanung mit dezentralen und zwar personellen Planungsleistungen verknüpft wird. Er ist gekennzeichnet durch eine "Suche nach einem mittleren Weg". Man begnügt sich mit einer grobmaschigen Globalplanung, die erst in der Werkstatt detailliert wird. Diese Konzeption geht gleichsam von den Planungsbarrieren der Maschinenproduktion als Datum aus und versucht gar nicht mehr erst, eine vollständige Vorplanung des Fertigungsprozesses zu erstellen. Während die Totalplanung sich durch Reorganisation bestehender Produktionsstrukturen diese anzupassen versucht, will der Ansatz der Rahmenplanung Vorteile der bestehenden Struktur erhalten und in die Steuerung einbringen. Auch dieser, verglichen mit der Totalplanung "abgemagerte"

Einsatz von EDV-Steuerung verzichtet nicht auf die Nutzung einer leistungsfähigen BDE. Gerade wegen der Schwierigkeiten, den Fertigungsprozeß umzufassend zu planen, wächst das Interesse der Unternehmen zumindest an einer umfassenden Transparenz über den Fertigungsablauf. Durch Kenntnis von Kapazitätsauslastung und Auftragsfortschritt will man flexibel und kurzfristig in den Fertigungsprozeß eingreifen können. Gleichzeitig werden damit auf längere Sicht die Informationen immer genauer, womit sich die Planungsgrundlagen für ähnliche Aufträge sukzessive verbessern.

Wenn beim hier beschriebenen dezentralen Planungsansatz die Feinplanung erst in der Werkstatt vorgenommen wird, so heißt dies auch in bezug auf die Kontrolle ein eher grobmaschiges System. Die BDE begnügt sich z.B. mit der Erfassung von Auftragsbündeln - das reicht in der Regel sowohl zur Steuerung als auch zur Kostenkalkulation. Planung ist in diesem dezentralen Konzept also ein Prozeß, der nicht allein zentral und mittels EDV durchgeführt werden kann, sondern der die Kompetenzen der Werkstatt mit einzubeziehen hat. Der Plan existiert nicht schon zur Gänze vor der Fertigung, er entsteht vielmehr sukzessiv. Nie ist er für die Werkstatt eine alles umfassende, stets eine noch weiter zu entwickelnde Handlungsanleitung. Fertigungssteuerung ist nach diesem Ansatz eine Synthese aus EDV- und personeller Leistung - die personelle Leistung ist gerade nicht als bloße Anpassung an einen durch EDV erstellten Plan charakterisierbar. Planung ist eine Mischung aus zentralen und dezentralen Elementen, aus zentralisiertem und dezentral vorhandenem Wissen: die in der Werkstatt vorhandenen Kompetenzen werden bewußt umfassend genutzt.

Schlußfolgerungen

Alles in allem spricht vieles dafür, daß der Ansatz zur Totalplanung, zur deterministischen Vorplanung von Abläufen, die in der Werkstatt durch Anpassung zu realisieren sind, keine adäquate Steuerungskonzeption in den meisten Bereichen der komplexer werdenden Maschinenproduktion sein dürfte.

Es sind im Kern technische Gründe (die Komplexität des Produkts und die Grenzen technischer Autonomisierung) und Marktgegebenheiten (die Tendenz zur Fertigung je einzelner Problemlösungen), die die Planbarkeit der Maschinenproduktion begrenzen. Die Komplexität der Fertigung führt dazu, daß die Betriebe auf die technisch-fachlichen Kompetenzen der Arbeiter - und der Meister, kurz: der Werkstatt insgesamt - ebenso angewiesen bleiben wie auf deren Motivation: Die Arbeiter sind vom Betrieb als "Produzenten" ernst zu nehmen, deren Einsatz für eine funktionsfähige Fertigung unabdingbar ist.

Mit dieser Einbeziehung von Kompetenzen der Meister und Arbeiter - mit dem bewußten Anerkennen der "Produzentenrolle" der Arbeiter unter der Zielsetzung, dadurch die Effizienz der Fertigung zu steigern - wird auch dem "sozialen Charakter" der Maschinenproduktion Rechnung getragen. Unsere Untersuchung zeigt, daß eine rigide Planung, die nicht bereits offiziell die Mitplanung durch Arbeiter (und/oder Meister bzw. Steuerungspersonal) vorsieht, Gegenreaktionen geradezu provoziert. Die Planung kann dann im Ergebnis schnell zur "Scheinwelt" werden, die von den realen Abläufen erheblich abweicht. Zudem wird mit dem mangelhaften Eingehen auf die sozialen Belange der Werkstatt bürokratisches Verhalten und demotivierter Dienst nach Vorschrift geradezu provoziert. Der "soziale Charakter" der Maschinenherstellung hat also die gleichen Wurzeln wie deren begrenzte "Planungsfähigkeit"; er verweist darauf, daß die technischen und organisatorischen Probleme der Maschinenproduktion dazu führen, daß Maschinenbaubetriebe in besonderer Weise Kompromisse mit der Werkstatt einzugehen haben, die eben auch als eine Voraussetzung bei der Architektur von Steuerungssystemen zu berücksichtigen sind.

ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

ENTWICKLUNG UND EINSATZ MENSCHENGERECHTER FORMEN DER ARBEIT
=====

BEI EINSATZ FORTGESCHRITTENER EDV-SYSTEME IN TYPISCHEN
=====

VERWALTUNGSBEREICHEN EINER PRIVATVERSICHERUNG (VORPHASE)¹⁾
=====

Ausgangspunkt und Zielsetzung

In einer großen Lebensversicherung wird in den nächsten Jahren der Vertragsverwaltungsbereich (mit den Funktionen Antragsbearbeitung, Vertragsführung und Leistungsgewährung) technisch-organisatorisch umstrukturiert. Beabsichtigt ist, die bislang nur begrenzte Bildschirmunterstützung der hocharbeitsteilig organisierten Vorgangssachbearbeitung durch eine aktenarme, umfassendere Sachbearbeitung im direkten Dialogbetrieb abzulösen. Neben der Realisierung betriebswirtschaftlicher Zielsetzungen (Erhöhung der Wirtschaftlichkeit, Verbesserung des Kundenservice) wird dabei gleichzeitig die Schaffung bzw. der Erhalt menschengerechter Formen der Arbeit angestrebt, die in ihren Grundzügen auf entsprechende Problembereiche der Branche übertragbar sein sollen. In dieser Perspektive übernimmt das SOFI die sozialwissenschaftliche Begleitung der betrieblichen Umstellung.

Generelle Zielsetzung der Vorphase ist es, unter Beteiligung der direkt Betroffenen eine Arbeitsgestaltungs-konzeption (2) zu entwickeln, die die positiven Aspekte einer technisch gestützten Reintegration vormals arbeitsteiliger Arbeitsstrukturen realisiert (z.B. größere Aufgabenvielfalt) und gleichzeitig mögliche gegenläufige Entwicklungen verhindert (z.B. überfordernde Qualifizierungsnotwendigkeiten). Als gestaltungsbedürftige Bereiche gelten dabei Arbeitsorganisation, Technikeinsatz, Qualifizierung, Arbeitsplatzgestaltung und Beteiligung der Betroffenen.

Die vom SOFI in dieser Phase zu bearbeitenden Fragestellungen beziehen sich schwerpunktmäßig auf

1. eine Analyse der derzeitigen Arbeits- und Beschäftigungssituation der in die Umstellung einbezogenen Sachbearbeiter/innen (dabei sind auch die Qualifikationspotentiale der Beschäftigten zu ermitteln);

1) Das Projekt wird vom Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT) gefördert und hat eine Laufzeit von 12 Monaten.
2) Auf deren Grundlage dann möglicherweise eine zweite Projektphase durchgeführt werden soll, die die Umsetzung der Konzeption im Betrieb zum Gegenstand hat.

2. eine soziale Folgenabschätzung denkbarer, in der Planung durchgespielter technisch-organisatorischer Gestaltungsformen und Arbeitsplatzdefinitionen.

Die so gewonnenen Erkenntnisse sollen dann die sozialwissenschaftliche Grundlage für die Entwicklung einer Umstellungskonzeption bilden, in der die Interessen der Beschäftigten möglichst umfassend berücksichtigt werden.

Methode und Durchführung

Im Zentrum der sozialwissenschaftlichen Ist-Analyse werden Arbeitsplatzbeobachtungen, Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit den direkt Betroffenen stehen. Darüber hinaus werden Expertengespräche mit Vertretern des betrieblichen Managements und des Betriebsrats geführt werden sowie betriebliche Unterlagen zur Auswertung kommen. Für die Folgenabschätzung wird zusätzlich auf bereits vorliegende Ergebnisse zu den Auswirkungen vergleichbarer technisch-organisatorischer Umstrukturierungen zurückzugreifen sein.

DIE VERÄNDERUNGEN VON DIENSTLEISTUNGSQUALITÄT DURCH

=====

INFORMATIONEN- UND KOMMUNIKATIONSTECHNIK¹⁾

=====

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Mit dem in den letzten Jahren auch in Dienstleistungsbereichen zu beobachtenden Vordringen neuer Informations- und Kommunikationstechniken (IuK-Techniken) werden zentrale gesellschaftswissenschaftliche Einschätzungen der Entwicklungsdynamik von Dienstleistungssektoren neu zur Disposition gestellt. Es scheint so zu sein, daß Dienstleistungssektoren ähnlich wie bisher Bereiche der materiellen Produktion an einer Schwelle zu umfassender Technisierung stehen und daß dadurch die in der Vergangenheit empirisch zu beobachtende und in theoretischen Arbeiten immer wieder betonte progressive Entwicklungsdynamik (bezogen auf quantitative und qualitative Beschäftigungsverhältnisse) in Frage gestellt wird. In dem Forschungsvorhaben geht es angesichts dieser relativ neuen Entwicklungen um die zentrale Frage, ob die heute verfügbaren neuen technischen Potentiale einen grundlegenden Wandel der gesellschaftlichen Organisation, Produktion und Konsumtion von Dienstleistungen einleitet. Es soll empirisch untersucht werden, welche Probleme und

1) Das Forschungsvorhaben wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Sonderförderungsbereichs "Technik und Gesellschaft" finanziert. Es wird in einem wissenschaftlichen Kooperationsverbund vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen - SOFI und der Forschungsgruppe Verwaltungsautomation an der Gesamthochschule Kassel gemeinsam durchgeführt und hat eine Laufzeit von zunächst zwei Jahren.

