

MITTEILUNGEN

- Februar 1989 -

Inhalt

	Seite
Frank Gerlach, Martin Kronauer, Michael Schumann: Arbeitsmarktkrise und lokale Verarbeitung. Fragestellung und erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung	1
Herbert Oberbeck, Martin Baethge: Computer und Nadelstreifen. Die deutschen Finanzinstitute zwischen dominanter Marktsteuerung und konservativer Geschäftspolitik	30
Martin Baethge, Joachim Denking, Rudolf Husemann, Ulf Kadritzke, Wolfgang Pelull: Strukturwandel an den Gewerkschaften vorbei? Bedingungen und Probleme gewerkschaftlicher Politik gegenüber hochqualifizierten Angestellten	60
Roland Springer: Methodologische Aspekte der Arbeitssoziologie. Vorläufige Überlegungen anhand eines theoriegeschichtlichen Rückblicks	83
Ulrich Voskamp, Klaus Peter Wittemann, Volker Wittke: Kontinuität und Umbruch. Ein Interpretationsansatz aktueller Rationalisierungsentwicklungen in der Elektroindustrie	99
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakterisierung	125
SOFI-Neuerscheinungen	133

Aus gegebenem Anlaß

20 Jahre SOFI, 10 Jahre Berichte über seine Forschungen in den "Mitteilungen" - für uns noch keine Jahrestage zum Feiern und Kränze flechten; auf große Worte soll also auch an dieser Stelle verzichtet werden. In unserem Aufsatz "Arbeit und Gesellschaft - Rückblicke und Ausblicke aus 25 Jahren Göttinger Soziologischer Forschung" (Mitteilungen Nr. 15) haben wir unser Selbstverständnis vorgetragen und die weiteren Arbeitsperspektiven umrissen. Dem ist hier nicht mehr hinzuzufügen als der Hinweis, daß die Aufsätze "Haben Industriearbeiter besondere Probleme mit dem Umweltthema?" (Mitteilungen Nr. 15) und "Arbeitsmarktkrise und lokale Verarbeitung" (s. Beitrag in diesem Heft) unseren Programmabsichten folgen, den Gefahren "bindestrichsoziologischer" Verengung bisheriger Schwerpunktsetzungen gegenzuhalten, theoretische und empirische Raumgewinne zu schaffen.

Im mühseligen Geschäft, sozialwissenschaftliche Grundlagenforschung in Einzelprojekten über den Markt der Forschungsförderung und öffentlich-rechtlicher Beauftragung zu finanzieren, steht erfolgreiche Aquisition auch ein Stück weit für Resonanz: In Wissenschaft und Praxis gibt es Interessenten an unserer Arbeit. Ob wir in der Form der "Mitteilungen" den richtigen Weg gehen, zusätzlich zu Buch- und Forschungsberichtsveröffentlichungen Instituts-Transparenz zu gewährleisten, ist für uns selbst weniger durchsichtig. Wo die Post die "Mitteilungen" abliefern, sagt uns unsere Adressenkartei; wie aber werden sie gelesen und genutzt? Aus Anlaß der Jahrestage Anregungen und Kritik in dieser Frage zu bekommen - das wäre für uns ein schönes Geburtstagsgeschenk.

M. Sch.

Frank Gerlach, Martin Kronauer, Michael Schumann

ARBEITSMARKTKRISE UND LOKALE VERARBEITUNG

Fragestellung und erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Im folgenden stellen wir zentrale Fragestellungen des von der DFG geförderten Projekts "Regionalstudie zu sozialstrukturellen Auswirkungen der Arbeitsmarktkrise" vor sowie erste Ergebnisse der Auswertung einer Primärerhebung von Daten* zur Arbeitslosigkeit in den Untersuchungsorten. Diese Erhebung wird mit anderen methodischen Verfahren, insbesondere Expertengesprächen und einer Befragung von Arbeitslosen und Beschäftigten, kombiniert, um die Auswirkungen der Arbeitsmarktkrise und ihre gesellschaftlich-politische Verarbeitung im systematischen Vergleich zweier Kleinstädte zu untersuchen.

I.

Unser Projekt greift in die laufende Debatte über die sozialen und politischen Folgen der langfristigen und - gemessen an der Prosperitätsphase der Nachkriegsgeschichte - hohen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik ein. Politisch zugespitzt geht es um die Frage, ob die Auseinandersetzung mit der gegenwärtigen Arbeitsmarktkrise für oder gegen die von ihr Betroffenen geführt wird und weiterhin geführt werden kann. Das schließt auf der sozialstrukturellen Ebene die Frage nach den Bedingungen der Möglichkeit von Ausgrenzung oder offensiver Offenlegung der Krise ein, auf der sozialpolitischen Ebene die Frage, ob und wie ausgeprägt sich richtungsweisende Formen solidarischen Handelns unter den Arbeitslosen bzw. zwischen Arbeitslosen und Nicht-Arbeitslosen ausmachen lassen oder welche Mechanismen sozialer Kontrolle eine solidarisch-offensive Antwort auf die Krise unterbinden.

Das Fazit der Debatte läßt sich in vier unseren eigenen Überlegungen nahekommenden Feststellungen zusammenfassen¹⁾:

1. Beide Pole der globalen Alternative "Arbeitslosigkeit erzeugt Revolte" (die "klassische" Hoffnung der Linken) versus "Arbeitslosigkeit stürzt die Betroffenen in Apathie" (der "klassische" Befund der Marienthal-Studie) sind für die Bundes-

* An der Bearbeitung und Diskussion der Daten war Heidemarie Hanekop maßgeblich beteiligt.

republik gleichermaßen unrealistisch. Als Forschungshypothesen verstellen sie darüber hinaus den Blick auf soziale und politische Veränderungen, die sich "unterhalb" derartiger Globalaussagen vollziehen.

2. Obwohl das Funktionieren der kapitalistischen Gesellschaftsordnung der Bundesrepublik durch anhaltend hohe Arbeitslosigkeit nicht in Frage gestellt ist - eine Folge u.a. der sich vertiefenden objektiven Abspaltung des Arbeitslosensegments von den Beschäftigtengruppen - erzeugt die hohe Arbeitslosenquote politischen Handlungsdruck. Die gegenwärtig vorherrschende konservative Strategie betreibt unter dem ideologischen Banner einer Mobilisierung sozialer Eigeninitiative (Politik der "neuen Subsidiarität") in der Tat eine weitere Spaltung der Krisenbetroffenen und widerruft bzw. unterminiert deren sozialstaatliche Ansprüche. Die wachsende Diskrepanz in den Beschäftigungschancen zwischen Stammbeschäftigten und Randbeschäftigten bzw. arbeitslos Gewordenen, bei denen Arbeitslosigkeitsrisiken kumulieren, könnte derartige Ausgrenzungsstrategien unterstützen.
3. Die mobilisierte soziale Eigeninitiative geht jedoch im herrschenden Konzept nicht deckungsgleich auf. Unterhalb der Ebene eines Angriffs auf die kapitalistische Ordnung und jenseits einer resignativen Anpassung zeigen sich Keimformen solidarischen Handelns zur Krisenverarbeitung.
4. Um diese Keimformen aufzuspüren und in ihren Potentialen beurteilen zu können, muß sich die Arbeitslosenforschung auf die Untersuchung des lokalen Handlungsraums konzentrieren, auf den diese Initiativen bezogen sind und aus dem sie entstehen.

Unser Projekt beginnt dort, wo dieses Fazit endet: bei der Frage, was die Arbeitslosensituation im lokalen sozialen Umfeld konstituiert und wie der lokale Handlungsraum beschaffen ist, in dem die Arbeitsmarktkrise verarbeitet wird. Eine solche Fragestellung erfordert allerdings, die gängigen Pfade der Arbeitslosenforschung zu verlassen. Es genügt nun nicht mehr, in der Untersuchung allein von den Arbeitslosen auszugehen.

II.

Am exemplarischen Fall zweier in den letzten zehn Jahren von der Krise des Arbeitsmarktes stark bzw. sehr stark betroffener Kleinstädte untersuchen wir, welche neuen Soziallagen sich im Gefolge anhaltend hoher Arbeitslosigkeit herausbilden, und welche Festigkeit diese Soziallagen bereits angenommen haben. Zu diesem Zweck gehen wir der Frage nach, wie sich die Arbeitsmarktkrise auf die verschiedenen, von ihr in unterschiedlicher Weise betroffenen oder bedrohten, sozialen Schichten materiell auswirkt. Darüber hinaus wollen wir wissen, welche Strategien die Krisenbetroffenen einschlagen, sowohl um auf dem Arbeitsmarkt (wieder) beschäftigt zu werden, als auch um finanzielle Einbußen infolge der Krise auszugleichen.

Bereits die Feststellung, daß die Verarbeitungsstrategien der Betroffenen auf die innere Differenzierung und die Festigkeit der neuen Soziallagen einen erheblichen Einfluß ausüben, zwingt dazu, bei der Untersuchung über den Kreis der Arbeitslosen selbst hinauszugehen. Der Erfolg oder Mißerfolg von Bemühungen, wieder Arbeit zu finden, hängt u.a. von der lokalen bzw. regionalen Beschäftigungsstruktur und deren Verschiebungen insgesamt ab sowie von institutionellen Angeboten, etwa des Arbeitsamts, und den Strategien von arbeitsmarktbestimmenden Unternehmen und politischen Instanzen. Die Versuche, Einbußen im Haushaltsbudget zu kompensieren, sind in der Regel darauf angewiesen, familiäre, nachbarschaftliche und informell-soziale Ressourcen (Kontakte im Verein, in der "informellen Ökonomie" usw.) zu mobilisieren, aber auch politisch-institutionelle Angebote (etwa Ermäßigungen für Arbeitslose im Preis von Dienstleistungen) wahrnehmen zu können.

Vor allem aber läßt sich die Frage, ob sich die neuen Soziallagen zu abgeschotteten Sozialegmenten verfestigen oder eingebunden bleiben in die unterschiedlichen Dimensionen des sozialen Lebens der Untersuchungsorte, keineswegs allein von der internen Zusammensetzung der Arbeitslosenpopulation her beantworten. Vielmehr erfordert sie, sich den sozialen Verhältnissen zuzuwenden, die sich zwischen den Arbeitslosensegmenten und den aufgrund ihrer jeweiligen Position in der Beschäftigungsstruktur nicht, noch nicht, oder indirekt von Arbeitslosigkeit bedrohten Gruppierungen bzw. Klassesegmenten herausbilden sowie den institutionellen Formen, in denen diese Verhältnisse zum Tragen kommen.

Aus diesen Gründen haben wir uns entschlossen, bei der Untersuchung der Verarbeitungsformen der Krise und ihrer sozialstrukturellen Folgen den politisch-institutionellen Handlungsraum der Kommunen einzubeziehen und die Strategien derer, die

von Amts wegen oder infolge ihrer sozialen Stellung mit der Krise befaßt sind. Darüber hinaus wollen wir Erkenntnisse über den sozialen Handlungsraum von Lokalität gewinnen, soweit er auf die Handlungsmuster Einfluß hat, in denen die Betroffenen sich mit der Arbeitsmarktkrise auseinandersetzen. Mit einer Kombination unterschiedlicher Vorgehensweisen erschließen wir uns die Untersuchungsdimensionen.

