

M I T T E I L U N G E N

- November 1986 -

Inhalt:

	<u>Seite</u>
Industriefacharbeiter im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatzinteresse und ökologischer Sensibilisierung	1
Arbeitsmarktpolitik für Frauen? Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	23
Wandel betrieblicher Kontrollformen durch Neue Technologien - Die Ablösung des Taylorismus als Formwechsel der Kontrolle des Produktionsprozesses	42
"Neue Technik, betriebliche Politik und Zukunft der Arbeit" - Anmerkungen zu aktuellen industriesoziologischen Kontroversen	62
Zur Abgrenzung von "Neuen Produktionskonzepten" und "Neuem Rationalisierungstyp" für die Analyse der Entwicklung von Rationalisierung in der Produktion	74
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakterisierung	84
SOFI-Neuerscheinungen	90

INDUSTRIEFACHARBEITER IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN ARBEITSPLATZ-INTERESSE UND ÖKOLOGISCHER SENSIBILISIERUNG*

Die Untersuchungsfrage nach dem Umweltbewußtsein von Industriearbeitern zielt auf eine neuartige Problemlage für das Arbeiterbewußtsein. Man kann die Auffassung vertreten, daß Industriearbeiter schon immer und als erste mit den ökologischer Folgeproblemen des industriellen Produktionsprozesses zu tun hatten, und zwar in Gestalt ihrer unmittelbaren gesundheitlichen Gefährdung am Arbeitsplatz und oft auch in Gestalt der sie selbst und ihre Familien treffenden Umweltbelastung am Wohnort. Woraus sich bereits eine problematische Interessenslage mit internen Spannungen und Widersprüchen ergibt, denn oft genug gerät z.B. das Interesse am Schutz der eigenen Gesundheit im Betrieb in Konflikt mit dem Interesse an einem sicheren Arbeitsplatz und an gutem Verdienst. Die Bewältigungsstrategien können dementsprechend unterschiedlich sein: sie reichen von der individuellen Verdrängung der eigenen Gesundheitsgefährdung über ihre Monetarisierung bis zum kollektiven Eintreten für bessere Arbeitsbedingungen. Aber die soziale Struktur, innerhalb derer diese Problemlage verarbeitet wird, ist klar konturiert und umgrenzt: das Problem betrifft den Industriearbeiter, seine Familie und seine Arbeitskollegen, seine Verbündeten sind (vielleicht) die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung, die Betriebsleitung ist Ansprechpartner und Gegner zugleich.

Inzwischen ist eine neue soziale Realität auf den Plan getreten: eine ökologisch sensibilisierte Öffentlichkeit, die mit dem normativen Anspruch auf Umweltverträglichkeit an

* Der folgende Text ist die überarbeitete Fassung eines Beitrages von Hartwig Heine und Rüdiger Mautz für die Ad-hoc-Arbeitsgruppe Umweltforschung auf dem 23. Deutschen Soziologentag. Er resümiert ein erstes Zwischenergebnis des von der Stiftung Volkswagenwerk geförderten Forschungsprojekts "Erfahrungsweisen und Bewußtseinsformen von Industriearbeitern im Konflikt zwischen Ökonomie und Ökologie - am Beispiel neuerer Industrialisierungsprozesse der norddeutschen Küsten- und Unterelberegion". Eine umfassende Auswertung der inzwischen abgeschlossenen empirischen Phase wird Mitte 1987 vorliegen.

den industriellen Produktionsprozeß und an seine Produkte herantritt. Der Industriearbeiter befindet sich plötzlich in einer veränderten Problemsituation, die gerade für ihn eine besondere Brisanz enthält, weil sein elementares Interesse, sich überhaupt einen Arbeitsplatz zu sichern, berührt sein kann. Es ist zu erwarten, daß seine Einschätzung der Frage, ob sein eigener Arbeitsplatz durch diese neuen normativen Ansprüche prinzipiell zur Disposition gestellt werden könnte, auf seine Akzeptanz dieser Ansprüche zurückwirkt. Von der so konditionierten Akzeptanz wird es z.B. abhängen, inwieweit er seine auf konkreter Technikerfahrung beruhende industrielle Kompetenz in eine kritische Überprüfung seiner eigenen Arbeitsstätte einbringt, oder ob er diese Kompetenz vor allem dafür einsetzt, um eine solche kritische Überprüfung abzuwehren. Hinter dieser Überlegung steht eine Grundannahme, die man als Kohärenz-Hypothese bezeichnen könnte: Jeder Industriearbeiter wird versuchen, zwischen seiner Interpretation der sozialen (in diesem Fall: ökologischen) Normen, die ihm eine Legitimation seines Arbeitsplatzes abverlangen, und seiner Interpretation der in diesem Kontext relevanten betrieblichen Daten Kohärenz herzustellen.¹⁾

Das Neuartige der Situation besteht weiter darin, daß es zu einer merkwürdigen Verkehrung der sozialen Schlachtordnung kommt: angesichts des Anspruchs, seinen Arbeitsplatz ökologisch legitimieren zu sollen, findet sich der Industriearbeiter gewissermaßen auf der gleichen Seite der Barrikade wieder wie sein Arbeitgeber - obwohl der innerbetriebliche Gegensatz um das gesundheitliche Risikopotential der industriellen Produktion fortbesteht. Welche Politisierungspotentiale u.a. in dieser Problemlage angelegt sind, zeigt z.B. der Beschluß einer Betriebsräte-Konferenz der westdeutschen Kernkraftwerke vom September 1986, eine Wahlempfehlung zugunsten der CDU auszusprechen.

Zur Anlage der Untersuchung

Mit diesen Überlegungen soll der Bericht über ein erstes Zwischenergebnis eingeleitet werden, das ein Untersuchungsprojekt über das Umweltbewußtsein von Industriefacharbeitern in einem neuen Industrialisierungsgebiet des Untereibe-Raums erbrachte. Da ein wesentlicher Teil der von uns befragten Industriefacharbeiter in einem dort neu angesiedelten Werk eines großen westdeutschen Chemiekonzerns beschäftigt ist, entschieden wir uns, ebenfalls eine kleine Vergleichsgruppe in dem niederrheinischen Stammwerk des Konzerns zu befragen. Das jetzt vorliegende Ergebnis beschränkt sich auf eine erste Sichtung der Resultate, die die Befragung dieser beiden Beschäftigtengruppen des Chemiekonzerns erbrachte.²⁾

Zu den unterschiedlichen regionalen Rahmenbedingungen der beiden Standorte und zum Untersuchungsdesign ein paar Stichworte:

- Wenn sich Umweltbewußtsein von Industriearbeitern gerade auch im Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatzinteressen und ökologischer Sensibilisierung konstituiert, dann ist für den unterelbischen Standort von einer besonderen Zuspitzung dieses widersprüchlichen Verhältnisses auszugehen. Auf der einen Seite gilt diese Region als traditionell "strukturschwaches" Gebiet mit einer weit über dem Bundesdurchschnitt liegenden strukturellen Arbeitslosigkeitsrate. Auf der anderen Seite wird die dortige Umwelt von den Einheimischen als noch partiell intakt wahrgenommen - eine weitgehend noch unversehrte ländliche Marsch- und Küstenlandschaft, frischer Meerwind -, allerdings mit eingelagerten spezifischen Umweltschäden (Elb- und Nordseeverschmutzung, Gefährdung des Wattenmeers), die den traditionell wasserverbundenen Küstenbewohnern als umso bedrohlicherer Kontrast erscheinen müssen; vor diesem Hintergrund die Erfahrung eines von der Landesregierung (Schleswig-Holstein) massiv geförderten Industrialisierungsschubs, der sich auf den Zeitraum der letzten 15 Jahre zusammendrängt und in dessen Verlauf sich ein Atomkraftwerk und zwei großchemische Werke ansiedelten.

- Für die Beschäftigten des niederrheinischen Stammwerks stellen sich die regionalen Bedingungen anders dar. Auch in dieser Region gibt es inzwischen eine fühlbare Arbeitslosigkeit, deren Rate aber immer noch erheblich niedriger liegt als in der unterelbischen Region. Die Umwelt ist hoch industrialisiert; das Stammwerk des Chemiekonzerns mit über 35.000 Beschäftigten liegt im Herzen einer Stadt, die durch dieses Werk entstanden und geprägt ist und für deren heutige Bewohner die industrielle Umwelt keine lebensbiographische Veränderungserfahrung, sondern bereits zur "zweiten Natur" geworden sein dürfte. Die Symptome industrieller Umweltbelastung - eine zersiedelte und industriell zerstörte Landschaft, schlechte Luft, Rheinverschmutzung - sind zusammengenommen objektiv gravierender als in unserer unterelbischen Vergleichsregion, scheinen sich aber innerhalb des letzten Jahrzehnts schon spürbar abgeschwächt zu haben.

Um diesen unterschiedlichen regionalspezifischen Erfahrungshintergrund der Chemiearbeiter zu nutzen, konzentrierten wir uns bei unseren Befragungen auf jeweils einheimische, schon lange in der Umgebung des jeweiligen Standorts ansässige Beschäftigte. Aufgrund der Rekrutierungspraxis des Chemiekonzerns an seinem unterelbischen Standort hatten wir es bei den dortigen Chemiearbeitern fast ausschließlich mit ehemaligen Facharbeitern - Schlossern, Elektrikern, Maurern, Tischlern usw. - zu tun, weshalb wir um der Vergleichbarkeit willen auch im niederrheinischen Stammwerk vorzugsweise Facharbeiter, vor allem Chemiefacharbeiter befragten.

Damit bezieht sich das im folgenden vorgetragene Zwischenergebnis auf das Umweltbewußtsein von in einem großchemischen Konzern beschäftigten Facharbeitern, Geschlecht männlich, Nationalität deutsch - eine sicherlich nicht unwichtige Schranke für die Verallgemeinerbarkeit unserer Ergebnisse.

Die Form der Befragungen bestand in knapp zweistündigen Einzelinterviews im Betrieb anhand eines offenen Leitfadens, der mit einigen regionalspezifischen Variationen an beiden Standor-

ten der gleiche war. Die Altersstruktur der von uns Befragten entsprach in etwa der "normalen" Altersverteilung von Industriearbeitern; die Gruppe der 30- bis 40jährigen überwog. Im neuen unterelbischen Werk (von nun an: Werk A) befragten wir 45, im niederrheinischen Stammwerk (von nun an: Werk B) 20 Beschäftigte - eine zugegebenermaßen schmale Basis für einen Vergleich zwischen beiden Gruppen, die nur grobe Abschätzungen ermöglicht. Da zudem die Auswertung, die dem im folgenden präsentierten Zwischenergebnis zugrunde liegt, noch in den Anfängen steckt, haben die Befunde zunächst vor allem hypothetischen Charakter.

Wahrnehmung des allgemeinen Umweltproblems

Hier ergab sich der auch für uns überraschende Befund, daß die große Mehrheit der Chemiearbeiter, d.h. etwa drei Viertel sowohl der im Werk A wie auch der im Werk B Befragten, ein ausgeprägtes Bewußtsein von der bestehenden Natur- und Umweltgefährdung erkennen ließ. Als Symptome der Umweltgefährdung werden benannt: einerseits das in der Öffentlichkeit hoch thematisierte und von beiden Gruppen gleichermaßen betonte Waldsterben; andererseits aber auch Anzeichen, die unterschiedliche regionalspezifische Primärerfahrungen zum Ausdruck bringen - die Beschäftigten des Werkes A verweisen stärker auf die gefährdete Situation der Gewässer, namentlich der Elbe, der Nordsee und des Wattenmeeres sowie auf die industriebedingte Zerstörung der Landschaft; die Beschäftigten des Werkes B verweisen stärker auf die Luftverschmutzung. Die Schilderung der Symptome durch die Chemiearbeiter zeigt also eine Durchmischung von Primär- und Sekundärerfahrungen und eine kombinierte Wahrnehmung von Topoi, die zu den Standards der öffentlichen Umweltdiskussion gehören, mit regionalen Anwendungen der Umweltgefährdung. Was den Schluß aufnötigt, daß die Mehrheit der Chemiearbeiter nicht einfach nur aus der öffentlichen Diskussion rezipierte Beurteilungs- und Bewertungsstandards reproduziert, sondern tatsächlich so weit ökologisch sensibilisiert ist, daß bei der kritisch-ökologischen Durchmusterung der Umwelt auch selbständige Selektions- und Anwendungsleistungen stattfinden. Als wich-

Selektions- und Anwendungsleistungen stattfinden. Als wichtigster Verursacher der Umweltgefährdung wird von den meisten Befragten ohne Umschweife die Industrie genannt; teilweise wird explizit - vor allem im Stammwerk B - auch auf die eigene Branche, die Chemieindustrie hingewiesen. Das Gefährdungspotential anderer Mitverursacher wird dem der Industrie deutlich nachgeordnet, z.B. der Straßenverkehr, die Privathaushalte und die Landwirtschaft.

Als erster Befund läßt sich also festhalten, daß sich die große Mehrheit der von uns befragten Industriefacharbeiter den heutigen Beurteilungs- und Bewertungsstandards der öffentlichen Diskussion keineswegs entzieht und daß sich diese Diskussion - über die regionalspezifischen Erfahrungen hinweg - vereinheitlichend und homogenisierend auf die allgemeine Wahrnehmung des Umweltproblems durch Industriearbeiter auswirken kann.

Ökologische Handlungsorientierung im außerbetrieblichen Bereich

Eine solche Feststellung, bliebe man bei ihr stehen, setzt sich dem begründeten Zweifel aus, ob hier nicht einmal mehr die Ermittlung unverbindlicher Meinungs- und Einstellungsäußerungen kurzerhand mit der Ermittlung von "Bewußtsein" gleichgesetzt wird.³⁾ Deshalb sei hier gleich ein weiterer Befund angeschlossen, der belegt, daß die bisher geschilderte Ankopplung der Industriefacharbeiter an gesellschaftlich vorherrschende ökologische Beurteilungs- und Bewertungsstandards in spezifischer Weise handlungsrelevant wird. Dies bezieht sich auf die Handlungsorientierung der von uns befragten Industriefacharbeiter in ihrem eigenen Haushalt: die große Mehrheit beider Gruppen berichtet, daß sie sich an der getrennten Müllentsorgung beteiligt; stärker als früher wird auf die umweltfreundliche Beseitigung von Giftmüll und Altöl geachtet; einige betonen den schonenden Umgang mit Wasch- und Spülmitteln, andere achten auf Einsparungen und mehr Umweltfreundlichkeit beim häuslichen Verpackungs- und Energieverbrauch. Man kann hier durchaus von Ansätzen zu einer alltagspraktischen ökologischen Kultur sprechen, die

sich offenbar dann entfalten kann, wenn von kommunaler Seite die entsprechenden infrastrukturellen Bedingungen geschaffen werden, d.h. wenn ein System des gezielten Altstoff-Recyclings und der Schadstoffentsorgung bereitgestellt wird, das auf die aktive Beteiligung der Bevölkerung setzt.⁴⁾

Es scheint uns auf der Hand zu liegen, daß es für die Herausbildung und Stabilisierung von Umweltbewußtsein von Industriefacharbeitern ein wichtiges Datum ist, ob es ihnen gelingt, zumindest in einem Bereich ihres Lebenszusammenhangs ein Verhalten zu etablieren, in dem eine soziale Ethik des Umweltschutzes praktisch werden kann. Daß dieser Bereich der eigene Haushalt ist, zeigt nur noch einmal, wie borniert hier jeder Forschungszugriff wäre, der die Konstitutionsbedingungen dieses Bewußtseins ausschließlich in den betrieblichen Erfahrungen suchen würde. Auf der anderen Seite wird sich aber erweisen, daß auch über die betrieblichen Erfahrungen wichtige Weichenstellungen für dieses Bewußtsein stattfinden (s.u.). Die Bedeutung des ökologischen Praxisfeldes Haushalt liegt zunächst einmal darin, daß es gegenüber dem betrieblichen Praxisfeld weitgehend autonom ist - mit Formen kollektiven Handelns, die nichts mehr mit der betrieblichen Handlungsstruktur zu tun haben (familiäres Handeln; u.U. auch Handeln als Hausgemeinschaft, die - wie uns gelegentlich berichtet wurde - gemeinsam den Abtransport von Schadstoffen usw. organisiert). Welche Wechselwirkung sich für die Herausbildung des Umweltbewußtseins von Industriefacharbeitern von betrieblichem Handlungsbereich und außerbetrieblicher ökologischer Praxis ergeben kann (nicht: muß), zeigen zwei Daten: einerseits gab jeweils etwa ein Drittel von beiden Befragten-Gruppen zu verstehen, daß sie sich innerhalb ihrer Familie oder ihrer Hausgemeinschaft in einer ökologischen Vorreiterrolle sehen, was sie auch mit ihrem beruflich erworbenen chemischen "Durchblick" erklären; andererseits begründen einige der Befragten die Notwendigkeit scharfer Umweltkontrollen für die Industrie auch mit Erfahrungen, die dem häuslichen Bereichen entstammen. Ein charakteristisches Zitat:

"Wenn die jedes Jahr kommen und bei mir, beim kleinen Mann die Emissionswerte von der Heizung überprüfen, dann sollen sie das auch bei den Werken mit den großen Schornsteinen tun".

Mit dem zuletzt Gesagten wurde eine erste mögliche Verbindungslinie zwischen betrieblichem und außerbetrieblichem Erfahrungsbereich gezogen. Im folgenden soll etwas systematischer der Frage nachgegangen werden, wie die skizzierte allgemeine Ankoppelung der Mehrheit der Chemiewerker an die neuen ökologischen Beurteilungs- und Bewertungsstandards zu ihrer Wahrnehmung des ökologischen Risikopotentials der eigenen Arbeit in Beziehung steht.

Wahrnehmung der ökologischen Relevanz der eigenen Arbeitsstätte

Beginnen wir mit der Wahrnehmung der eigenen Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz. Die Besonderheit dieses Aspekts des mit dem Produktionsprozeß verbundenen ökologischen Risikopotentials liegt ja darin, daß er einerseits den Industriearbeiter existentiell betrifft, andererseits aber nicht im Interessensfokus einer ökologisch sensibilisierten Öffentlichkeit steht. In beiden Werken sieht sich die Hälfte der Befragten durch chemiebedingte chronische Krankheiten gefährdet; insbesondere im Werk B geht auch ein beträchtlicher Teil der Befragten von einer hohen chemiespezifischen Unfallgefahr aus. Das Bewußtsein einer chemiebedingten Gesundheitsgefährdung am eigenen Arbeitsplatz ist also relativ groß. Es könnte auch das Bewußtsein einer von der eigenen Arbeitsstätte ausgehenden allgemeinen Umweltgefährdung untermauern - diese Verbindung ist aber im Sinne unserer Ausgangsüberlegung keinesfalls zwingend, da erst hier der unter öffentlichem Legitimationsdruck stehende Bereich ins Spiel kommt, der auch für den eigenen Arbeitsplatz die Gretchenfrage implizieren könnte. Es ist denkbar, daß eine realistische Einschätzung der betrieblichen Gesundheitsgefährdung mit der Negation jeder betrieblich generierten Umweltgefährdung einhergeht.

Für die Wahrnehmung der externen Umweltrelevanz der eigenen Arbeit ist nun ganz entscheidend, daß den Chemikararbeitern beider Werke Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sich in erheblichem Maße von dem Druck zu entlasten, den eigenen Arbeitsplatz aus ökologischen Gründen in Frage stellen zu müssen. Eine zentrale Rolle spielt in diesem Zusammenhang die strategische Entscheidung des Chemiekonzerns, auf den seit den 70er Jahren zunehmenden umweltpolitischen Außendruck offensiv zu reagieren - mit dem Ziel, in Sachen Umweltschutz Spitzenreiter im Chemiebereich zu werden und dem Unternehmen das Image umwelttechnologischer Fortschrittlichkeit zu verleihen. Komplementär dazu verstärkt sich der Innendruck auf die Arbeitnehmer in bezug auf die Sorgfältigkeit und Verantwortlichkeit im Umgang mit gefährlichen Stoffen und Prozessen (z.B. Aufbau von werkseigenen Umweltschutzabteilungen zur internen Kontrolle der Produktionsbetriebe; regelmäßige Sicherheitsbelehrungen für die Produktionsarbeiter). Diese konzernweite Entwicklung wird für die Chemikararbeiter der Werke A und B zwar in jeweils unterschiedlicher Weise erfahrungsrelevant, doch bieten beide Varianten je spezifische Entlastungsmöglichkeiten vom äußeren Legitimationsdruck.

Bei den Chemikararbeitern des Werkes A resultieren sie aus dem Selbstbewußtsein, in einem neuerrichteten Chemiewerk mit fortgeschrittener Umwelttechnologie zu arbeiten, die eine relevante Umweltgefährdung - so die Überzeugung der ganz großen Mehrheit - ausschließt. Typisches Zitat:

"Für unseren Betrieb läßt sich nichts mehr verbessern. Wir verbrennen unser Abgas, da ist nichts mehr drin. Die Abwässer werden gereinigt und bei Bedarf zwischengelagert".

Diese Haltung findet ihren objektiven Hintergrund darin, daß das Werk A mit einer Abwasserreinigungstechnologie ausgestattet worden ist, der für den gesamten Konzern die Funktion eines Pilotprojektes auf dem Sektor der Umweltschutztechnologie zukommt (turmbiologische Kläranlage; Abwasserverbrennungsanlage). Viele der Befragten absolvierten zudem ihre Anlernzeit in einem der älteren Werke des Konzerns und bewerten im nach-

hinein die dortigen Arbeitsschutz- und Umweltschutzbedingungen in der Regel recht negativ. Im direkten Vergleich dazu nimmt man die Verhältnisse im Werk A als geradezu vorbildlich wahr.

Bei den Chemikern des Werkes B dagegen beruht die Entlastungsmöglichkeit auf spezifischen Veränderungserfahrungen der letzten fünf bis zehn Jahre, die sich vor allem auf den Mikrokosmos des eigenen Produktionsbetriebes beziehen: Technische Veränderungen des Produktionsprozesses, die den Austritt chemischer Stoffe minimieren; Einbau von Abluft-Verbrennungsanlagen, von Kläranlagen und Abwasser-Auffangbehältern, die die Emissionen an die Umwelt drastisch herunterdrücken; eine spürbare Verschärfung der Umweltschutz-Vorschriften, die sich auf den Arbeitsvollzug des einzelnen Meßwarten- und Anlagenfahrers auswirkt - was durchaus mit der Erfahrung erhöhter Arbeitsanforderungen, vor allem zunehmender psychischer Belastungen verbunden sein kann (es werden größere Kontrolleleistungen abverlangt; das Risiko, einen Fehler zu machen, steigt). Dieser Aspekt bestimmt jedoch nicht die von den Chemikern vorgenommene Bewertung der geschilderten Entwicklung; sie wird von der großen Mehrheit letztlich positiv, als Beitrag zum Umweltschutz, beurteilt. Typisches Zitat:

"In den letzten Jahren hat ... viel für den Umweltschutz getan. Wir können auf dem Werksgelände nicht mal mehr einen Liter Öl auf die Straße kippen, ohne daß sofort die Werksfeuerwehr kommt".

Der normative Innendruck zur peinlich genauen Befolgung der Umweltschutz-Vorschriften hat sich auch deshalb verstärkt, weil der Außendruck wirksamer geworden ist: Polizei und Staatsanwaltschaft sind im Unterschied zur früher geübten Praxis inzwischen in einigen Fällen außergewöhnlicher Abwasserreinigungen innerhalb des Werkes tätig geworden, wobei sich die Ermittlungen bis hin zu dem einfachen Anlagenfahrer erstreckten, der das Schließen eines Ventils versäumte und daraufhin zum Objekt einer gerichtlichen Bestrafung wurde. Diese Innenwahrnehmung einer drastisch erhöhten Rücksicht auf den Umweltschutz wird bestätigt durch die Außenwahrnehmung,

daß sich die vom Werk B ausgehende regionale Umweltbelastung - vor allem durch Rauch- und Staubeentwicklungen sowie durch Abwässer in den Rhein - im Vergleich zu den 60er und 70er Jahren deutlich vermindert habe. Aufgrund der geschilderten inner- und außerbetrieblichen Veränderungserfahrungen ist es den Arbeitern des Werkes B möglich, sich insofern vom äußeren Legitimationsdruck zu entlasten, als sie die umweltgefährdende Wirkung des eigenen Werkes und des eigenen Arbeitsplatzes weitgehend in die Vergangenheit verlagern können.

Die skizzierten Entlastungsmöglichkeiten - so unsere These - erlauben es nun den Chemiarbeitern in beiden Werken, Beurteilungs- und Wertestandards der öffentlichen Ökologiediskussion zu übernehmen und ein Umweltbewußtsein mit der oben schon angerissenen Struktur zu entwickeln. Dadurch wird auch bei den Industriefacharbeitern ein Kritikpotential freigesetzt, das sich zum einen auf das eigene Werk bezieht, zum anderen die Beurteilung der Umweltrelevanz anderer Unternehmen und Industrien wesentlich bestimmt.

Die kritische Wendung

Möglich wird eine kritische Wendung nach innen: Aufgrund ihres erworbenen chemischen und technologischen know-hows und aufgrund des konzernspezifischen Innendrucks in Sachen Umweltschutz hat sich bei beiden Chemiarbeitergruppen der Blick gerade auch für die ökologische Relevanz der Chemieproduktion geschärft. Dieser ökologische Expertenstatus kann sich insofern kritisch auch gegen das eigene Werk wenden, als man - trotz des Bewußtseins eines schon hohen Standards betrieblichen Umweltschutzes - den zur Verfügung stehenden technischen und wohl auch finanziellen Spielraum für weitere Verbesserungen des Umweltschutzes noch nicht ausgeschöpft sieht. Immerhin spricht sich fast die Hälfte der Befragten für schärfere gesetzliche Umweltschutzauflagen und wirksamere externe Umweltschutzkontrollen gegenüber dem eigenen Werk aus.

