

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

- September 1981 -

Inhalt:	Seite:
Krisenerfahrung und Krisenbewußtsein	1
Die steigende Jugendarbeitslosigkeit - prognostizierbar	11
Zum Einsatz rechnergestützter Systeme der Fertigungssteuerung - Ihre Auswir- kungen auf die Betriebsstruktur und die Situation der Beschäftigten	15
Rationalisierung im Angestelltenbereich: Überlegungen zum Verhältnis von EDV- Einsatz und Arbeitsfolgen	22
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurz- charakteristik	29
Neuerscheinungen	32



ses "heile" Umfeld für Ausweichmöglichkeiten ebenso wie für gesicherte soziale Hilfestellung im Ernstfall. Die Mehrheit der Werftarbeiter erwartet, erneut Arbeit zu finden - wenn auch möglicherweise unter Inkaufnahme verschlechterter Konditionen. Und selbst wenn im Falle der Entlassung eine Phase der Arbeitslosigkeit nicht ausgeschlossen werden kann, hat diese Vorstellung auch noch keine katastrophische existenzbedrohende Dimension. "Auch als Arbeitsloser leben zu können" wird denkbar, die Erfahrung der Werftkrise hat das Vertrauen in die Stabilität und das Funktionieren der sozialen Sicherungen nicht erschüttert. "Man fällt nicht mehr ins Bodenlose". Bisherige Krisenbetroffenheit eröffnet nicht den Begriffshorizont politisch-gesellschaftlichen Zerfalls und materiellen Elends, der wesentlich bestimmt ist durch die Weltwirtschaftskrise ab 1928 und die Nachkriegssituation.

2. Die in der wissenschaftlichen Diskussion oft geäußerte Vermutung, die Krisensituation korrespondiere innerbetrieblich durchweg mit einer Arbeitsintensivierung sowie mit einer Stärkung des Solidaritätsbewußtseins der Arbeiter, bestätigt sich in dieser pauschalen Form nicht. Entsprechend der unterschiedlichen Krisenbetroffenheit in den beiden untersuchten Werften - die eine erwog die Betriebsschließung, die andere versuchte, durch gezielte Auftrags- und auch Leistungs politik die Krisensituation offensiv zu bewältigen - sind auch die Reaktionen der Arbeiter sehr unterschiedlich.

Die massive Krisenzuspitzung i.S. einer voraussehbaren Stilllegung macht die Sorge um den Arbeitsplatz als kollektive Betroffenheit bewußt, der man sich als Einzelner und durch individuelle Anpassungsleistungen nicht mehr zu entziehen vermag; sie reduziert gleichzeitig jene Ängste, etwa durch Streikbeteiligung die Gefahrensituation noch zu verschärfen und negative Sanktionen des Betriebes auf sich zu lenken. Obwohl sich die Werftarbeiter von kollektiven Kampfaktionen auch keine großen Erfolge zur Krisenlösung versprechen, ist doch deutlich, daß ein internes Konkurrenzbewußtsein diese Belegschaft an gemeinsam getragenen Aktionen nicht hindern

würde. In der offensiv agierenden Werft wird demgegenüber die Krise als zunehmende Disziplinierung und erhöhter Leistungsdruck erfahren. Es herrscht die Einschätzung vor, durch individuelle Anforderungen die eigene Entlassungsgefahr reduzieren zu können. Dies fördert aber deutlich die Konkurrenz untereinander und erschwert solidarisches Verhalten und kollektive Aktionsbereitschaft.

Solange also die Krise auch von den Arbeitern als eine Situation begriffen werden muß, in der die "selbstreinigenden Marktkräfte" innerbetrieblich Ausdruck finden in gezielter Personalselektion und forcierter Leistungssteigerung gerade in der Perspektive, u.a. mit diesen Maßnahmen die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu steigern, dominieren deutlich die desolidarisierenden Wirkungen. Demgegenüber fördert eine Radikalisierung der objektiven Krisensituation derart, daß der Fortbestand des Unternehmens selbst zur Disposition steht und der "Marktreinigung" zum Opfer zu fallen droht, eine Krisenerfahrung, in der die Betroffenheit als kollektive und vom Einzelnen nicht abwendbare wahrgenommen wird und eine Rücknahme eigener Interessen ihren Sinn verliert.).

3. Die Erwartung, bei den Arbeitern hätte sich der einmal erreichte Besitzstand als Anspruchshaltung derart verfestigt, daß deren Nichterfüllung zentrale politische Legitimationen zerbrechen ließe und die dadurch gestützten gesellschaftlichen Verhältnisse in Frage stellen würde, erfüllt sich bei den Werftarbeitern - zumindest bisher - nicht. Wo der materielle Status - etwa beim Lohn und bei den Arbeitsbedingungen - durch die Krise bedroht ist, scheint weniger eine kritische Wendung der Ansprüche gegen die Realität denn eine stillschweigende Anpassung nach unten typisch zu sein. Dies erklärt sich am ehesten durch die Relativierung der erfahrenen Verschlechterung: Von der historischen Vorsituation der Klasse und auch von der definitiv schlechten Situation anderer Gruppen hebt sich die eigene Lage immer noch positiv ab. Ob diese Ansprüche beliebig reduzierbar sind oder doch eine untere Grenze haben, jenseits derer die bisherigen Legitimationsmuster zerreißen, läßt sich aus unserem Material nicht klären.

4. Bei den Werftarbeitern gibt es keine eindeutig strukturierten, konsistenten Vorstellungen über die Krisenursachen. Dem offenkundigen Mangel in der politischen Diskussion an überzeugenden Krisenanalysen entspricht deutlich das Bewußtsein der Arbeiter. Versucht man unter politischer Fragestellung die Vorstellungen zur Krisenerklärung zu ordnen, so zeichnen sich drei Auffassungen ab:

(1) Krise als gesellschaftlich-politisch nicht beeinflussbare und letztlich unabweisbare quasi-naturhafte Zwangsbe-  
wegung. Begriffspaare wie "Ebbe und Flut", "Glück und Pech", "fette und magere Jahre" stehen für den quasi-natürlichen Zwangscharakter von Krisen;

(2) Krise als Resultat spezifischer ökonomischer Konstellationen, d.h. mit ökonomischen Kategorien deutbar und tendenziell beeinflussbar - wobei sich die ökonomischen Kategorien und entsprechenden Maßnahmen in der Logik der Marktwirtschaft bewegen;

(3) schließlich eine Krisenerklärung, die explizit auf Kapitalinteressen rekurriert. Man sieht einen Zusammenhang zwischen dem kapitalistischen Wirtschaftssystem und der Krise.

Es ist aber festzuhalten, daß diese Krisenerklärungen nicht einzelnen Arbeitern schlüssig zugeordnet werden können: Ein- und dieselbe Person bezieht sich oft auf mehrere dieser Argumentationen gleichermaßen.

5. Die Überlegungen der Werftarbeiter zur Überwindung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Werftindustrie stützen sich im wesentlichen auf die Möglichkeiten des Staates: Dem Staat werden sowohl die Aufgabe als auch die Handlungsmöglichkeiten unterstellt, die Werftkrise als partielle Krise zu lösen. Die inhaltlichen Vorstellungen sind dabei freilich sehr unterschiedlich: Die Palette der Handlungsvorschläge reicht von autoritär-nationalistischen bis zu systemkritischen Ansätzen.

Etwa ein Drittel der Arbeiter bezieht autoritär-nationalistische Staatshandlungen in ihre Überlegungen zur Krisenlösung ein: Die Disziplinierung von Arbeitsunwilligen, die Ausweisung der ausländischen Arbeiter, die Einstellung der Entwicklungshilfe und der EG-Zahlungen, die Abschottung des Inlandmarktes gegen billige Importwaren werden hier etwa als Ansatzpunkte hervorgehoben.

Marktwirtschaftliche Lösungsansätze werden etwa von der Hälfte der Arbeiter benannt. Das heißt für sie sowohl Aktivitäten zur Förderung der Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen wie eine Beschäftigungspolitik durch vermehrte Staatsaufträge. Die Vorstellungen der Arbeiter sind hier oft in erkennbarer Nähe zu einer sozial-liberalen Wirtschaftspolitik, soweit diese promarktwirtschaftliche Maßnahmen wie Steuer- nachlässe, Investitionshilfen und Subventionen noch mit Elementen einer Vollbeschäftigungspolitik durch Erhöhung der staatlichen Nachfrage, d.h. Staatsaufträgen und Arbeitsbeschaffungsprogrammen zu verbinden sucht.