Veränderungen aus dem Vordringen neuer Technologien für die Qualität der Arbeit, für den Prozeß der in aller Regel auf Kommunikation basierenden Dienstleistungserstellung, für das Verhältnis von Leistungsanbietern und Leistungsnehmern sowie schließlich für die quantitative Beschäftigungsdynamik entstehen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Bedeutung des "menschlichen Faktors" im Prozeß der Dienstleistungserstellung zu richten sein, d.h. es geht um Fragen nach der Reichweite und der Begrenzung einer Mediatisierung und möglichen Entpersonalisierung von Kommunikationsbeziehungen.

Im einzelnen soll folgenden Fragekomplexen nachgegangen werden:

1. Einfluß der IuK-Technik auf die Angebotsstruktur von Dienstleistungen und auf die Qualität des Erstellungsprozesses. Führt der Technik-Einsatz bzw. führen bestimmte Nutzungsformen der IuK-Technik eher zur Standardisierung sowohl der Leistungsangebote als auch des Erstellungsprozesses oder sind Nutzungsformen vorfindbar resp. vorstellbar, die eher zu einer Ausweitung des Leistungsspektrums und zu mehr Flexibilität von Bearbeitungsformen in der Erstellung von Dienstleistungen führen?
2. Bedeutung der IuK-Technik für die Funktion und das Handlungsvermögen der am Erstellungsprozeß Beteiligten. Kann der Einsatz von IuK-Technik dazu beitragen, komplexe Leistungsbedingungen und bestehende Strukturen bürokratisierter und zum Teil stark verrechtlicher Erstellungsprozesse transparenter zu machen oder führt der Technikeinsatz zu einer zusätzlichen Stärkung von Expertenkompetenz und damit zur weiteren Beschränkung von eigenständigem Handlungsvermögen bei den Dienstleistungsnehmern? Zur Disposition steht hier möglicherweise die bisherige Vermittlerrolle und Expertenkompetenz der Subdienstleister, sofern bestimmte Nutzungsformen der IuK-Technik eher zu größerer Unabhängigkeit und Selbständigkeit der Dienstleistungsinteressenten im Erstellungsprozeß führen.
3. Bedingungen und Strategien der Technik-Selektion. Welche der am Markt angebotenen vielfältigen Nutzungsformen von IuK-Technik kommen in den ausgewählten Dienstleistungsbereichen zur Anwendung, welche Motive werden von den Anwendern mit dem Einsatz bestimmter Formen hauptsächlich verfolgt (Änderung der Leistungsqualität, Verbesserung der Marktposition, Abwälzung von Kosten, Rationalisierung interner Arbeitsstrukturen und Bearbeitungsabläufe) und wieweit verändern auch zunächst nicht unmittelbar auf die Leistungsqualität zielende Bedingungen des IuK-Einsatzes (Veränderung der Arbeitssituation von Beschäftigten) Elemente des Erstellungsprozesses und gegebene Kommunikationsstrukturen?
4. Auswirkungen der IuK-Technik auf Kooperationsstrukturen zwischen den am Erstellungsprozeß beteiligten Organisationen, Vermittlern und Dienstleistungsnehmern. Bietet die verfügbare IuK-Technik genügend Flexibilität in ihren Nutzungsformen und Auslegungen, so daß die beteiligten Gruppierungen mehr

oder weniger unabhängig voneinander auf die IuK-Technik zurückgreifen können, oder sind mit dem IuK-Technikeinsatz notwendige Abstimmungsprozesse verbunden, die zwangsläufig zu einer stärkeren Vereinheitlichung von spezifischen Bearbeitungsweisen und Leistungsangeboten und damit zur Reduktion struktureller Angebotsvielfalt führen?

Mit der Untersuchung soll insgesamt der Versuch unternommen werden, im Bereich der Technologiefolgen-Forschung über weitgehend monokausal abgefaßte Fragestellungen und Zuschreibungen hinauszukommen. Bei der Analyse des Prozesses der Dienstleistungserstellung, an dem Subdienstleister, Dienstleistungsgroßorganisation und Kunden/Klienten mitzuwirken haben, um überhaupt zu einem Ergebnis zu kommen, läßt sich die Frage nach den Folgen des Einsatzes neuer Technologien nicht mehr - wie bisher weitgehend praktiziert - als Problem der Veränderung von innerinstitutionellen bzw. innerbetrieblichen Arbeitsstrukturen einerseits oder als Problem der Akzeptanz auf seiten der Kunden/Klienten andererseits stellen. Im Prozeß der Dienstleistungserstellung fallen beide Problemkomplexe konstitutiv zusammen: Veränderungen auf der einen Seite bedingen unmittelbare Auswirkungen auf der anderen Seite und umgekehrt.