Allerdings scheint sich zumeist diese kritische Wendung nach innen nicht in eine kritisch-ökologische, auf den eigenen Betrieb gerichtete Handlungsorientierung umzusetzen, die den vom Betrieb sowieso verlangten ökologischen Verhaltenskodex noch einmal überbietet. Im allgemeinen wird dieser Verhaltenskodex als eine "von oben" entwickelte Orientierungslinie wahrgenommen, deren Umsetzung jedem etwas abverlangt. Das Bewußtsein, ein individueller Protagonist einer neuen ökologischen Wertorientierung in einer noch widerständigen Umwelt zu sein, wie es im eigenen Haushalt zumindest möglich ist, tritt hier hinter die Anstrengung zurück, dieser Orientierungslinie überhaupt erst einmal gerecht zu werden. Da diese Anstrengung aber der eigenen ökologischen Wertorientierung entspricht, wird sie - wie schon erwähnt - nicht einfach als unbillige zusätzliche Arbeitsbelastung wahrgenommen, sondern als ein Eckpfeiler des eigenen Selbstverständnisses. Aber nur von sehr wenigen Chemiearbeitern wurde eine ökologisch motivierte Kritik an den geltenden betrieblichen Verhaltensnormen geäußert - wie z.B. mit der Bemerkung, "in der Nachtschicht" neige der eigene Schichtmeister gelegentlich dazu, im Konflikt zwischen genauer Einhaltung der Umweltschutzvorschriften und zügiger Abwicklung der Produktion letzterer den Vorzug zu geben.

Eines wurde jedoch deutlich: die "kritische Wendung nach innen" des ökologisch selbstbewußt gewordenen Chemiearbeiters richtet den Blick bisher im wesentlichen nur auf den Prozeß der chemischen Produktion, nicht auf ihr Produkt. Als Gegenstand ökologischer Problematisierung bleibt dieser noch weitgehend ausgeblendet - nur selten wurde einmal ein Produkt des eigenen Unternehmens als ökologisch fragwürdig thematisiert. Daß hier überhaupt ein Legitimationsbedarf wahrgenommen wird, wurde meist nur in kursorischen Nebenbemerkungen deutlich, daß heute "Chemie" nun einmal nötig sei und daß das heutige Leben "ohne Plastik" gar nicht möglich wäre, aus denen sich ein gewisses Bedürfnis nach Präventivverteidigung herauslesen läßt. Die Reaktion der Chemiearbeiter wäre vermutlich anders ausgefallen, wenn sie eine ernsthafte Problematisierung ganzer chemischer Produktbereiche (z.B. von Pflanzenschutzmitteln)

wahrnehmen würden. Die zur Zeit anlaufende Auseinandersetzung zwischen der Führung der IG Chemie und den Grünen (über die Opportunität des von den Grünen propagierten "Entgiftungsprogramms")⁵⁾ antizipiert Probleme, die in dieser Schärfe im Bewußtsein der Chemiewerker noch nicht präsent sind.

Nach außen hin nun bekommt die kritische Wendung des betrieblich entlasteten "ökologischen Selbstbewußtseins" eine besondere Schärfe und erklärt zudem das weiter oben festgestellte Problembewußtsein gegenüber der ökologischen Relevanz der Industrie insgesamt. Im Zentrum steht die Kritik an technischer Rückständigkeit, am Nicht-Ausnutzen technischer Möglichkeiten auf dem Sektor des betrieblichen Umweltschutzes. So stießen wir häufig, ohne das Thema überhaupt angesprochen zu haben, auf eine harte Kritik am Kohlekraftwerk Buschhaus bzw. an der Tatsache, daß es ohne Entschwefelungsanlage in Betrieb genommen wurde. Generell gilt, daß die befragten Chemiewerker den größten ökologischen Handlungsbedarf in der Bundesrepublik bei der Industrie sehen, z.B. in Richtung auf einen konsequenten Ausbau von Filter- und Kläranlagen. Diese kritische Wendung kann überdies die für sich genommen zunächst einmal erstaunliche Tatsache erklären, daß die befragten Chemiewerker den Aktionen von Greenpeace mit breiter Sympathie und Zustimmung gegenüberstehen, obwohl Greenpeace schon seit längerem auch mit dem eigenen Konzern auf dem Kriegsfuß steht. Typisches Zitat:

"Greenpeace finde ich bewundernswert. Die haben schon auf viele Mißstände hingewiesen, und das wird auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen".

Die kritische Haltung gegenüber ökologisch rückständigen Betrieben bleibt auch dann bestimmend, wenn es aufgrund eines - von uns im Interview fiktiv vorgegebenen - Konflikts mit dem Umweltschutz zur Schließung eines Betriebes und zu Entlassungen kommt. Für die Mehrheit hat in solchen Fällen der Umweltschutz Vorrang. Und auch im realen Fall des Hamburger Böhlinger-Werkes findet die Auflage der Stadt Hamburg, die letztlich zur Betriebsschließung führte, mehrheitliche Zustimmung. Diese kritische Wendung in bezug auf den betriebli-

chen Konflikt zwischen Arbeitsplätzen und Umweltschutz fällt nun keineswegs in sich zusammen, wenn die (fiktive) Frage der eigenen Betroffenheit - d.h. des eigenen möglichen Arbeitsplatzverlustes in einem Umweltschutzkonflikt - ins Spiel kommt. Die Mehrheit der Chemiewerker macht in diesem Fall die Verantwortung des eigenen Arbeitshandelns für die Umwelt zum bestimmenden Verhaltenskriterium. Typisches Zitat:

"Auch da würde ich kompromißlos sein: lieber eine saubere Umwelt als viel Geld verdienen, wobei dann die Kinder nichts mehr davon haben".

Dies ist einerseits ein weiteres Indiz für den Stellenwert, den die ökologischen Wertestandards bei den befragten Chemiewerker besitzen; andererseits deutet sich hier (bei aller Vorsicht gegenüber der Aussagekraft, die eine artifizielle Befragungssituation in bezug auf tatsächliches Verhalten haben kann) ein mögliches Verhaltenspotential an, das ein Produzieren und Arbeiten um jeden ökologischen Preis nicht mehr mitträgt. An den Vorstellungen über die Lösung eines solchen Konfliktes wird allerdings deutlich, daß sie vielen nur auf individueller Ebene möglich scheint: d.h. man wäre bereit, einen Arbeitsplatzverlust zu akzeptieren und auf die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu gehen. Typisches Zitat:

"Bevor ich die Umwelt kaputt mache, würde ich mich lieber nach einem anderen Arbeitsplatz umsehen, denn wenn ich z.B. wüßte, daß ich Dioxin in den Boden einleite, dann hätte ich vollstes Verständnis dafür, wenn der Laden zugemacht würde".

Für eine relevante Gruppe der befragten Arbeiter ist es jedoch nicht in erster Linie der Aspekt der äußeren Umweltgefährdung, sondern - häufig unter Verweis auf Böhlinger - der Aspekt der eigenen gravierenden Gesundheitsgefährdung in einem solchen Betrieb, der zu Kritik herausfordert und das Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes zurückdrängt. Das eklatante Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz, das man gerade mit dem Hamburger Böhlinger-Werk in Verbindung bringt (Dioxin!), dürfte nicht unerheblich dazu beigetragen haben, daß sich in diesem Fall eine so breite Mehrheit gegen den Arbeitsplatzverlust ausspricht.

Vorstellungen darüber, inwieweit die Lösung eines derartigen Umweltschutzkonfliktes zum Gegenstand der betrieblichen Interessenauseinandersetzung werden könnte, existieren nicht. Jenseits des individuellen Lösungsweges beziehen sich die Lösungsvorstellungen fast ausschließlich auf die Anwendung staatlicher Regulationsmittel. Diese sollen zum einen vorbeugend - durch schärfere Umweltschutzauflagen und wirksamere Kontrollen für die Industrie -, zum anderen unterstützend - durch staatliche Subventionen für die ökologische Modernisierung von Betrieben - wirksam werden. Darüber hinaus fordern viele, daß der Staat zur Abmilderung der sozialen Folgen von betrieblichen Umweltschutzkonflikten (bis hin zu staatlichen Arbeitsplatzgarantien) beitragen soll. Auch in bezug auf diese staatsorientierten Lösungsvorstellungen wird die kritische Wendung insofern noch wirksam, als man einen öffentlichen Handlungsbedarf wahrnimmt, der über das gegenwärtige Ausmaß staatlicher Umweltschutzpolitik zum Teil deutlich hinausgeht.

Einschätzung zukünftiger Entwicklungen

Aus der vorliegenden Literatur über die Entstehung von Umweltschutzbewußtsein ist bekannt, daß ein konstitutives Moment dieses Bewußtseins die Einschätzung der zukünftigen Entwicklung ist.⁶⁾ Unsere Erhebungen ergaben, daß die Industriefacharbeiter im Hinblick auf die Umweltgefahr immer noch vorwiegend Technikoptimisten sind, zumindest in dem Sinne, daß die zukünftige technische Entwicklung potentiell - d.h. unter der Voraussetzung günstiger politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen, die zum Teil erst noch zu schaffen wären - die Instrumente bereitstellt, um der Umweltschäden wieder Herr zu werden. Typisches Zitat:

"Die Technik bleibt ja nicht stehen, dadurch gibt es in der Zukunft auch bessere Möglichkeiten für den Umweltschutz".

Wenn wir davon ausgehen, daß bei den Chemiewerkearbeitern sowohl des Werkes A als auch des Werkes B ein hohes ökologisches Gefährdungsbewußtsein als Bewußtsein des Status quo gegeben

ist, so scheint auf die Wahrnehmung der Entwicklungstendenz dieser Gefährdung direkt die unterschiedliche und in die Zukunft verlängerte betriebliche Erfahrung mit dem Umweltschutz abgebildet zu werden. Während die Mehrheit der Arbeiter im Werk A den akuten Gefährdungsstand im Blick hat und seine Entwicklungstendenz offenläßt, erklärt jeder zweite Arbeiter im Werk B ausdrücklich, mit der Umwelt gehe es zumindest regional, wenn nicht sogar insgesamt inzwischen wieder bergauf, wobei diese Feststellung meist mit dem Selbstbewußtsein eigenen Expertentums vorgetragen wird.⁷⁾

Trotzdem kann dieser selbstbewußte ökologische Technikoptimismus eine überraschende Inkohärenz enthalten, und zwar im Zusammenhang mit der Frage, ob eigentlich weiteres industrielles Wachstum wünschenswert ist. Während die Chemiarbeiter des Werkes A als Bewohner eines traditionell strukturschwachen Gebietes mit überwältigender Mehrheit von der Notwendigkeit weiteren - wenn auch ökologisch abgefederten - industriellen Wachstums überzeugt sind, schrumpft ihre Zahl im Werk B auf die Hälfte zusammen, denen eine gleichgroße Gruppe gegenübersteht, die sich für Wachstumsstop ausspricht. Bei einem relevanten Teil der Chemiarbeiter im Werk B ist also die Einschätzung der Zukunft komplex geworden: In ihr verschränken sich ökologischer Technikoptimismus und Wachstumspessimismus. Ein Grund dürfte die im dortigen Ballungsraum handgreiflich gewordene Grenze für jede weitere industrielle Expansion sein; ein anderer Grund ist der Zweifel, ob nicht Wachstum - hier verstanden nicht als Voraussetzung arbeitsplatzschaffender Politik, sondern arbeitsvernichtender Rationalisierung - das Problem der Arbeitslosigkeit nur noch weiter verschärft, statt es zu mildern. Es ist also - angesichts des ökologischen Technikoptimismus der befragten Chemiarbeiter - weniger die Umweltgefährdung, die die Wünschbarkeit weiteren industriellen Wachstums in Frage stellt, sondern es ist vor allem die Befürchtung seines sozial nicht mehr beherrschbaren Rationalisierungspotentials, die ihm die Legitimationsgrundlage entzieht.

Ansätze zur Polarisierung

In der bisherigen Darstellung haben wir bewußt darauf verzichtet, Minderheitenpositionen - die insbesondere im Werk B artikuliert werden - mit vorzustellen. Aber natürlich gibt es sie auch. Sie machen - ohne immer von den gleichen Personen geäußert zu werden - jeweils etwa ein Fünftel der Antworten aus und stechen dadurch hervor, daß sie prononciert von den üblichen Beurteilungs- und Bewertungsstandards der kritisch-ökologischen Öffentlichkeit abweichen. Folgende Positionen sind hier zu nennen:

- eine allgemeine Umweltgefährdung liege nicht vor, das gesamte Umweltthema sei "hochgespielt";
- jede Außenkontrolle über die Einhaltung der Umweltschutzaufgaben durch das Unternehmen sei "überflüssig";
- der Erhalt der Arbeitsplätze habe in jedem Fall und prinzipiell Vorrang vor dem Umweltschutz.

Bei Berücksichtigung dieser Minderheitsauffassungen erscheint das Umweltbewußtsein der Chemiewerker im Werk B polarisierter als im Werk A, wo derartige Positionen seltener und in abgeschwächterer Form geäußert werden. Die Erklärung, daß es unter den Chemiewerker im Werk B - die häufig schon in der zweiten, manchmal sogar in der dritten Generation im Unternehmen arbeiten - eine stärkere betriebliche Identifikation gibt, greift wohl zu kurz. Anknüpfend an unsere Ausgangsüberlegung ist dieser Befund auch so interpretierbar, daß es sich gerade beim Werk B um einen industriellen Komplex handelt, dessen ökologisches Risikopotential aufgrund seiner Größe, seiner Geschichte und aufgrund der Koexistenz moderner und älterer Technologien als schwer einschätzbar erscheinen kann - mit der Konsequenz, daß sich gerade in diesem Werk die Vermittlung des eigenen Arbeitsplatzinteresses mit den Standards der kritisch-ökologischen Öffentlichkeit nicht immer so glatt bewerkstelligen läßt, wie es der Mehrheit mit der Verschiebung des Legitimationsproblems in die Vergan-

genheit ("inzwischen hat ... viel für den Umweltschutz getan") gelingt. Für eine Minderheit wird dieses Legitimationsproblem erst dadurch lösbar, daß sie sich zumindest partiell, aber doch prononciert von diesen Standards abkoppelt, im Extremfall überhaupt die Notwendigkeit negiert, den eigenen Arbeitsplatz legitimieren zu müssen.

Fazit

- (1) Unsere Ergebnisse scheinen zu belegen, daß sich auch Industriefacharbeiter in Branchen von einiger ökologischer Relevanz an eine kritische, ökologisch sensibilisierte Öffentlichkeit ankoppeln können, und zwar zunächst durch die Übernahme von Beurteilungs- und Bewertungsstandards, die man die Rahmendaten des ökologischen Bewußtseins nennen könnte:
- ein hohes allgemeines Gefährdungsbewußtsein;
 - ein Grundbestand an wahrgenommenen Gefährdungssymptomen (Waldsterben, Luft- und Wasserverschmutzung);
 - eine Grundorientierung im Hinblick auf die Verursacher (Industrie, Verkehr, Haushalte, andere Staaten);
 - die Überzeugung, daß es im Hinblick auf die Ökologie einen zusätzlichen gesellschaftlichen Handlungsbedarf gibt;
 - die Überzeugung, daß man eine ökologische Handlungsorientierung auch im individuellen Bereich entwickeln müsse (Haushalte, Auto usw.).
- (2) Dieses ökologische Rahmenbewußtsein wird durch spezifische regional- und industriegeschichtliche Erfahrungen aufgefüllt, die sich differenzierend auswirken können auf

- die Wahrnehmung und Gewichtung weiterer Symptome und Verursacher der Umweltgefährdung;
 - die Wahrnehmung der Entwicklungstendenz der Umweltgefährdung;
 - die Position zur Wünschbarkeit weiteren industriellen Wachstums.
- (3) Es scheint eine reale Möglichkeit zu geben, daß auch Industriefacharbeiter ihr eigenes Expertentum für das stofflich-technische Risikopotential der industriellen Produktion in die kritische ökologische Diskussion einbringen.
- (4) Diese Ankoppelung der Industriefacharbeiter an eine kritisch-ökologische Öffentlichkeit ist jedoch in unserem Untersuchungsfall an vier Bedingungen gebunden:
- a. Für die Anmutung der ökologischen Legitimation des eigenen Arbeitsplatzes sind Lösungs- und Entlastungsmöglichkeiten in Sicht;
 - b. relativ ungebrochen ist die optimistische Einschätzung der Industriefacharbeiter, die weitere technische Entwicklung verbessere nur die Möglichkeiten, die industriellen Umweltschäden unter Kontrolle zu bringen;
 - c. noch beschränkt sich die wahrgenommene Legitimationsanmutung im wesentlichen auf das ökologische Risikopotential des Produktionsprozesses - nicht absehbar ist es, welche Auswirkungen es haben würde, wenn sie sich mit allen Konsequenzen auch auf die industriellen Produkte beziehen würde;
 - d. die Etablierung des Umweltbewußtseins wird durch die Entstehung einer individuellen ökologischen

Praxis im außerbetrieblichen Bereich untermauert und gefestigt.

- (5) Wenn insbesondere die erstgenannte Bedingung nicht erfüllt ist, d.h. das Legitimationsproblem als nicht lösbar wahrgenommen wird, dann ist eher eine Abkoppelung der Industriefacharbeiter von den Standards der ökologisch sensibilisierten Öffentlichkeit zu erwarten - ein Indiz ist die ansatzweise Polarisierung des Umweltbewußtseins, der wir im Werk B begegneten.
- (6) Der gegenwärtige Stand unserer Untersuchung spricht also dafür, daß es das für Industriefacharbeiter spezifische Umweltbewußtsein nicht gibt. Wobei es aber weniger unterschiedliche regionale Umwelt- und Industrialisierungserfahrungen sind, die dieses Bewußtsein differenzieren, sondern eher die unterschiedliche Wahrnehmung, inwieweit der eigene Arbeitsplatz den öffentlich gültigen Beurteilungs- und Bewertungsstandards standhalten kann. Es ist gerade die spezifische Problemlage, in der sich Industriefacharbeiter angesichts der "ökologischen Herausforderung" befinden, die zur Herausbildung sehr unterschiedlicher Profile ihres ökologischen Bewußtseins führt - je nachdem, welche Lösungen für diese Problemlage wahrgenommen werden. Die Besonderheit unseres Samples besteht darin, daß die große Mehrheit der von uns befragten Chemiearbeiter sich von dem Legitimationsdruck ihres Arbeitsplatzes entlastet sieht, da ihr Unternehmen (zumindest inzwischen) "genug für den Umweltschutz tut".
- (7) Entsprechend unterschiedlich sind die Politisierungspotentiale, die in dem Umweltthema für Industriefacharbeiter enthalten sind. Eine reale Möglichkeit ist die prononcierte Frontstellung gegen jede politische Handlungsorientierung, die von einer relevanten Umweltgefährdung ausgeht. Eine andere reale Möglichkeit ist die ökologisch-kritische Wendung des eigenen Expertentums in Sachen Technik und Industrie - die einschränkende Bedingung, daß die Industriefacharbeiter im Hinblick auf die Umweltprobleme

meist Technikoptimisten sind, kompliziert sich dadurch, daß ein relevanter Teil von ihnen im Hinblick auf die Freisetzungspotenz der weiteren technischen Entwicklung technikskeptisch geworden ist. Überspitzt ausgedrückt: der selbstverständliche und ungebrochene Technik- und Wachstumsoptimismus könnte zu einer Sache von Minderheiten werden - etwa von Industriefacharbeitern in strukturschwachen Randgebieten mit kleinindustriellem Erfahrungshintergrund.

Anmerkungen

- 1) Im Sinne der analytischen These des "doppelten Bezugs auf Arbeit" (vgl. Schumann, M., Einemann, E., Siebel-Rebell, Chr., Wittemann, K.P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt/M. 1982, S. 292 ff.) bezieht sich diese "Kohärenz-Hypothese" auf die Subjektperspektive der Arbeit. Durch sie erweitert sich die soziale Anerkennung, eine der für die Subjektperspektive konstitutiven Dimensionen, um die spezifische Variante der Abwehr sozialer Stigmatisierung, die sich aus der Kontrarnormativität der eigenen Arbeit ergeben könnte.
- 2) Insgesamt ist die Untersuchung in dem neuen Industrialisierungsgebiet im Unterelbe-Raum breiter angelegt. Wir haben dort auch Interviews mit Beschäftigten von alteingesessenen Betrieben und mit Arbeitslosen durchgeführt; nach der Tschernobyl-Katastrophe kam es mit einer Auswahl der Interview-Partner zu einer Zweitbefragung. Die Auswertung dieser Untersuchungsteile steht noch aus.
- 3) Wilke Thomssen verweist in diesem Zusammenhang auf ein altes Problem der Arbeiterbewußtseinsforschung: "Untersucht wurde 'Bewußtsein' (Einstellungen und was sonst noch dazu gehört), bestenfalls 'Verhalten', als Reaktion auf Veränderungen der Arbeitsverhältnisse; aber die Kategorie des 'Handelns' blieb rudimentär. Handeln verweist auf handelnde Subjekte, und denen wollte man angesichts der Übermacht der objektiven Verhältnisse so recht keine Bedeutung zumessen." Die Konstitution des Klassenbewußtseins, in: Materialien zur Industriesoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 1982, S. 316.
- 4) Zu ähnlichen, unseren Befund durchaus verallgemeinernden Ergebnissen sind Clemens/Joerges gekommen, die sich mit den Bedingungen umweltfreundlichen Konsumentenverhaltens befaßt haben. Unter Bezug auf verschiedene empirische Untersuchungen heben sie als eine wesentliche Voraussetzung für die Herausbildung ressourcenschonenden Konsums (z.B. Recycling des Hausmülls) hervor, daß entsprechende technische und institutionelle Handlungsmöglichkeiten geschaf-

fen werden (z.B. Bereitstellung von adäquaten Müllbehältern im Haushalt; konsumentennah organisiertes kommunales Abholssystem usw.). Vgl. Brigitte Clemens, Bernward Joerges, Ressourcenschonender Konsum. Sozialwissenschaftliche Aspekte häuslicher Abfallproduktion und -verwendung, in: Bernward Joerges (Hg.): Verbraucherverhalten und Umweltbelastung. Materialien zu einer verbraucherorientierten Umweltpolitik, Frankfurt/M., New York 1982.

- 5) Vgl. z.B. "Abfuhr an die 'sanfte Chemie", Tageszeitung 15.10.1986.
- 6) Vgl. Hans Joachim Fietkau, Neue Werte aus handlungstheoretischer Sicht, Wissenschaftszentrum Berlin, IIUG-dp 82-8, S. 7 f.
- 7) Nach Fietkaus Rezeption der vorliegenden empirischen Befunde (vgl. Anmerkung 6) müßte sich eine solche Überzeugung tödlich auf jedes ökologisches Engagement auswirken, denn "erst das Gewährwerden von als negativ und gefährlich beurteilten Prozessen führt zu Sorge und Engagement", d.h. wenn man "sich durch zukünftige Entwicklungen bedroht" fühlt. Eine These, die aufgrund des uns vorliegenden Materials in dieser Allgemeinheit nicht haltbar ist: z.B. kann ein eindeutiges ökologisches Engagement im eigenen Haushalt durchaus mit der Überzeugung eines wachsenden technischen Bewältigungspotentials für alle Umweltprobleme einhergehen.

ARBEITSMARKTPOLITIK FÜR FRAUEN?

ZUR TEILHABE ERWERBSLOSER FRAUEN AN ARBEITSBESCHAFFUNGSMASSNAHMEN*

Frauenerwerbslosigkeit als Ausgangspunkt

Frauen sind bereits seit Jahren von den Schrumpfungs- und Umverteilungsprozessen der Erwerbsarbeit gravierend betroffen: Die Zahl der registrierten arbeitslosen Frauen hat sich seit 1980 mehr als verdoppelt und beläuft sich gegenwärtig auf über eine Million.¹⁾ Trotz der in jüngster Zeit konstatierbaren leichten Beschäftigtenzuwächse²⁾ ist die registrierte Frauenerwerbslosigkeit weiter überproportional gewachsen: Während die Männerarbeitslosigkeit von 1984 zu 1985 (Ende September) um ca. 2 % abgenommen hat, ist bei den Frauen im selben Zeitraum ein Anstieg von mehr als 3 % zu verzeichnen (vgl. Tab. 1).