Tendenziell systemkritische Ansätze zur staatlichen Krisenlösung werden von ca. einem Sechstel der Werftarbeiter vorgetragen. Sie fordern vor allem einen gezielten staatlichen Einfluß auf die Entscheidungen der Unternehmen und höhere Unternehmensabgaben zur Finanzierung staatlicher Maßnahmen. Staatliche Auflagen sollen zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen, und die Forderung nach Verstaatlichung wird begriffen als Möglichkeit zu einer Veränderung gesellschaftlicher Strukturen und Machtverhältnisse.

Aktivitäten der Belegschaft selbst und des Betriebsrates werden für eine Krisenlösung nur von Minderheiten für möglich gehalten. Wenn man überhaupt Kampffaktionen fordert, dann ist ihr Adressat nicht das eigene Unternehmen, sondern der Staat, auf den man damit Druck ausüben will. Und dies versprechen sich die Arbeiter auch am ehesten von Einlassungen der Gewerkschaft zur Krisenlösung: Den Staat zwingen zur Branchenhilfestellung.

Diese Vorstellungen der Werftarbeiter zur Überwindung der Werftkrise bewegen sich fast durchweg im Rahmen des gesellschaftlichen Status quo und heben ab auf eine Konsenslösung. In der Zusammenarbeit von Unternehmern, Staat und den eigenen Interessenvertretungen sollen systemkonforme Maßnahmen verwirklicht werden, die zwar staatliche Eingriffe in den Wirtschaftsprozeß einschließen, aber doch an der Logik des Marktes weitgehend festhalten. Diese Perspektive wird von vielen nicht einmal als Klassenkompromiß begriffen: Die involvierten Interessen erscheinen als weitgehend harmonisierbar. Eine unterschwellig kritische Dimension ist am ehesten in der Skepsis zu finden, mit der die Chancen von Lösungsmöglichkeiten beurteilt werden. Dennoch: Für eine Branchenkrise erscheinen bisher noch über den Sozialstaat vermittelte Lösungen denkbar und realistisch.

## II.

Die hier vorgelegten Einzelbefunde zur Krisenrezeption aus den Jahren 1977/78 lassen sich in der Formel von der "Krise ohne Schrecken" zusammenfassen. Daß die Branchenkrise im Schiffbau so wahrgenommen wird, läßt sich u.E. vor allem auf zwei Faktoren zurückführen:

- (1) Die Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Werftkrise werden zumindest von jenen Werftarbeitern, die ihren Arbeitsplatz bisher nicht verloren haben, nicht als wirklich einschneidende Veränderung ihrer Lebens- und Arbeitssituation verstanden, die einen grundlegenden Wandel signalisiert. Das bisher erreichte Einkommensniveau ist in der Selbstinterpretation immerhin so hoch, daß Einbußen z.B. durch verringerte Überstunden und Kurzarbeit zwar Einschränkungen notwendig machen, aber (noch) nicht den aktuellen Lebensstandard generell bedrohen und damit den Status quo infrage stellen. Die Vorstellungen über die Folgen einer Entlassung - soweit

man sie überhaupt ins Kalkül einbezieht - sind dadurch entschärft, daß durchweg davon ausgegangen wird, wieder Arbeit zu finden - "wenn man nur will". Für den äußersten Notfall vorübergehender Arbeitslosigkeit gilt das Netz sozialer Sicherung als intakt und leistungsfähig.

- (2) Die recht optimistische Sicht, vor realer und potentieller materieller Krisenbetroffenheit gefeit zu sein, findet zwar in den bisherigen praktischen Krisenerfahrungen eine wichtige Stütze und ist insofern durchaus realitätsgerecht, erklärt sich aber dennoch kaum hinreichend durch den Hinweis, daß die objektive Situation einem spektakulären Krisenbegriff nicht entspricht. Diese Rezeption der Krise und ihrer Auswirkungen ist nur erklärbar auf dem Hintergrund eines Arbeiterbewußtseins, das das gesellschaftlich-politische System als ein im Prinzip funktionierendes und die Ökonomie als eine insgesamt florierende, auch den eigenen Lebensstandard verbessernde begreift. Die krisenbedingten Modifikationen der Arbeitssituation und der Lebensführung haben bei den Werftarbeitern noch nicht jene Zuspitzung erfahren, die diese langjährig gefestigten Gesellschaftsinterpretationen bereits problematisieren; die Veränderungen werden zwar wahrgenommen, lassen sich aber in der gewohnten, in der Phase der Prosperität ausgebildeten Bewußtseinsformen auffangen.

Daß in der Arbeiterschaft die zentralen Gesellschaftslegitimationen der Chancengleichheit und der Leistungsadäquanz sozialer Zuweisungen und Gratifikationen weitgehend verfangen haben, macht es nun den Werftarbeitern auch möglich, die steigende Arbeitslosigkeit zwar durchaus zu registrieren, die damit angezeigte Problematik aber eher als eine des individuellen Verhaltens denn als eine der strukturellen, kollektive Betroffenheit generierenden Situation zu begreifen, die auch die eigenen Reproduktionsmöglichkeiten gefährden könnte. Die Arbeitslosen gelten, danach nicht selten als diejenigen, deren Leistungsfähigkeit und auch -bereitschaft unzureichend sei.



Läßt sich das Bild der "Krise ohne Schrecken" für die hier zugrunde liegende Untersuchung aus den Jahren 1977/78 also als Resultat einer doppelten "Abfederung" fassen - die ökonomische Krise schlägt nur begrenzt auf die Lebenslage der weiterhin Beschäftigten durch, und die veränderte Situation läßt sich noch in den bisherigen Bewußtseinsformen interpretieren - so sind damit zwei Faktoren benannt, denen für die Rezeption der gegenwärtigen ökonomischen Situation, die als zyklischer Einbruch noch nicht genau abschätzbaren Ausmaßes zu sehen ist, eine veränderte Bedeutung zukommt. Was bei den Werftarbeitern für die Interpretation der Branchenkrise "Schiffbau" noch die Bedingungen für eine "gelassene", die Probleme eher herunterspielende Krisenwahrnehmung bildete, könnte nun gerade das Krisenbewußtsein radikalieren: daß das politisch-ökonomische System insgesamt Krisenwirkung zu zeigen scheint, die kollektive Betroffenheiten unterstreicht (1), und daß die Diskrepanz zwischen Gesellschaftsbewußtsein und gesellschaftlicher Realität der Arbeiter sich danach verbreitern dürfte, d.h. geronnene Anspruchshaltungen an eine veränderte soziale Wirklichkeit herangetragen und als Illusionen erfahrbarer werden könnten (2).

(1) Die Möglichkeiten staatlicher Wirtschaftspolitik und des Netzes sozialer Sicherung sind weitgehend erschöpft; für eine antizyklische Konjunkturpolitik sieht die Regierung keinen finanziellen Spielraum mehr - obwohl sich die Wirtschaft "objektiv" zwischen 1976 und 1980 noch im Aufschwung befand, stieg die Staatsverschuldung selbst in dieser Phase weiter an. Ähnliches gilt für die verschiedenen Versicherungsträger: Die Belastungen sind seit 1975 kaum geringer geworden, und sie standen schon vor dem gegenwärtigen konjunkturellen Einbruch vor großen finanziellen Schwierigkeiten (Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung). Dementsprechend zeichnet sich eine Situation ab, in der die Demontage des Netzes sozialer Sicherung das Stadium der Diskussion verläßt und zur praktischen Politik wird.

Gingen die Beschäftigten in den vergangenen Jahren davon aus, einer persönlichen Krisenbetroffenheit entgangen zu sein oder entgehen zu können, zumal der erreichte Lebensstandard für so hoch angesehen wurde, daß kleine Stagnationen oder Einbrüche durchaus zu verkraften wären, so könnte ihnen heute schon problematischer erscheinen, ob eine solche individuelle Krisenbewältigung in der Form einer weitgehenden Nicht-Betroffenheit noch möglich sein wird.

- (2) Damit aber zeichnet sich ab, daß der aktuelle wirtschaftliche Einbruch mit noch höheren Arbeitslosenzahlen und verringerten sozial-staatlichen Kompensationsmöglichkeiten nicht mehr ohne weiteres in den tradierten Bewußtseinsformen der "goldenen" Jahre der Bundesrepublik interpretiert werden kann. Ein individuelles Leistungsbewußtsein dürfte dann nur schwer aufrechtzuerhalten sein, wenn Kollektive betroffen sind und dem Einzelnen kaum noch Verhaltenschancen bleiben, sich den Krisenwirkungen zu entziehen. Die große Differenz zwischen den Belegschaften der beiden Untersuchungsbetriebe in der Verarbeitung der Krisensituation (individuelle Anpassung vs. wachsende Bereitschaft zu kollektiven Aktionen) deutet zumindest an, daß hier Schwellenwerte relevant zu sein scheinen, bei deren Überschreitung eine grundlegende Umorientierung vorgenommen wird. Lohnstagnation oder gar -abbau als längerfristige Perspektive sowie "unverschuldete" Arbeitslosigkeit und erschwerte Arbeitssuche bei schlechteren finanziellen Konditionen könnten Zweifel an jener, im Gesellschaftsbewußtsein unterstellten positiven "Normalität" aufkommen lassen.