Die Auswahl von exemplarischen Untersuchungsfällen soll auf vier gesellschaftliche Teilbereiche konzentriert werden, in denen neben Dienstleistungsnehmern sowohl öffentliche und private Großorganisationen (z.B. staatliche Behörden wie Bau- und Finanzämter sowie Versicherungsgesellschaften) als auch klein- und mittelbetrieblich organisierte Büros und Praxen als Subdienstleister an dem Erstellungsprozeß der jeweiligen Dienstleistungsgüter beteiligt sind. Diese spezifische Konstellation der Beteiligung von drei zentralen Gruppierungen an den für die Dienstleistungserstellung erforderlichen Kommunikationsprozessen stellt eine günstige Voraussetzung für einen fruchtbaren empirischen Untersuchungsansatz zum Wandel von Dienstleistungsqualität durch Technik dar. Für den Einsatz von IuK-Technik ist in den ausgewählten Untersuchungsfeldern zudem ein sehr breites potentiell Anwendungsfeld gegeben, das erst in jüngster Zeit als Markt für IuK-Technik zunehmend in den Mittelpunkt des Interesses sowohl von Herstellern als auch von Dienstleistungsanbietern und Dienstleistungsnehmern rückt.

Als Untersuchungsfelder sind vorgesehen:

- Bauplanung und Baugenehmigung, an der Bauherren und Architekten sowie staatliche Bauaufsicht und Bauhaupt- und Nebengewerbe beteiligt sind;
- Steuerveranlagung und Wirtschaftsprüfung, an denen steuerpflichtige Privatpersonen und Institutionen, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer sowie Steuer- und Finanzämter mitwirken;
- Gewährleistung privaten Versicherungsschutzes, die aus dem Zusammenwirken von (potentiellen) Versicherungskunden, freiberuflichen Versicherungsagenten und privatwirtschaftlichen Versicherungsunternehmen resultiert;

- ärztliche Versorgung und Vorsorge sowie deren finanzielle Regulation, an der Patienten, Ärzte und Krankenkassen beteiligt sind.

Methode und Durchführung

Die geplante Untersuchung umfaßt in den ausgewählten Untersuchungsfeldern Analysen der

- Leistungsinhalte und der zu ihrer Erstellung erforderlichen Prozesse des Informationsaustausches und der hier zu beobachtenden Veränderungen durch IuK-Technik (Leistungs- und Kommunikationsanalyse),
- Technikselektion, der Implementation und der Reversibilität neuer Techniken (Technikanalyse),
- Allokation spezifischer Handlungsanforderungen auf die beteiligten Kunden/Klienten, Subdienstleister und Großorganisationen sowie deren Veränderung durch Technikeinsatz (Allokationsanalyse).

Es soll dabei mit qualitativen und mit quantitativen Erhebungsinstrumenten gearbeitet werden. So werden mit Mitteln der Organisationsanalyse Typen, Mengen und Kanäle von Informationen und Kommunikation festgestellt (Schriftgutanalyse, Aktenverfolgung, Selbstaufzeichnung) und nach qualitativen, teilstrukturierten und offenen Interviews mit Sachbearbeitern und Experten, aber auch mit Kunden, und teilnehmenden Beobachtungen von Leistungserstellungsprozessen validiert.

Bei der Technikanalyse sollen umfangreiche Informationen über Funktion und Performanz traditioneller und neuer Technik bei Anwendern, Anwendungsorganisationen und Hardware- und Software-Herstellern eingeholt und ausgewertet werden (Analysen von Primärquellen wie Systembeschreibungen und Handbüchern sowie Sekundärquellen wie Fachzeitschriften, Messebesuche, Experteninterviews).

Auf Grundlage der Ergebnisse der beiden anderen Teilanalysen sollen in der Allokationsanalyse vor allem Interviews mit Subdienstleistern und Expertengespräche in ihren Verbänden sowie in Großorganisationen und Verbraucherorganisationen durchgeführt werden.

Es ist davon auszugehen, daß es sich bei dem Einsatz von IuK-Technik nicht um einen einmaligen Vorgang technischer Innovation handelt, sondern um einen fließenden Prozeß. Ferner dürften für die Auslegung der IuK-Technik auch nach Entscheidung für eine bestimmte Investition erhebliche Spielräume gegeben sein. Schließlich gilt es, positive und kritische Nutzungserfahrungen mit neu installierter IuK-Technik sowie Vorstellungen über eine Weiterentwicklung der Anwendungen zu eruieren. Dies alles spricht für einen prozeßbegleitenden Untersuchungsansatz.

Die Analysen auf der Subdienstleisterebene und bei den Großorganisationen werden deshalb über einen längeren Zeitraum hin durchzuführen sein (Mehrfach-Zugriffe zu verschiedenen Zeitpunkten), da nur so die prozeßhafte Durchsetzung und die Selektionsmechanismen von IuK-Technik adäquat zu erfassen sind.