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturen und die spezifische Konstitution sozialer Absicherung in dieser Gesellschaft bewirken, daß der Ausschluß von bezahlter Arbeit für Frauen besonders schnell zu sozialer Ausgrenzung führt (Stichwort: Neue Armut): Gegenwärtig sind ca. 30 % der arbeitslos gemeldeten Frauen länger als ein Jahr erwerbslos, ca. 40 % haben keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung³⁾; selbst diejenigen, die Leistungen vom Arbeitsamt beziehen sind häufig zusätzlich auf Sozialhilfe angewiesen.⁴⁾ Gleichzeitig gilt unter den gegenwärtigen Bedingungen stärker als je zuvor, daß die Mehrzahl der Frauen (aufgrund der demographischen Entwicklung darüber hinaus eine noch einige Jahre steigende Zahl) auf eine eigenständige Absicherung ihres Lebensunterhalts bzw. Aufbringung des Familieneinkommens durch Erwerbsarbeit angewiesen ist.⁵⁾

Die genannten Ausgrenzungsprozesse treffen nicht alle Frauen gleichermaßen. Ein wesentliches Moment der Strukturierung der Frauenerwerbslosigkeit liegt in der überproportionalen

* Referat von Karin Gottschall bei den Hochschultagen Berufliche Bildung an der Universität/Gesamthochschule Essen vom 01. bis 04. Okt. 1986 im Rahmen des Workshops: Frauen in "ungeschützten" Beschäftigungsverhältnissen - Arbeitsgruppe zum Thema Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Betroffenheit von Frauen ohne berufliche bzw. mit nur geringer formaler Qualifikation (d.h. ungelernte Industrie- und Dienstleistungsarbeiterinnen sowie Frauen mit einfacher verkaufs- oder bürobezogener Qualifikation). Diese Gruppe umfaßt gegenwärtig mehr als die Hälfte der registrierten weiblichen Erwerbslosen.⁶⁾ Im Unterschied zu formal höherqualifizierten erwerbslosen Frauen sind sie (in der Regel in Kombination mit weiteren sogenannten "einschränkenden" Merkmalen wie beispielsweise gesundheitlichen Einschränkungen, höherem Alter usw.) in besonderem Ausmaß von Dauererwerbslosigkeit und "Abrutschen" in die Sozialhilfebedürftigkeit betroffen. Offensichtlich gelingt dieser Teilgruppe unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen der Wiedereintritt in reguläre Beschäftigungsverhältnisse nur unzulänglich.

Diese Strukturierung der Erwerbslosigkeit, die in der Tendenz auch für Männer gilt, muß als Resultat von selektiven betrieblichen Personaleinsatz- und -rekrutierungsstrategien angesehen werden. In dem Maß wie die Betriebe in den letzten Jahren durch die veränderte Angebots-/Nachfragerelation auf dem Arbeitsmarkt wieder Handlungsspielräume gewonnen haben und darüber hinaus durch die Gestaltung von Technikeinsatz und Reorganisation veränderte Arbeitsanforderungen etablieren, kommt es in der Produktion wie auch den Verwaltungen zur Verdrängung von formal gering qualifizierten, älteren, weniger belastbaren Arbeitskräftegruppen. Frauen sind von diesen Prozessen besonders betroffen, weil es nicht nur in den reinen Fraueneinsatzfeldern zu einer verstärkten Konkurrenz unter Frauen, sondern in den quantitativ bedeutsamen gemischten Segmenten wie dem kaufmännisch-administrativen Bereich eben auch zu einer Verdrängung von Frauen durch männliche Arbeitskräfte kommt. (7)

Zu fragen ist, was in dieser Situation staatliche Arbeitsmarktpolitik, die ja insbesondere in bezug auf das Instrument der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit dem Anspruch von Problemgruppenorientierung und Kompensationswirkung auftritt, zur Reintegration besonders benachteiligter Arbeitskräftegruppen leistet.

ABM als ein Mittel zielgruppenorientierter staatlicher Arbeitsmarktpolitik

Staatliche Arbeitsförderung in Form eines individuellen Rechtsanspruchs auf finanzielle Unterstützung der Teilnahme an Bildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurde in der Bundesre-

publik erstmals 1969 mit Inkrafttreten des Arbeitsförderungs-gesetzes⁸⁾ etabliert. Die ursprüngliche Ausrichtung auf Quali-fizierung von (beschäftigten) Arbeitnehmern für beruflichen Aufstieg hat mit der in der zweiten Hälfte der 70er Jahre einsetzenden Beschäftigungskrise eine Schwerpunktverlagerung hin auf die Reintegration von Erwerblosen erfahren.⁹⁾ In diesem Zusammenhang gewann auch das zunächst gegenüber den Weiterbil-dungsmaßnahmen nachrangige Instrument der Arbeitsbeschaffungs-maßnahme aufgrund der Möglichkeit gezielter Anpassung an re-gionale und strukturelle Erfordernisse des Arbeitsmarktes an Bedeutung. Die Förderung von ABM ist bisher das einzige arbeitsmarktpolitische Instrument mit dem unmittelbar, vorüber-gehend oder dauerhaft Arbeitsplätze geschaffen werden können.¹⁰⁾

Weiterhin wurden mit bezug auf die starke Strukturierung der Erwerbslosigkeit, d.h. die überproportionale Betroffenheit von "gering Qualifizierten" und von "Frauen" diese beiden Gruppen zu bevorzugt zu fördernden Zielgruppen erklärt. Diese den objektiven Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragenden Umakzentuierungen wurden allerdings durch verschiedene fiskalpolitisch motivierte Änderungen des Arbeitsförderungs-gesetzes (vgl. die 5. Novellierung des AFG 1979, das Arbeits-förderungskonsolidierungsgesetz (AFKG) von 1982 sowie die Haushaltsbegleitgesetze von 1983 und 1984) zum Teil nachhaltig konterkariert. Ohne hier näher auf die Veränderungen in Konzep-tion und Förderungsbedingungen¹¹⁾ von ABM einzugehen soll im folgenden für erwerbslose Frauen in bezug auf die gegenwärtige Situation gefragt werden,

- (1) in welchem Umfang Frauen überhaupt an ABM partizipieren;
- (2) welche Gruppen von Frauen mit ABM erreicht werden;
- (3) welche Chancen und Probleme mit der Teilnahme an AB-Maß-nahmen verbunden sind;
- (4) ob und inwieweit der Übergang in Dauererwerbsarbeitsplätze in den sogenannten 1. Arbeitsmarkt gelingt.

Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei hier zur Einschätzung der Wirkungsmöglichkeiten staatlicher Arbeitsmarktpolitik unter den gegenwärtigen ökonomischen Rahmenbedingungen folgendes angemerkt: Umfang und Struktur der Erwerbslosigkeit von

Frauen - wie auch die von Männern - resultieren nicht in erster Linie aus Qualifikationsdefiziten der Betroffenen, sondern vielmehr aus strukturellen Begrenzungen der Arbeitskräftenachfrage: Solange das Volumen bezahlter Arbeit nicht steigt oder anders verteilt wird, kann die Förderung von Teilgruppen von Erwerbslosen zu weiteren Verdrängungsprozessen im Arbeitsmarkt führen. Qualifizierungsmaßnahmen im weitesten Sinn (d.h. incl. ABM) bewirken insofern "nur" eine Verbesserung der individuellen Marktchancen in der Konkurrenz um die verbleibenden Arbeitsplätze. Daneben bleibt jedoch die eigenständige Bedeutung beruflicher Qualifizierung als Alternative zur Erwerbslosigkeit und der damit verbundenen materiellen und sozialen Deprivation bestehen. Dies gilt insbesondere für die gering qualifizierten dauererwerbslosen Frauen, die einerseits mehrheitlich zur Realisierung einer selbstbestimmten Lebensführung auf die Teilhabe an bezahlter Arbeit angewiesen sind und deren Erwerbsarbeitsbiographie andererseits in der Regel bisher in hohem Maß fremdbestimmt verlaufen ist.

Basis der folgenden Aussagen zu Umfang und Struktur der Teilhabe von Frauen an ABM ist die Auswertung der amtlichen Arbeitsmarktstatistik; die Ergebnisse zu strukturellen Problemen der Partizipation für Frauen resultieren aus einer kürzlich durchgeführten, wesentlich qualitativ angelegten Arbeitsmarktstudie in Hamburg.¹²⁾

(1) Zur quantitativen Repräsentanz von Frauen in ABM

Die Beteiligung von Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist bundesweit in den letzten zehn Jahren, d.h. seitdem ABM in nennenswertem Umfang eingesetzt worden sind (vgl. Tab. 2), gestiegen; sie ist gleichwohl bezogen auf den Umfang der Frauenerwerbslosigkeit bis heute unzulänglich.

Erwerbslose Frauen sind in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Vergleich zu Männern immer schon unterrepräsentiert. 1985 betrug der Anteil der Frauen an allen gemeldeten Arbeitslosen 47,7 %, in ABM waren sie jedoch nur mit 33,9 % vertreten (vgl. Tab. 2). Diese Relation war bei dem starken Rückgang von ABM Anfang der 80er Jahre ebenso wie bei der neuerlichen Ausweitung seit 1983/84 kennzeichnend. Bezogen auf die Steigerung der Frauenerwerbslosigkeit muß weiterhin konstatiert werden, daß die Anwendung von ABM trotz der enormen Ausweitung in den letzten Jahren bis heute nicht einmal den Wirkungsgrad vom Ende der 70er Jahre wieder erreicht hat: Während 1979

immerhin auf 25 arbeitslos gemeldete Frauen durchschnittlich eine weibliche ABM-Beschäftigte kam, sieht die Relation 1985 mit 35:1 wesentlich schelchter aus. Gleichwohl hat die absolute Höhe weiblicher Beschäftigter in ABM mit ca. 29.500 im letzten Jahr einen Höchststand erreicht (vgl. Tab. 2).

(2) Zur Struktur der weiblichen ABM-Beschäftigten und zur Struktur von ABM

Die Beteiligung von Frauen an ABM ist auch in bezug auf die Struktur der Frauenerwerbslosigkeit unzulänglich. Wie bereits eingangs angeführt sind insbesondere formal geringqualifizierte Frauen von Dauererwerbslosigkeit und sozialer Ausgrenzung betroffen und diese Gruppe stellt mit ca. der Hälfte aller weiblichen Arbeitslosen eine quantitativ bedeutsame Problemgruppe dar. Ein Blick auf die Verteilung der in ABM beschäftigten Frauen zeigt, daß sich mehr als drei Viertel - mit nur geringfügigen Schwankungen im Zeitverlauf¹³⁾ - auf die Einsatzfelder "Soziale Dienste" (ca. 56 %) und "Büro und Verwaltung" (ca. 22 %) konzentrieren. In den ABM-Einsatzbereichen mit überwiegend gewerblicher Aufgabenstruktur (z.B. Bau- und Verkehrswesen, Landwirtschaft, Gartenbau) sind Frauen mit Ausnahme des Bereichs Gartenbau/Landwirtschaftspflege (ca. 5 %) so gut wie gar nicht vertreten (vgl. Tab. 3). Für die Mehrzahl der in ABM beschäftigten Frauen sind entsprechend vergleichsweise hohe Schul- und Berufsabschlüsse insbesondere im Bereich sozialer, zum Teil auch kaufmännischer Berufe kennzeichnend. Bezogen auf die Qualifikations- und Altersstruktur erwerbsloser Frauen sind in ABM gering qualifizierte Frauen aus gewerblichen Tätigkeiten und aus Büro und Verkauf sowie Frauen mittlerer und höherer Altersgruppen deutlich unterrepräsentiert. Für männliche Arbeitslose konnte der Einbezug insbesondere von gewerblichen Arbeitnehmern eher realisiert werden; ca. zwei Drittel der männlichen ABM-Beschäftigten sind in Einsatzfeldern mit überwiegend gewerblich-handwerklicher Aufgabenstruktur tätig, nur ca. 15 % in dem stark akademisch geprägten Einsatzfeld "Soziale Dienste".¹⁴⁾

Diese spezifische Struktur von ABM bei Frauen wird an einer exemplarisch am Hamburger Arbeitsmarkt vorgenommenen Gegenüberstellung von Arbeitslosenzahlen und ABM-Beschäftigten nach Berufsgruppen besonders deutlich (vgl. Tab. 4). Ein Vergleich zwischen zwei Berufsgruppen, in denen Frauen stark von Erwerbslosigkeit betroffen sind, zeigt, daß die akademisch qualifizierten Frauen stärker an ABM partizipieren: während die ABM-Quote in den geisteswissenschaftlichen und pädagogischen Berufen (1984) 18,6 % betrug, lag sie bei den Reinigungsberufen bei nur 1,8 %. Innerhalb der gewerblichen Berufe fällt auf, daß diejenigen Berufe, in denen Männer dominieren und besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind, durchweg höhere ABM-Quoten aufweisen als die frauentypischen Industrietätigkeiten: So beträgt beispielsweise die ABM-Quote bei den Chemie-Kunststoffberufen 1,6 %, den Druckberufen 2,7 % und den Schlosser/Mechanikerberufen 2,3 %, bei den Textil- und Bekleidungsberufen dagegen jeweils nur 1,0 %, bei den einfachen Gastronomietätigkeiten und der Körperpflege sogar nur 0,3 bzw. 0,4 %.

(3) Chancen und Probleme bei der Teilnahme an ABM

Die Chancen, die in der Teilnahme an ABM liegen, sind aus der Perspektive der betroffenen Frauen¹⁵⁾

- die damit erreichte materielle Absicherung, die selbst bei Eingruppierung in die untersten Gruppen des MTL und BAT die Haushaltseinkommen der Frauen gegenüber der vorangegangenen Situation soweit verbessert, daß sie ihre Lebensführung eigenständig bestreiten können und der mit der ABM-Beschäftigung neu begründete bzw. stabilisierte Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Gerade für die formal gering qualifizierten Frauen gilt darüber hinaus, daß eine Beschäftigung in ABM in der Regel die einzige Alternative zur Aufnahme nicht sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten als Reinigungskraft, Ladenhilfe, Buffetkraft usw. darstellt¹⁶⁾;
- die soziale und psychische Stabilisierung, die durch die - wenn auch befristete - Integration ins Erwerbsleben erfolgt; die betroffenen Frauen heben unabhängig von Qualifikationsniveau und der ausgeübten Tätigkeit positiv die Chancen zur Kommunikation mit anderen und die Teilhabe an gesellschaftlich sinnvoller Arbeit hervor.

Die Probleme liegen in der Wahrnehmung der betroffenen Frauen

- in Überforderung durch den zugewiesenen Arbeitsplatz; dies gilt insbesondere für gering qualifizierte Frauen, die zum Teil zur angemessenen Ausübung der Tätigkeit aber auch in bezug auf die weitere Beschäftigungsperspektive auf begleitende Qualifizierungsangebote angewiesen sind, die ABM-Stellen jedoch in der Regel nicht enthalten;
- in Diskrepanzen zwischen den abgeforderten Fähigkeiten und Leistungen einerseits, der gewährten Bezahlung und dem beruflichem Status andererseits; dies gilt insbesondere für die akademisch-sozialpädagogischen Einsatzfelder, wo verstärkt durch die neuen Abgruppierungspraxis für Berufsanfänger/innen im öffentlichen Dienst, das Qualifikationspotential gerade auch in bezug auf Motivation, Kreativität, Handlungskompetenz und soziale Unvoreingenommenheit von Lehrerinnen, Geistesund Naturwissenschaftler/innen einerseits voll ausgeschöpft wird, andererseits die ABM-Beschäftigten faktisch unter Tarif bezahlt werden und auch innerhalb der jeweiligen Institution nur begrenzt Handlungs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erhalten;
- in fehlender praktischer sozialer Unterstützung zur Regelung der in der Regel während der Erwerbslosigkeit entstandenen materiellen und sozialen Probleme (Schuldenregelung, Wohnungsfragen, Rechtsstreitigkeiten bei Scheidung, Kinderunterbringung). Relevant sind unmittelbare Hilfestellungen z.B. bei Verhandlungen mit Banken, Begleitung bei Behördengängen, Aufsetzen von Schriftstücken usw. ebenso wie Hinweise auf einschlägige Beratungsstellen und Aufklärung über eigene Rechte. Während akademisch qualifizierte jüngere Frauen im Kontakt mit Behörden und Banken und der Inanspruchnahme von Beratungsstellen sowie der Durchsetzung eigener Rechte weniger Probleme haben, bleiben andere Frauen hier auf zielgerichtete Unterstützungsleistungen angewiesen; diese sind jedoch nicht Bestandteil von ABM.

Das sicher härteste Problem liegt in der Befristung der Beschäftigung und der fehlenden oder unsicheren Anschlußperspektive.

(4) Übergangschancen in den ersten Arbeitsmarkt

Über die Wirksamkeit von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in bezug auf den Übergang in Dauerarbeitsplätze liegen keine verlässlichen Daten vor. Während die Bundesanstalt für Arbeit seit einiger Zeit zumindest versucht, die Übergangsquoten von Weiterbildungsteilnehmer/innen zu erfassen, wird der Verbleib von ABM-Teilnehmer/innen nach Auslaufen der Maßnahmen nicht festgehalten. Auf der Basis von Experten/innengesprächen in der Arbeitsverwaltung sowie einzelnen empirischen Untersuchungen¹⁷⁾ ergibt sich folgendes Bild: Offensichtlich wird nur ein sehr geringer Teil von ABM-Stellen - insbesondere im Bereich sozialer Dienst, wo in erster Linie höher qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt werden - in feste Stellen umgewandelt. Einem ebenfalls geringen Teil von Frauen (hier wiederum eher den höher qualifizierten) gelingt es innerhalb der Institutionen einen anderen Arbeitsplatz oder aber anderweitig Beschäftigung zu finden.

Mit der quantitativen Ausweitung von ABM in den letzten Jahren zeichnet sich zunehmend auch der Charakter von ABM als Rotationsarbeitsmarkt ab: d.h. die ABM-Stellen bleiben über Jahre hinweg als solche erhalten, die Arbeitsplatzinhaber/innen wechseln jedoch spätestens nach zwei Jahren. Nicht wenige erwerbslose Akademiker/innen haben inzwischen "Berufskarrieren", die sich durch den Rhythmus von Erwerbslosigkeit/ABM-Beschäftigung/Erwerbslosigkeit und erneute ABM-Beschäftigung auszeichnen.

Die absolute Mehrzahl der weiblichen ABM-Beschäftigten und insbesondere die formal gering qualifizierten Frauen sind jedoch nach Auslaufen von AB-Maßnahmen wieder erwerbslos. In der Arbeitsverwaltung wird nicht zuletzt deshalb die wesentliche Wirkung von ABM in der materiellen und psychosozialen Stabilisierung sowie der sozialisierenden Wirkung der ein- oder zweijährigen Beschäftigung gesehen, die die Betroffenen im Unterschied zu Dauererwerbslosen dann auch befähigen, die Suche nach einem Erwerbsarbeitsplatz nicht aufzugeben.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, daß die Partizipation von Frauen an ABM in quantitativer und qualitativer Hinsicht unzulänglich ist und insbesondere die mit dem Instrument ABM verknüpfte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Reintegration von gering-qualifizierten Dauererwerbslosen bei Frauen nur begrenzt realisiert wird.

Strukturelle Grenzen der Wirksamkeit von ABM

Die Gründe für die unzulängliche Teilhabe von Frauen verweisen auf strukturelle Grenzen des Instruments Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in bezug auf die Lebensrealität erwerbsloser Frauen.

- Als struktureller Mangel in bezug auf die rein quantitativ unterproportionale Beteiligung von Frauen (im Unterschied zu Männern) sind die rechtlichen Fördervoraussetzungen zu nennen:

Voraussetzung für die Zuweisung in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist neben registrierter 6-monatiger Arbeitslosigkeit der Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe oder - seit Mai 1985 - der Anspruch auf Unterhaltsgeld.

Die Anspruchsvoraussetzung Leistungsbezug wirkt sich negativ für dauererwerbslose Frauen aus, da Frauen in weitaus stärkerem Maße als Männer beim Anspruch auf Arbeitslosenhilfe an der Bedürftigkeitsprüfung scheitern. Dies trifft insbesondere für verheiratete Frauen zu. Mit der Neuregelung der Zuweisungsberechtigung bei Anspruch auf Unterhaltsgeld seit Mai 1985 ist nunmehr sowohl ein Teil der Frauen ABM-berechtigt, die nach längerer Unterbrechung wegen Kinderbetreuung wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen als auch derjenigen, deren Anspruch auf Arbeitslosenhilfe wegen fehlender Bedürftigkeit entfallen ist. Trotz veränderter Rechtslage bleiben diejenigen erwerbslosen Frauen von der ABM-Berechtigung ausgeschlossen, die entweder nur eine kurze (d.h. weniger als zwei Jahre) oder diskontinuierliche Erwerbsbiographie haben oder die überwiegend in Teilzeitarbeitsverhältnissen mit weniger als 20 Stunden pro Woche beschäftigt waren oder mit einem Kind die Erwerbstätigkeit für mehr als acht Jahre unterbrochen haben. Faktisch sind von dieser Regelung insbesondere erwerbslose Frauen betroffen, die Sozialhilfe beziehen. In einzelnen Städten ist man daher dazu übergegangen, in Anlehnung an die Konstruktion von ABM, auf freiwilliger Basis und zu tariflicher Entlohnung Beschäftigungsmöglichkeiten für Sozialhilfeempfänger/innen zu schaffen.

- Die unzulängliche Zielgruppenwirksamkeit von ABM, d.h. der geringe Einbezug dauererwerbsloser gering qualifizierter Frauen hängt zunächst eng mit der Konstruktion von ABM als "zusätzlicher Leistung im öffentlichen Interesse" zusammen. Zusatzbedarf an Tätigkeiten läßt sich gerade in der öffentlichen Verwaltung am ehesten in Bereichen finden, die nicht zu den Pflichtaufgaben (nach bisheriger Definition) gehören und/oder bisher gar nicht abgedeckt wurden: Das sind unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen dann am ehesten Aufgaben im ökologischen, sozialpflegerischen Bereich sowie generell Evaluierungstätigkeiten, die formal höher, in der Regel akademisch qualifizierte Arbeitskräfte erfordern.

Die Schaffung von ABM-Stellen im gewerblichen Bereich bzw. bei eher einfachen Tätigkeiten beispielsweise in der Verwaltung ist in der Regel schwerer möglich bzw. politisch problematisch, da hier am offensichtlichsten wird, daß mit ABM in der Tendenz eine Substitution von Dauerarbeitsplätzen durch befristete Beschäftigung erfolgen kann: Personalvertretungen sind deshalb bei der Beantragung von ABM-Stellen beispielsweise für die Verwaltung, für Reinigungstätigkeiten oder Gartenarbeiten usw. besonders zurückhaltend, weil genau in diesen Bereichen im öffentlichen Dienst bereits seit Jahren Personaleinsparungen erfolgen; einzelne Tätigkeitsbereiche wie beispielsweise das Reinigungswesen sind durch Privatisierung zum Teil völlig abgeschafft worden. Insgesamt gilt, daß der Schutz vor Substituierungsprozessen, Mitnahmeeffekten und Umverteilung bei der Anwendung von ABM durch die gegenwärtig gültigen Bewilligungsregeln eher gering ist.

Trotz des angeführten strukturellen Problems der Schaffung von ABM-Stellen im gewerblichen Bereich bleibt jedoch weiterhin die Tatsache bestehen, daß bisher für männliche Erwerbslose in wesentlich höherem Maß als für weibliche derartige Maßnahmen eingerichtet wurden. Die Begründung für diese Ungleichbehandlung liegen keineswegs nur - wie offiziell verlautbart - darin, daß typische Männertätigkeiten beispielsweise auf dem Bau eher "ABM-gängig" seien als typische Frauentätigkeiten im gewerblichen Bereich.

Allein ein Blick auf die gegenwärtige Verteilung der AB-Maßnahmen auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder zeigt, daß ein hoher Anteil im Bereich Gartenbau/Landschaftspflege und Versorgungsanlagen liegt: Tätigkeitsfelder also, für

die auch die gegenwärtig erwerbslosen ehemaligen Arbeiterinnen qualifiziert sind bzw. wo sie problemlos tätig werden könnten. Nach den Ergebnissen der o.g. Untersuchung führen hier geschlechtsspezifische Zuweisungspraktiken tendenziell zum Ausschluß von Frauen: ABM-antragstellende Institutionen fordern Männern an, das Personal in der Arbeitsverwaltung scheut die Auseinandersetzung bei Zuweisung einer Frau oder will sich unter dem ohnehin bestehenden Zeitdruck nicht in Diskussionen verwickeln lassen.(18) Schließlich muß die bestehende Situation auch als Ausdruck fehlenden Interesses zur zielstrebigen Schaffung von AB-Maßnahmen gerade für formal gering qualifizierte Frauen angesehen werden. Einzelne Modellprojekte wie in Hamburg die Beschäftigung von zweisprachigen Pflege- und Sozialhelferinnen (d.h. Ausländerinnen) im Krankenhaus sind eher die Ausnahme.

- Die o.g. geschlechtsspezifischen Zuweisungsprozesse verdeutlichen ein weiteres strukturelles Problem von AB-Maßnahmen. Indem AB-Maßnahmen vom Tätigkeitszuschnitt her wie auch von den Arbeitsbedingungen, insbesondere der Entlohnung, an die im Beschäftigungssystem etablierten Arbeitsplatzstrukturen anknüpfen, konservieren sie auch alle darin enthaltenen Diskriminierungen von Frauen: Dies gilt sowohl für den tendenziellen Ausschluß von Frauen aus bestimmten Tätigkeitsfeldern wie auch die an Frauenarbeitsplätzen insbesondere im gewerblichen Bereich übliche, in unteren Lohngruppeneinstufungen verfestigte geringere Bewertung weiblicher Arbeitskraft.

Gemessen daran, daß es sich bei ABM um ein frei gestaltbares Mittel staatlicher Politik handelt, sind in der gegenwärtigen Konstruktion und Anwendungspraxis von ABM wesentliche Chancen zu Frauen positiv diskriminierenden Korrekturen im Beschäftigungssystem verpaßt worden. Neben der systematischen Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Frauen und der Entwicklung zielgruppenadäquater Maßnahmetypen würden dazu auch berufsfachliche, im ersten Arbeitsmarkt verwertbare Qualifizierungen für bestimmte Gruppen von Frauen gehören.