Dafür, daß die Krise diesmal als mehr denn nur vorübergehender Einbruch in eine ökonomische Grundtendenz wachsender Prosperität rezipiert werden könnte, spricht zumindest die Tatsache, daß ja die durch die Krise von 1974/75 unterbrochene kontinuierliche Aufwärtsentwicklung bis heute keine "Normalisierung" erfahren hat, wie dies noch für die Einbrüche Mitte der 60er und Anfang der 70er Jahre galt. Eine Veränderung der Wahrnehmung liegt auch deswegen nahe, weil in den letzten

Jahren die Erfolge der gewerkschaftlichen Politik trotz härterer Auseinandersetzungen nicht nur in der Lohnpolitik gering geblieben sind: Der Kampf um die 35-Stunden-Woche hatte nur geringe Teilerfolge, die Humanisierung der Arbeit blieb weitgehend nur formulierter Anspruch.

Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, daß die festgestellte Rezeption der "Krise ohne Schrecken" an spezifische Bedingungen geknüpft ist, die beim absehbaren Gang der ökonomischen Entwicklung in der Bundesrepublik keinen Bestand mehr haben werden. Insofern können unsere Ergebnisse nur die Funktion haben, die bewußtseinsmäßigen Ausgangspunkte zu umreißen, die in die Wahrnehmung aktueller Krisenerscheinungen eingehen; sie dürfen gerade nicht als Muster für zu erwartende Krisenrezeptionen festgeschrieben werden. Sie bieten also nur die Möglichkeit für präzisere Fragen, nicht bereits für deren Beantwortung, zumal es wesentlich von der politischen Auseinandersetzung abhängen wird, wie die ökonomisch-sozialen Veränderungen bewußtseinsmäßig verarbeitet werden.

DIE STEIGENDE JUGENDARBEITSLOSIGKEIT - PROGNOSTIZIERBAR<sup>1)</sup>  
=====

1. Mit der Verschlechterung der konjunkturellen Lage hat die Jugendarbeitslosigkeit mittlerweile ein Ausmaß erreicht, das bereits jetzt die Zahlen auf dem Höhepunkt der letzten Rezession im Jahre 1975 übertrifft. Im August 1981 stieg die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen unter 20 Jahren auf über 130.000 (im September 1975: ca. 115.000). Über die Altersgruppe der 20 - 25jährigen gibt es keine aktuellen Zahlen, aber auch bei ihnen dürfte sich eine vergleichbare Entwicklung abzeichnen (im September 1980 - also zu Beginn des konjunkturellen Abschwungs - lagen die Werte schon über 140.000).

Der rapide Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit ist nicht zu begreifen als "normales" Ergebnis der allgemeinen Verschärfung der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Vielmehr sind Jugendliche in besonderer Weise den wirtschaftlichen Schwankungen ausgesetzt: Im konjunkturellen Abschwung steigt ihre Arbeitslosigkeit im Vergleich zu anderen Altersgruppen überproportional an. So erhöhte sich die Arbeitslosigkeit der Altersgruppe der 15 - 20jährigen im August 1981 im Vergleich zu dem entsprechenden Vorjahresmonat um 60 %, während die Arbeitslosigkeit insgesamt lediglich um 49 % stieg. Auf der anderen Seite geht bei guter Konjunktur die Jugendarbeitslosigkeit überproportional zurück. Ende der 70er Jahre etwa verringerte sich die Arbeitslosigkeit für Jugendliche überdurchschnittlich. Charakteristisch ist also gerade die hohe Konjunkturlastizität der Arbeitslosigkeit Jugendlicher seit den 70er Jahren.

2. Bereits in dem Bericht des SOFI 'Ausbildungs- und Berufsstartprobleme von Jugendlichen'<sup>2)</sup>, der im Juni 1979 vorgelegt wurde, war u.a. mit dem Hinweis auf die Konjunkturlastizität der Arbeitslosigkeit Jugendlicher von einer zu optimistischen Einschätzung des Rückgangs der Jugendarbeitslosigkeit

---

1) Von Frank Gerlach.

2) Baethge, M. u.a., Ausbildungs- und Berufsstartprobleme von Jugendlichen unter den Bedingungen verschärfter Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt. Forschungsbericht des SOFI, Göttingen 1980.

keit gewarnt worden. Dies schien uns deswegen besonders wichtig, weil in der Öffentlichkeit angesichts eines erheblichen Rückgangs der Jugendarbeitslosigkeit Ende der 70er Jahre sowie der Besserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt immer häufiger die Auffassung vertreten wurde, daß das Problem 'Jugendarbeitslosigkeit' nicht mehr als gravierend angesehen werden könnte bzw. weitgehend gemeistert wäre.<sup>1)</sup>

Diese Interpretation rückläufiger Zahlen erschien uns aus mehreren Gründen fragwürdig. Nicht nur übersah sie, daß selbst in der damaligen besseren Konjunkturlage die Arbeitslosigkeit Jugendlicher immer noch ein erhebliches Ausmaß hatte (insbesondere in den Altersjahrgängen von 20 - 25 Jahren, in denen sich vorrangig der Übergang in das Beschäftigungssystem vollzieht, lagen die Zahlen und die Quoten noch recht hoch). Darüber hinaus konnte nach Berechnungen des SOFI als gesichert gelten, daß die Arbeitslosigkeit größer war als es die offizielle Statistik auswies, da ein Teil der arbeitslosen Jugendlichen von der Bundesanstalt für Arbeit nicht erfaßt wird. Angesichts der brisanten psychosozialen Konsequenzen der Arbeitslosigkeit für die Jugendlichen erschien uns eine solche Einschätzung, die im übrigen nur allzugut zu dem in der Bundesrepublik in den letzten Jahren zu beobachtenden 'Gewöhnungseffekt' an Arbeitslosigkeit paßte, höchst problematisch.

Vor allem wurde aber in der damaligen Situation übersehen, daß die Verbesserung der Lage der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt nur zeitlich begrenzt sein konnte. Folgte man den Prognosen einschlägiger wirtschaftswissenschaftlicher Forschung, so war auf der Basis realistischer Annahmen über das Wachstum sowie die Produktivitätsentwicklung der Wirtschaft mit einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit für die 80er Jahre zu rechnen (das DIW erwartete etwa bereits 1978 eine Arbeitslosigkeit von rund 2 Mio. für 1985<sup>2)</sup>). Daß sich

- 
- 1) Vgl. dazu z.B. Weegmann, I., Jugendarbeitslosigkeit. Jungsein kein Risiko, in: Der Arbeitgeber 10/1979. Esser, O., Schule/Wirtschaft. Aufgaben und Probleme der Zukunft, in: Der Arbeitgeber 5/1979. Der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Josef Stingl, wandte sich ebenfalls gegen die Überbetonung des Problems 'Jugendarbeitslosigkeit' (vgl. Süddeutsche Zeitung, 8.5.1979).
- 2) Vgl. dazu DIW Wochenbericht 15/78, Eine mittelfristige Strategie zur Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung.

im Rahmen eines solchen prognostizierten Anstiegs der Arbeitslosigkeit die Lage der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt überproportional verschlechtern mußte, war aufgrund der analytisch begründeten und empirisch nachgewiesenen hohen Konjunktorelastizität der Jugendarbeitslosigkeit zu prognostizieren. Der gegenwärtige dramatische Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit im Gefolge des Rückgangs der Konjunktur belegt diese Einschätzung nur zu deutlich!