AUSWIRKUNGEN VON PRODUKTIONSPLANUNGS- UND -STEUERUNGSSYSTEMEN
=====

IN KLEIN- UND MITTELBETRIEBEN. GESTALTUNGSHINWEISE FÜR TECHNIK,
=====

ORGANISATION UND PERSONALWIRTSCHAFT¹⁾
=====

Ausgangslage und Zielsetzung

Das Projekt schließt an das vom SOFI abgeschlossene Vorhaben über den Einsatz rechnerunterstützter Systeme der Fertigungssteuerung in der Kleinserienfertigung an (siehe den Bericht in diesen Mitteilungen sowie die Veröffentlichungshinweise). Dies Projekt bezog sich auf größere Betriebe der ausrüstenden Industrie, etwa ab 500 Beschäftigte, weil hier die fortgeschrittensten EDV-Anwendungen im Betrieb der Fertigungssteuerung existierten. Das nunmehr in Angriff genommene Vorhaben erweitert die Fragestellungen um die spezifischen Problemlagen bei der Einführung und Anwendung von PPS-Systemen in kleineren Betrieben.

Die wenigen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, die sich mit den besonderen Verhältnissen in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigen, heben übereinstimmend das personale Moment in den Sozialbeziehungen als charakteristisch für diesen Betriebstypus hervor. Die personale Unmittelbarkeit der Beziehungen zwischen dem oft noch mitarbeitenden Firmeninhaber einerseits und dem Führungspersonal und den Arbeitern andererseits prägt die Organisation im Klein- und Mittelbetrieb und bestimmt die Arbeitsverhältnisse bis in die Abläufe und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. In den Organisationen mit oft nur rudimentär formalisierter Hierarchie werden betriebliche Produktions- und Personaleinsatzprobleme durch direkte persönliche Anweisung entschieden. Das erklärt sich aus der Überschaubarkeit und "Kompaktheit" der Sozialbeziehungen, hat seine Ursache aber auch in der qualifizierten, vergleichsweise homogenen Personalstruktur dieser Betriebe.

In der mittelständischen Investitionsgüterindustrie überwiegen in Fertigung und Montage langjährig erfahrene Facharbeiter. Von ihrem Können, Qualitätsbewußtsein und ihrer Organisationsfähigkeit hängt die termingerechte Produktion der technologisch

1) Das Vorhaben wird im Rahmen des BMFT-Programms Fertigungstechnik gefördert und hat eine Laufzeit von 20 Monaten.

anspruchsvollen Investitionsgüter wesentlich ab. Arbeitsplanung, Terminierung, Materialbereitstellung und Verteilung liegen weitgehend in Händen der Meister und Facharbeiter, die über hohe Kompetenzen bei der Organisation und Ausführung ihrer Arbeit verfügen.

Die hohe Flexibilität und Leistungsfähigkeit der Klein- und Mittelbetriebe beruht auf diesen besonderen Voraussetzungen. Wenn unter gewandelten ökonomischen Bedingungen - schärfere Konkurrenz, Zwang zu genauer Kostenkalkulation und präziser Termineinhaltung, schwankende Kapazitätsauslastung, Verschiebung der Losgröße zur Kleinstserie - nun auch in diesen Betrieben über die Einführung von PPS-Systemen nachgedacht wird, so ist hier besonders nach anforderungsgerechten Konzeptionen zu fragen, die Planungsdefizite beheben, ohne damit zugleich die in der spezifischen Organisations- und Sozialstruktur liegenden Stärken dieser Betriebe zu vermindern. Es fehlt an gesicherten Informationen, um genauer abschätzen zu können, inwieweit die gegenwärtig zum Einsatz kommenden PPS-Systemvarianten diesen Anforderungen gerecht werden.

Mit dem Forschungsvorhaben sollen

- Hinweise auf beispielhafte Lösungen unter systemtechnischen, organisationsstrukturellen und personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten gegeben werden, die der Gefahr entgehen, mit dem Mehr an Planung und Organisation nicht die genannten Stärken klein- und mittelbetrieblicher Strukturen zu gefährden;
- Beurteilungskriterien für die staatliche Förderung von Vorhaben in diesem Schwerpunktbereich erarbeitet und
- Beiträge zur Umsetzung der Untersuchungsergebnisse geleistet werden.

Methode und Durchführung

In Ergänzung der Untersuchungen des abgeschlossenen Vorhabens zum Einsatz von EDV-Systemen zur Fertigungssteuerung werden Intensiverhebungen in etwa drei bis vier kleineren Betrieben durchgeführt, die durch eine Reihe von Kurzrecherchen in ca. sechs bis acht Betrieben abgerundet werden.

Die bereits im abgeschlossenen Projekt erarbeiteten Gestaltungshinweise werden in den untersuchten Kleinbetrieben erörtert und den spezifischen Problemlagen dieser Betriebe angepaßt.

Kennzeichnend für dieses Forschungsvorhaben ist die starke Akzentuierung der Umsetzungsmöglichkeiten der Ergebnisse. Es ergänzt das abgeschlossene Projekt und ermöglicht so eine Verfolgung der weiteren PPS-Entwicklung. Die Untersuchungsergebnisse und Gestaltungshinweise werden auch in denjenigen Betrieben präsentiert, die im ersten Projekt in der Hauptphase untersucht wurden.