Unser Erkenntnisinteresse läßt sich in der Frage zusammenfassen, welche neue soziale Realität sich als Folge individueller, teilkollektiver und institutioneller Auseinandersetzungen mit beinahe zehn Jahren Arbeitsmarktkrise herausgebildet hat. Handelt es sich bei dieser sozialen Realität um eine "neue Normalität", die im wesentlichen die alte geblieben ist, weil sie die Konfrontation mit hoher Arbeitslosigkeit durch die Ausgrenzung der Betroffenen und die Verfestigung eines neuen Sozialelements "bewältigen" konnte? Oder handelt es sich um eine in der Tat neue Normalität, die es den Betroffenen (und wenn ja, welchen) ermöglicht, sich auf Dauer in einer von Arbeitslosigkeit geprägten Soziallage einzurichten - mittels materieller Kompensationsstrategien bei verändertem Niveau der Lebensführung, mittels stützender Einbindungen in eine sozial noch durchlässige Lokalität, vielleicht auch mittels einer Umwertung in den Maßstäben, die bisher die Einstellung zur Arbeit und Nicht-Arbeit beherrscht haben? Oder aber finden sich Anzeichen, die darauf hindeuten, daß die Normalität von Arbeitslosigkeit und ihren Folgen selbst noch in Frage gestellt bleibt - von wem und mit welchen strategischen Intentionen? Denkbar wäre schließlich, daß die angesprochenen sozialen Realitäten in einer Region oder Lokalität koexistieren, ungleich verteilt auf die, die mit ungleichen Voraussetzungen und Chancen in die Krise hineingeraten sind.

Daß lokale Studien über die Krisenfolgen angesichts der drastischen regionalen Unterschiede in der Bundesrepublik besonders fruchtbar und notwendig sind, darüber besteht weitgehende Übereinstimmung in der gegenwärtigen Diskussion. Es ergibt sich dabei allerdings das Problem, aus der Vielzahl von Fällen eine Wahl treffen zu müssen, die es dennoch ermöglicht, zu verallgemeinerbaren Aussagen über soziale Zusammenhänge zu kommen. Indem wir unsere Untersuchung als Vergleich zweier Städte anlegten, die beide hohe Arbeitslosenquoten aufweisen, deren Arbeitsmarktkrisen sich aber strukturell unterscheiden, haben wir uns eine Möglichkeit eröffnet, gezielt anhand von Hypothesen die Auswirkungen von Krisentypus und Krisenschärfe auf die Formen der Krisenverarbeitung zu überprüfen. Die Stadt Northeim repräsentiert für uns den Typus einer Arbeitsmarktkrise, in der überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit zusammen mit Prosperität in wichtigen Wirtschaftsbereichen auf-

tritt. Die Stadt Uslar repräsentiert den Typus einer noch zugespitzteren Krise im Gefolge eines weitreichenden Zusammenbruchs der traditionellen wirtschaftlichen Infrastruktur. Jeder Ort steht damit beispielhaft für eine spezifische Krisenkonstellation, die jeweils in der Bundesrepublik verbreitet ist. Allerdings sind wir uns bewußt, daß beide Orte wegen ihres kleinstädtischen Charakters Krisenwirklichkeiten in der Bundesrepublik repräsentieren, die sicherlich von der in Großstädten verschiedenen sind.

Wie stark sich die Unterschiede im Krisentypus in der jeweiligen Zusammensetzung der Arbeitslosenpopulation und in den Berufswegen der Arbeitslosen bemerkbar machen, wie sehr es deshalb darauf ankommt, bei der Untersuchung der Verarbeitungsmuster von Arbeitslosigkeit die Wirkung dieser Unterschiede im Auge zu behalten, wollen wir im folgenden zeigen. Anhand einiger Hypothesen stellen wir die ersten Ergebnisse einer Untersuchung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in beiden Städten vor, die auf einer Primärerhebung beruht, die wir in den Arbeitsämtern durchführten. Bevor wir das Vorgehen bei der Erhebung skizzieren, sei in aller Kürze auf einige, für die folgenden Ausführungen wichtige Merkmale der Untersuchungsorte und ihrer Arbeitsmarktkrisen hingewiesen.

III.

Die Städte Northeim und Uslar, beide in Südniedersachsen und in demselben Landkreis gelegen, spielen in ihrer Region eine unterschiedliche Rolle.

Die Stadt **Northeim** nimmt die Position eines regionalen "Mittelzentrums" ein. Die Kreisbehörden und zentrale Bildungseinrichtungen haben hier ihren Sitz. Darüber hinaus vermochte die Stadt im Zuge der Altstadtanierungsmaßnahmen der frühen 70er Jahre ihre Attraktivität für das Umland als regionales Einkaufszentrum zu verstärken.

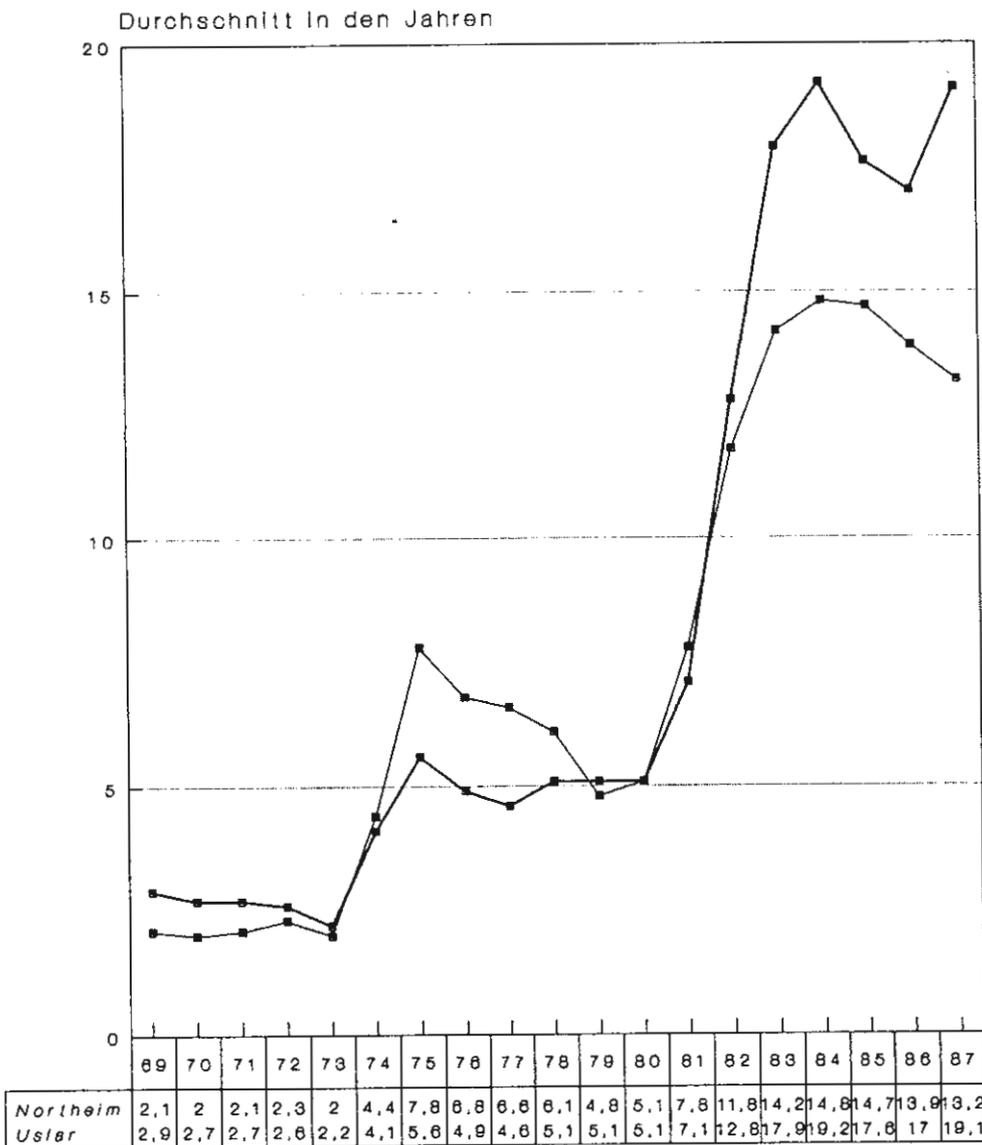
Durch den Zustrom von Flüchtlingen verdoppelte sich Northeims Bevölkerung auf rund 20.000 in den 50er Jahren. Dies ist auch jetzt noch etwa der Bevölkerungsstand der von uns untersuchten Kernstadt. Mit den Eingemeindungen umliegender Ortschaften im Jahr 1974 stieg die Einwohnerzahl insgesamt auf heute rund 31.000 Bewohner.

Industrie siedelte sich in größerem Umfang erst nach dem zweiten Weltkrieg an. Zuvor hatten sich die Bürger der Industrialisierung und damit Proletarisierung des Ortes erfolgreich widersetzt - nach ihrem Willen sollte Northeim bleiben, wozu es im 19. Jahrhundert geworden war, eine Beamten- und Garnisonstadt. Zwischen 1945 und 1962 ließen sich drei größere Betriebe nieder: eine Firma der Textilbranche und eine der Papierindustrie mit jeweils rund 400 Beschäftigten, schließlich, als größter Arbeitgeber, ein Zweigwerk der Firma Conti mit ca. 1.500 Beschäftigten.

Northeim ist Beamten- und Dienstleistungsstadt geblieben und 1961 auch wieder Garnisonstadt geworden. Gut die Hälfte der sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Northeimer war 1987 damit beschäftigt, öffentliche und private Dienstleistungen zu erbringen. Demgegenüber arbeiteten 38 % von ihnen im verarbeitenden Gewerbe.

Erste Anzeichen einer Arbeitsmarktkrise machten sich im Arbeitsamtsbezirk Northeim 1974 und 1975 bemerkbar (vgl. Tabelle I). Bereits damals zeigte es sich, daß der Bezirk für die Krise anfälliger war, als das ohnehin überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit heimgesuchte Südniedersachsen. Der nächste Anstieg der Arbeitslosigkeit zwischen 1980 und 1983 verlief ungleich schärfer. 1984 lag die Quote bei knapp 15 %, rund doppelt so hoch wie in den Krisenjahren der Dekade zuvor, 1988 bei 12,9 %.

**Tabelle I: Arbeitslosenquoten in Northeim und Uslar*
1969 - 1987**



■ Northeim ● Uslar

* Dienststellen Northeim und Uslar des Arbeitsamtes Göttingen
Quelle: Daten der Bundesanstalt für Arbeit

Aufgrund unserer Erhebung in den Arbeitsämtern können wir uns ein genaues Bild von der Zusammensetzung der Arbeitslosenpopulation in der Northeimer Kernstadt zum Zeitpunkt April 1988 machen. Wenig mehr als die Hälfte der Arbeitslosen waren Männer. Von diesen wiederum waren annähernd 70 % zuvor als Arbeiter tätig, 51 % als angelernte Arbeiter (vgl. Tabelle II). Über ein Drittel hatte in Bau- und Baunebenberufsberufen gearbeitet, knapp ein Drittel war im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt.