3. Die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit verdeutlicht, daß konjunkturelle Faktoren in entscheidender Weise ihr Ausmaß bestimmen. Zwar ist auch Jugendarbeitslosigkeit zunächst im Rahmen der allgemeinen Arbeitsmarktlage zu untersuchen, sie ist jedoch auch auf Besonderheiten der Arbeitsmarktsituation Jugendlicher zurückzuführen. Dies heißt für die aktuelle Situation:

Der abrupte Anstieg der Arbeitslosigkeit Jugendlicher ist in erster Linie Resultat der spezifischen Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Arbeitsmarkt im Zuge eines wirtschaftlichen Abschwungs. In einer Situation, in der der Nettozugang an (registrierten) offenen Stellen drastisch zurückgeht, sind zunächst jene Jugendlichen besonders betroffen, die als "Neuanbieter" auf dem Arbeitsmarkt auftreten; d.h. die auf dem Arbeitsmarkt auftretenden geburtenstarken Jahrgänge müssen mit erheblich verschlechterten Eintrittschancen in das Beschäftigungssystem rechnen. Selbst in den Fällen, in denen Jugendliche mit älteren beschäftigten Arbeitnehmern konkurrenzfähig sind, wird es i.d.R. nicht zu einer Beschäftigung von Jugendlichen kommen, da die Firmen - selbst wenn sie es wollten - nur in seltenen Fällen in dieser Weise einen Austausch der Arbeitskräfte vornehmen können: Der Arbeitsmarkt ist für ein derartiges Vorgehen nicht "flüssig" genug, da innerbetriebliche Sperren, insbesondere Regelungen zum Schutze der Beschäftigten - z.B. Kündigungsschutz, tarifvertragliche Regelungen, informelle Absprachen - die Personalpolitik der Unternehmen binden.

Parallel zu den Schwierigkeiten der Jugendlichen, einen Arbeitsplatz zu finden, sind Jugendliche bei Entlassungen besonders betroffen. Zum einen spielt hierbei sicherlich die Arbeitseinsatzfähigkeit eine Rolle: Jugendliche sind mit ihren geringeren Berufserfahrungen i.d.R. gegenüber älteren Stammbetriebschaftsmitgliedern (noch) nicht konkurrenzfähig; zum anderen kommt in diesem Zusammenhang auch sozialpolitischen Erwägungen - insbesondere der betrieblichen Interessenvertretungen - sowie ein verbesserter tarifvertraglich abgesicherter Kündigungsschutz für Ältere bzw. längerfristig Beschäftigte eine Bedeutung zu. Demgegenüber war gerade bezeichnend, daß im Aufschwung Ende der 70er Jahre die Chancen vieler Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt recht günstig waren: die internen Personalkapazitäten waren ausgeschöpft und viele Unternehmen stellten bevorzugt jüngere Arbeitskräfte ein, auch um die betriebliche Altersstruktur wieder zu verbessern. Die Jugendlichen erschienen den Betrieben auch wegen ihrer relativ hohen beruflichen wie regionalen Mobilität und ihrer ausgeprägten Konzessionsbereitschaft hinsichtlich Arbeitsbedingungen wie Bezahlung besonders attraktiv.

Angesichts einer zu befürchtenden wirtschaftlichen Entwicklung, in der Rezessionen ein stärkeres Gewicht als Aufschwungphasen haben werden, dürfte jedoch in nächster Zeit eher die Faktorenkonstellation der Abschwungphase für die Jugendlichen dominieren. Ihre zukünftigen Chancen am Arbeitsmarkt erscheinen deswegen extrem düster, wobei die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage nicht nur jugendliche Randgruppen (z.B. Ausländer, Ungelernte), sondern auch mehr und mehr "normale" Jugendliche mit beruflicher Ausbildung treffen wird.

ZUM EINSATZ RECHNERUNTERSTÜTZTER SYSTEME DER FERTIGUNGSSTEUERUNG - IHRE AUSWIRKUNGEN AUF DIE BETRIEBSSTRUKTUR UND DIE SITUATION DER BESCHÄFTIGTEN

Die folgenden Thesen formulieren erste Ergebnisse eines Forschungsprojekts,<sup>1)</sup> das im Januar 1981 begonnen wurde. Untersuchungsgegenstand ist die Einführung rechnerunterstützter Systeme der Fertigungssteuerung in Betrieben der Kleinserienfertigung, insbesondere im Maschinenbau, deren komplexe Produktion sich einer effizienten Steuerung der Fertigungsprozesse bisher weitgehend sperrte. Untersucht werden die Auswirkungen neuer, integrierter EDV-Systeme der Fertigungssteuerung, die in den letzten Jahren hier verstärkt zur Anwendung kommen, auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Techniker und Facharbeiter von der Arbeitsvorbereitung bis zur Werkstatt. Auch sollen Kriterien zur Beurteilung menschengerechter Formen von Arbeit im betroffenen Bereich erarbeitet werden. Die hier vorgestellten Ergebnisse beruhen auf Expertengesprächen in 12 Betrieben (Kurzrecherchen), die im weiteren Untersuchungsverlauf noch ergänzt und insbesondere in der zweiten Untersuchungsphase durch Intensiverhebungen in 4 - 5 Betrieben tiefer fundiert werden sollen.

1. Die ersten Betriebserhebungen haben unterstrichen, daß Fertigungssteuerung in einem sehr umfassenden Sinne verstanden werden muß: als das Bestreben, mit zunehmend systematischer eingesetzten technischen und organisatorischen Mitteln den gesamten Betriebsablauf bei der Abwicklung von Fertigungsaufträgen zu steuern. Hierzu dient einmal eine globale Auftragssteuerung, die auf alle Betriebsabteilungen, die mit der Realisierung des Auftrags vom Auftragseingang bis hin zur Auslieferung an den Kunden befaßt sind, einwirkt. Diese globale Auftragssteuerung wird erst durch die EDV-Unterstützung zu einem wirksamen Instrument der Unternehmensführung. Sie verknüpft die für die Auftragsabwicklung zentralen Funktionsbereiche, insbesondere die Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Terminierung, Arbeitsverteilung und Ausführung, zum integrierten System und setzt jedem dieser Bereiche einzuhaltende Ecktermine.

---

1) Das Projekt wird im Auftrag des Bundesministeriums für Forschung und Technologie (BMFT) durchgeführt. Mitarbeiter sind F. Manske, O. Mickler und W. Wobbe-Ohlenburg.



Lassen sich derartige Ecktermine naturgemäß am genauesten für die Fertigung, bei der in der Regel eine ausgearbeitete Datenbasis auf der Grundlage von Vorgabezeiten vorliegt, bestimmen, so wird doch auch zunehmend versucht, den Arbeitsablauf in Konstruktion und Arbeitsvorbereitung anhand von groben Erfahrungswerten zeitlich exakter zu kalkulieren und verbindlich vorzugeben.

Die grobe Bestimmung von 'Terminketten' und die Erfassung und EDV-gerechte Verarbeitung von Rückmeldungen aus den Funktionsbereichen erhöht die Transparenz des Betriebsgeschehens ganz wesentlich und setzt gleichsam 'objektive' Daten, mit deren Hilfe der Auftragsdurchlauf reproduzierbarer, straffer und auch verbindlicher gestaltet werden kann. Durch Auswertung großer Datenmengen (z.B. erledigte Aufträge in der Werkstatt) wird es nun möglich, einzelne Abteilungen genauer zu kontrollieren und präziser zu steuern. Dies kann zur Kompetenzbeschneidung der betroffenen Abteilungen bei gleichzeitiger Stärkung der Position zentraler Planungsinstanzen führen.

Daneben lassen sich verschiedene Maßnahmen organisatorischer Strukturierung und Technisierung unterschiedlicher Reichweite in den einzelnen Funktionsbereichen der Auftragsabwicklung beobachten, die z.T. primär Bedeutung für den betroffenen Bereich selbst haben, z.T. in davon abhängige Bereiche hineinwirken. Das erstere gilt insbesondere für die Arbeitsvorbereitung als Abteilung zum Erstellen von Arbeitsplänen, das zweite für die Fertigungssteuerung im engeren Sinne als Funktionsbereich zur Terminierung, Verteilung und Durchsetzung der konkreten Arbeitsaufträge in der Werkstatt.

2. Durch fortgeschrittenen EDV-Einsatz in der Arbeitsvorbereitung wird die 'sachbearbeitende' Tätigkeit der Arbeitsplaner - zumeist ehemalige Facharbeiter und Techniker - in einigen Fällen stark verändert. Aufgabe der Arbeitskräfte in der Arbeitsvorbereitung ist es, auf Basis der von der Konstruktion eingelieferten Zeichnungen (und Konstruktionsstücklisten) Arbeitsanweisungen für die Fertigung zu erarbeiten. Dazu müssen im wesentlichen die Bearbeitungstechnologien und deren

Reihenfolge festgelegt, die Bearbeitungsplätze aus dem verfügbaren Maschinenpark ausgewählt und die Bearbeitungszeiten ermittelt werden.

Die konventionell arbeitende Arbeitsvorbereitung ist organisatorisch in der Regel so gegliedert, daß die Arbeitsgangbestimmung und die Arbeitszeitkalkulation getrennt durchgeführt werden: Von sog. Arbeitsplanern werden die Arbeitsgänge bestimmt und von sog. Kalkulatoren die Arbeitszeiten.