- Als letzter gleichwohl zentraler Mangel von ABM sei die fehlende Absicherung vor Substitutionsprozessen bzw. die faktisch nicht realisierte Strukturkomponente der Schaffung von Dauerarbeitsplätzen genannt. Um ABM zu einem wirksamen Instrument der Beschäftigungspolitik werden zu lassen,

müßten eben die durch AB-Maßnahmen nachgewiesenen "Bedarfe" als gesellschaftlich sinnvolle und notwendige Tätigkeiten in den Kanon öffentlicher Pflichtaufgaben eingehen und dürften gerade nicht den Sparprioritäten öffentlicher Haushalte zum Opfer fallen. Für die gegenwärtig und zukünftig durch ABM abgedeckte gesellschaftliche Arbeit auf eine Übernahme durch die Privatwirtschaft zu setzen - wie es gegenwärtig u.a. die Bundesregierung vertritt - scheint mir nicht realistisch.

Fazit: Offensive Nutzung und Verbesserung von ABM im Interesse erwerbsloser Frauen

Trotz der angeführten strukturellen Grenzen der Wirksamkeit von ABM sollte auf eine offensive Nutzung und Gestaltung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments im Interesse erwerbsloser Frauen nicht verzichtet werden, denn auch bei dieser befristeten Beschäftigungsform geht es um die Verteilung bezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen und damit die Verteilung sozialer Chancen.

- Notwendig ist die Öffnung des Zugangs für alle erwerbslosen Frauen durch Verzicht auf den Leistungsbezug als Eintrittskriterium, so daß insbesondere auch Sozialhilfeempfängerinnen beteiligt werden können,
- die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für ABM;
- "Quotierungen" bei der Vergabe von ABM-Stellen;
- die konsequente Verbindung von Arbeit und Qualifizierung innerhalb der Maßnahme sowie
- die Gewährleistung sozialpädagogischer Betreuung und Beratung.

Dessen ungeachtet bleiben die gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie die Schaffung dauerhafter Existenzsicherungsmöglichkeiten für alle im ersten Arbeitsmarkt die zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen.

Anmerkungen

- 1) Dabei ist zu berücksichtigen, daß die amtliche Statistik das Ausmaß der Betroffenheit gerade (aber nicht nur) bei Frauen nur unvollständig wiedergibt. Nach neueren Berechnungen beläuft sich bundesweit die Stille Reserve der Frauen auf 690.000 (1984). Für eine exaktere Bestimmung des Ausmaßes der Frauenerwerbslosigkeit müßte diese Größe zu den gemeldeten weiblichen Arbeitslosen von 988.400 (1984) hinzugezählt werden (vgl. MittAB 1/1985 Tab. 6c, S. 29).
- 2) Von 1984 zu 1985 (jeweils 30.06.) ist die sozialversicherungspflichtige Frauenbeschäftigung global um 2 % gestiegen (der Gesamtbeschäftigtenanstieg betrug 1,7 %). Eine genauere Betrachtung der Struktur der Arbeitsplatzausweitung bei den Frauen zeigt allerdings einen überproportionalen Anstieg bei Teilzeitarbeit sowie sogenannten Jede-Frau-Tätigkeiten im Dienstleistungssektor. Ist also die kompensatorische Wirkung dieser Ausweitung unter quantitativen Gesichtspunkten aufgrund der Höhe und Steigerung der Frauenerwerbslosigkeit ohnehin gering, so muß diese Entwicklung unter qualitativen Gesichtspunkten erst recht als prekär erachtet werden. Ein Beleg für eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage von Frauen wie es etwa das BMJFFG postuliert, kann darin meines Erachtens nicht gesehen werden. Vgl. ANBA Nr. 3, 1986 sowie Pressedienst des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit Nr. 33, 02.04.1986, Bonn 1986.
- 3) Bei den Männern sind ca. 32 % länger als ein Jahr arbeitslos; im Unterschied zu den Frauen sind "nur" ca. 23 % nicht leistungsberechtigt. Vgl. ANBA Nr. 3, 1986.
- 4) Nach einer Sonderuntersuchung der Bundesanstalt für Arbeit und kommunaler Spitzenverbände sind gegenwärtig ca. 13 % der registrierten Arbeitslosen Sozialhilfeempfänger/innen (vgl. Frankfurter Rundschau am 03.06.1986). Anschauliche Belege für die besondere Betroffenheit von Frauen vom Prozeß des "Abrutschens" in Sozialhilfebedürftigkeit, von sozialer Ausgrenzung und Armut finden sich bei Welzmüller, R., Ungleichheit der Einkommensverteilung gewachsen - Aktuelle Daten zur Verteilungsentwicklung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 6, 1985 sowie bei Balsen, W., Nakielski, H., Rössel, K., Winkel, R., Die neue Armut. Ausgrenzung von Arbeitslosen aus der Arbeitslosenunterstützung, Köln 1984.
- 5) Bereits seit Mitte der 70er Jahre sind Trends zu einem Rückgang der Eheschließungen, steigenden Scheidungsquoten sowie einer Zunahme von Haushalten mit weiblichen Haushaltsvorstand zu konstatieren (vgl. Mikrozensus 1980).
- 6) Vgl. ANBA Nr. 3, 1986.
- 7) Vgl. Gottschall, K., Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Verdrängung statt Integration?, in: WSI-Mitteilungen 8/1986.

- 8) Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25.06.1969, in der Fassung vom 01.05.1985.
- 9) Garlichs, D., Maier, F., Die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung, in: Scharpf, F.W., Brockmann, M., Groser, M., Hegner, F., Schmid, G. (Hg.), Aktive Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/New York 1982.
- 10) Die Konzeption von ABM sieht folgendermaßen aus (vgl. §§ 90 bis 99 AFG): Durch die Gewährung von Lohn- und Sachkostenzuschüssen sowie von Darlehen können im öffentlichen sowie frei-gemeinnützigen Bereich, also insbesondere bei Kommunen und Trägern der freien Wohlfahrtspflege (in Ausnahmefällen auch bei privaten Unternehmen), Arbeiten gefördert werden, "die im öffentlichen Interesse" liegen; es muß sich dabei um zusätzliche Arbeiten, d.h. solche, die sonst nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden, handeln. Sie sollen zur Schaffung von Dauerarbeitsplätzen beitragen, die Folgen von Strukturveränderungen oder technischen Entwicklungen ausgleichen, die soziale Infrastruktur verbessern und die dauerhafte und qualifikationsgerechte Wiedereingliederung von Arbeitslosen anstreben. Bevorzugt sollen dabei schwervermittelbare Arbeitslose für ein bis zwei Jahre (bei Übernahmegarantie durch den Träger auch bis zu drei Jahren) zugewiesen werden, wobei dem Träger von der Bundesanstalt für Arbeit ein Lohnkostenzuschuß von 60 bis 100 % des Arbeitsentgelts gewährt wird.
- 11) Vgl. dazu Maier, H.E., Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik, in: Scharpf, F.W. u.a. (1982), a.a.O.
- 12) Vgl. Gottschall, K., Frauen und Arbeitsmarktpolitik. Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in Hamburg. Untersuchung im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frauen beim Hamburger Senat. Forschungsbericht Göttingen/Hamburg 1985.
- 13) Der Anteil der im Bereich Büro und Verwaltung tätigen Frauen (an allen in ABM beschäftigten Frauen) ist gesunken (1980: 39,1 %, 1984: 24,5 %, 1985: 22,3 %), der Anteil der in den Sozialen Diensten tätigen längerfristig angestiegen (1980: 51,4 %, 1984: 57,9 %, 1985: 56,7 %). Diese in der Tendenz auch für männliche ABM-Beschäftigte gültige Verlagerung hängt im wesentlichen mit der besonders starken Ausweitung von ABM im Bereich Sozialer Dienste zusammen. Vgl. dazu ANBA-Arbeitsstatistik 1980, 1981, 1982, 1983, 1984 und 1985 Jahreszahlen (Sondernummern).
- 14) Vgl. dazu auch Breuer, W., Hellmich, A., Frauen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Jg. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Arbeit und Beruf, Reihe 25, Köln 1979.
- 15) Vgl. dazu Gottschall, K. (1985), ebd.

- 16) Dessen ungeachtet bleiben ABM-Beschäftigte trotz tariflicher Bezahlungen von verschiedenen im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses gewährten Leistungen wie beispielsweise Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Anspruch auf Bildungsurlaub usw. ausgeschlossen.
- 17) Nachweise in Gottschall, K. (1985), ebd.
- 18) Vgl. Gottschall, K. (1985), ebd.

Tabell e 1: Entwicklung von Arbeitslosenzahlen und -quoten - Ende September 1980 bis 1985; Männer und Frauen -

Merkmal	Bestand an Arbeitslosen								Arbeitslosenquote ¹⁾								Veränderungen	
	Ende September								Ende September								Sept. 1985/84	
	1985	1984	1983	1982	1981	1980	1985	1984	1983	1982	1981	1980	abs. .	VH				
Alle Arbeits-	2150897	2143008	2133900	1818638	1256396	822701	8,7	8,6	8,6	7,5	5,4	3,5	+ 7889	+ 0,4				
Männer	1132244	1154594	1144912	982410	616329	368502	7,5	7,7	7,6	6,6	4,3	2,6	-22350	- 1,9				
Frauen	1018653	988414	988988	836228	640067	454199	10,4	10,1	10,2	8,8	7,1	5,1	+30239	+ 3,1				

1) Bezogen auf die abhängigen Erwerbspersonen (ohne Soldaten) nach dem Mikrozensus .

Quelle: ANBA Nr. 3, 27. März 1986.

Tabelle 2: Frauenerwerbslosigkeit und Teilnahme von Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 1980 bis 1985

Jahr	arbeitslose Frauen ¹⁾		Beschäftigte in ABM ²⁾		
	abs.	in % an allen Arbeitslosen	insgesamt	davon Frauen	
				abs.	in %
1978	475.739	55,0	51.236	13.881	27,1
1979	419.815	57,0	51.192	17.047	33,3
1980	454.199	55,2	41.251	15.927	38,6
1981	640.067	50,9	38.461	15.109	39,2
1982	836.228	46,0	29.198	10.652	36,5
1983	988.988	46,3	44.680	12.927	28,9
1984	988.414	46,1	70.938	22.862	32,2
1985	1.018.653	47,4	87.026	29.467	33,9

1) Jeweils Ende September.

2) Jahresdurchschnittszahlen (anhand von 12 Stichtagen)

Quelle: ANBA Nr. 3, 1981 bis 1986 sowie ANBA Arbeitsstatistik 1980, 1982, 1984, 1985 Jahreszahlen (Sondernummern 29. Jg. 29. Juli 1981; 31. Jg. 12. August 1983; 33. Jg. 18. Juli 1985; 34. Jg. 15. Juli 1986); eigene Berechnungen.

Tabelle 3: Beschäftigte (Männer und Frauen) in AB-Maßnahmen nach Art der Maßnahme 1985 (Jahresdurchschnittszahlen)

Art der Maßnahme	Beschäftigte geförderte Arbeitnehmer/innen			
	Männer		Frauen	
	abs.	in %	abs.	in %
I. Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsgartenbau	17.960	31,5	1.537	5,2
II. Küstenschutz und Landgewinnung	486	0,8	6	-
III. Forstwirtschaft	5.212	9,2	147	0,5
IV. Verkehrswesen	1.771	3,1	35	0,1
V. Bau-, Ind.- und Freizeitgeländerschließung sowie Hochbau	6.069	10,7	377	1,3
VI. Versorgungsanlagen	921	1,7	35	0,1
VII. Büro und Verwaltung	6.370	11,2	6.547	22,3
VIII. Soziale Dienste	8.547	15,0	16.664	56,7
IX. Sonstige	9.570	16,8	4.038	13,7
Zusammen	56.906	100	29.386	100

Quelle: ANBA, Arbeitsstatistik 1985, Jahreszahlen, Sondernummer vom 15. Juli 1986

Tabelle 4: Arbeitslose und ABM-Beschäftigte nach ausgewählten Berufsabschnitten 1984 (1) in Hamburg

Berufsabschnitt	Kennziffer der dazugehörigen Berufsgruppen	Arbeitslose		ABM-Beschäftigte (Männer und Frauen)	ABM-Quote ²⁾
		insgesamt	davon Frauen		
		1	2		
Pflanzenbauer/ Tierzüchter/in, Fischereiberufe	01-05	1.522	318	124	7,5
Chemiearbeiter/in Kunststoffver- arbeiter/in	14-15	1.121	306	18	1,6
Papierher- steller/in, -verarbeiter/in	16	406	244	11	2,6
Drucker/in	17	704	242		2,7
Schlosser/in, Mechaniker/in, u. zug. Berufe	25-30	5.893	236	138	2,3
Montierer/in und Metallberufe, a.n.g.	32	630	324	16	2,8
Textil- und Bekleidungsberufe	33-36	675	534	7	1,0
Ernährungsberufe	39-43	3.230	1.346	35	1,0
Warenprüfer/in Versandfertig- macher/in	52	2.401	1.612	28	1,1
Hilfsarbeiter/in ohne nähere Tä- tigkeitsangabe	53	598	220	23	3,7
Lagerverwalter/in Lager- und Transportarbei- er/in	54	5.215	218	110	2,0
Verkehrsberufe	71-73	4.118	366	45	1,0
Körperpfleger/in	90	852	744	4	0,4
Gästebetreuer/in	91	2.760	1.312	9	0,3
Hauswirtschafts- berufe	92	549	536	9	1,6
Reinigungsberufe	93	3.785	2.222	70	1,8
Nichtangestellten- berufe insgesamt	01-59 64-67 71-74 79-81 90-93	50.438	13.090	1.233	2,4
Warenkaufleute	68	6.414	3.654	58	0,9
Verwaltungs- und Büroberufe	75-78	10.576	8.026	331	3,0
Gesundheitsdienst- berufe	84-85	2.073	1.678	33	1,5
Soz.- u. Erzber. Geist. Ber. a.n.g.	86-89	4.211	2.758	962	18,6
Angestelltenbe- rufe insgesamt	60-63 68-70 75-76 82-89	29.286	18.310	1.640	5,3
Insgesamt* (incl. ohne beruf. Zuordnung)		82.542	31.400	2.892	3,5

1) Arbeitslosenzahlen Ende September 1984, ABM-Beschäftigtenzahlen Ende Oktober 1984.

2) Zahl der ABM-Beschäftigten im Verhältnis zur Zahl der gemeldeten Arbeitslosen und ABM-Beschäftigten.

Quelle: Arbeitsamt Hamburg, Strukturanalyse Arbeitslose Ende September 1984, statistik-intern 11/1984, eigene Berechnungen.

WANDEL BETRIEBLICHER KONTROLLFORMEN DURCH NEUE TECHNOLOGIEN

Die Ablösung des Taylorismus als Formwechsel der Kontrolle des Produktionsprozesses*

I

Der Taylorismus gilt nahezu unbestritten als das bislang dominierende Leitbild der Rationalisierung in der industriellen Fertigung. Bekanntes und hervorstechendes Markenzeichen des Taylorismus ist die extreme Arbeitsteilung, die sinnentleerte, "taylorisierte" Arbeit, wie sie von Charlie Chaplin so eindrucksvoll in seinem Film "Modern Times" dargestellt worden ist.

Nun weisen das Prinzip der Arbeitsteilung und der Taylorismus als seine extremste Variante zwei Seiten auf: eine ökonomische und eine, die mit Kontrolle, mit Macht- und Herrschaftsbeziehungen zu tun hat. Ökonomen haben in erster Linie betont, daß die Arbeitsteilung das Mittel zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität sei. Soziologen haben stets die andere Seite thematisiert, haben hervorgehoben, daß Arbeitsteilung und insbesondere Taylorismus zwangsläufig auch der Weg zur zentralistischen Kontrolle des Produktionsprozesses und damit zur Subsumtion der Arbeiter unter das Kapital sei.

Es sind zwei miteinander verschränkte Motive, die das Management der Industriebetriebe (unter Konkurrenzbedingungen) jedenfalls bisher zur Taylorisierung der Arbeit zu treiben scheinen:

- Die Arbeit gilt nicht allein als produktive Ressource, sondern auch als "Störfaktor": Solange der Produktionsprozeß wesentlich vom Arbeiter getragen wird, also Arbeitsprozeß ist, sind die Arbeiter in der Lage, den "ordent-

* Beitrag von Fred Manske zum EG-Symposium "Neue Produktionssysteme" in Turin, 02. bis 04. Juli 1986.

lichen" Produktionsablauf gründlich zu "stören". Wichtigste "Störung" ist die "Leistungszurückhaltung", die im Interesse der Arbeiter liegt, ja liegen muß, solange ihre Leistung maßgeblich das (quantitative) Produktionsergebnis bestimmt. Denn die Vernutzung der Arbeitskraft, die Einkommensquelle der Arbeiter, ist abhängig vom Grad der Leistungsabforderung. Ziel der Arbeiter muß es sein, ein bestimmtes Einkommen mit einem möglichst geringen Leistungsaufwand erzielen bzw. die Lohn-Leistungsrelation möglichst selbständig kontrollieren zu können. Das konfliktiert mit den Interessen des Managements, das darauf sehen muß, für ein bestimmtes Entgelt eine maximale Leistung zu erhalten.

- Die Arbeit ist gleichermaßen eine "unvollkommene" produktive Ressource, eine Schranke der Produktivkraftentwicklung, die es zu überwinden gilt - letztlich durch die weitgehende Autonomisierung des Produktionsprozesses von der lebendigen Arbeit.

Taylors Programm zur zentralistischen Kontrolle des Produktions- bzw. Arbeitsprozesses besteht darin, die Arbeit nach einem verbindlichen Plan verrichten zu lassen, der dem Arbeiter jeden Arbeitsschritt "bis ins Detail" vorschreibt (Taylor 1919, S. 41 u. passim). Dies bedeutet die ideelle Verdoppelung des Arbeitsprozesses, der im Plan bereits vorweggenommen ist: der Plan soll im Arbeitsprozeß bestätigt werden.

Es ist üblich, die Trennung der planenden und kontrollierenden von den ausführenden Tätigkeitsfunktionen als zentralen Bestandteil des Taylorismus hervorzuheben.¹⁾ Das Spezifische des Taylorismus wird aber erst dann zur Gänze erfaßt, wenn die in diesem Ansatz angelegte "atomistische" Vorgehensweise bei der Planung und Kontrolle des Produktionsprozesses gesehen wird: jedes Detail des Produktionsprozesses soll analysiert und "wissenschaftlich aufbereitet" werden, um am Ende den Plan aus einzelnen Elementen zu synthetisieren. Soweit es dabei um die Analyse der Arbeit der unmittelbaren Produzenten geht, zielt der Taylorismus darauf ab, das Produktionswissen

der Arbeiter dadurch zentral verfügbar zu machen, daß auch noch jedes Partikel dieses Wissens "enteignet" wird: das "Geheimnis" der Arbeitsausführung soll vollständig enthüllt werden.²⁾ Arbeiter bauen aber prinzipiell stets auf's Neue zusätzliches und wichtiges Produktionswissen als "Erfahrungswissen" auf. Die Enteignung des Produktionswissens ist deshalb ein Prozeß, die ständige Aufgabe, sich stetig neubildende, vom Arbeiter kontrollierte "Ungewißheitszonen" (Crozier, Friedberg 1979) aufzuheben - bzw.: den Kern des Arbeitsprozesses offenzulegen.³⁾

Der Taylorismus zielt mit diesem spezifischen Vorgehen auf eine "doppelte" Enteignung von "Kontrollzonen" der Arbeiter: Zum einen soll ihre Bedeutung für die Qualität des Produktionsergebnisses durch "Qualifikationsentzug" vermindert werden und zum anderen sollen ihre Handlungsspielräume zur Lohnleistungsregulation eingeschränkt bzw. durch den Taylorismus adäquate Leistungslohnformen (Akkordlohnsysteme) zentral reguliert werden können.

Ein dem Taylorismus verpflichtetes Management zieht Kontrollpotentiale aus der Ebene der unmittelbaren Produktion, von den Arbeitern ab, zentralisiert sie und stärkt damit die eigene Machtposition. Über die weitere "wissenschaftliche" Aufbereitung des zentralisierten Produktionswissens wird es außerdem möglich, die Autonomisierung des Produktionsprozesses von der lebendigen Arbeit durch die Maschinisierung der Produktion voranzutreiben. Der Taylorismus wird damit vom Arbeitseinsatz- bzw. Arbeitsgestaltungs- zum Technikeinsatz- bzw. Technikgestaltungskonzept⁴⁾ oder: zu einem umfassenden, sehr spezifischen Rationalisierungskonzept.

II

Der Taylorismus bildete zwar bislang das Gravitationszentrum aller Ansätze zur Rationalisierung in der industriellen Fertigung, war die allgemeine "Ideologie der Rationalisierung". Dennoch hat der Taylorismus als konkrete Handlungsanleitung

und gemessen an seiner Wirkung im Grunde nur in der Massenfertigung, insbesondere im Automobilbau, diejenige Bedeutung erlangt, die weite Kreise der Soziologie und der Öffentlichkeit dazu veranlaßt hat, gewissermaßen Taylorismus mit Arbeitsteilung in Eins zu setzen: das gewiß drückende Schicksal des ja auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext quantitativ dominierenden Massenarbeiters war die Interpretationsfolie nicht selten für die Entwicklung der Arbeit schlechthin. Wenn in der Industriesoziologie von einem Paradigma gesprochen werden kann, dann ist dies die "Main-stream Interpretation" der Entwicklung der Arbeit: die Auffassung, daß die Arbeit durch Taylorismus immer weiter geteilt und dequalifiziert werde.

Es gibt aber mit dem Maschinenbau zumindest einen bedeutenden Industriezweig, in dem sich der Taylorismus als Ansatz zur Kontrolle des Produktionsprozesses faktisch nicht durchsetzen konnte.

Gerade in diesem Industriezweig entwickelt sich nunmehr aber auf Basis der Informationsverarbeitungstechnologien ein Ansatz zur Kontrolle des Produktionsprozesses, der vom tayloristischen Pfad abweicht: Es handelt sich um einen Formwechsel im Kontrollzugriff des Managements. War der Taylorismus mit seinem Anspruch, den Kern des Arbeitsprozesses bloßzulegen, ein direkter Ansatz zur Kontrolle des Produktionsprozesses, so ist der neue Ansatz indirekt insofern, als nunmehr gewissermaßen um diesen Kern herum zentralistisch organisiert und kontrolliert werden soll (Manske, Wobbe-Ohlenburg, Mickler 1984, Manske 1986).

Wenn gezeigt wird, daß dieser neue Ansatz im Maschinenbau der Weg zu einer - aus Managementsicht - erstmaligen, "funktionierenden" zentralistischen Prozeßbeherrschung zu sein scheint, dann muß auch verdeutlicht werden, aus welchen Gründen der tayloristische Ansatz im Maschinenbau defizitär war. Am Beispiel des Maschinenbaus ist aber außerdem zu zeigen:

- unter welchen Bedingungen und bei welchen Arbeitsformen der Taylorismus nicht oder nicht zur Gänze "reüssiert";

- wie die besondere Form des neuen Kontrollansatzes geeignet scheint, solche Arbeitsformen - etwa die Arbeit in Konstruktionsabteilungen - nunmehr ebenfalls einer stärkeren zentralistischen Kontrolle zu unterziehen, wie das für die Arbeit der unmittelbaren Produzenten im Maschinenbau bereits der Fall ist.

Der neue Kontrollansatz kann darüber hinaus für Massenfertigungsprozesse bedeutsam werden, in denen bislang Taylor regierte.

Die These vom Wandel betrieblicher Kontrollformen legt es nahe, den sich in der Industriesoziologie abzeichnenden Paradigmenwechsel aus anderer Perspektive zu betrachten: Das - potentielle - Ende der Arbeitsteilung (Kern/Schumann 1984) scheint auch deshalb eine realistische Alternative zum Taylorismus, weil die Neuen Technologien dem Management einen anderen Kontrollzugriff auf die Arbeiter ermöglichen - einen Zugriff, der einerseits zwar austarierte "betriebliche Kontrollgleichgewichte" zur Disposition stellt, andererseits aber das "Zurückspielen" bzw. den Erhalt von Qualifikationsanforderungen an die Arbeiter zuläßt, was dazu beiträgt, den neuen Kontrollansatz kompromißfähig zu machen. Die Frage der Qualifikationsentwicklung, die bisher im Vordergrund stand, sollte um die Frage nach der Entwicklung von Kontrollformen und deren potentiellen Auswirkungen ergänzt werden (vgl. Dörr, Hildebrandt, Seltz 1983; Seltz, Hildebrandt 1985; Wood 1986).⁵⁾

III

Der Maschinenbau ist im Zuge der Herausbildung einer Arbeitsteilung auf gesellschaftlicher Ebene als derjenige Sektor entstanden, in dem, als wichtigster Bestandteil seines "Netto-Outputs", Fertigungseinrichtungen für Massenfertigungsindustrien produziert werden. Die feine Zerlegung der Massen-Produktionsprozesse nach der Rezeptur Taylors führt dazu, daß sehr spezielle Maschinen angefertigt werden müssen. Das be-

deutet, daß im Maschinenbau im allgemeinen auf Kundenauftrag und in Einzel- bzw. Kleinserienfertigung produziert werden muß. Diese Kleinserigkeit der Produktion ist dafür verantwortlich, daß der Taylorismus im Maschinenbau faktisch nicht zum Zuge kam.