Tabelle II: Strukturdaten zur Arbeitslosigkeit in Northeim und Uslar

	Northeim			Uslar		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
	% n=232	% n=207	% n=439	% n=229	% n=224	% n=453
Alter						
bis unter 25 Jahre	19,8	21,7	20,7	19,7	17,9	18,8
bis unter 35 Jahre	21,1	27,1	23,9	24,9	30,4	27,6
bis unter 45 Jahre	20,7	16,4	18,7	14,4	15,6	15,0
bis unter 55 Jahre	24,6	19,3	22,1	19,7	22,3	21,0
über 55 Jahre	13,8	15,5	14,6	21,4	13,8	17,7
letzte Erwerbstätigkeit						
nicht Facharbeiter	51,3	39,6	45,8	55,0	38,4	46,8
Facharbeiter	17,2	0,5	9,3	21,8	1,3	11,7
einfacher Angestellter	4,7	34,8	18,9	3,5	33,5	18,3
gehobener Angestellter	8,2	13,0	10,5	9,2	17,9	13,5
betriebliche Ausbildung	4,7	3,4	4,1	3,9	3,1	3,5
Selbstständige/Mithelfende	3,9	2,4	3,2	2,2	1,8	2,0
nicht erwerbstätig	9,9	6,3	8,2	4,4	4,0	4,2
Berufliche Ausbildung						
ohne berufliche Ausbildung	46,1	52,2	49,0	40,6	48,4	44,5
betriebliche Ausbildung	40,9	38,2	39,6	50,7	42,6	46,7
Berufsfachschule	5,2	5,3	5,2	3,5	6,3	4,9
Fachschule	1,7	3,4	2,5	3,1	2,2	2,7
(Fach-)hochschule	6,0	1,0	3,6	2,2	0,4	1,3
Typologie						
stabiler Berufsweg, 1. Arbeitslosigkeit	17,7	23,2	20,3	24,0	26,8	25,4
stabil, nach Arbeitslosigkeit instabil	9,5	11,1	10,3	12,2	4,9	8,6
instabiler Berufsweg	38,4	18,4	28,9	24,5	13,4	19,0
typischer Berufsweg v. Frauen		16,9	8,0		23,7	11,9
mißlungener Einstieg Jugendl.	11,2	10,6	10,9	9,2	10,3	9,7
Saisonarbeitslosigkeit	5,6	0,5	3,2	11,4	1,8	6,6
Übergang zur Rente	0,4	1,4	0,9	2,2	0,9	1,5
Sonstiges	17,2	17,9	17,5	16,2	18,3	17,2

Quelle: Erhebung des SOFI in den Dienststellen Uslar und Northeim des Arbeitsamtes Göttingen im April 1988 ; eigene Berechnungen

Die Arbeitsmarktkrise droht in Northeim dahin zu führen, daß eine erhebliche Zahl arbeitsloser Männer auf Dauer von Erwerbsarbeit ausgeschlossen wird. Diejenigen, die vor Jahren noch zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung wechseln konnten, sind jetzt am stärksten der Gefahr ausgesetzt, aus dem Arbeitsmarkt herausgedrängt zu werden. Dabei ist besonders bedenklich, daß die relative Prosperität des verarbeitenden Gewerbes in Northeim - die Umsatzzahlen blieben in den letzten Jahren stabil und der größte Betrieb befindet sich in einer Aufschwungphase - diese Gefahr nicht gebannt hat.

Bei Northeims arbeitslosen Frauen überwog der Anteil der Angestellten. Die Zahl derer, die bereits zwei Jahre und mehr arbeitslos waren, war erheblich geringer als bei den Männern (27 % gegenüber 41 %). Aber nach Aussagen lokaler Arbeitsmarktexperten stehen arbeitssuchende Angestellte in Northeim vor dem Problem, daß die Aufnahmekapazität der lokalen Verwaltungs- und Dienstleistungsberufe weitgehend erschöpft ist.

Es bleibt festzuhalten, daß die Arbeitslosigkeit in Northeim im wesentlichen der Bewegung der bundesdeutschen Arbeitslosigkeit insgesamt folgte, aber auf höherem Niveau. Anfang der 80er Jahre konjunkturell mitbedingt, hat sich die Arbeitslosigkeit inzwischen in wichtigen Bereichen unabhängig von konjunktureller Stabilisierung verfestigt. Aus diesem Grund sehen wir in Northeim den für die Bundesrepublik typischen Fall einer Arbeitsmarktkrise in Verbindung mit sektoraler wirtschaftlicher Prosperität.

In diesem Fall besteht aber in besonderem Maße die Möglichkeit und Gefahr der sozialen Abspaltung und Stigmatisierung. Sie betrifft in Northeim vor allem diejenigen Arbeiter, die in ihrer Berufsgeschichte am wenigsten sozialen Rückhalt in stabilen Beschäftigungsverhältnissen hatten. Ob die Potentiale für soziale Ausgrenzung aktiviert und verstärkt oder zurückgedrängt werden - das ist die entscheidende Frage, die die Arbeitsmarktkrise in Northeim aufwirft.

Im Unterschied zu Northeim hat die Stadt **Uslar** eine lange industrielle Geschichte, die bis ins 15. Jahrhundert zurückreicht. Zur Herstellung und Verarbeitung von Eisen kam im späten 19. Jahrhundert die Möbelproduktion als zweiter und bald vorherrschender industrieller Schwerpunkt hinzu. Heute ist die Stadt mit dieser Geschichte in besonderer, krisenhafter Weise konfrontiert.

Konzentriert in der Hand einer Unternehmerfamilie, expandierte die Kleinmöbelherstellung seit der Jahrhundertwende stetig, lediglich von den Weltkriegen unterbrochen. In einer Stadt mit damals weniger als 7.000 Einwohnern beschäftigte die Firma Ilse in Spitzenzeiten der Produktion am Ende der 50er Jahre rund 2.500 Arbeiter und Angestellte, einschließlich von 500 Saisonarbeitern. Über 400 Beschäftigte zählte Mitte der 70er Jahre der zweitgrößte Betrieb, die "Sollinger Hütte", mit den Produktionsbereichen Stahlguß sowie Fahrzeug- und Maschinenbau.

Die Eingemeindungen von 1974 ließen Uslars Bevölkerung auf 17.500 Bewohner anwachsen, ohne jedoch damit bereits eine neue räumliche Einheit und soziale Identität herbeizuführen. Aus diesem Grund entschieden wir uns auch in diesem Fall für eine Untersuchung im wesentlichen der Kernstadt. Seit dem Hochstand Mitte der 70er Jahre nahm die Bevölkerung stetig ab auf unter 16.000 im Jahr 1986. Die Kernstadt zählt heute rund 6.400 Einwohner.

Trotz der Eingemeindung sozial sehr heterogener Bevölkerungen leben auch heute die meisten Uslarer von Handwerk und Industrie. Im Jahr 1980 betrug ihr Anteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten noch 63 %. Als eine Folge der Krise sank dieser Anteil 1986 scharf auf 51 % ab.

Die Arbeitsmarktkrise war und ist in Uslar in Verlauf und Zuspitzung vom schrittweisen Niedergang der führenden Industriebetriebe geprägt. Der des Ilse-Werks setzte bereits in den 60er Jahren ein. Marktsättigung in der Möbelbranche insgesamt, der Wettbewerb mit neuen Materialien, die Holz bei der Möbelherstellung verdrängten sowie familieninterne Auseinandersetzungen schlugen sich in einer, über mehr als ein Jahrzehnt sich erstreckenden, kontinuierlichen Verkleinerung der Belegschaft nieder. 1962 beschäftigte die Firma noch 1.500 Arbeiter und Angestellte, 1984 waren rund 500 Beschäftigte bei Ilse tätig. Von ihnen wurden 400 in die beiden Betriebe übernommen, die mit der Umorganisierung und Aufspaltung der Firma entstanden.

Dadurch, daß der insgesamt drastische Abbau der Belegschaft des größten Unternehmens in der Region allmählich vollzogen und durch zwei Anfang der 70er Jahre angesiedelte neue Betriebe teilweise aufgefangen wurde, blieben in den 70er Jahren spektakuläre Anstiege der Arbeitslosigkeit im Bezirk des Arbeitsamts Uslar aus. Zwar verdoppelte sich 1974 die Quote, sie blieb aber noch bis einschließlich 1978 unterhalb derjenigen Northeims und des Arbeitsamtsbezirks Göttingen insgesamt. Ab 1982 jedoch kumulierten die Auswirkungen der Krisen verschiedener Branchen und Betriebe derart, daß Uslars Arbeitslosigkeit weit in die Höhe und an die Spitze des Gesamtbezirks schnellte. 1982 betrug die Durchschnittsquote 12,8 %, 1983 bereits 17,9 % und 1984 19,2 %. Nach einer kurzen gegenläufigen Phase stieg sie 1987 wieder auf 19,1 % an (vgl. Tabelle I). In diesem Zeitraum verlor der Raum Uslar allein durch Konkurse rund 800 Arbeitsplätze.

Das Ausmaß der Krise in Uslars traditionellen Wirtschaftszweigen läßt sich daran ermesen, daß die Zahl der Uslarer, die im verarbeitenden Gewerbe tätig sind, zwischen 1980 und 1986 um 41 % zurückging. Im selben Zeitraum verringerte sich der Umsatz im verarbeitenden Gewerbe um 16 %, in Northeim dagegen nahm er zu. Daraus wird ersichtlich, daß sich Uslars Arbeitsmarktkrise vom Typus her von derjenigen Northeims unterscheidet. Nicht nur ging sie mit einem tieferen konjunkturellen Einbruch einher, sondern mit einem weitgehenden Zusammenbruch des industriellen Sektors, der die Wirtschaftsstruktur der Region bestimmte.

Im April 1988 wies Uslars Kernstadt eine Arbeitslosigkeit von 20,9 % auf, das waren 453 Arbeitslose. Uslars arbeitslose Männer - rund die Hälfte der Gemeldeten - waren zu 77 % als Arbeiter und zu 47 % im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt.

Wir können festhalten, daß die Massenarbeitslosigkeit in Uslar Anzeichen einer Krise im strengen Wortsinn ist: einer tiefgreifenden wirtschaftlichen und sozialen Umbruchsituation, in der grundlegende Entscheidungen für die Zukunft der Region anstehen. Ob und in welcher Weise die aktuell und potentiell Arbeitslosen in diese Entscheidung einbezogen werden, das ist die zentrale Frage, die die Arbeitsmarktkrise in Uslar stellt.

IV.

Da für die von uns untersuchten Kernstädte keine gesonderten Arbeitslosenstatistiken geführt werden, und da wir ein möglichst differenziertes Bild von den Berufswegen der Arbeitslosen gewinnen wollten, haben wir uns dazu entschlossen, in den Arbeitsamtsnebenstellen Northeim und Uslar des Arbeitsamts Göttingen eine Primärerhebung von Daten zur Struktur der Arbeitslosigkeit durchzuführen.

Aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitsamt Göttingen erhielten die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiter des Projekts einen Hospitantenstatus, der ihnen den Zugang zu den Karteien der Nebenstellen eröffnete. Die Erhebung selbst bestand in der codierten Übertragung der Informationen aus jeder Kartei in einen gesonderten Erhebungsbogen. In Northeim wurde eine 50-Prozent-Stichprobe (N = 439), in Uslar eine Gesamterhebung (N = 453) der Karteien von Arbeitslosen der Kernstädte durchgeführt.

Mit diesem direkten Zugriff auf die Dateien standen dem Projekt Informationen zur Verfügung, die der Arbeitslosigkeitsforschung nur selten zugänglich sind. Vor allem aber war es uns nun möglich, bereits bei der Anlage der Erhebung Fragestellungen nachzugehen, denen sich die offizielle Arbeitsmarktstatistik weitgehend verschließt.