Bei fortgeschritteneren Ausbaustufen der EDV-Anwendung (automatische Arbeitsplanerstellung), die wir allerdings erst bei wenigen Betrieben antrafen, werden die in Dateien abgespeicherten Arbeitspläne an Bildschirmen zur Erzeugung neuer oder veränderter Pläne genutzt. Es werden die Maschinendaten und Vorgabezeiten zentral gespeichert und, nach Festlegung der Arbeitsgänge durch den Arbeitsplaner, wird vom Rechner die Auswahl der Maschine, an der das Teil zu fertigen ist, und die Berechnung der Vorgabezeit selbstständig vorgenommen; als Folge zeichnet sich ab, daß die Trennung zwischen Arbeitsplaner und Zeitkalkulator keinen Bestand haben dürfte, der reine Zeitkalkulator vielmehr längerfristig in der Arbeitsvorbereitung nicht mehr benötigt werden wird.

Noch weitergehende Folgen für die Arbeitsvorbereitung zeichnen sich im Zusammenhang mit der Einführung von CAD (rechnerunterstütztes Konstruieren) in der Konstruktion ab. In einzelnen Betrieben ist geplant - und in Ansätzen bereits erprobt - bestimmte Arbeitspläne (zumeist für rotationssymmetrische Werkstücke und Blechteile) bereits mit der Konstruktion der betreffenden Werkstücke zu generieren. Da die Teilegeometrie in der Konstruktion bestimmt wird, ist es nur konsequent, daß unter Hinzuziehung gespeicherter technologischer Erfahrungswerte der Bearbeitung, von Vorgabezeiten und von Maschinendaten, die gesamte Arbeitsplanerzeugung für derartige Teile in die Konstruktion vorverlagert wird. Damit würde die traditionelle Arbeitsteilung zwischen

Konstruktion und Arbeitsvorbereitung - zumindest für einen quantitativ wichtigen Teilbereich - obsolet und der bisherige Arbeitsaufwand der Arbeitsvorbereitung stark reduziert werden.

3. Gravierende Auswirkungen technischer und organisatorischer Maßnahmen im Bereich der Fertigungssteuerung für die Werkstatt zeigen sich sowohl bei der Veränderung der Instanzen der Fertigungssteuerung selbst als auch bei den Umstellungen im Werkstattbereich. Bei Einzel- und Kleinserienfertigung wurde die Fertigungs-koordination im Werkstattbereich traditionell weitgehend den Meistern und den einzelnen Arbeitskräften überlassen. Die Meistertätigkeit bestand hier ganz überwiegend aus dispositiven Funktionen der Arbeitsverteilung und der Terminüberwachung. Die einzelnen Arbeitskräfte hatten in der Regel einen Arbeitsvorrat für mehrere Tage, konnten die Arbeitsreihenfolge weitgehend selbständig gestalten (wodurch sie beim traditionellen Akkordlohnsystem ihren Leistungsgrad maximieren konnten) und die einzelnen Lohnscheine unabhängig von der erfolgten Fertigstellung der jeweiligen Arbeitsgänge abrechnen.

Gesteuerte Systeme mit oder ohne EDV-Unterstützung unterscheiden sich - bei allen Unterschieden im Detail - dadurch von den traditionellen Systemen der Eigenregulierung in der Werkstatt, daß bei ihnen der Auftragsdurchlauf in der Fertigung strukturiert wird. Am elaboriertesten geschieht das durch EDV-Programme der Feinterminierung, bei denen über umfassende Optimierungsrechnungen die Kapazitätsbelegung in der Werkstatt vorgegeben und jeder Arbeitsgang zeitlich genau bestimmt wird. Weniger detailliert ist es in der Regel in Unternehmen, in denen die Terminierung des Auftragsablaufs in der Werkstatt manuell getätigt wird.

Für solche Systeme ist es typisch, daß die Verteilung der einzelnen Aufträge bzw. Arbeitsgänge nunmehr vom Meister in der Fertigung auf eine zentrale Arbeitsverteilungsstelle verlagert wird. Die dort tätigen Arbeitsverteiler sind häu-

fig für bestimmte Aufträge oder Produktionsbereiche zuständig. Da sie die Arbeitsgänge in der Regel ohne Absprache mit dem Fertigungsmeister direkt zu den Arbeitskräften bringen, sind sie im allgemeinen qualifizierter als die im traditionellen System eingesetzten sog. Terminjäger, deren Zahl nun stark eingeschränkt wird. Außerdem sind die Arbeitsverteiler mit größeren Kompetenzen ausgestattet: Sie müssen in der Lage sein, die betrieblichen Terminvorstellungen gegenüber dem Meister und den Arbeitern durchzusetzen. In einigen Unternehmen bekleiden die Arbeitsverteiler daher den Rang eines Terminmeisters.

4. Als Arbeitsfolge zeichnet sich für die Fertigungsmeister mit dem neuen System ein gravierender Wandel ihrer Tätigkeit ab. Waren sie vorher zum großen Teil mit der Termineinhaltung der Aufträge beschäftigt, so verschiebt sich ihr Aufgabenschwerpunkt nun hin zu Fragen der Fertigungsqualität und der Personalführung. Die damit einhergehende Einschränkung ihrer Kompetenz war, wie verschiedentlich berichtet wird, der Anlaß für Widerstand der Meister gegen die Einführung von rechnergestützter Fertigungssteuerung und für z.T. manifeste Konflikte mit den Trägern des 'neuen Systems'. Es läßt sich in diesen Fällen eine z.T. deutliche Verringerung der Zahl der Meisterstellen in der Werkstatt beobachten.

Für den Arbeiter in der Fertigung werden durch die geplanten Systeme im allgemeinen die bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsablaufs eingeschränkt; dies ist am deutlichsten dort der Fall, wo durch EDV-Programme der Feinterminierung und Kapazitätsabstimmung der Arbeitsvorrat des Arbeiters an der Maschine sehr eng begrenzt wird. Häufig anzutreffen ist, daß der Arbeitsvorrat auf einen oder zwei Arbeitstage eingeschränkt wird. Freilich kann sich eine so enge Strukturierung der Arbeit auch bei rein organisatorisch angelegten Systemen ergeben: Die extremste Determinierung der Arbeit fanden wir bei einem System ohne EDV-Unterstützung, bei dem die Maschinenarbeiter dem Arbeits-

verteilungsbüro das nahe Ende der Arbeitsfolge per Lichtsignal melden mußten und erst dann einen neuen Arbeitsauftrag zugeteilt erhielten. Bei geplanten Systemen läßt sich zudem beobachten, daß die Arbeiter häufiger als früher an verschiedenen Maschinen eingesetzt werden: Soll ein 'feingeplantes' Termingefüge nicht durcheinander geraten, dann muß z.B. ein erkrankter Arbeiter durch andere ersetzt werden; bei traditionellen Systemen konnte man diesen Arbeitsplatz eher für einen oder mehrere Tage unbesetzt lassen. Diese straffen Systeme führen daher tendenziell dazu, daß es für den Arbeiter unmöglich wird, Arbeiten in einer Reihenfolge durchzuführen, mit der der Leistungsgrad optimiert werden kann: Nunmehr wird ihm die Reihenfolge nach einer übergeordneten betrieblichen Logik strenger vorgeschrieben.

Als ein besonders neuralgischer Punkt erweist sich in vielen Betrieben die Handhabung der Rückmeldung fertiggestellter Arbeitsgänge durch den Arbeiter. Feinterminierte Systeme der Fertigungssteuerung sind von der zeitnahen Rückmeldung fertiger Aufträge entscheidend abhängig, da ohne diese eine realistische wöchentliche Kapazitätsabstimmung mit EDV nicht möglich wäre. Damit wird jedoch ein neues Element stringenter Leistungskontrolle in der Werkstatt eingeführt, dem Belegschaft und Belegschaftsvertretung vor allem dann Widerstand entgegensetzen, wenn bei Akkordlohn dadurch die bisher übliche langfristige Abrechnungsweise der Arbeitsaufträge ("Banken"-Bilden) in Frage gestellt wird. Konflikte um die Einführung neuer Systeme der Fertigungssteuerung wurden z.T. dadurch gelöst, daß die aktuelle Rückmeldung der Aufträge von der Abrechnung der Lohnscheine, die nach wie vor in größerer Frist verrechnet werden können, abgetrennt und damit der Auftrag formell klarer in die Leistungs- und Lohnseite differenziert wurde.