Allerdings gab es auch in dieser Industrie Ansätze zu seiner Einführung, erkennbar an der Etablierung von Arbeitsvorbereitungsabteilungen vor allem in großen und mittleren Betrieben und an den Zeitstudien, die zur Vorplanung der Arbeit dienen. Das Ergebnis war aber zumeist äußerst mager: eine effektive zentralistische Prozeßkontrolle wurde nicht erzielt. Der dominierende Arbeitstypus im Maschinenbau ist denn auch keineswegs die dequalifizierte, taylorisierte Arbeit, sondern die qualifizierte Facharbeit.

Weshalb konnte sich der Taylorismus im Maschinenbau nicht durchsetzen?

- Er scheiterte - gewissermaßen "in der Praxis" - an den offensichtlich absurd hohen Kosten, die erforderlich gewesen wären, um leistungsfähige Arbeitsvorbereitungsabteilungen aufzubauen (sowie diverse Kontrollinstanzen in der Fertigung).

- Es gibt aber einen viel wichtigeren, eher theoretischen Grund für dieses Scheitern. Taylor hat als Experte auf dem Gebiet des Zerspanens untersucht, von wie vielen Variablen die "beste" Methode der Bearbeitung eines Werkstücks abhängig ist, und er hat betont, daß jede Veränderung einer Variablen auch die "beste" Methode ändere. Solche Veränderungen finden aber in der komplexen, kleinseriigen Maschinenfertigung andauernd statt. Und eine wesentliche Variable - die Taylor nicht so deutlich sah - ist der Arbeiter selbst, bzw. dessen Wissen, das sich durch die Arbeit im Prinzip kontinuierlich erweitert. Dafür, daß sich der Taylorismus letztlich nicht durchsetzen konnte, sind die sich ständig wandelnden Fertigungsvoraussetzungen verantwortlich. Sie führen zu dem, was als der

spezifisch empirische oder experimentelle Charakter der Arbeit im Maschinenbau bezeichnet werden kann. Diese Besonderheit, die in der Kleinserigkeit ihre Wurzeln hat, führte offenbar dazu, daß der Kern des Arbeitsprozesses mit der klassischen Methode der Zeitstudie nicht freigelegt werden konnte.

Die Tätigkeit der Arbeitsplanung beschränkte sich im Maschinenbau denn auch im wesentlichen auf eine Vorkalkulation, d.h. auf die ungefähre Ermittlung der Kosten der Bearbeitung eines Werkstücks an einer Maschine. Die Beziehungen zwischen Management und Arbeitern wurden im wesentlichen durch das Akkordlohnsystem geregelt: Zwar besaßen die unteren Leitungsinstanzen, die Meister, gewisse Steuerungsfunktionen, vor allem das Recht der Arbeitszuteilung, das ihre Stellung gegenüber den Arbeitern maßgeblich begründete, da sie den Arbeitern "gute" oder "schlechte" Arbeiten zuteilen konnten. Das Akkordlohnsystem ist aber das wesentliche "Steuerungssystem" gewesen: Die Arbeiter bekamen im allgemeinen ganze Bündel von Aufträgen, die sie wegen des Akkordsystems in einer Reihenfolge abarbeiten, die die Rüstzeiten minimierte. Dadurch konnten sie das Verhältnis von Leistungsverausgabung und Einkommenserzielung in ihrem Sinne und in relativ weiten Grenzen autonom bestimmen. Sie waren zu einem guten Teil "selbständige Produzenten" an ihrem Arbeitsplatz, freilich ohne eigene Produktionsmittel. Das Management gab ihnen durch die Vorkalkulation Preise vor, die für die Arbeiter Richtschnur für die von ihnen zu bestimmenden Kosten waren.

Der Betrieb profitierte bei diesem Steuerungssystem durch eine relativ hohe Maschinenauslastung bzw. durch relativ geringe Maschinen- und Arbeitskosten je Produkteinheit.⁶⁾ Andererseits ergeben sich aus Sicht des Managements gerade heute erhebliche Nachteile daraus, daß das Akkordsystem einer nunmehr erwünschten Integration des Gesamtprozesses entgegensteht: Denn die Arbeiter "optimieren" gleichsam die Produktion verschiedener Aufträge an ihrer Maschine, der Gesamtzusammenhang der Produktion ist für sie zweitrangig. Dies hat die neuerdings vom Management beklagten negativen Folgen, wie

mangelhafte Transparenz, hohe Durchlaufzeiten, immer wieder fehlende Teile usw.

Die Fertigung war für das Management eine Black Box. Das Produktionswissen lag weitgehend bei den Arbeitern als den "Meistern" an ihren Arbeitsplätzen. Das Akkordsystem war "Steuerungssystem" in dem Sinne, daß es einen Kompromiß in der Frage der Lohn-Leistungsregulation darstellte und es war gleichzeitig eine Ersatzlösung für eine letztlich nicht erreichte zentralistische Prozeßbeherrschung: Die Arbeiter kontrollierten sehr weitgehend ihre Arbeitsbedingungen, kontrollierten die vom Management kaum einsehbaren "Ungewißheitszonen", was ihre starke "Primärmacht" (Jürgens 1984) begründete. Gewissermaßen handelte es sich um eine indirekte (über den Kompromiß in der Lohn-Leistungsregulation vermittelte) und sehr defizitäre zentralistische Prozeßbeherrschung, obwohl der Versuch unternommen wurde, direkt ins Zentrum, in den Kern des Arbeitsprozesses einzugreifen.

IV

Durch die Computertechnologien wird die Lage im Maschinenbau wesentlich geändert. Zu nennen sind CAD, CAP, CNC und die computerunterstützte Fertigungssteuerung, die gleichsam als Resultante der neuen Technologien aufgefaßt werden kann, die die anderen, eher "fachbereichszentrierten" Computertechnologien zu einem System verknüpft. Die computerunterstützte Fertigungssteuerung ermöglicht den erstmaligen "Erfolg versprechenden" zentralistischen Kontrollzugriff, bedeutet gleichzeitig einen Formwechsel im Kontrollansatz. Das Neue dieses Kontrollansatzes besteht darin, daß nicht versucht wird, den Kern des Arbeitsprozesses bloßzulegen. Es handelt sich um einen indirekten Ansatz zur Kontrolle des Produktions- bzw. Arbeitsprozesses, kontrolliert wird gleichsam um den Kern des Arbeitsprozesses herum.

Die wesentlichen Komponenten des neuen Ansatzes sind:

- Eine verbesserte Organisation im "Vorfeld" der Fertigung.
- Die Vergabe sehr geringer Auftragsvolumina an die Arbeiter: die Arbeiter erhalten, auf der Basis einer computergestützten Terminplanung des Gesamtprozesses, Arbeitsvorräte, die sie in ein bis maximal zwei Tagen abarbeiten können. Im Extremfall erhalten sie immer nur einen Auftrag (Einzelsteuerung).
- Es besteht die Tendenz, die je Auftrag benötigten Zeiten mittels Betriebsdatenerfassung zeitnah und genau zu ermitteln.
- Mittels Betriebsdatenerfassung werden außerdem alle möglichen Störungen des Produktionsablaufs und deren Gründe aufgezeichnet, um die Störungen eliminieren zu können.
- Das Akkordlohnsystem wird durch eine Mischung aus Zeit- und Prämienlohnsystem ersetzt. Neben anderen Gründen spricht aus Managementsicht für den Wechsel der Lohnform, daß dadurch die exaktere, zentralistische Steuerung des Produktionsprozesses konsensfähiger wird. Denn geringere Auftragsvolumina und stärkere Kontrollen sind mit dem Akkordlohnsystem im Prinzip unvereinbar.

Die schärfste Variante des neuen Kontrollansatzes bestünde in der Kombination aus Einzelsteuerung und Einzelzeiterfassung. Es ist aber nicht damit zu rechnen, daß das Management ein derart rigides Konzept allgemein durchsetzen kann, denn die Unternehmensleitungen bleiben auf kooperationswillige, hochkompetente Facharbeiter angewiesen und sind deshalb gezwungen, Kompromisse einzugehen.

Das ist nicht zuletzt die Folge der zwiespältigen Effekte, die die CNC-Technologie im Maschinenbau zeitigt. Die Anwendung der CNC-Technologie steigert zwar den Grad der zentralistischen Beherrschung des Produktionsprozesses, erkennbar an der Abspaltung des Programmierens als besondere Arbeitsfunktion vom Maschinenarbeiter und daran, daß der Produktions-

prozeß nunmehr in größerem Maße als bisher (bei konventionellen Maschinen) ohne Einwirkung des Menschen ablaufen kann. Aber die Blühträume des Managements, sich durch die CNC-Technologie von den Facharbeitern zu autonomisieren, sind nicht aufgegangen: denn die Maschinen laufen nur optimal, wenn der Maschinenfacharbeiter zumindest Funktionen des Programm-Optimierens vornimmt. Es ist im allgemeinen nicht möglich, die CNC-Maschinen am grünen Tisch derart vollständig und genau zu programmieren, daß der Arbeiter tatsächlich nur noch "neben" dem Produktionsprozeß stehen könnte, daß dieser ohne ihn abliefe.

Zauberformeln wie CAD/NC-Programmier-Kopplung verdecken, daß zwar die Geometriedaten aus einem CAD-System zum Programmierplatz überspielt werden können, daß die Art der Bearbeitung, d.h. welche Aufspannungen, welche Vorschübe usw. gewählt werden sollen - daß all dies bis heute aber nicht programmierbar ist. Der Begriff NC-Programmieren suggeriert eine Automatik, die es nicht gibt. Der Programmierer muß sich vielmehr sehr wohl in den Prozeß der Bearbeitung hineindenken und die Bearbeitungsschritte festlegen. Der Arbeiter an der Maschine hat damit aber, ähnlich wie bei der konventionellen Maschine, den wesentlichen Vorteil, daß die Arbeit ihren empirischen oder experimentellen Charakter zu einem guten Teil behält. Es bleibt beim alten Hase-und-Igel-Spiel: Der Arbeiter ist immer ein Stückweit vor dem "Theoretiker" am Programmierplatz.

Dafür gibt es in der Empirie Beispiele, die mehr als die Qualität von Anekdoten aufweisen: So hatte sich ein Arbeiter, der an einer NC-Drehmaschine tätig war, aus verschiedenen Programmen (Lochstreifen) Teile herausgesucht, die es ihm ermöglichten, Aufträge wesentlich schneller abzuarbeiten, als wenn er die jeweils mitgelieferten Lochstreifen benutzt hätte. Er verwendete also keineswegs die ihm von der Programmierung zugeteilten Lochstreifen, sondern solche, die er selbst kombinierte oder sogar mittels eines Lochstanzers änderte bzw. teilweise selbst herstellte.

Techniker sehen dieses Hase-und-Igel-Spiel, wissen, welche Bedeutung das Erfahrungswissen der Arbeiter hat und daß es darauf ankäme, dieses ständig sich erweiternde Erfahrungswissen durch "intelligente Computer", die den Arbeiter simulieren

müßten, auf automatische Weise zu erzeugen, sollte die zentralistische Prozeßbeherrschung, dann wiederum auf Taylors Spuren, gelingen. So formuliert Spur, einer der wichtigsten Protagonisten der Technologie-Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland:

"Die Koppelung verschiedener Datenbank- und Informationssysteme mit eigenen Expertensystemen würde erhebliche Mängel des derzeitigen Produktionssystems beseitigen. Die Möglichkeiten der Wissenstechnik lassen das Kommunikationssystem einer industriellen Produktion unter ganz neuen Perspektiven erscheinen. Wissensverarbeitende und lernfähige Maschinen werden ihre eigenen Betriebserfahrungen speichern und sie mit dem eingebrachten Erfahrungen ihrer Programme vergleichen können. Memorisierende Maschinensteuerungen können Wissen akkumulieren. Die gespeicherten Informationen lassen sich aktualisieren und nach Bedarf auffrischen. Damit ergibt sich als wesentliche Neuerung die Möglichkeit, über Wissen und Erfahrung von Mitarbeitern verfügen zu können, wenn diese persönlich abwesend oder sogar aus dem Arbeitsverband ausgeschieden sind" (Spur 1984, S. VI).

Es darf bezweifelt werden, ob dieser Weg im Sinne der "Technikgläubigen" zu einem "positiven" Ende führen wird. Es ist außerdem erkennbar, daß die Zahl der auf Taylor setzenden Technikgläubigen abzunehmen scheint (Kern/Schumann 1984).

Die CNC-Technologie verschärft außerdem das "Rationalisierungsdilemma" des Maschinenbaus, das in der Kleinserigkeit der Maschinenfertigung besteht: Die wesentlich größere Kapazität der nunmehr vom Maschinenbau zu fertigenden CNC-gesteuerten Maschinensysteme reduziert, angesichts offenbar nur langsam steigender Absatzzahlen, die sowieso schon kleinen Seriengrößen noch einmal (Markterfolge einiger Serienfertiger von CNC-Maschinen sind die Ausnahme, nicht die Regel).

Marktbedingungen und Defizite in der Autonomisierung des Produktionsprozesses von den Arbeitern sind demnach dafür verantwortlich, daß die Arbeiter nach wie vor über relevante eigene "Kontrollzonen" verfügen, die das Management zu Zugeständnissen zwingen (die durchaus zur Effektivierung der Fertigung beitragen).

Obwohl solche Zugeständnisse gemacht werden, werden die Kontrollzonen der Arbeiter durch den neuen Kontrollansatz aber außerordentlich stark eingeschränkt. Sie bleiben allein in dem Maße bestehen, wie die Arbeiter durch ihre Arbeit den Produktionsprozeß noch bestimmen können: Der Kontrollzugriff des Managements findet seine Begrenzung am nicht einsehbaren Kern des Arbeitsprozesses. Der Kontrollzugriff eliminiert aber tendenziell die vielfältigen, "banalen" Störungen, die mit dafür verantwortlich waren, daß die Fertigung für das Management so unübersichtlich gewesen ist. So wird heute im Maschinenbau vielmehr darauf gesehen, daß Arbeiter Material und Werkzeuge auch zu der Zeit an dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, wie das vorab geplant worden war. Zur "Vorfeldorganisation" gehört auch, daß von der Konstruktion vollständige und korrekte Unterlagen termingerecht geliefert werden sollen: daß die Informationen stimmen und bereitstehen, wenn sie benötigt werden. Ein ganz wesentlicher "Trick" des neuen Ansatzes besteht darin, daß nunmehr sehr geringe, überschaubare Auftragsvolumina an die Arbeiter vergeben werden - dies bricht mit der althergebrachten Tradition im Maschinenbau und erhöht die Kontrollierbarkeit des Produktionsprozesses auf einfache und gerade deshalb "geniale" Weise. Die Kontrollierbarkeit des Prozesses steigt außerdem durch die allenthalben feststellbare, zeitaktuellere Erfassung abgearbeiteter Aufträge. Kurz: Eine im Sinne des Managements hoch effektive Prozeßbeherrschung wird dadurch erzielt, daß das "Vorfeld" und "Umfeld" der Fertigung besser geplant, organisiert, gesteuert und kontrolliert wird.

Aus einer neuen Art der Vorgabezeitermittlung ist der Schluß zu ziehen, daß die Nicht-Einsehbarkeit des Kerns des Arbeitsprozesses von den Unternehmensleitungen faktisch anerkannt, daß darauf verzichtet wird, den alten tayloristischen Weg der Vorgabezeitermittlung weiterzugehen: Aus gemeldeten, durch Betriebsdatenerfassung aufgezeichneten Zeiten, werden durch vielfältige statistische Auswertungen Zeiten konstruiert. Es handelt sich um Surrogatvorgabezeiten, die eben nicht mehr auf der Basis von Zeitstudien ermittelt wurden - um eine Zeiterfassung, die den Kern des Arbeitsprozesses im Dunkeln läßt.

Diese Zeiten haben dennoch die Qualität, daß mit ihnen der zeitliche Produktionsablauf geplant, gesteuert und kontrolliert werden kann.

Vorgehensweise und Ergebnis des neuen Ansatzes sind, verglichen mit dem tayloristischen, geradezu entgegengesetzt: Der neue Weg ist ein Ansatz zur indirekten Kontrolle des Produktionsprozesses, erreicht wird dennoch eine effektive, gewissermaßen direkte Kontrolle des Produktionsprozesses als gesamtem System - während der Taylorismus der direkte Ansatz ist, durch den aber über das Medium Akkordsystem im Maschinenbau nur eine wenig effektive indirekte, punktuelle Prozeßbeherrschung erzielt wurde.

Der Formwechsel im Kontrollzugriff besteht darin, daß sich die Unternehmensleitungen nunmehr prinzipiell mit einer Perfektion der Organisation um den Kern des Arbeitsprozesses herum begnügen. Die Beziehung zwischen Management und Arbeitern erfährt demnach eine entscheidende Veränderung. Sehr pointiert kann man sagen: Der Ansatz einer direkten Kontrolle a la Taylor wird überflüssig, da dem Management die zentralistische Prozeßbeherrschung mit den neuen Technologien auf indirekte Weise weitaus besser gelingt. Anders ausgedrückt: War die Arbeit im Maschinenbau bisher, trotz Ansätzen a la Taylor, Facharbeit und kaum kontrolliert, so bleibt sie nach dem neuen Ansatz von vornherein Facharbeit, wird aber stark kontrolliert.

Der neue Ansatz zur Prozeßbeherrschung wird technologisch möglich durch die Potentiale zur Informationsverarbeitung, die mit der Mikroelektronik entstanden sind. Der Ansatz kann außerdem aufbauen auf dem immensen Wissen über den Produktionsprozeß, das durch die Arbeitsteilung abseits der Produktion (in Akten und Köpfen) akkumuliert worden ist - der neue Ansatz basiert so gesehen erheblich auf dem alten, erfolgt nicht voraussetzungslos. Die neuen Informationstechnologien sind aber, dies muß klar gesehen werden, die Voraussetzung dafür, daß heute mit der Datenflut, die durch den neuen Ansatz eher noch verbreitert und vertieft wird, überhaupt effizient umgegangen werden kann.

Der neue Ansatz wird außerdem durch eine in Gang gekommene Umorientierung der Rationalisierungsziele befördert: angesichts des hohen Leistungsstands der Fertigungstechnologie (CNC-Maschinen) sind beim "Späne-Machen" kaum noch Lorbeeren zu holen. Ins Blickfeld gerät, auch angesichts von Absatzmarktänderungen, der - durch Taylorismus - zersplitterte Zusammenhang der Produktion: Es gilt die Durchlaufzeiten über den gesamten Produktionsprozeß, der von der Konstruktion über die Arbeitsvorbereitung, die Mechanische Fertigung bis hin zur Montage zielt, zu verringern und die Materialbestände zu senken. Die einzelne Fertigungsmaschine spielt nicht mehr die Rolle von einst, sie wird zum Baustein eines zu integrierenden Gesamtprozesses.

Der neue Ansatz wird weiterhin dadurch begünstigt, daß das Ziel der Integration des Gesamtprozesses zum einen dazu führt, daß vom einzelnen weniger eine Höchstleistung (wie beim alten Akkordsystem) als eine kalkulierbare Durchschnittsleistung verlangt wird (dies befördert auch den Übergang von direkt ermittelten zu Surrogatvorgabezeiten, die den Charakter von Steuergrößen und weniger von Leistungsbestimmungsgrößen erhalten). Zum anderen ist bei den neuen Technologien (CNC-Maschinen) der Zusammenhang zwischen der Leistungsabforderung an den Einzelnen und dem Output der Maschine nicht mehr so unmittelbar wie bei den konventionellen Maschinen. Das macht die neue Methode der Prozeßbeherrschung jedenfalls ein Stückweit kompromißfähig.



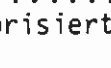
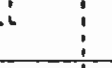
Hinzu kommt, daß die Lohn-Leistungsrelation zwar zu Gunsten des Managements geändert werden kann - aber eben auch auf eine indirekte Weise, nämlich durch die verbesserte Umfeldorganisation: Die Beseitigung von Störungsursachen oder das rechtzeitige Heranführen von Materialien und Werkzeugen vermindert Wartezeiten oder das "Herumlaufen" der Arbeiter. Ohne daß beim "eigentlichen" Arbeitsprozeß eine Mehrleistung verlangt werden würde, kann so die Leistung gesteigert werden - dadurch, daß die "Poren des Arbeitstages" tendenziell geschlossen werden. Ein Teil der höheren Gesamtleistung fließt im allgemeinen den Arbeitern als Prämie (bei den geänderten Lohnsystemen) zu.

Der feststellbare Übergang zu neuen Lohnsystemen, weg vom klassischen Akkord, der insbesondere im Interesse der Unternehmensleitungen liegt, ist aber auch das klare Indiz dafür, daß das austarierte Kontrollgleichgewicht zwischen Management und Arbeitern obsolet geworden ist: Zumindest die Lohn-Leistungsrelation muß neu verhandelt werden und wird neu verhandelt. Mindestens ebenso wichtig - und auch dringend - ist es aber, neben diesem klassischen Feld von Gewerkschafts- bzw. Arbeitspolitik, über die potentiellen Folgen des neuen Kontrollzugriffs des Managements nachzudenken und darüber zu verhandeln, wer welche Kontrolle behalten oder erhalten soll.

V

Wie angedeutet, könnte der neue Ansatz zur zentralistischen Prozeßbeherrschung auch für andere Segmente von Arbeit und für die Massenindustrie Bedeutung erlangen. Zur Vorbereitung auf die Thesen, die in diesem Abschnitt zu der möglicherweise über den Maschinenbau hinausweisenden Rolle des neuen Wegs der Prozeßbeherrschung entwickelt werden, eine kurze Anmerkung zu den Folgen, die der Taylorismus als Programm zur Arbeitsteilung seinerseits auf die Arbeitsteilung ausgeübt hat. Diese Konsequenzen des Taylorismus sind im folgenden Bild in sehr einfacher Weise eingefangen.

Bild 1: Taylorismus und Arbeitsteilung in der Industrie

Fertigungstyp Arbeitssegment	Massenfertigung	Kleinserienfertigung
Konstruktion		
Arbeitsvorbereitung		
Sekundäre Facharbeit		
Teile-Fertigung		
Montage	<p>.....taylorisierte.....</p> <p>.....Arbeit.....</p>	

"Taylorisierte" Arbeit existiert in der Massenfertigung und dort in der Teilefertigung und in der Montage. Die Taylorisierung hatte zur Voraussetzung und zur Folge eine vertikale Arbeitsteilung, eine Trennung von Hand- und Kopfarbeit, die zur Ausbildung der Segmente Konstruktion, Arbeitsvorbereitung und auch Sekundäre Facharbeit (Instandsetzung usw.; vgl. Mickler 1981) geführt hat. Ein weiteres Ergebnis war, wie oben bereits ausgeführt, die Bildung eines besonderen industriellen Sektors, des Maschinenbaus, in dem die Produktion kleinserig erfolgt.

Insgesamt ist die betriebliche und gesellschaftliche Produktions- und Arbeitsstruktur durch Arbeitsteilung und Taylorismus komplexer geworden. Aus Sicht des Managements oder des Kapitals hat sich das Dilemma ergeben, daß zwar mit der Massenarbeit eine Zone zentral gut kontrollierbarer Arbeit entstanden ist, daß aber andererseits weit weniger kontrollierbare Segmente von Arbeit gleichsam zwangsläufig geschaffen worden sind: Der Taylorismus hat gewiß nicht nur in der Fertigung und Montage des Maschinenbaus (bzw. der Kleinserienfertigung insgesamt) nicht reüssiert, ebenso war er wohl kaum erfolgreich in den Bereichen Konstruktion, Arbeitsvorbereitung und Sekundäre Facharbeit.

Der hier vorgestellte neue Ansatz zur zentralistischen Prozeßbeherrschung könnte, neben seiner Bedeutung für die Produktionsarbeit im Maschinenbau, weitere Konsequenzen haben, die hiermit zur Diskussion gestellt werden:

Es ist naheliegend, daß der Ansatz der Bestimmung von Surrogatvorgabezeiten zunächst einmal im relativ anwachsenden Bereich der bislang kaum zentral steuer- und kontrollierbaren Maschinenmontage genutzt wird, um diese Tätigkeiten stärker zu kontrollieren. Darüber hinaus kann diese Methode aber den Weg freimachen zur Kontrolle der Tätigkeiten in Konstruktion und Arbeitsvorbereitung. Absatzmarktveränderungen wie auch schlichte Kostengesichtspunkte sind der Anlaß zur umfassenderen Rationalisierung, in deren Blickfeld die kostenträchtigen und schlecht planbaren Planungsdepartements rücken. Die

"Kontrolle der Kontrolleure", die "Planung der Planungstätigkeiten" wird möglich über das Ausnutzen der Potentiale der Informationstechnologie, an "sperrige" Prozesse heranzukommen und auf indirekte Weise Steuerungs- und Kontrollwerte zu ermitteln. Freilich ist nicht zu verkennen, daß die Voraussetzungen zur zentralistischen Kontrolle des Fertigungsbereichs ungleich bessere sind als das etwa in der Konstruktion der Fall ist. Es bleibt deshalb offen, wieweit Ansätze, zur Konstruktions- und Arbeitsvorbereitungssteuerung in der Praxis zum Zuge kommen. Diese Ansätze werden nicht folgenlos sein, vielmehr könnte die von Technikern aufgestellte Formel: WAS DER FERTIGUNG RECHT IST, SOLLTE DER KONSTRUKTION BILLIG SEIN, prinzipiell realisierbar sein.