Neben sozialstatistischen Daten (Alter, Geschlecht, Kinderzahl, schulische und berufliche Ausbildung usw.) erfaßten wir im Erhebungsbogen unter spezifischen Gesichtspunkten die in der Bewerberarbeitnehmerkarte (Rubrik D 42) aufgezeichneten Stationen des Berufswegs. Für jede einzelne Station wurde der Zeitpunkt des Eintritts in die jeweilige Position (nach Monat und Jahr) notiert, der jeweilige berufliche Status (Facharbeit, angelernte Arbeit, Arbeitslosigkeit usw.), im Fall der Beschäftigung die Wirtschaftsabteilung und, sofern sie gegeben war, die Finanzierung durch eine Maßnahme der Bundesanstalt für Arbeit (ABM, FuU usw.). Bis zu 42 Positionen konnten eingetragen werden, wobei es sich herausstellte, daß lediglich insgesamt 20 Karteien in beiden Städten mehr als 33 Positionen aufwiesen und für nur 10 Karteien die vorgegebene Anzahl von Positionen nicht ausreichte.

Der Einwand liegt bei diesem Verfahren nahe, daß die Qualität der Daten von der Qualität der Eintragungen abhängt. Soweit sich diese Unsicherheit auf die Erinnerungsfähigkeit der Auskunft gebenden Personen bezieht, tritt sie ebenfalls bei mündlicher Befragung auf. Soweit sie sich auf das Faktum bezieht, daß die Karteien nicht sorgfältig ausgefüllt sein könnten, relativiert sie sich dadurch, daß es für rund 60 % der Fälle in beiden Städten möglich war, die Berufswege ausführlich und umfassend zu rekonstruieren. Wir sehen daher keinen Anlaß, von einer systematischen Verzerrung beim Vergleich ausgehen zu müssen. Für die meisten anderen Fällen gilt, daß auch sie zumindest in großen Zügen oder für den Zeitraum der letzten Jahre den Berufsverlauf erschließen lassen. Da wir Arbeitsloskeitsperioden ausschließlich dann registriert haben, wenn sie als solche in der Kartei ausgewiesen waren, können wir davon ausgehen, daß unsere Angaben über die Gesamtdauer von Arbeitslosigkeit und über die Anzahl der Arbeitsloskeitsperioden konservativ sind.

Schließlich nahmen wir in den Erhebungsbögen eine erste Zuordnung der Arbeitslosen zu drei unterschiedlichen Typologien vor. Anhand eines Vergleichs von beruflicher Ausbildung und letzter Erwerbstätigkeit stellten wir fest, ob der oder die Betreffende im Berufsverlauf einen Abstieg oder Aufstieg zu verzeichnen hatte. Anhand einer ersten Typologie der Berufswege unterschieden wir Arbeitslose, die nach stabilen Beschäftigungsverhältnissen zum ersten Mal arbeitslos geworden waren oder nach der ersten Arbeitslosigkeit nicht mehr in stabilen Beschäftigungsverhältnissen Arbeit finden konnten, und solche, bei denen bereits im bisherigen Berufsverlauf Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsperioden über einen längeren Zeitraum einander abgewechselt hatten, wobei sie jedoch in der Regel nicht saisonarbeitslos waren. In die Typologie nahmen wir ebenfalls typische Probleme von Jugendlichen beim Einstieg in das Berufsleben auf und typische Berufswege von Frauen.

Mit der dritten Typologie erfaßten wir die Dauer der letzten Arbeitslosigkeit, um dadurch ein Kriterium für den Grad der objektiven Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Als aktuell vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt bezeichneten wir diejenigen, deren letzte Arbeitslosigkeit zwei Jahre überschritten hatte; als an der Schwelle zur Ausgrenzung befindlich die ein bis zwei Jahre Arbeitslosen, wobei wir in beiden Kategorien noch einmal diejenigen unterschieden, die zwischendurch in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt gewesen waren. Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurde der 22. April 1988 als Stichtag für beide Städte gewählt, was bedeutete, daß Mehrfachauszählungen notwendig waren, um inzwischen wieder Beschäftigte aus der Erhebung auszuschließen.

In unserer ersten Auswertungsphase richteten wir unser Augenmerk vor allem auf die lokale Verteilung und die sozialen Merkmale der in unterschiedlichen Graden vom Arbeitsmarkt Ausgegrenzten. Auf die Daten der Berufswege gingen wir dabei insoweit ein, als wir neben der durchschnittlichen Gesamtzeit (in Monaten), in der die Betroffenen während ihres Erwerbslebens arbeitslos waren, und der Anzahl ihrer Arbeitslosigkeitsperioden auch den Zeitanteil berechneten, den die Arbeitslosigkeit an ihrem Erwerbsleben einnimmt (Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit geteilt durch die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit plus Dauer der Erwerbstätigkeit). Da wir die in den Karteien nicht ausgewiesenen Perioden als solche registrierten und in der Anteilsberechnung der Erwerbstätigkeit zuschlugen, handelt es sich auch in diesem Fall um Minimumangaben der Arbeitslosigkeitsanteile.

V.

Aufgrund der Daten, die wir mit Hilfe der Primärerhebung gewonnen haben sowie ihrer Interpretation im Zusammenhang mit den Statistiken insbesondere zur Beschäftigungsstruktur lassen sich zwei Arten von Aussagen treffen - solche, die sich allgemein auf die interne Dynamik von Arbeitslosigkeitsverläufen beziehen, und solche, die aus dem Vergleich der Arbeitsmarktkrisen beider Städte Folgerungen für das Verhältnis von Sozialstruktur, Krisenausprägung und Struktur der Arbeitslosigkeit ziehen. Letztere bilden unser eigentliches Thema, erstere tragen zu einem Gebiet bei, dem unsere Studie ebenfalls angehört, der Arbeitsmarktforschung.

Die Auswertung der Erhebung ist noch nicht abgeschlossen. Bereits jetzt zeichnen sich jedoch Befunde ab, die die methodische Ergiebigkeit des Städtevergleichs deutlich bestätigen. Trotz wichtiger gemeinsamer Merkmale in der Zusammensetzung der Arbeitslosenpopulation beider Städte sind die Unterschiede nicht nur signifikant, sondern ebenso unerwartet: Uslar, die Stadt mit der seit Jahren deutlich höheren Arbeitslosenquote, weist bei den Männern die erheblich niedrigere Durchschnittsdauer von Arbeitslosigkeit auf und einen beträchtlich niedrigeren Anteil von Arbeitslosen, die zum Zeitpunkt der Erhebung vom Arbeitsmarkt bereits tendenziell ausgeschlossen waren. Umgekehrt galt für die Frauen, daß sie in Uslar durchschnittlich mit einer erheblich längeren Dauer von Arbeitslosigkeit konfrontiert waren als in Northeim.

Wie diese auf den ersten Blick paradoxen Sachverhalte erklärt werden können und was sie für die Verarbeitung der Krisen in den beiden Städten erwarten lassen, das wird uns in den folgenden Hypothesen vor allem beschäftigen. Zunächst wenden wir uns jedoch einer Folge von Arbeitslosigkeit zu, die beiden Städten gemeinsam ist.

Hypothese: Bei dauerhaft hoher Arbeitslosenquote wird Ausgrenzung (objektiv gefaßt als Ausschluß von abhängiger Beschäftigung) vom Merkmal einer "Randgruppe" zu dem einer quantitativ gewichtigen "Gruppe" innerhalb der Sozialstruktur mit einer differenzierten internen Gliederung.

Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich die Arbeitslosigkeit im Arbeitsamtsbezirk Northeim mehr als verdoppelt, in Uslar nahezu vervierfacht. Durchgängig hohe Arbeitslosenquoten, wenngleich auf unterschiedlichem Niveau, weisen beide Bezirke seit 1982 auf (siehe Tabelle I).

Als Resultat haben sich in den beiden untersuchten Kernstädten Arbeitslosenpopulationen herausgebildet, die intern sehr unterschiedlich zusammengesetzt sind, jenseits aller Besonderheiten aber wichtige Übereinstimmungen aufweisen, die es zunächst festzuhalten gilt. Am Stichtag unserer Erhebung war nur noch rund die Hälfte der Arbeitslosen (in Northeim) bzw. bereits weniger als die Hälfte (in Uslar) relativ kurzzeitig, d.h. weniger als ein Jahr, ohne Beschäftigung (siehe Tabelle III). Die anderen befanden sich an der Schwelle zur Ausgrenzung (mit einer ein bis zwei Jahre dauernden Arbeitslosigkeit) oder müssen bereits als ausgegrenzt bezeichnet werden. Über ein Drittel der Betroffenen beider Städte waren mehr als zwei Jahre arbeitslos und allenfalls vorübergehend in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme beschäftigt. Bei den Männern in Northeim und den Frauen in Uslar waren es gar über 40 %. Annähernd vier Jahre dauerte bereits durchschnittlich die letzte Arbeitslosigkeitsperiode bei den langzeitarbeitslosen Männern zum Zeitpunkt unserer Erhebung.

Für die meisten Betroffenen in beiden Städten stellte Arbeitslosigkeit eine Erfahrung dar, mit der sie mehrmals konfrontiert waren. Wie stark sie bei ihnen die lebensgeschichtliche Erfahrung bereits prägt, läßt sich an den Anteilen ermes sen, die die in Arbeitslosigkeit zugebrachte Zeit an der Gesamtdauer des Erwerbslebens einnimmt. Bei den Männern in Northeim betrug dieser Anteil durchschnittlich 35 % oder 44 Monate, bei denen in Uslar 30 % oder 35 Monate, also rund ein Drittel in beiden Fällen zusammen. Bei einzelnen Kategorien von Arbeitslosen lagen die Anteile noch deutlich höher: So hatten die arbeitslosen Männer ohne berufliche Ausbildung in Northeim nahezu die Hälfte (47 %) ihres Erwerbslebens in Arbeitslosigkeit zugebracht.

Somit hat sich nicht nur in der Sozialstruktur ein gewichtiges Arbeitslosensegment formiert, sondern dieses Segment ist zu einem erheblichen Grad von Ausgrenzung bedroht oder bereits gekennzeichnet. Das Ausmaß, in dem in der Tat Ausgrenzung vom Merkmal einer "Randgruppe" zu dem einer - wie stark auch immer intern differenzierten - gesellschaftlichen "Gruppe" geworden ist, läßt sich an folgenden Vergleichen veranschaulichen. Geht man von einer Arbeitslosigkeit von 13 % in der Kernstadt Northeims und von 21 % in der Kernstadt Uslars (jeweils April 1988) aus, sowie von einem Anteil der Langzeitarbeitslosen von über einem Drittel in beiden Städten, dann ergibt sich eine Arbeitslosenquote allein für die vom Arbeitsmarkt bereits tendenziell Ausgeschlossenen, die in Northeim bei über 4 % und in Uslar bei über 7 % liegt. Diese Werte entsprechen annähernd der Gesamtarbeitslosenquote des Arbeitsamtsbezirks Northeim im Jahr 1974 (4,4 %) bzw. des Bezirks Uslar im Jahr 1981 (7,1 %).

Tabelle III: Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Erhebung (22. April 1988)

Tabelle IIIa: Männer

	Northeim		Uslar	
	n	%	n	%
unter 1 Jahr	110	47,4	124	54,1
1 bis 2 Jahre*	27	11,6	39	17,0
2 Jahre und mehr**	95	40,9	66	28,8

* Davon 9 Personen oder 3,9 % in Northeim zwischenzeitlich in ABM beschäftigt, 8 Personen oder 3,5 % in Uslar.