VORAUSSETZUNGEN UND ANSATZE ZUR MENSCHENGERECHTEN ARBEITS-
=====

GESTALTUNG IN RECHNERGESTÜTZTEN KONSTRUKTIONS- UND
=====

PLANUNGSPROZESSEN¹⁾
=====

Ausgangslage und Zielsetzungen

Gegenstand des Forschungsvorhabens sind EDV-Einsätze zur rechnerunterstützten Konstruktion (CAD) und Arbeitsplanerstellung (CAP) in der ausrüstenden Industrie, vornehmlich im Maschinenbau. Das Projekt grenzt sich damit von anderen ab, die in der Regel allein auf den Einsatz von CAD-Systemen in der Konstruktion gerichtet sind. In der betrieblichen Praxis werden heute zunehmend integrierte CAD/CAP-Systeme verwendet, mit denen Konstruktions- und Arbeitsplanungsfunktionen in einem vernetzten System bearbeitet werden können. Diese Entwicklung wird durch die Verbilligung der Hardware und die Verbesserung der Software ebenso gefördert wie dadurch, daß die mehrfache Nutzung einmal erzeugter und abgespeicherter Informationen die Rentabilität von integrierten CAD/CAP-Systemen gegenüber Einzelanwendungen von CAD bzw. CAP sprunghaft erhöht.

Die zukünftige Bedeutung von CAD und CAP für die technischen Angestellten in Konstruktion und Arbeitsplanung ergibt sich aus dem Umstand, daß damit erstmalig ein effizientes technisches Mittel zur Rationalisierung eines hinsichtlich Arbeitsmethodik und Arbeitsteilung bis heute weitgehend traditionell gebliebenen Betriebsbereichs gegeben ist.

In den Konstruktionsabteilungen größerer Maschinenbaubetriebe besteht neben der horizontalen Gliederung nach Produktgruppen eine oft weit getriebene vertikale Arbeitsteilung, die vom Konstrukteur über den Detailkonstrukteur, technischen Zeichner bis zum Detailzeichner reichen kann. Der Anteil von Routine-tätigkeiten ist insbesondere bei den Detailzeichner(innen) und den technischen Zeichnern hoch. Deren Arbeitsplätze scheinen durch CAD-Systeme in besonderer Weise und als erste bedroht.

Ähnliche Entwicklungen sind auch in der Arbeitsplanung zu erwarten. Arbeitsplätze in der Arbeitsplanung stellen mit ihren theoretisch-planenden und fertigungstechnisch-praktischen Anforderungen eine klassische Aufstiegsmöglichkeit für Produktionsfacharbeiter dar. Sollten diese Aufstiegschancen zukünftig durch CAD/CAP-Systeme in ihrem Umfang reduziert werden, so hätte das vielschichtige Folgen nicht nur für die Karrierechancen begabter Facharbeiter, sondern auch für die traditionelle betriebliche Personal- und Ausbildungs politik. Dies umso mehr, wenn

1) Das Projekt wird im Rahmen des BMFT-Programms Fertigungstechnik gefördert. Es begann in der zweiten Hälfte 1984 und läuft über einen Zeitraum von vier Jahren.

sich, worauf erste CAD-Untersuchungen verweisen, das Anforderungsprofil der Arbeitsplätze in Konstruktion und Planung stärker in Richtung abstrakt-logischer Elemente verschieben würde. Es stellt sich die Frage, inwieweit der Produktionsfacharbeiter dann noch mit anderen Bewerbern, die entweder aus technischen Fachschulen oder aus der Produktionsvorbereitung selbst (etwa durch Programmiersysteme oder CAP verdrängte NC-Programmierer und Planer) kommen, erfolgreich konkurrieren kann.

Durch die Einführung von CAD/CAP werden aber nicht nur technische Zeichner und Arbeitsplaner betroffen. Vielmehr werden sich für mehr oder weniger alle Beschäftigtengruppen in den Bereichen Konstruktion und Arbeitsplanung die Qualifikationsanforderungen erheblich ändern, ist mit andersartigen Belastungskonstellationen, mit Auswirkungen auf ihre Dispositionsmöglichkeiten und mit möglicherweise veränderten Kontrollformen zu rechnen. Aus der Perspektive der betroffenen Beschäftigten steht damit im Vordergrund, wie und mit welchen Maßnahmen die vorhandenen Qualifikationen zu aktualisieren und auf neuem technischen Niveau zu sichern sind, welche Möglichkeiten der Belastungsregulation sich ergeben, wie sich ihre Dispositionsspielräume erhalten und erweitern lassen und wie einem veränderten Kontrollzugriff zu begegnen ist. Aus der Sicht der Betriebe stellt sich die Frage, welche organisatorischen Maßnahmen in Konstruktion und Arbeitsplanung im Zuge von CAD/CAP-Anwendungen vorzunehmen sind, wie Arbeitsplätze neu zugeschnitten werden sollen, welche - möglicherweise betrieblichen - Qualifizierungsmaßnahmen zu ergreifen und inwieweit traditionelle Personalpolitiken zu verändern sind.

Die skizzierte Ausgangslage verweist auf den gegenwärtig großen Bedarf an Gestaltungskriterien, die für Entwickler, Anwender und Betroffene von CAD- und CAP-Systemen sowie für die staatliche Technologiepolitik Handlungshinweise geben könnten.