Zweitens ist auf das von Piore/Sabel (1985) anoncierte "Ende der Massenfertigung" zu verweisen: Soweit es zutrifft, daß bisherige Massenfertiger gezwungen sind, eine differenziertere Produktpalette anzubieten oder kleinere Serien in kleineren Abständen auf den Markt zu werfen, könnten dort die CNC-Technologie, die Ziele der Durchlaufzeitverkürzung, der Verminderung von Materialbeständen wichtig werden. Die Ersetzung bisheriger Einzweckmechanisierungen durch die CNC-Technologie (verkettete Flexible Fertigungssysteme oder die noch flexibleren "Landschaften" von Flexiblen Fertigungszellen) würde ein Zurückdrehen der technologisch realisierten Prozeßbeherrschung bzw. der Autonomisierung des Produktionsprozesses von der lebendigen Arbeit bedeuten. Das Programmieren würde zur Aufgabe von Menschen werden, in der Einzweckmechanisierung ist dagegen das Programm gewissermaßen in Stahl gegossen. Tendenziell könnten ehemalige Massenfertigungsbereiche sich dem Maschinenbau annähern - mit der Konsequenz, daß der im Maschinenbau erkennbare neue Ansatz zur Kontrolle des Produktionsprozesses auch für diese Sektoren Bedeutung erlangen würde.

Schließlich könnte die Diskussion um das Ende der Arbeitsteilung (Kern/Schumann 1984) einen anderen Akzent erhalten, wenn der hier vorgestellte Formwechsel im Kontrollzugriff stimmig ist: Die neuen Kontrollpotentiale, so die These, machen es möglich, Facharbeit dort als Facharbeit zu belassen, wo sie

es war, weil sie zur kontrollierten Facharbeit verformt werden kann. Und sie machen eine Requalifizierung dort möglich, wo bislang taylorisierte Arbeit bestand, weil die requalifizierte Facharbeit neuen Typs eben auch im verbesserten Kontrollnetz verhaftet bleibt. Erhalt und Rückgabe von Qualifikationen an die Arbeiter und damit auch die Übertragung von mehr Verantwortung werden damit möglich, ohne daß das Management dem "Störfaktor" Mensch mit einem Male ein größeres Vertrauen entgegenbringen müßte.

Das Fazit aus der Untersuchung zur Fertigungssteuerung im Maschinenbau lautet: Es scheint ein Formwechsel in der zentralistischen Kontrolle des Produktionsprozesses vor sich zu gehen, dem eine große Bedeutung nicht nur für den Maschinenbau, geschweige denn nur für die unmittelbare Produktionsarbeit in diesem Sektor zukommt. Es handelt sich um einen Formwechsel im Kontrollzugriff, der es angeraten sein läßt, die Auseinandersetzung um die Kontrolle des Produktionsprozesses auch und gerade nach dem potentiellen Ende des Taylorismus verstärkt weiterzuführen.

Anmerkungen

- 1) Bravermann hat drei Prinzipien der "wissenschaftlichen Betriebsführung" unterschieden: die Loslösung des Arbeitsprozesses von den Fertigkeiten der Arbeiter; die Trennung der Planung von der Ausführung der Arbeit; die Verwendung des zentralisierten bzw. monopolisierten Wissens zur Anleitung und Kontrolle der Ausführung der vorgeplanten Arbeitsschritte (Bravermann 1974, S. 112 bis 121).
- 2) Der Weg dazu sind die vom Taylorismus inspirierten vielfältigen Methoden der Analyse der Arbeitsprozesse über Zeitstudien (vgl. Schmiede, Schudlich 1981).
- 3) Die stetige Zunahme der Arbeitsteilung ist als ein Bestandteil des Taylorismus diesem Versuch der Enthüllung des Arbeitsprozesses geschuldet: geteilte Prozesse lassen sich leichter analysieren als "ganzheitliche".
- 4) Die Spezialmaschine bzw. die sog. Ein-Zweck-Anlage zur Herstellung eines bestimmten Produkts ist das Ergebnis des Taylorismus als Technikgestaltungskonzept. Daß die verbleibende "Restarbeit" an solchen Anlagen Arbeit des dequalifizierten, entfremdeten Zuschnitts ist, den etwa Chaplin vorführt, ist nur konsequent.
- 5) Am Wissenschaftszentrum in Berlin ist versucht worden, mit einem neuen "Kontrollansatz" die durch Informationstechnologien induzierten Veränderungen der betrieblichen Sozialsysteme zu analysieren; es handelt sich um den Versuch "mit den "Kategorien 'Politik' und 'Kontrolle' einen Zugang zur Analyse der Veränderungen des Sozialsystems in Organisationen unter Bedingungen der Einführung von informationstechnologischen Systemen zu gewinnen (...) Informationstechnologie begründet einen neuen Rationalisierungstyp, durch den laufende Prozeßbeobachtung und neue Möglichkeiten der Vor- und Nachsteuerung des Produktionsprozesses ermöglicht werden. Dieses Produktivitätspotential bezeichnen wir als 'systematische' Kontrolle"(Seltz, Hildebrandt 1985, S. 91). Der Berliner Ansatz ist durch die "Labour-Process Debatte" inspiriert worden (vgl. Lappe 1986, Wood 1986).
- 6) In der Massenfertigung werden durch die rigide Vorplanung der Arbeitsabläufe, die im allgemeinen eine vorab definierte quantitative Leistung des einzelnen Arbeiters einschließt, regelmäßig Leistungsreserven "verschenkt". Der starre Ablauf des Gesamtprozesses läßt es nicht zu, das sich auch beim Typus repetitiver Arbeit ansammelnde Erfahrungswissen gewissermaßen punktuell am jeweiligen Arbeitsplatz zu nutzen.

Literaturverzeichnis

- Bravermann, H., Labor and Monopoly Capitalism: The Degradation of Work in the Twentieth Century, New York/London 1974.
- Dörr, G., Hildebrandt, E., Seltz, R., Kontrolle durch Informationstechnologien in Gesellschaft und Betrieb, in: Leviathan-Sonderheft 5/1983.
- Jürgens, U., Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozeß - eine Problemskizze zur Arbeitspolitik, in: Jürgens, U., Naschold, F. (Hrsg.), Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Leviathan Sonderheft 5/1983.
- Kern, H., Schumann, M., Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- Lappe, L., Technologie, Qualifikation und Kontrolle. Die Labour-Process-Debatte aus der Sicht der deutschen Industriesoziologie, in: Soziale Welt 37 (1986) Heft 3/4.
- Manske, F., Auswirkungen von Produktionsplanungs- und -steuerungssystemen in Klein- und Mittelbetrieben (erscheint in der Schriftenreihe des Kernforschungszentrums Karlsruhe: KfK-PFT Berichte).
- Manske, F., Wobbe-Ohlenburg, W., u. Mitarbeit von Mickler, O., Rechnerunterstützte Systeme der Fertigungssteuerung in der Kleinserienfertigung, Karlsruhe 1984 (KfK-PFT Bericht, Bd. 90).
- Mickler, O., Facharbeit im Wandel, Frankfurt/New York 1981.
- Piore, M.J., Sabel, C.F., Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft, Berlin 1985.
- Schmiede, R., Schudlich, E., Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt/New York 1981⁴.
- Seltz, R., Reorganisation von Kontrolle im Industriebetrieb, in: Seltz, R., Mill, U., Hildebrandt, E. (Hrsg.), Organisation als Sozialsystem, Berlin 1986.
- Seltz, R., Hildebrandt, E., Produktion, Politik und Kontrolle, in: Naschold, F. (Hrsg.), Arbeit und Politik, Frankfurt/M. 1985.
- Spur, G., Über intelligente Maschinen und die Zukunft der Fabrik, in: Forschung-Mitt. d. DFG 3/1984.
- Taylor, F.W., Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung, München und Berlin 1919, S. 113. (Reprint, hrsg. vom Arbeitskreis Technikkritik, ohne Ort und Jahr).
- Wood, S., Neue Technologien, Arbeitsorganisation und Qualifikation: die britische Labour-Process-Debatte, in: Prokla, Heft 62, Jg. 16. (1986) Nr. 1.

**"NEUE TECHNIK, BETRIEBLICHE POLITIK UND ZUKUNFT DER ARBEIT" -
ANMERKUNGEN ZU AKTUELLEN INDUSTRIESOZIOLOGISCHEN KONTROVERSEN***

Die industriesoziologische Debatte über die Zukunft der Arbeit im Betrieb krankt bis heute daran, daß sie immer noch sehr stark von Entwicklungen im unmittelbaren Produktionsbereich bestimmt ist. Zwar liegen inzwischen eine Reihe von empirischen Studien zum technisch-organisatorischen Wandel von Angestelltenarbeit vor, gleichwohl haben diese bisher kaum Eingang gefunden in eine auch theoretisch angelegte Debatte über grundlegende Veränderungen betrieblicher Rationalisierungspolitik auf der Basis der Verfügbarkeit neuer Technologien. Im folgenden Beitrag, der von mehrjährigen Forschungserfahrungen in Hauptbereichen kaufmännisch-verwaltender Angestellten-tätigkeiten ausgeht, sollen somit in erster Linie zentrale industriesoziologische Kontroversen über die Zukunft von Arbeit im Betrieb aus der Perspektive von Angestelltenarbeit aufgenommen werden. Darüber hinaus sollen einige Anmerkungen zu der Frage nach Gleichförmigkeit bzw. Differenz in den Rationalisierungsprozessen in Produktion, Distribution und Zirkulation erfolgen. Diese Vergleichsdiskussion, die in der industriesoziologischen Debatte über die Zukunft der Arbeit bisher insgesamt kaum geführt wird, kann hier nicht systematisch entwickelt werden. Es geht mir vorerst nur darum, einige Fragestellungen anzureißen, denen sowohl empirisch als auch (und dies vor allem) theoretisch weiter nachzugehen sein wird.

Das qualitativ Neue in den betrieblichen Rationalisierungsprozessen: Systemische Rationalisierung

Die aktuelle industriesoziologische Debatte wird sehr stark von der Kontroverse bestimmt, ob es angesichts der immensen Fortschritte in der Entwicklung neuer Technologien gerechtfertigt bzw. geboten sei, von einem Formwandel kapitalistischer Rationalisierung zu sprechen. Heftig umstritten ist, wie ein solcher Formwandel theoretisch zu begründen ist und welcher Stellenwert dabei den betrieblichen Konzepten zur Nutzung von Arbeitskraft zukommt. Mehr oder weniger zum Allgemeinut geworden ist inzwischen die Erkenntnis, daß heute kaum mehr Arbeitsfelder in Produktions-, Distributions- und Zirkulationsbereichen vom Einsatz neuer Techniken ausgespart

* Der folgende Text lag dem Diskussionsbeitrag von Herbert Oberbeck auf dem Podium I zum Thema "Technik und Arbeit" des 23. Deutschen Soziologentages zugrunde. Die Veranstaltung fand am 30.09.1986 in Hamburg statt.

bleiben. Folgerichtig sehen eine Reihe von Industriesoziologen in dieser Erweiterung von Technikeinsatzfeldern, die sich sowohl auf ganze Betriebszusammenhänge als auch auf überbetriebliche Kooperationsprozesse beziehen kann, den Kern neuer betrieblicher Rationalisierungskonzepte. Ich halte eine solche Bestimmung neuer Rationalisierungsformen für nicht ausreichend, denn es geht in der Tat nicht allein um eine additive Erweiterung der Einsatzfelder für IuK-Technik.

Mit der räumlichen Ausweitung des Horizonts für den Einsatz von IuK-Technik, d.h. mit der Orientierung an der Gesamtheit der in Dienstleistungsbereichen und Verwaltungen vorfindbaren Arbeitsprozesse, wird vielmehr vom Gegenstand her, auf den sich der Technikeinsatz beziehen soll, ein Perspektivenwechsel in der Gestaltung konkreter Nutzungsformen der Technik erzwungen. Mit der neuen Perspektive der Rationalisierung systemischer Arbeitszusammenhänge entstehen neue qualitative Anforderungen an betriebliche Rationalisierungspolitik. Schon der Planungsprozeß von systemischen Rationalisierungsprojekten erfordert in ganz anderem Umfang als punktuelle Rationalisierungsansätze die technisch-soziale Gestaltung von Arbeits-, Betriebs- und Marktstrukturen, denn der Technikeinsatz strahlt jetzt auf das gesamte Spektrum innerbetrieblicher Arbeitsprozesse und damit auch auf die strategischen Optionen der Unternehmen am Markt aus. Die verfügbaren technischen Potentiale bilden dabei nur den Rahmen für die Entwicklung konkreter Projekte. Vor Ort, d.h. in den anwendenden Betrieben, müssen Entscheidungen über Technik-Selektion, über Prioritäten der Technik-Nutzung sowie über die Koordination von Technikeinsatz und Personaleinsatz getroffen werden.

Die qualitativ neuen Herausforderungen an den Zuschnitt konkreter Rationalisierungsprozesse werden dabei vor allem durch die Option der Optimierung von Austauschprozessen und Verkehrsformen am Markt bestimmt. Systemische Rationalisierung zielt auf verbesserte Marktantizipation sowie auf den Ausbau der Kapazitäten zur Marktsteuerung, d.h. es geht den Unternehmen und Verwaltungen darum, Kunden, Lieferanten und Kooperationspartner in ihren jeweiligen Verhaltensdispositionen und

Interessen besser transparent zu machen. Von zentraler Bedeutung ist dabei, daß die Optimierungschancen von Verwertungsinteressen durch ein Festhalten an den traditionellen Rationalisierungsmustern - weitgehender Personalersatz durch Maschinerie - keineswegs automatisch verbessert werden. Im Gegenteil: eine ausschließliche Fixierung der Unternehmen auf die Reduzierung von Personalkosten durch einen möglichst weitgehenden Technikeinsatz kann sich für die Regulation von Austauschprozessen und Verkehrsformen als durchaus kontraproduktiv erweisen, da offen ist, welches Ausmaß (und welches Tempo) an Umstellungen von Kunden und Geschäftspartnern mit vollzogen wird. Wie also die neuen IuK-Techniken in Kombination mit Arbeitskraft am besten einzusetzen sind, muß in Abhängigkeit von je vorfindlichen (und sich historisch wandelnden) Marktgegebenheiten in einzelnen Dienstleistungs- und Verwaltungsbereichen entschieden werden.

Es sind also nicht irgendwelche neuen Managementphilosophien, die zu Technik-Selektion und neu definiertem Stellenwert menschlicher Arbeitskraft im Betrieb führen, sondern durch die Erweiterung der angepeilten Einsatzfelder für IuK-Technik wird objektiv ein neuer, erweiterter Rahmen für die betriebliche Gestaltung von Technikeinsatz und Arbeitskraftnutzung gesetzt. Ausgehend von den aktuell vorfindbaren und mittelfristig absehbaren Regulationsprinzipien von Austauschprozessen und Verkehrsformen ist dabei nicht zu erwarten, daß Technik allein den Ausbau von Marktsteuerungskapazitäten für Distributions- und Zirkulationsbetriebe zu gewährleisten vermag. Rationalisierungserfolge sind vielmehr nur über den unauflösbaren Zusammenhang des Einsatzes neuer IuK-Technik und qualifizierter Arbeitskraft zu erzielen. Zumindest für kaufmännisch-verwaltende Funktionen in Industrieverwaltungen sowie in privaten und öffentlichen Dienstleistungssektoren gilt mehrheitlich, daß für die Realisierung des Ziels der Marktanzipation und Marktsteuerung die Nutzung von Arbeitskraft offenkundig derzeit und auf längere Sicht unerläßlich ist, und zwar von Arbeitskraft, die nicht in erster Linie als Anhängsel einer die Arbeitsprozesse dominierenden Technik fungiert, sondern die zu aktiver Gestaltung von Marktbeziehungen

unter Hinzuziehung technischer Unterstützungs- und Steuerungsprogramme in der Lage ist.

Wenn ich es richtig sehe, wird der Zusammenhang von der Nutzung neuer Techniken und qualifizierter Arbeitskraft, den auch Kern/Schumann in ihrem Buch "Ende der Arbeitsteilung?" für den Produktionsbereich herausarbeiten¹⁾, vor allem in dem jüngst von Altmann u.a. vorgelegten Konzept eines "Neuen Rationalisierungstyps"²⁾ völlig negiert. Die Münchner Kollegen bringen ihre Position auf den (vermeintlichen) Punkt, daß das Neue neben einem bereichs- und betriebsübergreifenden Ansatz von betrieblichen Rationalisierungskonzepten in der expliziten Nicht-Bezogenheit auf Arbeitskraft zu sehen sei (S. 194). Etwas weiter im Text sprechen die Autoren von einem "zunehmenden Bedeutungsverlust von Arbeitskraft als elastischer Potenz" (S. 196). Diesen Trend sehen sie überall dort, "wo Steuerungs- und Informationstechnologien im Rahmen von Integrationsstrategien genutzt werden". Technik müsse hier "als zentrales Elastizitätspotential" betrieblicher Rationalisierungsstrategien begriffen werden (ebenda). (Was dies insgesamt für den weiteren Stellenwert von Arbeitskraft im Betrieb und auch für eine Industriesoziologie heißt, deren Anspruch auf kritische Interpretation des Wandels betrieblicher und gesellschaftlicher Sozialverhältnisse aus der Perspektive von Arbeitskraftinteressen zielt, bleibt dabei weitgehend offen.)

Nicht nachvollziehbar scheint mir vor allem zu sein, daß die Münchner Kollegen mit ihrem Abgesang auf Arbeitskraft als "elastischem Potential" Technik zur zentralen Prozeßvariable für die Veränderung betrieblicher Sozialverhältnisse hypostasieren. Dies führt in der Konsequenz zumindest dann zu einer Reihe von Fehleinschätzungen aktueller betrieblicher Rationalisierungsprozesse, wenn dieser These generelle Verallgemeinerungsfähigkeit zugeschrieben wird: So wird den neuen Informationstechnologien die Wirkung zugesprochen, "stoffliche Momente betrieblicher Produktion in abstrakte Funktionszusammenhänge umzusetzen und auf abstrakte betriebliche Verwertungszwecke auszurichten" (S. 199). Die Rede ist weiter von der "Unspezifität gegenüber Produkt, Prozeß, Betrieb und Branche", was

einen Teil ihrer Flexibilisierungsfunktion im Betrieb ausmache (ebenda). Solche Schlußfolgerungen sehen insgesamt zu sehr ab von der Bedeutung der Marktverhältnisse für betriebliche Rationalisierungspolitik, die auch in den Produktionsprozeß hineinreichen und nicht allein Austauschprozesse tangieren dürften. Wir haben vor allem am Beispiel der Industrieverwaltungen nachweisen können, wie sehr sich bisher alle Optimierungsvorstellungen einer nur betriebsinternen integrierten Steuerung von Beschaffung, Finanzierung, Produktion und Absatz als Fiktion herausgestellt haben³⁾; auch nur ansatzweise praktikierbare technische Lösungen in einem Betrieb sind dabei keineswegs bruchlos auf andere Betriebe auch nur der gleichen Branche zu übertragen. Um so mehr gilt für Technikeinsatzkonzepte, deren Ziel die Verbesserung von Marktanzipation und Marktsteuerung ist, daß sie in enger Anlehnung an besondere Marktconstellationen entwickelt werden müssen, daß sie also von jeweils spezifischen Branchen- und Austauschprozessen nicht loszulösen sind. Hierin liegt begründet, daß der einzelne Betrieb (und in einer Reihe von Fällen Rechenzentren, die von Betrieben gemeinschaftlich betrieben werden) als Ort konkreter Projektentwicklung an Bedeutung gewonnen hat, was - um einen politischen Aspekt dieser Entwicklung hier nur anzudeuten - für die gesamte Diskussion über Interventionschancen von Beschäftigten und Interessenvertretern bei Rationalisierungsprozessen von zentraler Bedeutung ist.

Gleichförmigkeit oder Differenzierung? Zur Frage der Parallelität von neuen Rationalisierungskonzepten für Produktion, Distribution und Zirkulation

Eine Reihe westdeutscher Industriesoziologen geht gegenwärtig davon aus, daß sich in Produktion, Distribution und Zirkulation in gleicher Weise sowohl aktuell als auch zukünftig neue Anforderungen an betriebliche Rationalisierungspolitik stellen werden (vgl. hierzu exemplarisch wiederum den bereits zitierten Beitrag von Altmann u.a.). Neben solchen eher theoretisch gefaßten Trendeinschätzungen scheinen auch bisher vorgelegte empirische Befunde, - so der Bedingungs Zusammenhang von Technichteinsatz und Nutzung qualifizierter Arbeitskraft, der zu-

mindest in den neueren SOFI-Studien herausgearbeitet wird -, den Schluß naheulegen, daß von parallelen Entwicklungen in Arbeiter- und Angestelltenbereichen gesprochen werden kann. Meiner Ansicht nach kann jedoch nicht von einer einheitlichen Prozeßdynamik ausgegangen werden. So bleibt - zunächst auf die empirischen Befunde bezogen - festzuhalten, daß die Unternehmen offensichtlich aus jeweils unterschiedlichen objektiven Problemkonstellationen heraus der menschlichen Arbeitskraft einen zentralen Stellenwert zuweisen, was zumindest für Interventionschancen in diesem Prozeß heterogene Bedingungen setzt.

Im unmittelbaren Produktionsbereich steht das Setzen auf einen Facharbeiter neuen Typs offensichtlich in unmittelbarem Zusammenhang mit der Einsicht in technisch derzeit nicht lösbare (bzw. ökonomisch auch nicht bezahlbare) Automationsfortschritte. Fehlende bzw. technisch unzulängliche Lösungen für eine weitgehende Voll-Automatisierung sowie die Absicht, bei Störungen eine möglichst kurzfristige Fehlerdiagnose und Instandsetzung zu erreichen, eröffnen Chancen für den Facharbeiter neuen Typs.⁴⁾ Bekannt ist allerdings auch, daß immense Investitionssummen zur Überwindung bisheriger technischer Engpässe auf dem Weg zu vollautomatisierten Produktionsabläufen aufgewandt werden. Dies könnte die Zukunftschancen qualifizierter Facharbeiter teilweise schmälern. Bedarf bliebe, einen Erfolg solcher Anstrengungen unterstellt, für die Intervention in Störfällen allerdings auch längerfristig gegeben. Gleichwohl wird weiter zu beobachten sein, ob ein Teil des neuen Facharbeitertyps gleichsam nur als "Facharbeiter auf Abruf" einzustufen ist; hier bleiben über das Buch vom "Ende der Arbeitsteilung?" hinaus Fragen offen. Dies gilt ebenso für den theoretischen Begründungszusammenhang für das Entstehen "Neuer Produktionskonzepte". Meines Erachtens wird hier weiter zu diskutieren sein, ob die Dimension der Marktverhältnisse im Produktionsbereich ähnlich wie in Distributions- und Zirkulationsbereichen unmittelbare Konsequenzen für betriebliche Rationalisierungskonzepte hat. Falls sich für den Produktionsbereich ebenfalls außengesteuerte Anlässe zum Perspektivenwechsel von Rationalisierungsansätzen nachweisen ließen, so wäre zu prüfen, ob dies ähnlich wie in den Dienstleistungsbe-

reichen gleichsam zwangsläufig zu Technik-Selektion und somit auch zu einem veränderten Verhältnis von Technik und Arbeitskraft führt. Zu klären sind diese Fragen erst dann, wenn Rationalisierungsanalysen im Produktionsbereich auf das Gesamtspektrum betrieblicher Arbeitsprozesse (von der unmittelbaren Produktion bis hin zur Akquisition von Aufträgen und zur Gestaltung von Konstruktion) ausgedehnt werden, wobei vorrangig zu untersuchen sein wird, wie sich Marktanforderungen in betriebliches Handeln umsetzen.

Für Angestelltenarbeit kommen die Anstöße zum grundlegenden Perspektivenwechsel betrieblicher Rationalisierung - wie gezeigt - eindeutig von außen: sie resultieren aus der Einsicht, daß die Optimierung von Marktantizipation und Marktsteuerung durch menschenleere Beratungs- und Verkaufsbüros in vielen Fällen überhaupt nicht bzw. allenfalls suboptimal zu erreichen ist. An Technikpotential steht hier sehr viel mehr zur Verfügung, als angesichts der je konkreten Formen gesellschaftlicher Austauschprozesse und Verkehrsformen derzeit an Einsatz opportun ist, sollen Wachstumsziele und Verwertungschancen nicht gefährdet werden. Die Zukunft von qualifizierter Arbeit kann vor diesem Hintergrund im Prinzip als mittel- und längerfristig stabil angesehen werden (dies sagt noch nichts über die Dynamik der Quantitäten solcher Tätigkeiten aus!). Die Karten werden vermutlich nur dann grundlegend anders gemischt, wenn sich auf den Dienstleistungsmärkten und in den gesellschaftlich relevanten Austauschprozessen deutliche Veränderungen kultureller Verkehrsformen (so in Richtung auf Selbstregulierung) durchsetzen ließen. Die neuen IuK-Techniken können hierzu beitragen. Politikansätze, die auf Modernisierung um jeden Preis setzen, forcieren letztlich Selbstbedienungstendenzen und automatische Regulation von Austauschprozessen. Wahrscheinlich scheint ein genereller Trend in dieser Richtung derzeit allerdings nicht zu sein, da die Marktdynamik durch zunehmende Internationalisierung und durch komplexere Bedingungen für die Sicherstellung von privater Vorsorge und privaten Finanzierungsinteressen, um nur einige Aspekte zu nennen, geprägt wird.