** Davon 17 Personen oder 7,3 % in Northeim zwischenzeitlich in ABM beschäftigt, 17 Personen oder 7,4 % in Uslar.

Tabelle IIIb: Frauen

	Northeim		Uslar	
	n	%	n	%
unter 1 Jahr	120	58,0	87	38,8
1 bis 2 Jahre*	31	15,0	41	18,3
2 Jahre und mehr**	56	27,1	96	42,8

* Davon 9 Personen oder 1,0 % in Northeim zwischenzeitlich in ABM beschäftigt, 4 Personen oder 1,8 % in Uslar.

** Davon 11 Personen oder 5,3 % in Northeim zwischenzeitlich in ABM beschäftigt, 3 Personen oder 1,3 % in Uslar.

Tabelle IIIc: Insgesamt

	Northeim		Uslar	
	n	%	n	%
unter 1 Jahr	230	52,4	211	46,6
1 bis 2 Jahre*	58	13,2	80	17,6
2 Jahre und mehr**	151	34,4	162	35,8

* Davon 11 Personen oder 2,5 % in Northeim zwischenzeitlich in ABM beschäftigt, 12 Personen oder 2,6 % in Uslar.

** Davon 28 Personen oder 6,4 % in Northeim zwischenzeitlich in ABM beschäftigt, 20 Personen oder 4,4 % in Uslar.

Quelle: Erhebung des SOFI in den Dienststellen Northeim und Uslar des Arbeitsamtes Göttingen im April 1988.

Ungeachtet der unterschiedlichen Krisensituationen, in denen sich unsere Untersuchungsorte befinden, ist aktuelle Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt bei ihnen zu einer Massenerscheinung geworden. Aufgrund der unterschiedlichen Krisensituationen unterscheiden sich jedoch die Berufswege und die sozialen Merkmale der Langzeitarbeitslosen sowie die Zusammensetzung der Arbeitslosenpopulation insgesamt deutlich. Da sich die Arbeitslosigkeit bei Frauen strukturell von der bei den Männern unterscheidet, werden wir sie getrennt behandeln und mit den arbeitslosen Männern beginnen.

Hypothese: Vom Typus der Krise hängt es ab, wie die soziale Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt verläuft.

Daß Arbeitslosigkeit neue Arbeitslosigkeit nach sich zieht, somit einen "Arbeitslosigkeitsprozeß" in Gang setzt, in dem die Risiken, immer wieder beschäftigungslos zu werden, kumulieren (während auf der anderen Seite ein Großteil der Erwerbstätigen von Arbeitslosigkeit verschont bleibt), gehört zu den wichtigsten Aussagen der jüngeren Arbeitsmarktforschung. Sie gründet sich auf Schätzungen des IAB über die Zahl der verschiedenen während eines Jahrzehnts arbeitslos gewordenen Personen, auf die sich die Gesamtzahl der Arbeitslosigkeitsfälle konzentriert.

Weiter schließt die These vom "Arbeitslosigkeitsprozeß" die empirisch weniger gut belegte Annahme ein, daß er seiner Tendenz nach zur Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt führe, wobei sich mit zunehmender Anzahl der Arbeitslosigkeitsperioden das Risiko der Ausgrenzung erhöhe.²⁾

Wie aus der folgenden Tabelle IV ersichtlich wird, kann uns diese Annahme die Dynamik der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt in Northeim weitgehend verständlich machen, und umgekehrt findet sie durch diese Dynamik ihre Bestätigung. Es zeigt sich nämlich, daß zwischen der Anzahl der Arbeitslosigkeitsperioden im Berufsweg und dem Grad der aktuellen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in Northeim eine lineare Beziehung besteht, die sich folgendermaßen formulieren läßt: Je höher die Anzahl der Arbeitslosigkeitsperioden im Berufsweg, desto länger die Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit am Stichtag der Erhebung.

In den Spalten haben wir die Arbeitslosen nach der Dauer der letzten Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Erhebung zusammengefaßt, in den Zeilen die Zahl der Arbeitslosigkeitsperioden angegeben. Wir erkennen zwei gegenläufige Bewegungen: In der ersten Zeile nehmen die Anteilswerte ab. Während 43 % der unter einem Jahr Arbeitslosen eine Arbeitslosigkeitsperiode aufweisen, ist dies nur bei 11 % der gegenwärtig bereits vom Arbeitsmarkt Ausgegrenzten (mit einer Arbeitslosigkeit von über zwei Jahren) der Fall. In den anderen Zeilen steigen die Werte kontinuierlich an, am stärksten in der Kategorie "mehr als drei Arbeitslosigkeitsperioden". Zu ihr gehören lediglich 35 % der am Stichtag kurzzeitig Arbeitslosen, aber 60 % der Langzeitarbeitslosen. Sowohl absolut als auch bei den Anteilen liegen die höchsten Werte an den Extremen der Tabelle.

Tabelle IV:
Aktuelle Arbeitslosigkeitsdauer und Anzahl der Arbeitslosigkeitsperioden bei den Männern in Northeim (ohne Saisonarbeitslose) am 22. April 1988

Anzahl Arbeitslosig- keitsperioden	absolut Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit:			in %		
	unter 1 Jahr	1-2 Jahre	mehr als 2 Jahre	unter 1 Jahr	1-2 Jahre	mehr als 2 Jahre
1mal	42	8	10	42,9	30,8	10,5
2 oder 3 mal	22	7	28	22,4	26,9	29,5
mehr als 3mal	34	11	57	34,7	42,3	60,0
Gesamt	98	26	95	100	100	100

Dieselbe Tabelle für Uslar erstellt, ergibt ein sehr verschiedenes Bild:

Tabelle V: Aktuelle Arbeitslosigkeitsdauer und Anzahl der Arbeitslosigkeitsperioden bei den Männern in Uslar (ohne Saisonarbeitslose) am 22. April 1988						
Anzahl Arbeitslosig- keitsperioden	absolut Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit:			in %		
	unter 1 Jahr	1-2 Jahre	mehr als 2 Jahre	unter 1 Jahr	1-2 Jahre	mehr als 2 Jahre
1mal	44	10	12	44,0	27,0	18,2
2 oder 3 mal	31	11	30	31,0	29,7	45,4
mehr als 3mal	25	16	24	25,0	43,3	36,4
Gesamt	100	37	66	100	100	100

Hier gilt eine lineare Beziehung nur für die zum ersten Mal arbeitslos Gewordenen. Mit zunehmender Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit sinken bei ihnen die Anteilswerte. Auffallend ist jedoch der höhere Anteil derer, die in Uslar bereits mit einer einzigen Arbeitslosigkeit vom Arbeitsmarkt faktisch ausgeschlossen wurden. In den anderen Zeilen ist die Kontinuität durchbrochen aufgrund zweier **Verschiebungen** im Vergleich zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Northeim. Sowohl bei der Gruppe der unter einem Jahr Arbeitslosen als auch bei der der bereits Ausgegrenzten ist die mittlere Zelle - zweite oder dritte Arbeitslosigkeitsperiode - deutlich stärker besetzt als die letzte Zeile. In beiden Fällen liegt gegenüber Northeim eine **Verkürzung des "Arbeitslosigkeitsprozesses"** vor. Sie schlägt besonders bei den Langzeitarbeitslosen durch. Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt war bei der großen Mehrzahl von ihnen nicht das Resultat eines Berufswegs, in dem sie über eine längere Reihe von Stationen aus dem Erwerbsleben gedrängt wurden, sondern des geradezu katastrophischen Zusammenbruchs der industriellen Infrastruktur, der die Erwerbstätigkeit mehr oder weniger abrupt beendete. Von den typischen Berufswegen her gesehen, kehrt sich bei den Langzeitarbeitslosen in Uslar die Situation gegenüber der in Northeim nahezu um. Daß in Uslar der Anteil von Ausgegrenzten nach zwei oder drei

Arbeitslosigkeitsperioden besonders hoch ist, dürfte auf die in dieser Stadt typischen Betriebsstillegungen "in Etappen" zurückzuführen sein. Was die Verkürzung des "Arbeitslosigkeitsprozesses" für die Kategorie der unter einem Jahr Arbeitslosen bedeutet, werden wir unter der folgenden Hypothese behandeln.

Wir können festhalten, daß der "Arbeitslosigkeitsprozeß" und die ihm innewohnende Ausgrenzungsspirale in Northeim die interne Struktur der Arbeitslosenpopulation deutlich stärker bestimmen als in Uslar, wo sie vielmehr gebrochen zum Zuge kommen. Dies verweist auf den unterschiedlichen Krisentypus in beiden Städten. Gerade dort macht sich der "Arbeitslosigkeitsprozeß" geltend, wo konjunkturelle Schwankungen eines Wirtschaftszweigs über längere Dauer, wie es im Northeimer Baugewerbe der Fall ist, oder industrielle Rationalisierungsstrategien soziale Ausgrenzungsmechanismen langfristig in Gang halten. Dagegen werden diese Ausgrenzungsmechanismen unterbrochen oder außer Kraft gesetzt, wo, wie in Uslar, eine allgemeine sektorale Wirtschaftskrise mit Konkursen in Berufswege einschneidet. Nicht nur sind in diesem Fall mehr Beschäftigte von Arbeitslosigkeit betroffen, sie sind es auch unabhängig vom Verlauf ihrer Berufswege und der in ihnen gerade erreichten Position.

Aus diesem Grund werden wir in jeder der beiden Städte einen unterschiedlichen Typus von Langzeitarbeitslosen in erster Linie antreffen. In Northeim wird er in der Regel jünger sein und in einer wechselvollen Geschichte von Beschäftigung und Arbeitslosigkeitsperioden, oft einhergehend mit einer schrittweisen Entwertung seiner Qualifikation, langsam aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen worden sein. Er wird diese berufliche und soziale Ausgrenzung als individuelles Schicksal erfahren haben, das ihn von den Arbeitern und Angestellten in den prosperierenden Betrieben und Sektoren trennt, und das keine Hoffnung mehr zuläßt, aus eigener Kraft den Wiedereinstieg in ein Beschäftigungsverhältnis zu erreichen. Der dauerhaft arbeitslose Bauarbeiter, der dem Niedergang seines Gewerbes zum Opfer fiel, repräsentiert diesen Typus. In Uslar werden wir häufiger auf Arbeiter treffen, die älter als 55 Jahre sind und für die das plötzliche Ende der Erwerbstätigkeit, oft nach jahrelang stabiler Beschäftigung, den zwangsweise vorgezogenen Übergang in den "Ruhestand" bedeutet. Für sie stellt Arbeitslosigkeit eine Erfahrung dar, die sie nicht nur mit denen teilen, die aus gleichen Gründen und mit gleichen Folgen in ihrem Betrieb entlassen wurden, sondern auch mit der großen Zahl derer, die die Krise der Industrien der Region erfaßt hat.

Weiter können wir festhalten, daß die These von der sozialen Abstiegs spirale im "Arbeitslosigkeitsprozeß" ihre Plausibilität vor allem durch die Spaltung des Arbeitsmarkts erhält, die der Koexistenz von Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Prosperität entspringt. Für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt ist diese Koexistenz charakteristisch, nicht aber unbedingt für ihre einzelnen Regionen. Bei der Verarbeitung von Arbeitslosigkeit bringt die Unterschiedlichkeit regionaler Krisentypen ein weiteres, Spaltungen provozierendes, Element ins Spiel.