5. Die bei einigen Betrieben zu beobachtende Tendenz, vom Akkordlohn zu anderen Entlohnungsformen (Zeit- und Prämienlohn) überzugehen, scheint auf fortbestehende Probleme im Zusammenhang mit dem Akkordlohnsystem bei straff geplanten

Systemen der Fertigungssteuerung zu verweisen. Für einen Übergang zu Zeit- und Prämienlohn auf der Grundlage entwickelter Systeme der Fertigungssteuerung sprechen nach Aussage der betrieblichen Experten folgende Gründe:

- Der wachsende Bestand an NC-Maschinen, der günstige Voraussetzungen für eine straffe Steuerung bietet, schränkt das Volumen an durch den Arbeiter beeinflussbaren Zeiten stark ein.
- Der Aufwand für die Zeitkalkulation sowie für die Auseinandersetzung um Reklamationen von geänderten Zeiten ist hoch, wenn diese Zeiten unmittelbar lohnbestimmend sind.
- Die Verringerung von Vorgabezeiten im Zusammenhang mit dem Einsatz von Sondervorrichtungen, neuen Werkzeugen u.ä. stößt beim Akkordlohnsystem auf den Widerstand der Arbeiter, weil damit zugleich auch die Lohnhöhe gefährdet ist. Gerade mit der EDV ist es aber in der Arbeitsvorbereitung nun möglich, die Vorgabezeiten systematischer als bisher den technologischen Neuerungen (etwa verbesserte Schneidwerkzeuge) anzupassen und die damit gegebene 'schleichende' Rationalisierung voll für den Betrieb zu nutzen. (Ein Experte bezifferte die Steigerung des Leistungsgrades bei den Arbeitern durch die in der Praxis bisher kaum gegebene Möglichkeit, die kleinen, beinahe täglichen Rationalisierungsschritte bei den Vorgabezeiten zu berücksichtigen, mit ca. 1 % jährlich.)

RATIONALISIERUNG IM ANGESTELLTENBEREICH: OBERLEGUNGEN ZUM  
=====

VERHÄLTNIS VON EDV-EINSATZ UND ARBEITSFOLGEN  
=====

Vorbemerkung

Der folgende Diskussionsbeitrag basiert auf Materialien und Ergebnissen einer gegenwärtig im SOFI im Auftrag des BMFT durchgeführten Untersuchung unter dem Titel "Entwicklung routinisierte Angestelltentätigkeiten in den Verwaltungen der Privatwirtschaft - Untersuchung der Arbeits- und Beschäftigungssituation und Aufzeigen von Ansatzpunkten für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung".<sup>1)</sup> Ziel der Untersuchung ist es, die Veränderung der Angestelltenarbeit in kaufmännisch-verwaltenden Bereichen durch EDV-Systeme und arbeitsorganisatorische Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation von Sachbearbeitern zu untersuchen, sowie Möglichkeiten zur arbeitsverbessernden Gestaltung dieser Tätigkeiten im Umfeld neuer Technologien anzugeben. Die Schwerpunktsetzung der Studie im Bereich der routinisierten Sachbearbeiter erklärt sich aus der bisher relativ geringen Beachtung, die - etwa im Gegensatz zu Schreibkräften und qualifizierten Sachbearbeitern - diese recht große und besonderen Belastungen ausgesetzte Gruppe von Sachbearbeitern gefunden hat.

1. In der kontrovers geführten wissenschaftlichen und politischen Diskussion um die qualitativen Veränderungen von Angestelltenarbeit im Zuge eines fortschreitenden EDV-Einsatzes, in der sich lange Zeit 'optimistische' und 'pessimistische' Auffassungen unvermittelt gegenüberstanden, scheint mit dem Fortschreiten der EDV-Entwicklung (von zentralen Stapelverarbeitungssystemen hin zu arbeitsplatznahen EDV-(Dialog-) Systemen) die Gruppe der Optimisten größer geworden zu sein. Sie erwarten vom 'Computer am Arbeitsplatz' als zwangsläufige Folge dieser Technisierung die weitgehende Reduzierung bisheriger Routinetätigkeiten mit der Chance zur Einführung ganzheitlicher Sachbearbeitertätigkeiten.

Gleichwohl werden insbesondere im gewerkschaftlichen Bereich pessimistische Einschätzungen aufrechterhalten, denen zu-

---

1) Mitarbeiter: K. Gottschall, O. Mickler, J. Neubert, G. Schäfer; Die Ergebnisse der in der ersten Projektphase durchgeführten Kurzerhebungen in ca. 40 Verwaltungen der Industrie, privaten und öffentlichen Versicherungen liegen als Zwischenbericht vor.

folge im Zuge neuerer EDV-Systeme als typische Arbeitsfolge eine Polarisierung in kleine Gruppen von 'kreativen' EDV-Spezialisten, Organisatoren und Stabsplanern einerseits, die große Gruppe der übrigen Angestellten andererseits mit einer massiven Entwertung ihrer Arbeit durch Schematisierung, Uniformierung und Entleerung der Arbeitsstrukturen zu erwarten ist - bei gleichzeitig wachsender Freisetzung. Ähnlich negativ geprägte Erwartungen in bezug auf die quantitativen und qualitativen Auswirkungen des EDV-Einsatzes sind bei den Interessenvertretungen der Angestellten vor Ort anzutreffen. Auch diese pessimistischen Einschätzungen gehen zumeist von der Zwangsläufigkeit dieser Auswirkungen auf die Arbeit als Folge der aktuellen Technisierungsprozesse aus.

Gerade in dieser Hinsichterscheinen uns aber sowohl die 'pessimistischen' wie die 'optimistischen' Einschätzungen besonders problematisch: Sie basieren jeweils auf der Annahme, daß zwischen EDV-Einsatz und damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitsorganisation ein Determinismus besteht, der notwendig zu einer Verbesserung oder Verschlechterung der Arbeits- und Beschäftigungssituation der betroffenen Angestellten führt. Ein wesentliches Zwischenergebnis der von uns durchgeführten Untersuchung ist dagegen, daß eine derart einlinige technische Determiniertheit nicht existiert, sondern vielmehr ein ganzes Set unterschiedlicher Bedingungsfaktoren mit entsprechenden und z.T. widersprüchlichen Auswirkungen auf die Arbeitssituation. Am Beispiel technisch-organisatorischer Veränderungen in der Bestandsverwaltung zweier großer Versicherungsunternehmen<sup>1)</sup> weisen unsere ersten Untersuchungsergebnisse darauf hin, daß mit der Einführung vergleichbar entwickelter EDV-Systeme (Bildschirmgeräte als Dialogmittel) unterschiedliche, d.h. in ihren Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und -situation differierende Gestaltungsmöglichkeiten bestehen.

---

1) Für die folgende polarisierende und in dieser Form auch idealtypische Gegenüberstellung positiver und negativer Gestaltungsmöglichkeiten wurde der Bereich der Versicherungen gewählt, da die dort dominierenden homogenen Arbeitsprozesse einen weit fortgeschrittenen Einsatz von EDV bewirkt haben und sich hier Veränderungen anders als in Industrieverwaltungen gut vergleichen lassen.



2. Die Lebensversicherung W führte Anfang der 70er Jahre in der Kundendienstabteilung ein integriertes Bestandsverwaltungs- und Informationssystem ein. Während die Mitarbeiter der Abteilung vorher Kundenfragen zum Bestand der Versicherungsverträge entgegennahmen, nach dem Prinzip der Mengenteilung manuell bearbeiteten oder gegebenenfalls weiterleiteten, wurde nun mit der Installation von Auskunfts- und Abfrageterminals eine Arbeitsteilung zwischen der Bearbeitung leichter und schwieriger Fälle eingeführt: Die Abteilung spaltete sich auf in den sogenannten 'Kundenschnelldienst' und den eigentlichen 'Kundendienst'. Im 'Kundenschnelldienst' nehmen die Mitarbeiter alle eingehenden Anträge an und geben sie am Bildschirm per Code ein. Alles weitere: Prüfung, Berechnung, Speicherung und gegebenenfalls Korrespondenzerstellung erfolgt automatisch durch das System. Auf diese Weise werden 80% aller vom Bestand herrührenden Vorgänge bearbeitet. Der verbleibende Rest geht in den Bereich Kundendienst, wo fachlich qualifizierte Mitarbeiter die manuelle Bearbeitung übernehmen.