Vor einer Entscheidung über die Frage nach einer Angleichung von Rationalisierungsverläufen in Produktion, Distribution und Zirkulation sollte schließlich - in mehr theoretischer Perspektive - diskutiert werden, ob es ausreicht, wenn wie bisher gleichsam pauschal von "neuen Techniken" ausgegangen wird, ohne daß zwischen Prozeßtechnologien zur Naturbeherrschung in der Produktion einerseits und Informations- und Kommunikationstechnologien andererseits unterschieden wird. Daß von "beiden Varianten" Integrationsimpulse ausgehen, sollte nicht den Blick dafür versperren, daß Prozeßtechnologien in erster Linie zur Optimierung von letztlich fest umreißenbaren Binnen-Problemen eingesetzt werden.⁵⁾ Deshalb sind hierfür eindeutiger Kriterien des technischen Fortschritts zu formulieren. IuK-Techniken zielen dagegen aktuell und zukünftig auf Steuerung in Innen- und Außenprozessen, die sich nicht bis ins Detail hinein reißbrettartig vorplanen lassen und für die zudem gilt, daß ein bloßes Setzen auf "technischen Fortschritt" noch keine Gewähr für die Optimierung von Verwertungsinteressen bietet.

Der betriebliche Status von Arbeitskraft: ausgehöhlt durch tayloristische Rationalisierungsstrategien?

Viele Industriesoziologen, die durchaus einen Wandel betrieblicher Rationalisierungskonzepte im Hinblick auf die Nutzung von Arbeitskraft sehen, kommen zu dem Schluß, daß spätestens an der Kontroll- und Leistungsproblematik deutlich werde, wie sehr tayloristische Rationalisierungsprinzipien nach wie vor dominieren. In der Durchsetzung neuer Rationalisierungsformen, in denen menschlicher Arbeitskraft ein veränderter betrieblicher Status zugewiesen wird (fachlich eigenständig definiertes Tätigkeitsfeld statt Restgröße und Maschinenanhängsel), wird ein Anlauf der Unternehmen gesehen, die Arbeitskraftnutzung mit Hilfe der neuen Steuerungs- und Informationstechnologien einem noch raffinierteren Leistungszwang und Kontrollzugriff zu unterwerfen.⁶⁾ Nicht vom Abschied tayloristischer Prinzipien der Arbeitsgestaltung sei deshalb zu reden, sondern von einer neuen Runde der Perfektionierung eben dieses Rationalisierungskonzepts.

Für Angestelltenarbeit gilt heute sicher, daß die Unternehmen durch den Einsatz neuer IuK-Techniken, und hier namentlich durch die Implementation dialogfähiger Datenbanken, die persönlich zu führende Akten und Karteien ablösen, ein neues Potential zur Steuerung und Kontrolle von Arbeitsleistung und Arbeitsergebnis erhalten haben. Für die Entwicklung von Angestelltenarbeit stellt dies insofern einen gravierenden Einschnitt dar, weil persönliches Erfahrungswissen und traditionelle Mechanismen der Loyalitätsbindung im Angestelltenbereich relativiert werden. Die Unternehmen sind heute in der Lage, unabhängig vom Erfahrungswissen ihrer Fachangestellten Analysen von Geschäftsverläufen und Markttendenzen vorzunehmen, und sie können in anderer Weise als je zuvor mit Zielvorgaben deren Arbeitsabläufe steuern und überprüfen. Insofern ist auch nicht von einer Verbesserung der je individuellen Regulationschancen zu sprechen, die Kern/Schumann für den Facharbeiter neuen Typs nachgewiesen haben. Während dort der Schluß einer Aufwertung des betrieblichen Status des Facharbeiters gerechtfertigt erscheint, muß für den Angestelltenbereich genau entgegengesetzt von einer Schwächung des betrieblichen Status gesprochen werden.

Gleichwohl kann diese Aushöhlung des betrieblichen Status nicht als Indikator für eine weitere Dominanz tayloristischer Rationalisierungsprinzipien gewertet werden. Diese Interpretationsperspektive führt sowohl theoretisch als auch in ihren politischen Konsequenzen in die Sackgasse bzw. in die Desorientierung. Von Taylorisierung der Arbeitsprozesse sollte nur dann gesprochen werden, wenn die wesentlichen Prinzipien der von Taylor für den Produktionsbereich entwickelten Arbeitsorganisationstheorie in allen Dimensionen in analoger Weise und in analoger Form wie im Produktionssektor früherer Tage heute vorfindbare Rationalisierungsstufen prägen würden. Dies würde heißen: das Zusammenfallen einer zunehmenden Fragmentierung des Tätigkeitsinhalts, eine sich verschärfende Spaltung von anleitenden und ausführenden Tätigkeiten bei gleichzeitiger Rigidisierung des Leistungsumfanges und seiner Bewältigungsformen, alles mit dem Ziel, den Arbeitsablauf von der Beschaffenheit individueller Arbeitskraft weitgehend unabhängig zu machen.

Ich habe bereits deutlich gemacht, daß gerade dieses Ziel tayloristischer Rationalisierungspolitik heute nicht im Mittelpunkt der Rationalisierungskonzepte von Unternehmen und Verwaltungen steht, die auf Optimierung von Marktanalyse und Marktsteuerung gerichtet sind. Die sich verschärfende Kontrollproblematik und ein beobachtbarer - wenn auch bisher für Angestelltenarbeit mit eindeutigen Indikatoren mehrheitlich kaum faßbarer - Wandel des Leistungskompromisses rechtfertigen kaum, den Taylorismus zum zentralen Theorem kapitalistischer Rationalisierungsanalyse zu machen. Letztlich würde Taylorismus damit zu einem kapitalismustypischen Strukturbegriff erklärt, der es nicht mehr ermöglicht, historische Unterschiede in der Entwicklung von Arbeitsorganisation zu erfassen.

Auf Angestelltenarbeit bezogen liegt ein zentraler Wandel der Arbeitssituation in den letzten 10 bis 15 Jahren in der Integration bisher arbeitsteilig ausgeführter Teilprozesse. Dies gilt selbst für jene Angestelltentätigkeiten in administrativen Funktionsbereichen, in denen Folgearbeiten aus Beratungsvorgängen und Geschäftsabschlüssen in Marktteilungen abgewickelt werden. Selbst hier, wo man von einer Regulation von Binnen-Prozessen sprechen kann, dominieren keineswegs tayloristische Rationalisierungsprinzipien. Letztlich wird auch hier auf Integration gesetzt, weil sich die Unternehmen davon höhere Transparenz über den je konkreten Vollzug eines Geschäftsvorgangs sowie Beschleunigung der Erledigung versprechen. Beides sind Ziele, die sich in Form verbesserter Leistungsqualität zur Stützung der Marktposition einsetzen lassen. Wenn dennoch die Entwicklung der Arbeitssituation in den administrativen Bereichen von Dienstleistungsunternehmen und Verwaltungen überwiegend negativ zu bewerten ist, so liegt dies an den fehlenden beruflichen Entwicklungsperspektiven, denn ein Übergang von den administrativen Bereichen in Marktbereiche ist in den letzten Jahren durch Abschottungstendenzen und formalisierte Zugangsvoraussetzungen zunehmend erschwert worden. Die Gründe für diese Unternehmenspolitik sind nicht in der Orientierung an tayloristischer Rationalisierungslogik zu suchen, sie sind vielmehr in den veränderten externen wie internen Arbeitsmarktkonstellationen zu suchen.⁷⁾

Die Frage nach der Gültigkeit tayloristischer Rationalisierungsprinzipien ist nicht nur für das Austragen wissenschaftlicher Kontroversen von Relevanz. Die Fixierung auf tayloristische Rationalisierungsprinzipien trägt vielmehr insgesamt zu einer Desorientierung in der Entwicklung von Mobilisierungsstrategien im Angestelltenbereich bei. Letztlich werden mit diesem Rationalisierungskonzept ganz bestimmte Mobilisierungsstrategien von Arbeitern und Angestellten verbunden: Verweise auf die Verschlechterung des Leistungskompromisses, auf zunehmende Kontrolle und Bedrohung von Qualifikation sollen, sofern sie für die Betroffenen mit Hilfe wissenschaftlicher Analyse hinreichend deutlich gemacht werden, als Anknüpfungspunkte für kollektive Interessenorientierung dienen. Wenn entsprechende Mobilisierungskonzepte aus den letzten zehn Jahren in den Angestelltenbereichen weitgehend ins Leere zielten, so ist dies eben auch diesem verfehlten Analysekonzept zur Veränderung von Angestelltenarbeit, das mit den realen Erfahrungen vieler Angestellter im Betrieb nicht in Einklang steht, geschuldet. Je schneller es über Bord geworfen wird, desto eher ist ein zentraler Punkt der Desorientierung der betrieblichen Akteure durch industriesoziologische Forschung zu korrigieren und desto eher sind die heute virulenten Probleme der Entwicklung von Handlungsperspektiven für Beschäftigte in den Vordergrund zu rücken.

Anmerkungen

- 1) Horst Kern/Michael Schumann, Das Ende der Arbeitsteilung?: Rationalisierung in der industriellen Produktion, München: Beck 1984.
- 2) Norbert Altmann/Manfred Deiß/Volker Döhl/Dieter Sauer, Ein "Neuer Rationalisierungstyp": Neue Anforderungen an die Industriesoziologie, in: Soziale Welt Heft 2/3, 1986, S. 189 ff.
- 3) Vgl. hierzu Martin Baethge/Herbert Oberbeck, Zukunft der Angestellten: Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt/Main; New York: Campus 1986.
- 4) Vgl. hierzu Kern/Schumann, a.a.O.
- 5) Vgl. hierzu den Beitrag von Klaus Peter Wittemann und Volker Wittke in diesem Heft der SOFI-Mitteilungen.
- 6) Vgl. hierzu exemplarisch Thomas Malsch, "Neue Produktionskonzepte" zwischen Rationalität und Rationalisierung - Mit Kern und Schumann auf Paradigmensuche, Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für Vergleichende Gesellschaftsforschung (IIVG)/Arbeitspolitik des Wissenschaftszentrums Berlin (IIVG/dp 85 - 215), Berlin, Dezember 1985 sowie Dieter Czech/Gerhard Weiß, Technologische Entwicklung und Arbeitsgestaltung im Bankgewerbe, in: WSI-Mitteilungen, Heft 3/1985.
- 7) Vgl. hierzu ausführlich Baethge/Oberbeck, a.a.O.

ZUR ABGRENZUNG VON "NEUEN PRODUKTIONSKONZEPTEN" UND "NEUEM RATIONALISIERUNGSTYP" FÜR DIE ANALYSE DER ENTWICKLUNG VON RATIONALISIERUNG IN DER PRODUKTION*

In der Industriesoziologie werden gegenwärtig neue Formen von Rationalisierung diskutiert. Das "Neue" bezieht sich dabei nicht auf die grundlegende ökonomische Zielsetzung von Rationalisierung oder auf die gesellschaftliche Formbestimmtheit dieses Prozesses, sondern darauf, wie sich unter veränderten technisch-ökonomischen Bedingungen Rationalisierung gegenwärtig vollzieht. Ein wichtiger Bezugspunkt der Diskussion ist die Studie von Kern/Schumann¹⁾, insbesondere ihr Versuch, aus empirisch erfaßten Rationalisierungsverläufen oberhalb der Besonderheiten des betrieblichen Falls Rationalisierungs-"Konzepte" herauszudestillieren, die sich als "Neue Produktionskonzepte" vom Muster tayloristischer Rationalisierung abgrenzen lassen, das in der Vergangenheit häufig als die Form kapitalistischer Rationalisierung schlechthin verhandelt wurde. In der Auseinandersetzung mit den Befunden von Kern/Schumann ist insbesondere von Bedeutung, wie die Reichweite der Neuen Produktionskonzepte zu bestimmen ist. Dabei ist neben der Auseinandersetzung mit den Befunden zur "Systemischen Rationalisierung", wie sie von Baethge/Oberbeck²⁾ für den Angestelltenbereich vorgelegt sind, der Beitrag von Altmann u.a. von Interesse, in dem ein "Neuer Rationalisierungstyp" nicht zuletzt in Abgrenzung zu den "Neuen Produktionskonzepten" vorgestellt wird.³⁾ Hintergrund unserer Überlegungen ist die Arbeit an einem empirischen Forschungsprojekt, das im Feld der Elektroindustrie den Zusammenhang von Rationalisierungskonzepten und Arbeitsfolgen thematisiert.⁴⁾

Die Zwischenergebnisse der ISF-Autorengruppe beschreiben ein Rationalisierungsmuster, das "durch seinen strategischen Bezug auf gesamtbetriebliche Prozesse, auf zwischenbetriebliche Zusammenhänge und auf Technik als elastisches Potential" (S. 191) gekennzeichnet ist. Danach entwickeln die Betriebe

* Überarbeiteter Diskussionsbeitrag von Klaus Peter Wittemann und Volker Wittke zum Podium I "Neue Technik, betriebliche Politik und Zukunft der Arbeit" auf dem 23. Deutschen Soziologentag in Hamburg.

unter vielfältigem ökonomischen Druck "neue Strategien der Flexibilisierung und Ökonomisierung betrieblicher Produktions-, Administrations- und Dispositionsprozesse" (ebenda), in denen sich eine neue Stoßrichtung von Rationalisierung ausdrückt, für die die Verfügbarkeit und der Einsatz von computergestützten Organisations- und Steuerungstechnologien eine zentrale Voraussetzung ist. Wenn wir im folgenden versuchen, den Neuen Rationalisierungstyp von den Neuen Produktionskonzepten abzugrenzen, dann in der Absicht, für das eigene Forschungsvorhaben den theoretischen Zugriff zu präzisieren; es geht uns also nicht um eine immanente Diskussion der These vom Neuen Rationalisierungstyp, was unter anderem heißt, daß wir die von Altmann u.a. stark hervorgehobenen zwischenbetrieblichen Zusammenhänge an dieser Stelle ebenso wenig aufgreifen wie die theoretischen Konsequenzen, die das praktische Aufkommen des Neuen Rationalisierungstyps für den Münchener "Betriebsansatz" hat.

Im Vorgriff auf unsere Argumentation sei hier schon darauf hingewiesen, daß wir an Stelle einer immanenten Würdigung des Neuen Rationalisierungstyps hier eine eher selektive Interpretation vornehmen, die möglicherweise in Widerspruch zu den Intentionen der Autoren selbst steht. Uns geht es auch nicht um eine "Versöhnung" zwischen Neuen Produktionskonzepten und Neuem Rationalisierungstyp, sondern darum, aus der Abgrenzung beider Ansätze Probleme gegenwärtiger Rationalisierungsanalyse herauszuarbeiten.

Vergleicht man die Inhalte, die unter Neuem Produktionskonzept und Neuem Rationalisierungstyp präsentiert werden, so liegt eine Gemeinsamkeit darin, daß in beiden Beiträgen Integration und Flexibilisierung von Produktion als zentrale Momente in der gegenwärtigen Rationalisierung hervorgehoben werden. Unter der Fragestellung, wie die beiden Rationalisierungsmuster bzw. die darauf bezogenen analytischen Zugriffe voneinander abzugrenzen sind, kann ihre Differenz dahingehend pointiert werden, daß bei Kern/Schumann diese Ziele nicht zuletzt durch ein verändertes Arbeitskräfteeinsatzkonzept erreicht werden sollen, während Altmann u.a. demgegenüber die elasti-

schen Potenzen neuer Techniken hervorheben. Unsere These ist nun, daß sich die beiden Beiträge auf unterschiedlichen Ebenen eines Gesamtrationalisierungsprozesses beziehen und daß sich die Differenzen zum Teil daraus erklären lassen.

Hält man sich bei "Ende der Arbeitsteilung?" an den Text der Studie, so läßt sich die Reichweite der Neuen Produktionskonzepte zunächst horizontal begrenzen: Dies ist an anderer Stelle mit der These von der "Pluralität von Rationalisierungskonzepten" expliziert worden.⁵⁾ Die vertikale Begrenzung der Reichweite Neuer Produktionskonzepte läßt sich so beschreiben, daß diese nicht die Rationalisierung der Gesamtheit betrieblicher Abläufe zum Gegenstand haben: Die Neuen Produktionskonzepte richten sich auf die unmittelbare Produktion, genauer gesagt auf einzelne Teilbereiche dieser Produktion. Trotz aller Integrationsbemühungen der Betriebe gibt es bisher keine Produktion aus einem Guß, es lassen sich vielmehr innerhalb der unmittelbaren Produktion verschiedene Teilbereiche voneinander abgrenzen und entsprechend analysieren. So bleiben etwa in einem Automobilwerk auch bei einer effektiv wirksamen Fertigungssteuerung Motorenfertigung, Presswerk, Rohkarosseriebau und Endmontage gesonderte Bereiche, die sich nach den dort zu bewältigenden Produktionsaufgaben unterscheiden. Für den empirischen Zugriff heißt dies, daß die so definierten Teilbereiche sich ohne willkürliche Abstraktion als eigene Untersuchungsgegenstände aus dem Ganzen des Betriebes herauslösen lassen. Das Verhältnis der verschiedenen Segmente des gesamten Produktionsablaufes zueinander und zu den vor- und nachgelagerten Abteilungen berührt zwar erheblich, welche spezielle Teil-Produktionsaufgabe in dem zu analysierenden Bereich zu bewältigen ist, doch lassen sich diese Beziehungen des Teils der Produktion vom Ganzen des Betriebes (und möglicherweise zu betriebsübergreifenden Zusammenhängen) durchaus in die "Rahmenbedingungen" für das Rationalisierungskonzept des Teilbereichs abdrängen. Solche "Rahmenbedingungen" gehen dann in die Analyse des Teilbereichs ein, sind aber kein eigenes Thema der Untersuchung. Wenn die Aktionsfelder der Neuen Produktionskonzepte einzelne Produktionsabschnitte sind, so bedeutet dies keineswegs,

daß dieser Rationalisierungsweg von den Bedingungen des einzelnen Abschnitts hervorgerufen wird. Die von Kern/Schumann genannten Faktoren für die Entwicklung der neuen Produktionskonzepte (Veränderungen auf dem Absatz- und dem Arbeitsmarkt, ein verändertes Bild vom Arbeiter und ein neuer Zugriff auf Leistung) berühren die Gesamtbedingungen des Betriebes und gehören so zu den Rahmenbedingungen für Rationalisierung eines Teilbereiches.

Eine weitere Bedingung ist hingegen in den Teilbereichen selbst materialisiert, nämlich die hier eingesetzte avancierte Produktionstechnik. Auf dieser Basis spielt bei einer Rationalisierung im Stile der Neuen Produktionskonzepte die lebendige Arbeitskraft eine zentrale Rolle für die Integration und Flexibilisierung der Binnenverhältnisse dieses Teilproduktionsbereiches. Dieses Arbeitskräfteeinsatzkonzept hat systematische Gründe und bildet von daher u.E. keineswegs ein Übergangsphänomen:

- Arbeitskraft wird eingesetzt, wo Produktionsabläufe nicht als Algorithmus abbildbar sind oder wo die Bedingungen für die Abarbeitung eines Algorithmus materiell unter ökonomischen Maximen nicht darstellbar sind.
- Gerade avancierte Technik in der Produktion treibt Bereiche mediatisierter Produktionsarbeit hervor: Mediatisierte Produktionsarbeit bezieht sich nicht mehr auf die Herstellung des Produktes, sondern auf die Produktionsmittel, die die Stoffverformung weitgehend durchführen. Mediatisierte Produktionsarbeit ist sehr sperrig gegenüber technischen Lösungen.

Das integrative Moment beim Arbeitskräfteeinsatz im Rahmen der Neuen Produktionskonzepte bezieht sich auf Integration von Funktionen, die gewissermaßen innerhalb eines Teilbereiches von Produktion abgewickelt werden. Die bei der Umsetzung einer Produktionsaufgabe in einem Produktionsprozeß verbleibenden Aktionsfelder menschlicher Arbeit werden nicht mehr in vor- oder nebengelagerte Bereiche verlagert oder zu in

sich homogenen Produktionsarbeitsplätzen zusammengefaßt, sondern die bei den Neuen Produktionskonzepten gewählte Arbeitsplatzdefinition ist durch die Zusammenfassung unterschiedlicher Arbeitsaufgaben gekennzeichnet, die von einfachen Interventionen in den Ablauf über Überwachung und Optimieren bishin zur Instandhaltung reichen, was bei Kern/Schumann ausführlich dargestellt ist. Diese in der Arbeitsplatzdefinition angelegte Tendenz zur Integration, die sich deutlich vom bekannten tayloristischen Muster unterscheidet, ist aber ausdrücklich von der Integration der verschiedenen Teilaktivitäten des Betriebes im Ganzen zu unterscheiden. Die Integration der bereichsübergreifenden Aufgaben erfolgt nicht im Teilbereich selbst und ist von daher nicht Gegenstand der Neuen Produktionskonzepte, sondern geschieht gewissermaßen oberhalb der einzelnen Produktionsbereiche - das, was auf dieser Ebene passiert, wird durch den Arbeitskräfteeinsatz im Stile der neuen Produktionskonzepte keineswegs bestimmt. Anders gesagt: der Facharbeiter im CNC-Bearbeitungszentrum integriert an seinem Arbeitsplatz verschiedene hier anfallende Arbeitsaufgaben, er leistet aber keineswegs die Vernetzung von Auftragsakquisition, Kalkulation, Konstruktion, Fertigung, Montage und Auslieferung. Ähnlich ist das Flexibilitätspotential einzugrenzen, das durch die Neuen Produktionskonzepte erreicht wird. Die Anforderung, daß die einzelnen Teilproduktionsbereiche unterschiedliche stoffliche Aufgaben zu bewältigen haben, also Marktanforderungen flexibel auffangen sollen, muß bei der konkreten Gestaltung der Produktionsabläufe berücksichtigt werden, wofür das Arbeitskräfteeinsatzkonzept einen wichtigen Beitrag leistet. Welche Flexibilitätsanforderungen aber für welchen Teilbereich wie aufgefangen werden, entscheidet sich auf betrieblichen Ebenen oberhalb dieser Produktionseinheiten.

So verstanden umreißen die Neuen Produktionskonzepte einen Typ von Rationalisierung, der auf der Ebene der einzelnen Produktionseinheit Integration und Flexibilität sichert. Demgegenüber konzentriert sich der Neue Rationalisierungstyp nach unserer Lesart, die durchaus im Gegensatz zu einzelnen Argumenten von Altmann u.a. selbst steht, auf die Ebene be-

trieblicher Abläufe, die gewissermaßen über den verschiedenen unmittelbaren Produktionseinheiten angesiedelt ist. Sieht man im Rahmen dieser Erörterung von den betriebsübergreifenden Aspekten des Neuen Rationalisierungstyps ab, so bezieht sich dieser Typ wesentlich auf die Integration der verschiedenen Produktionssysteme und der ihnen vorgelagerten Bereiche, wie AV, Konstruktion, Fertigungssteuerung, aber auch der marktorientierten Betriebsbereiche. Die hier stattfindende Integration betrieblicher Subsysteme wird in der betrieblichen Praxis der Rationalisierung (vgl. dazu die Debatte um die Realisierung von "computer integrated manufacturing"/CIM) und beim analytischen Zugriff des Neuen Rationalisierungstyps zum Thema gemacht und wird nicht mehr - wie in produktionszentrierten Ansätzen - in die Rahmenbedingungen abgedrängt. Diese Verschiebung im Gegenstand von Rationalisierung (und damit Rationalisierungsanalyse) reflektiert, daß der Ebene der Integration betrieblicher Subsysteme heute ein größeres Gewicht zukommt, sei es über differenziertere Marktanforderungen oder über schlichten Kostendruck, der durch die gewachsene ökonomische Bedeutung dieser Ebene als Kostenfaktor noch erhöht wird. Daß ein Rationalisierungszugriff, der sich auf die Gesamtheit betrieblicher Aktivitäten bezieht, nicht mehr nur programmatischer Merkposten ist, sondern sich in der Praxis entfalten kann, hat u.a. zwei Voraussetzungen:

- die zu integrierenden Einheiten sind bereits (zum Teil angeregt durch Entwicklung in diesen Einheiten selbst, etwa CAD oder numerische Steuerung in der Produktion) in stärkerem Maße als früher symbolisch abgebildet;
- die Fortschritte und Verwohlfeilerung der DV-Technik machen es möglich, diese Bereiche auf der symbolischen Ebene effektiver als bisher zu integrieren.

Daß die Integration über die symbolische Ebene versucht, die darin verdoppelten einzelnen Abläufe zusammenzuführen, würde nach unserem Verständnis erklären, daß Altmann u.a. im Gegenstand des Neuen Rationalisierungstyps abstraktere Abläufe verorten als in der unmittelbaren Produktion. Da

die Praktikabilität der symbolischen Integration im betrieblichen Alltag stark von der Leistungsfähigkeit der DV abhängig ist, wobei nicht nur die Datenverarbeitung, sondern auch die Datengenerierung zur zeitnahen Verdoppelung des realen Prozesses gemeint ist, kommt hier der Technik eine vorgehobene Bedeutung zu. In diesem Sinne unterstreichen Altmann u.a. den Stellenwert von Technik für die Herausbildung des Neuen Rationalisierungstyps, während das damit verbundene Arbeitskräfteeinsatzkonzept eher untergeordnete Bedeutung hat; die Autoren betonen aber ausdrücklich, daß diese Gewichtung keineswegs die These impliziert, daß das Arbeitskräfteeinsatzkonzept durch die eingesetzte Technik determiniert ist. Wie der Arbeitskräfteeinsatz im Rahmen des Neuen Rationalisierungstyps aussieht und wie er im Verhältnis zur Rolle von Technik zu gewichten ist, ist gegenwärtig noch nicht zu diskutieren, da hierzu noch keine Befunde vorliegen.