Der jeweilige Krisentypus schlägt sich nicht nur in den unterschiedlichen Berufswegen der vom Arbeitsmarkt Verdrängten nieder, er bestimmt darüber hinaus das quantitative und qualitative Gewicht, das den Ausgegrenzten in der Gesamtheit der Arbeitslosenpopulation zukommt.

Hypothese: Vom Typus der Krise hängt ab, wie stark die aus dem Arbeitsmarkt Gedrängten in der Arbeitslosenpopulation insgesamt vertreten sind.

Von der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland während der letzten zehn Jahre her gesehen können wir erwarten, daß eine höhere Arbeitslosenquote sich in einem höheren Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Arbeitslosenpopulation niederschlägt.³⁾ Übertragen auf unsere beiden Untersuchungsorte würden wir deshalb annehmen, daß Uslar mit seiner erheblich höheren Quote auch den höheren Anteil von Arbeitslosen aufzuweisen hat, die mehr als zwei Jahre zum Zeitpunkt der Erhebung vom Erwerbsleben ausgeschlossen waren.

Aus der bereits zuvor herangezogenen Tabelle über die Grade der aktuellen Ausgrenzung (Tabelle III) geht jedoch hervor, daß dies keineswegs der Fall ist. Im Gegenteil liegt der Anteil der langzeitarbeitslosen Männer in Northeim weit über dem in Uslar. Aber nicht nur die Anteile widersprechen der Erwartung. Auch in der absoluten Dauer der Arbeitslosigkeit in den Berufswegen der Betroffenen weist Northeim einen signifikant höheren Durchschnittswert auf. Der Unterschied vermindert sich, zieht man lediglich die durchschnittliche Dauer der letzten Arbeitslosigkeitsperiode heran, aber er bleibt signifikant für den Restanteil der Berufswege. Derselbe Unterschied, wenn auch nicht so ausgeprägt, zeigt sich bei dem Vergleich der Anteile der Arbeitslosigkeit an der Erwerbstätigkeit (siehe Tabelle VI).

Tabelle VI: Aktuelle Ausgrenzung und durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei den Männern in Northeim und Uslar

	Anteil der Langzeitarbeitslosen (in %)	Durchschnittliche Dauer der Gesamtarbeitslosigkeit (in Monaten)	Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in der letzten Periode (in Monaten)	Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im restlichen Berufsweg (in Monaten)	Durchschnittlicher Anteil der Arbeitslosigkeit an der Erwerbstätigkeit (in %)	Durchschnittlicher Anteil der Arbeitslosigkeit an der Erwerbstätigkeit ohne letzte Arbeitslosigkeitsperiode (in %)
Northeim	41	44	19	25	35	30 (n = 170)
Uslar	29	35	16	19	30	26 (n = 160)
		signifikant p = .001	nicht signifikant	signifikant p = .01	signifikant p = .05	nicht signifikant

Diese Befunde sind vor allem dann erstaunlich, wenn wir sie in ihrem zeitlichen Zusammenhang sehen. Seit 1979 liegen die Arbeitslosenquoten beider Arbeitsamtsbezirke zunächst auf gleichem Niveau und dann, beginnend 1982, übersteigt die Quote Uslars diejenige Northeims beträchtlich. Aber auch dieser Anstieg kann den niedrigeren Anteil der Langzeitarbeitslosen in Uslar nicht erklären, da sich anschließend die Quote des Uslarer Bezirks auf hohem Niveau über fünf Jahre weitgehend stabilisierte, mit Schwankungen um die 2 % (siehe Tabelle I). Somit machte sich zehn Jahr lang die Arbeitsmarktkrise im Bereich des Arbeitsamts Uslar zumindest ebenso stark geltend wie in Northeim, und immerhin in der Hälfte dieser Zeit bedeutend stärker.

Es bleiben zwei Faktoren, die auf die aufzuklärenden Befunde Einfluß gehabt haben können. Einmal eine unterschiedliche Altersstruktur der Arbeitslosenpopulationen in beiden Städten, wobei Uslar mehr ältere Arbeitslose aufweisen müßte, die einen großen Teil ihres Erwerbslebens zu einer Zeit zubrachten, als sich Uslar durch die niedrigste Arbeitslosenquote des gesamten Arbeitsamtsbezirks Göttingen auszeichnete. In der Tat hat Uslar, wie in Tabelle II bereits ausgewiesen, einen höheren Anteil von arbeitslosen Männern über 55 Jahren und einen niedrigeren Anteil der 35 bis unter 55jährigen. Allerdings stellte sich die Situation auf den Arbeitsmärkten Northeims und Uslars nicht derart unterschiedlich dar, daß diesem Faktor ein besonderes Gewicht zugekommen sein dürfte. Vor allem aber könnte er allenfalls erklären, warum die durchschnittlichen Anteile der Arbeitslosigkeit an der Erwerbstätigkeit niedriger liegen, nicht aber, warum die absolute Dauer der Gesamtarbeitslosigkeit in Uslar soviel kürzer ist und der Anteil der aktuell Langzeitarbeitslosen soviel geringer.

Entscheidend ist der zweite Faktor. Eine niedrigere Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit in den Berufswegen und ein niedrigerer Anteil der Langzeitarbeitslosen bei gleichzeitig beträchtlich höherer Gesamtarbeitslosigkeit weisen darauf hin, daß sehr viel mehr Beschäftigte in Uslar für jeweils kürzere Perioden arbeitslos geworden sind als in Northeim. Bei den aktuell Arbeitslosen lassen sich diese heftigeren Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt in Uslar vor allem an den der letzten Arbeitslosigkeit vorhergehenden Berufswegen ablesen mit ihrer erheblich kürzeren Arbeitslosigkeit. Dagegen zeigen die sich einander annähernden Durchschnittsdauern der letzten Periode an, daß sich gegenwärtig auch eine Annäherung in den Strukturmerkmalen der Arbeitslosigkeit beider Städte vollzieht.

Mit der Wirkung dieses zweiten Faktors "Bewegung auf dem Arbeitsmarkt" stoßen wir wieder auf den unterschiedlichen Typus der Krisen und damit zugleich auf einen unterschiedlichen Typus von Arbeitslosen. Sehr viel häufiger als in Northeim wurden Beschäftigte in Uslar aufgrund von Konkursen und damit unabhängig von dem Stand, den sie in ihren jeweiligen Berufswegen erreicht hatten, arbeitslos. Für denjenigen, der im Zug einer Betriebsstillegung zum ersten oder zweiten Mal entlassen wird, fügt sich die aktuelle Betroffenheit von Arbeitslosigkeit noch nicht in eine bereits andauernde Geschichte der schrittweisen Selektion und der Verdrängung vom Arbeitsmarkt ein. Seine fachliche Qualifikation und seine Bereitschaft, diese, und sei es auch außerhalb des Wohnorts, wieder zu nutzen, wurden durch den Druck der sozialen Ausgrenzung, die aufgezwungene Erfahrung mehrfachen persönlichen Scheiterns und zunehmender Entwertung der eigenen fachlichen Kompetenz, noch nicht gebrochen. Dies kann die höhere Mobilität unter den Arbeitslosen in Uslar erklären. Hinzu kommt, daß Arbeitslosigkeit in dieser Stadt ganze Belegschaften getroffen hat und somit kollektiv erfahren wurde. Sie konnte deshalb weniger leicht als individuelles Versagen stigmatisiert und verarbeitet werden.

Wir haben unsere These überprüft, indem wir für beide Arbeitsamtsbezirke einen jährlichen "Bewegungsquotienten" (kumulierte Zugänge plus kumulierte Abgänge, geteilt durch den Durchschnittsbestand) berechnet haben. In Uslar lag er in den letzten Jahren durchgängig höher, beträchtlich höher in den Jahren 1984 (4,08 zu 3,30) und 1986 (2,34 zu 1,81) (siehe Tabelle VII). Weitere Aufschlüsse erwarten wir uns von einer Nacherhebung in den Arbeitsämtern, wenn möglich im April nächsten Jahres, und der Veröffentlichung der Pendlerzahlen der letzten Volkszählung, die drastische Veränderungen gegenüber den Werten von 1970 anzeigen dürften.

Daß die arbeitslosen Männer in Uslar bislang stärker als in Northeim der Tendenz zur Ausgrenzung mit Mobilität auf dem Arbeitsmarkt begegnen konnten, bedeutet jedoch keineswegs eine auch nur relative Absicherung für die Zukunft. Es könnte sein, daß sich diese Quelle sozialer Resistenz erschöpft. Bereits 1987 glichen sich die Bewegungsquotienten beider Bereiche nahezu an (4,18 in Uslar gegenüber 4,16 in Northeim).

Tabelle VII: Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit bei Männern, Dienststelle Northeim und Uslar des Arbeitsamtes Göttingen

Northeim (Männer)

Jahr	Zugänge	Abgänge	Durchschnittsbestand	Bewegungsquotient	Zugangsquotient	Abgangsquotient
1981	2528	1871	882	4,98	2,86	2,12
1982	2756	2545	1436	3,69	1,92	1,77
1983	3058	2649	1714	3,33	1,78	1,55
1984	3254	3218	1962	3,3	1,66	1,64
1985	3229	3465	1930	3,47	1,67	1,80
1986	3119	3377	1724	3,77	1,81	1,96
1987	3531	3374	1660	4,15	2,12	2,0
1988	3048	3065	1613	3,79	1,89	1,9

Uslar (Männer)

Jahr	Zugänge	Abgänge	Durchschnittsbestand	Bewegungsquotient	Zugangsquotient	Abgangsquotient
1981	1145	806	290	6,73	3,95	2,78
1982	1402	1144	662	3,84	2,12	1,73
1983	1838	1867	940	3,94	1,96	1,99
1984	1482	1555	744	4,08	1,99	2,09
1985	1177	1230	648	3,71	1,82	1,90
1986	1448	1354	618	4,53	2,34	2,19
1987	1417	1465	690	4,18	2,1	2,08
1988	1172	1275	622	3,93	1,9	2,05

Quelle: Arbeitsamt Göttingen; eigene Berechnungen.

Mit unserer Typologie der Ausgrenzung konnten wir nur die zum Stichtag bereits **faktisch** vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossen erfassen. Darüber hinaus müssen wir von einem **Potential** von Ausgegrenzten ausgehen, die wir im April noch in den anderen Kategorien der unter einem Jahr und der ein bis zwei Jahre Arbeitslosen vorfanden. Um uns von der Ausdehnung dieses Potentials ein annäherndes Bild zu verschaffen, haben wir die Tabellen IV und V ergänzt. Als einen Indikator für das Risiko, vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu werden, haben wir die durchschnittlichen Anteile der Arbeitslosigkeit an der bisherigen Erwerbstätigkeit, unter Auslassung der letzten Arbeitslosigkeitsperiode, für alle in den Tabelle IV und V enthaltenen Gruppen berechnet.

Zieht man als Maßstab für Ausgrenzung in Folge eines "Arbeitslosigkeitsprozesses" in beiden Städten die Gruppe der mehr als zwei Jahre Arbeitslosen mit mehr als drei Arbeitslosigkeitsperioden heran, ergibt sich folgendes Bild (siehe Tabelle VIII). Unabhängig von der Dauer der letzten Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Erhebung befinden sich die besonders von Ausgrenzung Bedrohten in beiden Städten unter den Arbeitslosen mit mehr als drei Arbeitslosigkeitsperioden in ihrem Berufsweg (eine Ausnahme bildet in Northeim die Kategorie der ein bis zwei Jahre Arbeitslosen, die zum zweiten oder dritten Mal arbeitslos waren). Dabei scheint, wie zu erwarten, der Grad der Gefährdung in Northeim noch stärker als in Uslar zu sein.