Das Forschungsprojekt verfolgt zwei Zielsetzungen. Zum einen sollen die potentiellen sozialen Auswirkungen des Einsatzes von CAD/CAP auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen aufgezeigt werden. Zum anderen sind Gestaltungskriterien unter Berücksichtigung typischer produktionsstruktureller und personalwirtschaftlicher Bedingungen zu erarbeiten, die zu einem menschengerechten Einsatz von CAD/CAP-Systemen in Konstruktion und Arbeitsplanung beitragen können.

Im einzelnen

- soll ein Überblick über die sich gegenwärtig abzeichnenden und die in naher Zukunft zu erwartenden sozialen Folgen des integrierten CAD/CAP-Einsatzes in der ausrüstenden Industrie gegeben werden;
- sollen Beurteilungskriterien zur menschengerechten Gestaltung, die sowohl systemtechnische als auch organisatorische und personalwirtschaftliche Aspekte umfassen, erarbeitet werden, um möglichen Fehlentwicklungen bei der Einführung von CAD/CAP-Systemen vorzubeugen;

- sollen systembezogene Gestaltungsvorschläge erarbeitet werden, die den besonderen Anforderungen der Ausrüstungsbetriebe gerecht werden und die geeignet sind, die vielseitig qualifizierten, kooperativen Arbeitsstrukturen in Konstruktion und Arbeitsplanung auch unter neuen technischen Bedingungen zu erhalten;
- soll bereits frühzeitig mit der Umsetzung und Verbreitung der Forschungsergebnisse und Gestaltungshinweise für Entwickler, Anwender und Betroffene begonnen werden.

Methode und Durchführung

In seinen Grundzügen ist das Forschungsvorhaben als Querschnittsuntersuchung angelegt, in der die sozialen Folgen und alternativen Gestaltungslösungen von fortgeschrittenen CAD/CAP-Systemen bezogen auf charakteristische Betriebstypen und deren Handlungsbedingungen vergleichend herausgearbeitet werden. Der prozeßhafte Charakter der CAD/CAP-Implementation macht es allerdings notwendig, Betriebserhebungen zu verschiedenen Zeitpunkten durchzuführen. Dies ist bei der Anlage und Durchführung der Erhebungen zu berücksichtigen. Zunächst soll durch Expertengespräche ein Überblick über Einsätze und Probleme von CAD/CAP-Systemen erstellt werden. Parallel dazu erfolgen Explorationen bei wissenschaftlichen Instituten und Systemanwendern.

Aus dem Kreis der Unternehmen der ersten Feldphase sollen, nach Pretests in zwei Unternehmen, Intensivuntersuchungen in etwa vier bis sechs Betrieben durchgeführt werden. Parallel zur Auswertung der Ergebnisse ist die systematische Verfolgung der CAD/CAP-Entwicklung vorgesehen; hierzu sind während der gesamten weiteren Projektdauer neben Expertengesprächen, Literaturauswertungen u.ä. insbesondere weitere Kurzrecherchen vorgesehen.

Ein wichtiges Instrument der Ergebnisumsetzung ist die Präsentation der aufbereiteten Untersuchungsergebnisse und der erarbeiteten Gestaltungskriterien in den Betrieben.

Zur systematischen und intensiven Erarbeitung von Kriterien zur menschengerechten Gestaltung von Arbeitsstrukturen bei CAD/CAP-Systemen erfolgt eine Kooperation mit einem Team von Arbeitswissenschaftlern. (1) Es bearbeitet insbesondere jene Fragen, die mit der Gestaltung der Mensch-Rechner-Interaktion zusammenhängen. Zu diesem Zweck wird ein eigenes CAD-Labor eingerichtet.

1) Kooperationspartner des SOFI ist Prof. Dr. H. Martin von der Gesamthochschule Kassel.

S O F I - N E U E R S C H E I N U N G E N

Karin Gottschall, Otfried Mickler, Jürgen Neubert:
Auswirkungen technisch-organisatorischer Veränderungen auf Routinetätigkeiten in den Verwaltungen der Privatwirtschaft. SOFI-Forschungsbericht, Göttingen, März 1984, 331 S.

In den untersuchten Bereichen routinisierter Sachbearbeitung gehen die technisch-organisatorischen Veränderungen durchgängig mit Arbeitsplatzreduktionen und/oder einem Verzicht auf Personalausweitung auch bei erheblicher Steigerung des Arbeitsvolumens einher. Die damit verbundenen Selektionsprozesse betreffen vor allem weibliche Angestellte ohne fachspezifische Ausbildung und solche, die aufgrund von Alter oder familialer Situation nur begrenzt belastbar sind. Für die verbleibenden Angestellten befördert der EDV-Einsatz eine stärkere Aufgabenintegration am Einzelarbeitsplatz. Neue Qualifikationsanforderungen verlangen vor dem Hintergrund unzureichender betrieblicher Einarbeitungshilfen hohe Lernbereitschaft und Flexibilität. Gleichzeitig steigt die Belastung in Abhängigkeit von der Bildschirmarbeit der Tätigkeit.

Helmut Schauer, Hartmut Dabrowski, Uwe Neumann, Hans Joachim Sperling; unter Mitarbeit von Horst Kern und Wolf Rosenbaum:
Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen. Arbeitspolitik am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrags II. Band 52 der Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens". Frankfurt (Campus-Verlag) August 1984, 372 S.