Es ist wohl unstrittig, daß Rationalisierung auf der Ebene des Neuen Rationalisierungstyps geeignet ist, die Flexibilitätspotentiale des Betriebes insgesamt zu erhöhen, insbesondere wird es möglich, die in den einzelnen Einheiten unmittelbarer Produktion enthaltenen Möglichkeiten gewissermaßen zu bündeln. Zugleich setzt der Neue Rationalisierungstyp auch für die Gestaltung der unmittelbaren Produktionseinheiten wichtige Daten, man denke etwa an die Realisierung des Postulats der fertigungsgerechten Konstruktion oder an die Auswirkung eines Betriebskonzeptes, das Marktanforderungen und Produktionsablauf im Sinne der "Losgröße l" sehr eng verknüpft (d.h. die untere Grenze für eine rentable Losgröße in der Fertigung wird drastisch gesenkt, anstatt - wie früher üblich - auch dann, wenn der Markt eine Massenproduktion eigentlich nicht ermöglicht, im innerbetrieblichen Ablauf dennoch Serienbedingungen zu simulieren). Allerdings: Nach unserem Verständnis des Neuen Rationalisierungstyps werden von ihm nur einige der Variablen für Produktionsrationalisierung gesetzt. Die in der unmittelbaren Produktion zu bewältigenden spezifischen Probleme der Naturaneignung und Naturumformung bleiben auf der übergreifenden Ebene des Betriebes nicht lösbar. Trotz aller Fortschritte bei der Vernetzung

der Symbolverarbeitung können Symbole Produktionsprozesse zwar anstoßen, nicht aber determinieren oder gar ersetzen. Die Vorstellung vollständig determinierbarer Produktionsabläufe halten wir weiterhin für unrealistisch.

In den Überlegungen von Altmann u.a. zum Neuen Rationalisierungstyp schwingt eine Tendenz mit, daß Rationalisierung auf dieser übergreifenden Ebene dann doch in einem Zug die unmittelbare Produktion gestaltet, d.h. die Autoren sehen den Gegenstandsbereich des Neuen Rationalisierungstyps weitergefaßt als in der hier skizzierten Interpretation. Über das oben Angeführte hinaus möchten wir unsere Lesart noch durch eine Interpretation der These von der Unbestimmtheit der Situation der Arbeitskräfte im Wirkungsbereich des Neuen Rationalisierungstyps stützen. Bei Rationalisierungsanstrengungen im unmittelbaren Produktionsbereich hat der Arbeitskräfteeinsatz häufig Resultatcharakter, d.h. eine bestimmte Art des Arbeitskräfteeinsatzes ist nicht Gegenstand des Rationalisierungskalküls, ist also zwar Ergebnis, aber nicht Ziel.

Wenn die These von Altmann u.a. von der Unbestimmtheit mehr meint als diesen in verschiedenen Studien bereits aufgezeigten Sachverhalt, dann kann das Neue nur darin liegen, daß die Abfolge von Rationalisierungszielen und Konsequenzen für die Arbeitskräfte noch durch eine zusätzliche Vermittlungsstufe gekennzeichnet ist (von den Arbeitskräften, die mit den Integrationsaufgaben selbst befaßt sind, wird hier abgesehen, wir beschränken uns auf die Arbeiter in der unmittelbaren Produktion). So verstanden setzt die Rationalisierung neuen Typs für die Umgestaltung in der unmittelbaren Produktion neue Zielgrößen (etwa Vernetzungsfähigkeit der Einheiten) und einen neuen Zuschnitt von Produktionsaufgaben, die dann durch betriebliches Handeln in Prozesse ökonomisch bestimmter Stoffbearbeitung umgesetzt werden. Dies ist dann aber die Ebene von Produktionskonzepten, also die Ebene, auf der sich in einer bestimmten inhaltlichen Ausprägung auch die Neuen Produktionskonzepte bewegen.

Wenn wir große Probleme sehen, praktisch und analytisch einen Rationalisierungszugriff aus einem Guß zu erreichen, der sowohl die Ebene der unmittelbaren Produktion als auch die Ebene der Integration betrieblicher Subsysteme umfaßt, so stützt sich das auf die unterschiedlichen Bedingungen bei der Gestaltung von Produktions- und Informationsverarbeitungsvorgängen. Die u.E. systematisch ausgeschlossene vollständige Determinierbarkeit von Produktionsabläufen im Sinne von Naturaneignung und -umformung bedeutet keineswegs, daß von daher die Integration auf der übergreifenden Ebene nicht möglich wäre, haben sich doch Verfahren zur Integration betrieblicher Subsysteme entwickelt, bei denen es ausreicht, die Subsysteme nicht in ihren inneren Prozesse, sondern gewissermaßen vom Resultat her aufzugreifen.⁶⁾ Im Beispiel gesprochen: Ein Bearbeitungszentrum kann in eine betriebliche Gesamtsteuerung einbezogen werden, auch wenn es nicht für jedes dort zu bearbeitende Teil möglich ist, die Einzelprozesse als Algorithmus abzubilden.

Zusammengefaßt: Auch in einem zunehmend realistischer werden- den umfassenden Rationalisierungsprozeß im Stile "systemischer Rationalisierung" lassen sich verschiedene Handlungsebenen unterscheiden, die zum einen durch die Nähe zu Marktanforderungen, zum anderen durch die Bedingungen der unmittelbaren Stoffbewältigung gesetzt sind. Nach unserer Sicht konzentrieren sich Rationalisierungsentwicklungen im Stile der Neuen Produktionskonzepte auf den Bereich der unmittelbaren Produktion, während der Neue Rationalisierungstyp gewissermaßen darüber ansetzt. Integration und Flexibilität im Bereich der unmittelbaren Produktion durch ein spezifisches Arbeitskräfteeinsatzkonzept entscheiden eben nicht, wie die entsprechenden Aufgaben auf der Ebene der Zusammenfassung betrieblicher Subsysteme gelöst werden. In dieser Sicht ist den Überlegungen von Altmann u.a. zur Erweiterung des Zugriffs auf Rationalisierung zuzustimmen, es ist auch nicht kontrovers, daß es hier nicht um die bloße Addition bekannter Momente geht, sondern daß neue Entwicklungen auftreten, die eines gesonderten Zugriffs bedürfen, der in der von Kern/Schumann vorgestellten Fassung Neuer Produktionskonzepte nicht systema-

tisch entwickelt ist. Nach unserem Eindruck sind durch die erforderliche Erweiterung die spezifischen Bedingungen von Rationalisierung in der Produktion keineswegs zu vernachlässigen; sie bedürfen weiterhin eines gesonderten Analyseinstrumentes, das auch auf die spezifischen Bedingungen von (gesellschaftlich formbestimmter) Stoffbearbeitung abstellt.

Anmerkungen

- 1) Horst Kern, Michael Schumann: Das Ende der Arbeitsteilung?, München 1984.
- 2) Martin Baethge, Herbert Oberbeck: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt 1986.
- 3) Norbert Altmann, Manfred Deiß, Volker Döhl, Dieter Sauer: Ein "Neuer Rationalisierungstyp" - Neue Anforderungen an die Industriesoziologie, in: Soziale Welt, Heft 2/3, 1986, S. 189 ff.
- 4) Vgl. die Projektbeschreibung in Nr. 12 der SOFI-Mitteilungen.
- 5) Michael Schumann, Klaus Peter Wittemann: Entwicklungstendenzen der Arbeit im Produktionsbereich, in: Elmar Altvater, Martin Baethge u.a.: Arbeit 2000, Hamburg 1985, S. 37 ff.
- 6) Vgl. dazu den Aufsatz von Fred Manske in diesem Heft.

ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

ZUM WANDEL VON BERUFSPERSPEKTIVEN UND SOZIALEN INTERESSENLAGEN VON ANGESTELLTEN IN LEITUNGSFUNKTIONEN*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Im Zentrum des Projekts steht die Frage nach der Dialogfähigkeit zwischen Angestellten in Leitungsfunktionen und den Interessenvertretungsorganisationen.

Wesentliche interessenrelevante Veränderungstendenzen in der Arbeitssituation und Berufsperspektive der leitenden Angestellten sind in zwei miteinander eng verknüpften Bereichen zu konstatieren: Zum einen in neuen technischen Entwicklungen und neuen Formen der Rationalisierungsbetroffenheit sowie in neuen betrieblichen Rekrutierungs- und Selektionsstrategien (Arbeits- und Berufssituation), zum anderen in einer Problematisierung der traditionellen Berufsbilder und des beruflichen Selbstverständnisses durch die öffentliche Diskussion (politisches Berufsbewußtsein), die ein Festhalten an herkömmlichen Orientierungsmustern schwieriger machen dürfte (insbesondere bei Naturwissenschaftlern und Ingenieuren/Technikern). Das Projekt will die neuen Problemaspekte im Kontext der objektiven Arbeits- und Berufsveränderungen sowie die damit verbundenen Herausforderungen an das Berufsbewußtsein und an das politische Selbstverständnis der Angestellten empirisch genauer herausarbeiten, bezogen auf unterschiedliche Aufgabenbereiche der Angestellten-Tätigkeiten:

- die "innere" Unternehmensverwaltung einschließlich Personalwesen, EDV/Organisation, betriebliche Kostenkontrolle und Stabsabteilungen der Unternehmensleitung;
- die "marktseitigen" Unternehmensbereiche wie Beschaffung, Verkauf, nichttechnische Kundendienste, Absatzplanung;
- die fertigungsnahen technischen Bereiche der Projektierung/Konstruktion, Produktionsplanung und -leitung einschließlich der Qualitätskontrolle und technischen Kundendienste;
- die fertigungsfernen Bereiche der Forschung und Entwicklung.

Methode und Durchführung

Die Projektarbeit wird in zwei Stufen erfolgen. In einer ersten Bestandsaufnahme geht es darum, das Spektrum der Problemkonstellationen für die Angestellten genauer zu bestimmen durch die Erarbeitung von Informationen über

* Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert und hat eine Laufzeit von 2 1/2 Jahren.

- ihre quantitative Entwicklung in den Wirtschaftsbereichen der beteiligten Mitgliedergewerkschaften;
- die qualitativen Veränderungen in ihrer beruflichen und betrieblichen Situation;
- die neueren Unternehmenskonzepte und -strategien bezüglich der Angestellten;
- die Formen bisheriger Interessenvertretung und die dabei sichtbargewordenen Probleme.

Im Zentrum der zweiten Phase werden qualitative Interviews sowie Gruppengespräche mit Angestellten im Rahmen von themenzentrierten Seminaren und Arbeitstagen stehen.

TRENDREPORT ÜBER RATIONALISIERUNGSKONZEPTE UND -VERLÄUFE IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE, IM WERKZEUGMASCHINENBAU UND DER GROSS-CHEMIE*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Im hier vorgestellten Trendreport "Rationalisierung" geht es zwar auch um Prognose, in erster Linie aber um eine möglichst flächendeckende und aktuelle Bestandsaufnahme der laufenden Rationalisierungsentwicklung. Prognosen sollen vom Trendreport überprüft und in ihren wissenschaftlichen Voraussetzungen verbessert werden. Der Reportansatz zielt primär auf die Verbreiterung, Kontinuierlichkeit und Beschleunigung bei der Erstellung aktueller Informationen über den Ist-Zustand des technisch-organisatorischen Innovationsprozesses unter dem Blickwinkel arbeitspolitisch relevanter Fragestellungen ab. Schwerpunktmäßig soll sich der als laufende, regelmäßige Berichterstattung konzipierte Report auf die sozialen Folgen der durch Rationalisierung induzierten Veränderungen in den Strukturdimensionen "Arbeit" und "Beschäftigte" konzentrieren. Dabei wird es unerlässlich sein, auch die diesen Prozeß steuernden betriebspolitischen Konzepte und ihre wichtigsten Handlungsparameter (d.h. die betrieblichen "Produktionskonzepte" und die sie beeinflussenden Entwicklungen auf der Produkt- und Produktionsfaktorenseite) zu erfassen und ebenfalls in ihrem Wandel zu beschreiben. Auf dieser Basis der Analyse von Rationalisierungs-Prozessen und ihren gesellschaftlichen Triebkräften erschließen sich dann auch die relevanten Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten und ihrer Vertretungen.

Damit ist ein Programm umrissen, das inhaltlich nur schrittweise und langfristig realisiert werden kann, weil es methodisch zunächst durchaus experimentierend zu entwickeln ist. Der bewährte qualitativ orientierte Fallstudienzugriff soll nicht aufgegeben werden; durch die Entwicklung organisationsrelevanter Indikatoren wird aber angestrebt, im Rahmen von Kurzrecherchen qualitativ gewonnene Daten auch zu quantifizieren. Es wird in einer ersten Untersuchungsphase darauf ankommen, das Konzept an einem begrenzten Objektbereich zu konkretisieren und zu erproben. Erst wenn es sich dabei als machbar und aussagekräftig erwiesen hat, soll in einer zweiten Phase der Zugriff sowohl sektoral wie in punkto Beschäftigtengruppen erweitert werden. Wir wählen daher den Einstieg zum Trendreport in dem Feld, das in der SOFI-Studie "Das Ende der Arbeitsteilung?" untersucht wurde, und knüpfen an den Erkenntnisstand über Rationalisierungsprozesse an, der darin erreicht werden konnte.

* Das Projekt wird im Auftrag des BMFT im Rahmen des Forschungsverbundes "Sozialwissenschaftliche Technikforschung" durchgeführt. Es hat eine erste Laufzeit von 3 Jahren.

Im einzelnen soll der Trendreport über folgende Sachverhalte in den ausgewählten Sektoren genaueren Aufschluß bringen:

- Über die Diffusionsgeschwindigkeit und die inhaltliche Ausformung der neuen Technik- und Arbeitseinsatzkonzepte. Der unterstellte Formenpluralismus von Rationalisierungspolitiken soll also präzisiert werden sowohl in seiner Breitenwirkung als auch in seiner Ausstrahlung auf andere Betriebspolitikansätze (etwa Ausbildungs-, Lohn-, Arbeitszeitpolitik). Die unterstellten Bandbreiten, innerhalb deren sich der integrierte Arbeitseinsatz ausbildet, ebenso wie die unterschiedlichen Ausgestaltungen weiterbestehender tayloristischer Arbeitspolitik sollen offengelegt und in ihrer Entwicklung im Zeitverlauf beobachtet werden.
- Über die Folgen der jeweiligen Rationalisierungspolitiken für die "Strukturmerkmale der Arbeit". Insbesondere: die Formen der Arbeitsteilung zwischen den einzelnen Betriebssektoren auf Arbeiterebene (insbesondere Produktionsarbeit, Instandhaltung, Qualitätskontrolle) und zu den Bereichen der technischen Planung und Arbeitsvorbereitung; die betriebliche Aufgliederung des Arbeitskörpers in Arbeitstypen mit je besonderen Profilen der Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbelastungen, allgemeinen Arbeitsrisiken, Kooperationsbedingungen, Dispositionschancen; die allgemeinen Betriebsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit usw.).
- Über die Folgen der jeweiligen Rationalisierungspolitiken für die "Strukturmerkmale der Beschäftigten". Insbesondere: Anzahl, Ausbildung, Qualifikation; Alters- und Geschlechts-, Nationalitätenzusammensetzung; veränderte Konstellationen betrieblicher Segmentierung; Rationalisierung-"Gewinner", -"Dulder", -"Verlierer".
- Schließlich über den Wandel der Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten und ihrer Vertreter als Folge der betrieblichen Rationalisierungspolitiken und ihrer Auswirkungen auf die Struktur der Arbeit und der Beschäftigten. Insbesondere: die Veränderung der (individuellen) Mobilitäts-, Aufstiegs-, Weiterbildungs-, Regulationsbedingungen; die Veränderungen in den (kollektiven) Vertretungsschwerpunkten, in der Verhandlungsmacht, in den Politikfeldern.

Methode und Durchführung

Das Untersuchungskonzept umfaßt eine Kombination von Intensivfallerhebung, allgemeiner statistischer Erhebung und Indikatorenerhebung durch Kurzstudien. Während mit den beiden ersten Erhebungstypen übliche Forschungsverfahren fragestellungsspezifisch weiterentwickelt werden, stellt die Indikatorenerhebung durch Kurzstudien weitgehend Neuland dar. Von ihr wird es weitgehend abhängen, ob mit dem Trendreport ein neues Informationsniveau realisiert werden kann.

CHANGES IN WORK PATTERNS AND THEIR EDUCATIONAL IMPLICATIONS IN WORK ORGANISATION, TRAINING AND TECHNOLOGY IN THE SERVICE SECTOR*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Bei dieser internationalen Vergleichsstudie geht es in erster Linie um

- die Identifizierung von Problemzonen und möglichen Risiken, die sich mit fortschreitendem Einsatz neuer Technologien für die quantitative und qualitative Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungsbereichen ergeben. Wegen der Ungleichzeitigkeit von Entwicklungen ermöglicht der internationale Forschungszugriff einen breiteren Horizont des Blicks in die Zukunft und Anregungen für alternative Gestaltungskonzepte für komplexe EDV-Lösungen;
- die Ausleuchtung von Handlungsspielräumen beim Einsatz der neuen Technologien. Es ist davon auszugehen, daß die Anwendung der neuen Technologien an den je nationalen Beschäftigungsbedingungen und Arbeitskulturen orientiert ist und so im internationalen Vergleich eine größere Variationsbreite von Technik-Anwendungen sichtbar wird;
- die Verbesserung des methodischen Wissens hinsichtlich der Anlage und der Vergleichsmöglichkeiten von Technikfolgen- und Technikgestaltungsprojekten in unterschiedlichen nationalen Kontexten.

Nicht allein die Tatsache, daß die neuen Technologien eine verstärkte Rationalisierung von Dienstleistungstätigkeiten bewirken, macht diesen Sektor heute zu einem zentralen Untersuchungsfeld. Von besonderer Bedeutung ist, daß die neue Stufe technisch-organisatorischer Rationalisierung hier nunmehr auch die qualifizierten Varianten der Angestelltenarbeit in den administrativen und kundennahen Bereichen erfaßt und damit Tätigkeiten umgestaltet, die lange Zeit als weitgehend rationalisierungsresistent galten.

Die damit umrissenen Probleme sollen in der Studie am Beispiel des Finanzsektors sowie des Software-Entwicklungsbereichs untersucht werden.

In bezug auf den Einsatz der neuen Informations- und Kommunikationstechniken spielen Kreditinstitute und Versicherungen seit langem eine Vorreiterfunktion. Infolgedessen läßt sich

* Es handelt sich um den deutschen Teil eines internationalen, von der OECD finanzierten Projekts, der vom SOFI in Kooperation mit dem VDI-Technologiezentrum Berlin durchgeführt wird.

an ihnen am ehesten ein Bild des künftigen Qualifikationszuschnitts von kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten gewinnen. Da über die Software-Entwicklung Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen in erheblichem Maße beeinflusst werden, derzeit aber weder über die Formen der Software-Produktion noch über die Kooperationsformen zwischen Software-Herstellern und Anwenderbetrieben viel bekannt ist, kommt der Studie in der Analyse dieser Schnittstelle für die weitere Entwicklung angewandter IuK-Technologie eine Pilot-Funktion in der Früherkennung von Problemen künftiger Arbeitsgestaltung zu.

Methode und Durchführung

Aufgrund des explorativen Charakters der Studie werden die Fragen vor allem auf der Ebene von Expertengesprächen in ausgewählten Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors sowie des Software-Produktions- und Anwendungsbereichs behandelt. In beiden Untersuchungsbereichen ist an drei bis vier Fallstudien gedacht.

Den Software-Bereich bearbeitet das VDI-Technologiezentrum, den Finanzdienstleistungsbereich das SOFI, bei dem auch die Federführung für den deutschen Teil der Studie und die Organisation der Arbeit des internationalen Teams liegt. Das SOFI arbeitet bei dieser Studie in Frankreich mit den Instituten "Economie et Humanisme" (Lyon) und "Centre d'etudes et de recherches sur les qualifications" (Paris), in USA mit dem Wharton Center for Applied Research der University of Pennsylvania sowie P. Adler (Stanford) und T. Noyelle (Columbia), in Japan mit dem National Institute of Employment and Vocational Research (Tokio) und in Schweden mit Svenska Management Gruppen AB (Stockholm) zusammen.

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

Hartmut Dabrowski, Hans-Joachim Görres, Wolf Rosenbaum, Stephan Vosswinkel: Humanisierungsprobleme und Belegschaftsvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. Erscheint Anfang 1987 in den BMFT-Forschungsberichten zur Humanisierung des Arbeitslebens (zu beziehen beim Fachinformationszentrum Karlsruhe, 7514 Eggenstein-Leopoldshafen 2).

- Die Untersuchung stellt typische Sozialstrukturen von Klein- und Mittelbetrieben in ihrer Beziehung zu den Arbeitsbedingungen und Formen der Interessenvertretung dar. 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, so eine zentrale Schlußfolgerung der Studie, sollte sich daher an den spezifischen Problemkonstellationen der jeweiligen betrieblichen Sozialverfassung orientieren, wenn sie ihre Realisierungschancen nicht von vornherein gefährden will.

Claus Drewes, Wolfgang Pelull, Michael Schumann, Klaus Peter Wittemann: Arbeitskräftepool - Betriebliches Modell zur Innovation, Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherung; erscheint in der Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens" im VDI Verlag Düsseldorf, Dezember 1986.

- Die Ausgangssituation der Studie, die in Kooperation mit einem technischen Institut für Produktionsplanung (IPP) und einem Industrieunternehmen (HDW-Kiel) durchgeführt wurde, ist durch die internationale Werftkrise bestimmt, die seit Mitte der 70er Jahre auch den bundesdeutschen Schiffbau in große Anpassungsschwierigkeiten brachte. Mit dem Konzept "Arbeitskräftepool" wurde ein neuer Lösungsweg skizziert: Einerseits durch Produktinnovationen und den Aufbau neuer Fertigungen neue qualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen, andererseits für die in der Krise besonders bedrohten Beschäftigten noch im betrieblichen Rahmen Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, die ihre berufliche Einsatzfähigkeit und damit ihre inner- und überbetrieblichen Vermittlungschancen erhöhen; die neu aufzubauende Fertigung im "Innovationsbereich" des Pools dient dabei sowohl als Praxisbereich der Ausbildung wie als anschließendes Beschäftigungsfeld.

Tabelle 4: Arbeitslose und ABM-Beschäftigte nach ausgewählten Berufsabschnitten 1984 (1) in Hamburg

Berufsabschnitt	Kennziffer der dazugehörigen Berufsgruppen	Arbeitslose		ABM-Beschäftigte (Männer und Frauen)	ABM-Quote ²⁾
		insgesamt	davon Frauen		
		1	2		
Pflanzenbauer/ Tierzüchter/in, Fischereiberufe	01-05	1.522	318	124	7,5
Chemiarbeiter/in Kunststoffver- arbeiter/in	14-15	1.121	306	18	1,6
Papierher- steller/in, -verarbeiter/in	16	406	244	11	2,6
Drucker/in	17	704	242		2,7
Schlosser/in, Mechaniker/in, u. zug. Berufe	25-30	5.893	236	138	2,3
Montierer/in und Metallberufe, a.n.g.	32	630	324	16	2,8
Textil- und Bekleidungsberufe	33-36	675	534	7	1,0
Ernährungsberufe	39-43	3.230	1.346	35	1,0
Warenprüfer/in Versandfertig- macher/in	52	2.401	1.612	28	1,1
Hilfsarbeiter/in ohne nähere Tä- tigkeitsangabe	53	598	220	23	3,7
Lagerverwalter/in Lager- und Transportarbei- er/in	54	5.215	218	110	2,0
Verkehrsberufe	71-73	4.118	366	45	1,0
Körperpfleger/in	90	852	744	4	0,4
Gästebetreuer/in	91	2.760	1.312	9	0,3
Hauswirtschafts- berufe	92	549	536	9	1,6
Reinigungsberufe	93	3.785	2.222	70	1,8
Nichtangestellten- berufe insgesamt	01.59 64-67 71-74 79-81 90-93	50.438	13.090	1.233	2,4
Warenkaufleute	68	6.414	3.654	58	0,9
Verwaltungs- und Büroberufe	75-78	10.576	8.026	331	3,0
Gesundheitsdienst- berufe	84-85	2.073	1.678	33	1,5
Soz.- u. Erzber. Geist. Ber. a.n.g.	86-89	4.211	2.758	962	18,6
Angestelltenberufe insgesamt	60-63 68-70 75-78 82-89	29.286	18.310	1.640	5,3
insgesamt* (incl. ohne beruf. Zuordnung)		82.542	31.400	2.892	3,5

1) Arbeitslosenzahlen Ende September 1984, ABM-Beschäftigtenzahlen Ende Oktober 1984.

2) Zahl der ABM-Beschäftigten im Verhältnis zur Zahl der gemeldeten Arbeitslosen und ABM-Beschäftigten.

Quelle: Arbeitsamt Hamburg, Strukturanalyse Arbeitslose Ende September 1984, statistik-
intern 11/1984. eigene Berechnungen.