In einem zweiten Schritt haben wir innerhalb dieser "Risikogruppen" diejenigen ausgezählt, die in ihrem gesamten Berufsweg mehr als zwei Jahre arbeitslos waren, und ihre Anzahl gesondert angegeben. Nach diesem nochmals engeren Kriterium wären 34 weitere Arbeitslose unseres Samples in Northeim oder 27 % der noch nicht aktuell Langzeitarbeitslosen dem Potential der Ausgegrenzten zuzurechnen, in Uslar wären es 31 oder 23 %. Bezieht man alle am Stichtag an der Schwelle zur Ausgrenzung Befindlichen mit einer Arbeitslosigkeit von ein bis zwei Jahren ein, dann erhöhen sich die Anteile auf jeweils 39 %. Ohne einen prognostischen Anspruch erheben zu können, vermitteln diese Zahlen einen Eindruck von der Ausgrenzungsgefährdung, die sich in beiden Städten annähernd gleicht.

Zieht man darüber hinaus in Betracht, wie sich die Bewegungen auf beiden Arbeitsmärkten immer weniger unterscheiden, dann zeichnet sich in Uslar die akute Gefahr ab, daß sich eine neue ökonomische Stabilität in Kombination mit hoher Arbeitslosigkeit herstellt. In diesem Fall könnten die in ihrem Beschäftigungspotential stark

eingeschränkten Restbetriebe prosperieren, ohne einen nennenswerten Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit zu leisten. Diejenigen Arbeitslosen, die noch mobil genug sind, wären in der Lage, auf auswärtige Arbeitsplätze auszuweichen oder auf dem geschrumpften "internen" Arbeitsmarkt Arbeit zu finden. Ihre Zahl ginge mit der Zeit zurück. Bei den in Arbeitslosigkeit Zurückgebliebenen jedoch würde sich die Ausgrenzungsspirale weiter drehen. Ein Krisentypus ähnlich dem in Northeim wäre etabliert, aber jetzt nicht nur mit höherer Arbeitslosenquote, sondern auch mit einem höheren und wachsenden Anteil derer, die von Erwerbstätigkeit dauerhaft ausgeschlossen sind.

Tabelle VIII : Potentiell Ausgegrenzte Männer in Norheim und Uslar (ohne Saisonarbeitslose) am 22. April 1988						
Anzahl Arbeitslosig- keitsperioden	Norheim			Uslar		
	Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit:					
	unter 1 Jahr n=	1-2 Jahre n=	mehr als 2 Jahre n=	unter 1 Jahr n=	1-2 Jahre n=	mehr als 2 Jahre n=
1 mal Alo-Anteil ⁽¹⁾ über 2 J. Alo ⁽²⁾	42 0%	8 0%	10 0%	44 0%	10 0%	12 0%
	0	0	10	0	0	12
2 oder 3 mal Alo-Anteil ⁽¹⁾ über 2 J. Alo ⁽²⁾	22 23%	7 45%	28 18%	31 22%	11 15%	30 21%
	0	3	28	0	0	30
mehr als 3 mal Alo-Anteil ⁽¹⁾ über 2 J. Alo ⁽²⁾	34 34%	11 35%	57 36%	25 32%	16 33%	24 37%
	22	9	57	17	14	24
	potentiell		aktuell	potentiell		aktuell
	Ausgegrenzte			Ausgegrenzte		
	(1) Anteil der Gesamtarbeitslosigkeit an der Erwerbstätigkeit vor der aktuellen Arbeitslosigkeitsperiode, in Prozent					
	(2) Anzahl der Personen mit 2 Jahren und mehr Gesamtarbeitslosigkeit					

Hypothese: Der Krisentypus prägt die Verarbeitungsmuster bei den Arbeitslosen.

Mit dieser Hypothese ziehen wir lediglich die Konsequenzen aus dem vorher Gesagten. Wenn unsere aus der Interpretation der Arbeitsamtsdaten gewonnene erste Unterscheidung in den Berufswegen und Sozialmerkmalen von Arbeitslosen zutrifft, können wir ebenfalls erwarten, daß die Umgangsweisen mit Arbeitslosigkeit in beiden Städten voneinander abweichen. Der Langzeitarbeitslose in Northeim am Ende einer Ausgrenzungsspirale wird sich in seinen sozialen Bezügen, seinen auf seine Situation bezogenen Aktivitäten, seiner Selbstwahrnehmung und der Wahrnehmung seiner Zukunft vom Langzeitarbeitslosen in Uslar unterscheiden, der im erzwungenen "Ruhestand" lebt, aber möglicherweise sehr viel stärker in lokale Bindungen einbezogen bleibt, die mit seinem bisherigen Berufsleben verknüpft waren. Bei demjenigen, den die Arbeitslosigkeit ein weiteres Mal im Verlauf seines individuellen "Arbeitslosigkeitsprozesses" getroffen hat, werden sich die Spuren der Ausgrenzungsgeschichte in der aktuellen Qualifikation und der Intensität der auf den Arbeitsmarkt gerichteten Bemühungen niederschlagen, so daß er sich in beiden von dem Arbeitslosen unterscheiden dürfte, der Arbeitslosigkeit als kollektive Tatsache erfuhrt und sich seiner fachlichen Kompetenz noch sicher sein kann. Derartige Unterschiede dürften ebenso, wie vermittelt auch immer, in das soziale Bild eingehen, das sich die nicht aktuell von Arbeitslosigkeit Betroffenen in beiden Städten von der Arbeitslosigkeit und den Arbeitslosen machen, und darüber auch in die Strukturierung des sozialen Handlungsraums zur Verarbeitung von Arbeitslosigkeit.

Aufgabe der von uns geplanten Befragung wird es sein, den sozialen Unterscheidungen und Unterschieden auf die Spur zu kommen. An den Ergebnissen ließe sich möglicherweise auch ermessen, inwieweit die am Ende des Kommentars zur letzten Hypothese antizipierte Entwicklung bereits eingetreten ist und die lokalen Unterschiede verwischt hat.

Hypothese: Beim Krisentypus "wirtschaftlicher Zusammenbruch" mit hoher Arbeitslosigkeit sind die Ausweichmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt bei den Frauen stärker eingeschränkt als bei den Männern.

Wie deutlich sich die sozialen Merkmale von Arbeitslosigkeit bei den Frauen und Männern in beiden Städten unterscheiden, erhellt aus den bereits herangezogenen Tabellen II und III. So sehr weichen die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und die

Berufswege von Frauen und Männern voneinander ab, daß sich bezüglich der uns hier besonders interessierenden Frage nach den Graden der Ausgrenzung die bisher festgestellten Differenzen zwischen Northeim und Uslar vollständig umkehren: Bei den Frauen weist Uslar den bei weitem höheren Anteil von Langzeitarbeitslosen auf. Was wir generell für den Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Anteil der Ausgrenzten vermutet hatten, bei den Männern jedoch nicht bestätigt fanden, trifft bei den Frauen zu.

Was die Unterschiede im Ausgrenzungsgrad der arbeitslosen Frauen beider Städte betrifft, so lassen sie sich auf Unterschiede im Typus und in der Schärfe der Krise zurückführen, sowie auf die Verschiedenheit der Wirtschaftsstrukturen. Mehr Frauen in Uslar als in Northeim (32 % gegenüber 27 %) waren vor der Arbeitslosigkeit im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt gewesen und von dessen Krise erfaßt worden. Soweit es sich bei diesen Beschäftigten um Angestellte handelt - der Angestelltenanteil unter den arbeitslosen Frauen liegt mit 51 % insgesamt höher als in Northeim mit 48 % - dürfte es ihnen schwerfallen, selbst als qualifizierte Fachkräfte auf den in Uslar relativ unentwickelten Dienstleistungssektor auszuweichen und dort Arbeit zu finden. Die gehobenen Angestellten sind in Uslar bei den arbeitslosen Frauen mit 18 % stärker vertreten als in Northeim (13 %). Selbstverständlich schränkt dieselbe Schwäche des Dienstleistungsbereichs auch die Möglichkeiten für ehemalige Industriearbeiterinnen ein, einfache Angestelltentätigkeiten angeboten zu bekommen.

Mehrere krisenspezifische Unterschiede machen sich in den Berufswegen der Frauen beider Städte bemerkbar. In Uslar, nicht aber in Northeim, waren die meisten Frauen zum ersten Mal arbeitslos geworden, dazu ein höherer Anteil (27 % gegenüber 23 %) aus stabilen Berufswegen heraus. Zugleich dauerte zum Zeitpunkt der Erhebung die aktuelle Arbeitslosigkeitsperiode durchschnittlich erheblich länger an (24 Monate gegenüber 15 Monate). Dafür hatten die Northeimerinnen in ihren der letzten Arbeitslosigkeit vorhergehenden Berufswegen durchschnittlich mehr Arbeitslosigkeit aufzuweisen (13 Monate gegenüber 10 Monaten).

Es scheint, als ob die Kombination einer Krise im verarbeitenden Gewerbe mit einer Strukturschwäche des Dienstleistungsbereichs in den letzten Jahren den Arbeitsmarkt für einmal arbeitslos gewordene Frauen in Uslar tendenziell "eingefroren" hat. Seit 1985 sind die Zugangsbewegungen in und Abgangsbewegungen aus Arbeitslosigkeit schwächer als in Northeim, obgleich in Uslar ein höherer Anteil der arbeits-

Jahr	Quote	Anteil der Langzeitarbeitslosen (zwei Jahre und länger)
September 1977	3,0	5,9
1978	2,7	6,2
1979	2,2	7,1
1980	2,6	5,9
1981	4,3	4,0
1982	6,6	4,3
1983	7,6	7,5
1984	7,7	12,4
1985	7,5	15,3
1986	6,9	16,8
1987	7,2	16,5

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1987-Jahreszahlen, Nürnberg 1988, S. 35 und S. 86.

Herbert Oberbeck, Martin Baethge

COMPUTER UND NADELSTREIFEN

Die deutschen Finanzinstitute zwischen dominanter Marktsteuerung und konservativer Geschäftspolitik*

I. Zur Diskussion über die Expansion und die gesellschaftliche Machtentfaltung von Banken und Versicherungen

Ökonomische Rückschläge und Stagnation hat es für Banken, Sparkassen und Versicherungen im Nachkriegsdeutschland so gut wie nicht gegeben. Im Gegenteil: Der Finanzdienstleistungssektor kann wie kaum eine andere Branche auf Prosperität und Erfolgsbilanzen verweisen. Die jährlichen Zuwachsraten beim Geschäftsvolumen lagen in aller Regel weit über den Zuwachsraten des Bruttosozialprodukts.¹⁾ Lange Zeit konnte der Finanzdienstleistungssektor darüber hinaus als Paradebeispiel für all jene gelten, die den Übergang von der Industriegesellschaft in die Dienstleistungsgesellschaft beschwören. Mußten mehr und mehr industrielle Sektoren schrumpfende Marktanteile, rückläufige Arbeitsplatzzahlen und düstere Zukunftsaussichten melden, so zeigte im Kreditgewerbe auch die Beschäftigungskurve über einen langen Zeitraum deutlich nach oben. Vor allem in den 60er und 70er Jahren wurden häufig zweistellige Steigerungsraten verzeichnet. Erst in den letzten Jahren sind die Zuwachsraten deutlich zurückgegangen (Banken und Sparkassen) und gegenläufige Trends erkennbar (Stagnation und Rückgang in den privaten Versicherungen).