Das Buch gibt einen breiten Überblick zur Geschichte der gewerkschaftlichen Lohnrahmenpolitik in der Metallindustrie und stellt darauf aufbauend die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über den Lohnrahmentarifvertrag II der Tarifbezirke Nordwürttemberg/Nordbaden für die Metallindustrie und seine Umsetzung in die betriebliche Praxis dar. Die Untersuchung basiert auf einer qualitativen, mehrstufigen Erhebung in mittleren und großen Unternehmen der Hauptbranchen der Metallindustrie (Maschinenbau, Fahrzeugbau, Elektroindustrie).

Hartmut Dabrowski, Hans-Joachim Görres, Wolf Rosenbaum, Stephan Voswinkel:
Humanisierungsprobleme und Belegschaftsvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. SOFI-Forschungsbericht, Göttingen, August 1984, 656 S. (wird 1985 veröffentlicht in den Forschungsberichten des BMFT zur Humanisierung des Arbeitslebens, zu beziehen beim Fachinformationszentrum Karlsruhe)

Der Bericht untersucht die typischen Sozialstrukturen von Klein- und Mittelbetrieben in ihrer Beziehung zu den Arbeitsbedingungen und Formen der Interessenvertretung. Vier Typen werden unterschieden und empirisch konkretisiert: die patriarchalische, die funktionalistische, die kooperative und die autoritäre Sozialverfassung, deren jeweilige

Strukturmerkmale die betrieblichen Arbeitsbedingungen stärker prägen als branchenspezifische oder arbeitsprozeßliche Faktoren. Eine Politik zur verbesserten Gestaltung der Arbeitsbedingungen muß sich daher an der spezifischen Problemkonstellation der jeweiligen Sozialverfassung orientieren, wenn sie ihre Realisierungschancen nicht von vornherein gefährden will.

Karin Gottschall, Jürgen Müller:

Arbeitsmarktsituation und Arbeitsprobleme von Frauen in Hamburg. SOFI-Forschungsbericht, Teil I, Göttingen, August 1984, 125 S. (wird veröffentlicht im Dezember 1984 durch die Leitstelle Gleichstellung der Frau).

Der Bericht stellt die Ergebnisse einer Untersuchung des Hamburger Arbeitsmarktes vor. Auf der Basis statistischer Materialien werden Entwicklung und Struktur der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation von Frauen für den Zeitraum von 1978 bis 1983 analysiert. Unter Berücksichtigung neuerer qualitativ ausgerichteter Forschungsergebnisse sowie eigener Erhebungen auf Expertenebene werden - vor dem Hintergrund des Einsatzes neuer Technologien sowie sich abzeichnender Veränderungen in den Arbeitsstrukturen und der Personalpolitik insbesondere im Dienstleistungsbereich - aktuelle und zu erwartende Problemkonstellationen für Frauen/Mütter unterschiedlicher Qualifikation und Lebenslage bestimmt.

Horst Kern, Michael Schumann:

Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München, Oktober 1984 (Verlag C.H. Beck), 361 S.

Auf der Grundlage umfangreicher empirischer Studien in der Automobilindustrie, dem Werkzeugmaschinenbau und der chemischen Industrie analysieren die Autoren die Auswirkungen der fortschreitenden Rationalisierung und umreißen die Bandbreiten der zu erwartenden Entwicklung sowie die Möglichkeiten ihrer politischen Gestaltbarkeit. Zwei Haupttendenzen zeichnen sich ab: In den letzten Jahren wurde ein erweitertes Rationalisierungswissen aufgebaut, dessen Umsetzung in die Praxis unmittelbar bevorsteht und die Arbeitsplatzvernichtung noch einmal dramatisch beschleunigen wird. Gleichzeitig vollzieht sich innerhalb der Betriebe ein arbeitspolitisch grundlegender Wandel in der Nutzung der verbleibenden Arbeitskräfte; eine neue, ganzheitliche Arbeitsgestaltung setzt sich durch. Die Lasten der Entwicklung werden die weniger qualifizierten Arbeitskräfte und die Arbeitslosen tragen.

Claus Drewes, Wolfgang Pelull, Michael Schumann, Klaus Peter Wittemann:

Vorstudie Arbeitskräftepool. SOFI-Forschungsbericht (erscheint in Kürze in der Reihe "Humanisierung des Arbeitslebens" im Campus-Verlag).

Am Beispiel eines Betriebes der Werftindustrie werden die Chancen und Probleme eines neuen Lösungsweges der durch die tiefgreifende Branchenkrise aufgeworfenen massiven Beschäftigungsprobleme untersucht. Es werden drei Pool-Varianten vorgestellt, die sich nach der Reichweite ihres Problemlösungspotentials unterscheiden: die Variante eines rein innerbetrieblichen Weiterbildungskonzeptes, die Variante einer ausgangssituationsbezogenen Ausbildung zur Erhöhung überbetrieblicher Vermittlungschancen und eine dritte Variante, die unter Aktivierung gesellschaftlicher Lösungsressourcen die Verknüpfung von Weiterbildung und Schaffen neuer Arbeitsplätze herzustellen sucht.