Bei den ca. 20 Mitarbeitern im 'Kundenschnelldienst' überwiegen Frauen; sie stammen in der Regel aus anderen Berufen und werden für die Tätigkeit angelernt. Die Mitarbeiter der Kundendienstabteilung dagegen sind gelernte Versicherungskaufleute und 1-2 Tarifgruppen höher eingruppiert. Die Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter im 'Kundenschnelldienst' sind gering: Die Art der Bearbeitung der Vorgänge ist vorgegeben und erfolgt nach dem Eingabeimpuls weitgehend automatisch. Die Kommunikationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz haben durch den Dialog mit dem Bildschirm abgenommen. Dagegen sind die Belastungen durch erhöhten Arbeitsanfall und forciertes Tempo der Arbeiten am Bildschirm gestiegen. Die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten haben sich aufgrund der rigiden Trennung in qualifizierte und geringqualifizierte routinisierte Arbeitsbereiche verringert. Im Zuge dieser Veränderungen konnte der Bedarf an fachlich qualifiziertem Personal für die Bestandsverwaltung erheblich reduziert werden.

3. Im Zuge technischer Veränderungen, die weitgehend denen im Unternehmen W entsprechen, kam es in der Lebensversicherung A zu einer grundlegend anderen arbeitsorganisatorischen Lösung mit unterschiedlichen Arbeitsfolgen. Seit Mitte der 70er Jahre wurde mit dem Einsatz von Bildschirmen und komplexen Datenbanksystemen in der Bestandsverwaltung die bis dahin praktizierte Trennung zwischen der Bearbeitung rechtlicher und technischer Änderungen aufgehoben und die bisher in gesonderten Abteilungen erledigten Korrespondenz- und Inkassotätigkeiten integriert; jeder Mitarbeiter der Abteilung bearbeitet seitdem am Bildschirm ganzheitlich einen Vorgang und nicht mehr wie bisher spezialisiert entweder rechtliche oder technische Änderungen.

Bei dieser recht weitgehenden Aufhebung arbeitsteiliger Funktionsdifferenzierung zugunsten einer Allroundsachbearbeitung bewegen sich die Qualifikationsanforderungen an alle Beschäftigten auf demselben Niveau; ebenso sind Qualifizierungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen für alle vorhanden. Die Beschäftigten der Abteilung sind je zur Hälfte Männer und Frauen; die Mehrzahl verfügt zwar bereits vorab über eine versicherungskaufmännische Ausbildung, doch es gibt auch solche ohne einschlägige Ausbildung, deren Qualifikation durch unternehmensinterne Schulung erfolgt. Für Beschäftigte, die vorher ausschließlich einfache Teilvorgänge verrichtet hatten, sind die Anforderungen an fachliche Qualifikation gestiegen und ihre Entscheidungsspielräume werden erhöht. Für alle Mitarbeiter sind die Anforderungen an permanente Lernbereitschaft gestiegen; auch die Kommunikationsmöglichkeiten haben sich aufgrund sachlicher Notwendigkeiten vergrößert. Parallel zu dieser Entwicklung ist jedoch eine Steigerung der Belastungen durch Intensivierung der Arbeit und Übertragung verstärkter Verantwortung zu konstatieren, und für die in der Vorsituation bereits qualifizierten Sachbearbeiter ergeben sich durch die Automatisierung sogenannter glatter Bearbeitungsfälle und die enge Bindung der gesamten Sachbearbeitung an die EDV veränderte, wahrscheinlich geringere Anforderungen in der Dimension 'Aktualisierung von Fachwissen'.

Insgesamt gelang es auch im Unternehmen A, mit den technischen Veränderungen durch Ausschöpfung des vorhandenen Qualifikationspotentials den Personalbedarf erheblich zu reduzieren.

4. Wie diese Beispiele zeigen, kann die Einführung fortgeschrittener EDV-Systeme an Sachbearbeitungsarbeitsplätzen zu deutlich unterschiedlichen Arbeitsfolgen führen. Aus dem Einsatz arbeitsplatzorientierter EDV-Systeme darf keineswegs automatisch auf bestimmte Folgen für Qualifikationsanforderungen, Entscheidungsspielräume, Aufstiegschancen und Belastungen geschlossen werden.

Wenn auch zum gegenwärtigen Stand der Untersuchung keine fundierten Aussagen über die Bestimmungsmomente derartig unterschiedlich verlaufender Innovationsprozesse und Lösungsformen möglich sind, so wird doch bereits an den genannten Beispielen deutlich, daß weniger der eingeführten Technik als solcher, als vielmehr Faktoren wie vorgängige Arbeitsteilung, Personalstruktur, Personalrekrutierungs- und Ausbildungsstrategien hohe Bedeutung zukommt.

Je nach Ausgangssituation eines Unternehmens können sich unterschiedliche technisch-organisatorische Lösungen als durchführbar und im Sinne der Unternehmensziele erfolgreich erweisen: Im Fall W machte die Arbeitsorganisation (Mengenteilung) der Vorsituation in der Bestandsverwaltung die Rekrutierung von fachlich qualifiziertem Personal erforderlich - was auf dem lokalen, durch Konkurrenz vieler Dienstleistungsbetriebe geprägten Arbeitsmarkt durchaus mit Schwierigkeiten verbunden war. Mit der Einführung fortgeschrittener EDV-Systeme bot sich die Möglichkeit, den Personalbedarf insgesamt, insbesondere jedoch den Bedarf an fachlich qualifiziertem Personal zu senken. Die arbeitsorganisatorische Trennung der Bearbeitung schwieriger und einfacher Fälle ermöglichte für das Gros der Bearbeitung die Rekrutierung von fachlich wenig qualifiziertem Personal.

Im Fall A dagegen lag eine andere Problemkonstellation vor: Im Zuge der boomartigen Ausweitung der Versicherungsbestände bis Mitte der 70er Jahre wurde aus Kosten- und Arbeitsmarktgründen auch fachlich nicht qualifiziertes Personal (insbesondere Frauen) rekrutiert und in routinisierten Arbeitsbereichen eingesetzt. Nach Meinung der Unternehmensleitung wurde aber dieser Teil des Personals den an die Verwaltung der Versicherungsbestände gestellten gestiegenen Anforderungen nicht gerecht: Mit dem EDV-Einsatz und dem damit verbundenen Organisationskonzept konnte eine erfolgreiche Lösung realisiert werden: reduzierter Personaleinsatz (besonders Abbau der Frauen) und, durch systematische Schulung des geringer qualifizierten Teils des Personals, höhere Ausschöpfung des vorhandenen Qualifikationspotentials. Die durch Funktionskonzentration entstandenen Allround-Arbeitsplätze konnten damit problemlos, d.h. unter Verzicht auf weitere Personalausweitung, besetzt werden.

In beiden gänzlich unterschiedlich gelösten Fällen haben sich also die gewählten technisch-organisatorischen Regelungen im Sinne der Unternehmensziele als erfolgreich erwiesen: Es konnten jeweils Personalreduktionen in erheblichem Umfang realisiert und Probleme der Arbeitsorganisation, Personalstruktur und Rekrutierung überwunden werden.

Eine Bewertung der Auswirkungen der skizzierten verschiedenen technisch-organisatorischen Lösungen auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation der betroffenen Angestellten im Sinne einer eindeutigen Polarisierung ist auf der Basis des bisher erkobenen Materials nicht möglich und, wie sich an den teilweise widersprüchlichen Entwicklungen (z.B. Höherqualifizierung bei gleichzeitiger Intensivierung) zeigt, auch schwierig. Trotzdem bleibt festzuhalten, daß die in Fall W mit dem EDV-Einsatz einhergehende Verschärfung bestehender Arbeitsteilungsstrukturen durchweg negative Folgen für die Arbeits- und Beschäftigungssituation der verbleibenden Mitarbeiter hat, während in Fall A

die Funktionskonzentration zumindest für einen Teil der Mitarbeiter zur Qualifikationserweiterung führt. Wenn auch in diesem Fall die Arbeit aller Beschäftigten durch enge Bindung an die EDV-Routinezüge auf erhöhtem Niveau annimmt und eine Aushöhlung der Qualifikation der vormals fachlich qualifizierten Tätigen nicht auszuschließen ist, so kommt es dennoch nicht, wie in Fall W, zu einer deutlichen Dequalifizierung und Abschottung des ohnehin gering qualifizierten, gleichwohl quantitativ bedeutsamen Teils der Mitarbeiter.

Die hier skizzierten Untersuchungsergebnisse weisen auf die Spielräume hin, die bei gegebenen technischen Lösungen der arbeitsorganisatorischen Gestaltung bleiben. Soweit Arbeitsfolgen frühzeitig antizipiert und als eine Zielgröße in die Umstellungsprozesse eingebaut werden, besteht durchaus die Chance, zumindest in Einzelaspekten arbeitsverbessernde Konzeptionen zu entwickeln. Angesichts dieser Sachlage hat die Behauptung einer durchgängig technischen Determiniertheit der Arbeitsorganisation eher die Funktion, die ernsthafte Erarbeitung und Praktizierung arbeitsorientierter Lösungen zu verhindern.

ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

INDUSTRIESOZIOLOGIE UND IG METALL 1945 BIS 1967<sup>1)</sup>

=====

Ausgangspunkt, Zielsetzung und Fragestellung

Die verstärkten institutionellen und öffentlichen Ansprüche an die praktische Relevanz sozialwissenschaftlicher Forschung haben für diese in den letzten Jahren oft beträchtliche Irritationen mit sich gebracht. Zur Klärung der praktischen Beziehungen der Sozialwissenschaften soll der neu eingerichtete Schwerpunkt der Deutschen Forschungsgemeinschaft "Verwendung sozialwissenschaftlicher Ergebnisse" beitragen. Im Rahmen dieses Forschungsschwerpunkts wird im SOFI eine historische Fallstudie zum Verhältnis von IG Metall und Industriosozioologie in der Nachkriegszeit bis Ende der sechziger Jahre erarbeitet.

Die Beziehungen zwischen der Industriosozioologie und der IG Metall gehören in dieser Zeit zu den bedeutendsten praktischen Verflechtungen empirisch orientierter und verfahrenender Sozialwissenschaft. Die Industriosozioologie war schon in der Phase ihrer Neubegründung in den frühen fünfziger Jahren eng mit den sozialen und politischen Problemen der Metallindustrie verknüpft. Ihre ersten bedeutenden empirischen Forschungsprojekte hat sie nach der Einführung der Montanmitbestimmung und im Interesse an dieser in der Stahlindustrie unternommen. Ergebnisse ihrer Forschungen sind in den Kanon der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eingegangen, und beim Ausbau der Betriebspolitik der IG Metall während der fünfziger und sechziger Jahre haben Arbeitszusammenhänge zwischen Gewerkschaftlern und Industriosozioologen eine bedeutende Rolle gespielt. Andererseits hat sich die IG Metall als größte Einzelgewerkschaft schon früh sozial- und politikwissenschaftliche Kapazitäten inkorporiert und mit ihren Interessen an den Fragen des technisch-sozialen Wandels in den sechziger Jahren wichtige Anstöße zur Förderung industriosozioologischer Forschung gegeben. Dabei haben sich diese Zusammenhänge im Zuge der sozialökonomischen und politischen Strukturwandlungen gewerkschaftlicher Praxis einerseits, der beginnenden akademischen Etablierung der Soziologie andererseits erheblich verändert und sind dann mit dem politischen Umbruch in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre in ein neues Stadium getreten.

Die Aufarbeitung dieser Beziehungen soll die strukturellen Bedingungen und Wirkungszusammenhänge der Industriosozioologie aufhellen und die historischen Voraussetzungen transparenter machen, die den gegenwärtigen Beziehungen zugrunde liegen. Damit soll zugleich ein Beitrag zu einer Sozialgeschichte der

---

1) Das im Frühjahr 1981 begonnene Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziell gefördert und hat zunächst eine Laufzeit von 1 1/2 Jahren. Die Projektarbeit wird von Helmut Schauer durchgeführt.

Industriesoziologie in der Bundesrepublik geliefert werden. Schließlich möchte die geplante Arbeit die kritische Aktualisierung der heute teilweise verschütteten Traditionen der Industriesoziologie der fünfziger und sechziger Jahre fördern und damit an der Entwicklung eines zeitgeschichtlich reflektierten Selbstverständnisses der Soziologie mitwirken.

#### Methode und Durchführung

Methodisch wird die Studie die umfangreiche Literatur und Dokumentation dieser Geschichte aufarbeiten und zusätzliche Basisinformationen durch Gespräche mit Beteiligten sammeln.

#### THEORETISCHE UND METHODISCHE PROBLEME DER ERFASSUNG PSYCHISCHER =====

#### BEANSPRUCHUNG<sup>1)</sup>

#### =====

#### Ausgangspunkt, Zielsetzung und Fragestellung

Arbeitsmedizinische, arbeitswissenschaftliche, arbeitspsychologische und arbeitssoziologische Veröffentlichungen machen seit etwa Mitte der 60er Jahre auf die zunehmende Bedeutung psychischer Belastungsmomente bei Arbeiter- und Angestellten-tätigkeiten aufmerksam. Als Determinanten werden u.a. mechanisierungsbedingte Veränderungen in den Anforderungsstrukturen, arbeitsorganisatorisch und leistungspolitisch bedingte Steigerungen der Anforderungshöhe, die Zunahme hoch arbeitsteiliger, repetitiver und sinnentleerer Tätigkeiten sowie schließlich die Verschärfung von Beschäftigungsrisiken genannt. Damit sind nicht nur formale Probleme der Definition, Erfassung und Beurteilung solcher Belastungsmomente und der durch sie bewirkten Beeinträchtigung der Gesundheit und der Verhaltensmöglichkeiten aufgeworfen, sondern auch arbeits- und tarifpolitische Probleme der Festsetzung entsprechender Ausführbarkeits-, Erträglichkeits- und Zumutbarkeitsnormen. Gleichwohl ist der Forschungsstand der zuständigen Disziplinen auf diesem Gebiet bislang unzureichend.

Das Projekt verfolgt angesichts dieser Problemlage eine doppelte Zielrichtung:

1. Zunächst soll der Forschungsstand der einschlägigen Fachdisziplinen aufgearbeitet und so die Tragfähigkeit der vorhandenen theoretischen Konzepte zur Bestimmung und der methodischen Vorgehensweisen zur empirischen Erfassung psychischer Belastungen evaluiert werden.

---

1) Das Mitte 1981 begonnene Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziell gefördert und hat eine Laufzeit von zwei Jahren. Die Projektarbeit wird von Gerd Marstedt und Ulrich Mergner durchgeführt.

2. Auf der Basis dieser Auseinandersetzung mit den vorhandenen Ansätzen soll dann ein Modell zur theoretisch konzeptionellen Bestimmung und methodisch-operationellen Erfassung psychischer Belastungen erarbeitet werden. Wichtige Teilziele sind dabei:
  - a) Eine umfassende, arbeitssoziologisch fundierte Definition der Kategorie "psychische Belastung" vor dem Hintergrund einer Systematik psychisch belastender Arbeitsbedingungen und eines Konzepts der Gesamtbelastung;
  - b) die Erarbeitung eines theoretischen Konzepts psychischer Beanspruchung und einer methodischen Vorgehensweise zur empirischen Umsetzung eines solchen Konzepts. Psychische Belastung soll dabei nicht losgelöst von der Perspektive der betroffenen Subjekte in rein objektivistischer Einstellung gefaßt werden. In Anknüpfung an Überlegungen der italienischen "Arbeitermedizin" wird untersucht, ob angesichts des weitgehenden Scheiterns von Ansätzen objektiverer Messung nicht gerade durch eine stärkere methodische Berücksichtigung der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung Maßstäbe zur Bewertung psychischer Belastungen gewonnen werden können.

#### Methode und Durchführung

Das Projekt ist vor allem ein Literatur- und Theorieprojekt, das sich konzeptionelle und methodische Innovationen zum Ziel setzt, die als Vorarbeiten für eine empirische Anschlußuntersuchung gedacht sind. Zusätzlich sind jedoch auch geplant:

- Diskussionen und Expertengespräche mit derzeit laufenden empirischen Forschungsprojekten aus den Bereichen der Medizinsoziologie, Streßforschung und Industriesoziologie, die - allerdings mit anderen Untersuchungsschwerpunkten - ähnliche methodische Fragen verfolgen.
- Die Veranstaltung eines Workshops mit Vertretern verschiedener Fachrichtungen und theoretischer Ansätze, auf dem nicht nur ein intensiver Erfahrungsaustausch stattfinden soll, sondern auch Möglichkeiten interdisziplinärer Zusammenarbeit diskutiert werden müßten.



NEUERSCHEINUNGEN

Im Campus-Verlag ist erschienen:

Freizeit und Familienleben von Industriearbeitern,  
von M. Schlösser

Industrieroboter. Bedingungen und soziale Folgen des  
Einsatzes neuer Technologien in der Automobilproduk-  
tion,  
von O. Mickler, W. Pell, W. Wobbe-Ohlenburg, P. Kalm-  
bach, R. Kasiske, F. Manske

Im Herbst erscheinen im Campus-Verlag (1) und in der Europäischen  
Verlagsanstalt (2):

- (1) Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im indu-  
striellen Produktionsprozeß,  
von O. Mickler
- (2) Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empiri-  
sche Untersuchung der Industrialisierung auf  
der Werft,  
von M. Schumann, E. Einemann, C. Siebel-Rebell,  
K. P. Wittemann