Gleichwohl: Das Kreditgewerbe muß gegenwärtig mit rund 1 Million Beschäftigte²⁾ zu einem der "Kernsektoren" der westdeutschen Wirtschaft gezählt werden. Inzwischen finden hier gleich viel oder sogar mehr Menschen Arbeit als etwa in der Elektroindustrie oder in der Chemiebranche, von Krisenbranchen wie der Stahlindustrie und dem Baugewerbe ganz zu schweigen. Es handelt sich zudem mehrheitlich um qualitativ anspruchsvolle Arbeitsplätze, für deren Besetzung relativ hohe formale Ansprüche gestellt werden.³⁾

* Leicht gekürzte Fassung eines Beitrages aus Peter J. Katzenstein (Hrsg.), *The Third West German Republic?* Cornell University Press (ercheint im Sommer 1989).

Wirtschafts- und Gesellschaftsdynamik konzipieren; ja mehr noch, der Aufbau großer staatlicher Planungsinstanzen, wie etwa in Frankreich, sei in der Bundesrepublik überflüssig, weil die Banken mit ihren Kompetenzen hier eine sehr viel effizientere Leitfunktion wahrnehmen würden.

In der deutschen Rezeption der Shonfieldschen Analyse dominieren Beiträge, in denen die Managementetagen der großen deutschen Bank- und Versicherungshäuser als die eigentlichen Macht- und Steuerungszentralen von Wirtschaft und Gesellschaft bezeichnet werden. Auf eine gewisse Einseitigkeit dieser Diskussion haben Jürgens und Lindner bereits 1974 hingewiesen, als sie schrieben: "Wir glauben, daß die im Augenblick geführte Diskussion um Macht und Einfluß der Banken an den Kernproblemen vorbeigeht. Depotstimmrecht, Aktienbesitz und personelle Verflechtung mit der Industrie in Aufsichtsratsgremien gelten hier schon als hinreichende Belege; über die Aussagekraft dieser Merkmalssammlung wird nicht weiter resümiert."¹¹⁾ Eine Feststellung, die auch in der zweiten Hälfte der 80er Jahre noch voll zu unterschreiben ist. Von Shonfield bis zu den Spiegel-Redakteuren, die 1985 eines ihrer Hefte mit der Titelgeschichte "Weltmacht Deutsche Bank" aufmachten¹²⁾, findet man immer wieder nur diese Indikatoren.

Die Frage nach ökonomischer Macht und politischem Einfluß von Banken und Versicherungen hat am Ende der 80er Jahre jedoch eine neue Dimension erreicht, der analytisch nicht mehr ausschließlich mit den traditionellen industriepolitischen Einflußkonzepten beizukommen ist. Eine Erweiterung der bisher geführten Diskussion halten wir vor allem aus zwei Gründen für erforderlich, die aus dem Strukturwandel der Finanzdienstleistungsmärkte resultieren:

- Zum einen bleiben in der bisherigen Diskussion Strukturveränderungen im Verhältnis von Kreditgewerbe und Industrie weitgehend unberücksichtigt. Seit Jahren schon geht aus den einschlägigen Statistiken hervor, daß deutsche Industrie- und Handelskonzerne in erheblichem Maße liquide Mittel erwirtschaftet haben, für die zumindest vorübergehend lukrative Investitionsobjekte fehlen. Industrie- und Handelskunden treten somit den Banken und Sparkassen auch als potente Einleger und nicht nur als Bittsteller für Kredite gegenüber. Weiter verweisen die steigende Selbstfinanzierung der Einzelkapitale durch Akkumulation aus ihrer "eigenen" Mehrwertmasse (nicht entnommene Gewinne, Abschreibungen) sowie differenzierte Finanzierungsmöglichkeiten auf internationalen Kapitalmärkten und der Ausbau von Liefe-

ren westlichen Industrieland vollzogen hat. Uns geht es zugleich darum, diese Entwicklung im Hinblick auf Veränderungen in den Marktstrategien und Unternehmenskonzepten von Banken und Versicherungen zu problematisieren. Die massive Expansion des Privatkundengeschäftes basiert auf dem breiten Einsatz von EDV und Kommunikationstechniken sowie auf grundlegenden Strukturveränderungen in der Rekrutierung und im Einsatz von Arbeitskräften. Offenbar hat hier das Kreditgewerbe gleichsam von innen heraus erhebliche Kräfte zur Modernisierung freigesetzt, so daß diese Branche heute als eine der führenden im Hinblick auf den Einsatz von neuen Techniken und Arbeitskonzepten bezeichnet wird.

II. Kontinuierliches Wachstum durch Erschließung neuer Märkte: Die Weichenstellungen für die Zukunft erfolgten schon in den 60er Jahren

Das äußere Erscheinungsbild des Kreditwesens hat sich in den vier Jahrzehnten der Bundesrepublik Deutschland wenig verändert. Die Szenerie wurde und wird von den drei zentralen Institutsgruppen "private Banken" (incl. große Geschäftsbanken), "Sparkassen und Landesbanken" sowie "Genossenschaftsbanken" und von einer relativ kleinen Gruppe marktbeherrschender Versicherungsunternehmen bestimmt. Hinter dieser Fassade hat sich jedoch ein Strukturwandel vollzogen, der zu grundlegenden Veränderungen des gesamten Marktgeschehens und der brancheninternen Arbeitsteilung zwischen den Finanzgruppen geführt hat. Die zentralen Marksteine dieses Prozesses wurden bereits in den 60er Jahren neu gesetzt.

Zu diesem Zeitpunkt wurde vor allem aus der Sicht der privaten Bankhäuser "eine nahezu uneingeschränkt heile Welt" zerstört. Bis zu dieser "Zeit hatten die Banken praktisch einen festen volkswirtschaftlichen Datenkranz, der den Vorteil weitgehender Berechenbarkeit bot: niedrige Inflationsraten, geringe Zinsschwankungen, feste Wechselkurse, eine auf Expansion ausgerichtete Wirtschaft. Wirtschaftliche und damit geschäftspolitische Prognosen waren kein Vabanque-Spiel. Die damals noch herrschende traditionelle Arbeitsteilung unter den drei großen Gruppen der Kreditwirtschaft, ein die Zinsspanne sicherndes Zinskartell sowie der noch weitgehend fehlende Auslandsbereich machten das Leben für einen Bankier doch weitgehend berechenbar".¹⁶⁾

Vor allem drei Faktoren kamen Mitte der 60er Jahre zusammen, deretwegen die Finanzdienstleistungsbranche die Marktpotentiale neu zu vermessen und die eigenen Kräfte (Geschäftspolitik und Unternehmensorganisation) zu reorganisieren hatte.

(1) Der Abschluß der ersten Wiederaufbauphase hatte zu einer weitgehenden Befriedigung konsumtiver Nachholbedürfnisse in der Bevölkerung geführt. Im Mengengeschäft mit den privaten Kunden entstanden neue, eher längerfristig orientierte Anlage- und Kreditbedürfnisse.

(2) Das Ende einer fast 20jährigen ständigen Aufwärtsbewegung stellte zudem viele Wirtschaftsbereiche und die Wirtschaftspolitik vor weitgehend neue Problemlagen und Herausforderungen. Die Geschäftspolitik der Banken hatte sich in der Folge hiervon auf erhebliche Zinsschwankungen einzustellen, stark beeinflusst auch von den Maßnahmen der Bundesbank, die mit Hilfe von Zinsveränderungen die Inflation zu bekämpfen suchte. Von besonderer Bedeutung war ferner die 1967 erfolgte Aufhebung der aus den 30er Jahren stammenden Zinsbindung, die eine feste Koppelung von Soll- und Habenzinsen an den Diskont vorsah und den Kreditinstituten somit eine feste Zinsspanne geboten hatte.

(3) Mit der Zunahme von Auslandsdirektinvestitionen deutscher Unternehmen mußten die Kreditinstitute ihre vorrangige Orientierung auf den Binnenmarkt aufgeben und Kapazitäten wie Kompetenzen zur Wahrnehmung vielfältiger Auslandsgeschäfte auf- und ausbauen. Neue Handlungsperspektiven mußten darüber hinaus entwickelt werden, weil sich durch die Freigabe der Wechselkurse nach dem Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems neue Geschäftsmöglichkeiten an den Devisenmärkten eröffneten.

Der entscheidende Impuls zur Neuorientierung der Geschäftspolitik ging von der starken Expansion des Massengeschäfts mit Privatkunden aus. Zugleich wurden hierdurch die nachhaltigsten Veränderungen in der Arbeitsteilung der Finanzinstitute untereinander und in der Aufbauorganisation der jeweils einzelnen Unternehmen ausgelöst. Bereits in der zweiten Hälfte der 50er Jahre hatte der Staat wichtige Weichenstellungen zugunsten einer Intensivierung der Bankaktivitäten im Privatkundengeschäft vorgenommen. So wurde 1958 die Aufhebung der Bedürfnisprüfung für Filialgründungen verfügt, was die Expansion der Kreditinstitute über Filialneugründungen in der Fläche erheblich erleichterte. Vor allem in dem Zeitraum 1965 bis 1975 wurde das Gebiet der

Bundesrepublik mit einem Netz von Bankstellen überzogen, dessen Dichte in vergleichbaren Industriestaaten bis heute unerreicht ist.¹⁷⁾ 1959 wurde ferner auf Anregung des damaligen Bundeswirtschaftsministers Erhard der sogenannte "Kleinkredit" als erste normierte Form des Konsumentenkredits kreiert. Wurden bis dato an Privatkunden allenfalls Kredite für Wohnungsbau vergeben, so boten sich den Kreditinstituten mit den inzwischen breit diversifizierten Formen von Konsumentenkrediten neue lukrative Märkte für das Ausleihen aquirierter Gelder. Schließlich sorgten vor allem die Sparkassen mit ihrer bereits Ende der 50er Jahre gestarteten Initiative, private Girokonten zur Regulation bargeldloser Lohn- und Gehaltszahlungen einzurichten, für einen massenhaften Kundenandrang in Schalterhallen und Filialen. Gut 10 Jahre sollten ausreichen, um mehr als 80 % der erwerbstätigen Wohnbevölkerung auf das "Dienstleistungsprodukt privates Girokonto" zu verpflichten.

Ende der 60er Jahre hatten es also deutsche Banken und Sparkassen geschafft, zur zentralen Drehscheibe für private Zahlungsverkehrsangelegenheiten zu werden. Lohn- und Gehaltszahlungen wurden ebenso verbucht wie Mietzahlungen und Rechnungen für Wasserwerke, Elektrizitätswerke und andere kommunale Dienstleistungseinrichtungen.¹⁸⁾ Man kann hier durchaus von einer Quasi-Monopolfunktion sprechen, denn die überwiegende Mehrzahl privater Zahlungsverkehrsposten laufen in Form von Überweisungen, Daueraufträgen und automatischen Einzugsermächtigungen über die Girokonten von Banken und Sparkassen. Für diese ein äußerst lukratives Geschäft bis heute, befinden sich doch erstens nahezu alle privaten Geldressourcen wenigstens für einige Tage (und in der Regel sehr viel länger) in ihrer Verfügungsgewalt und bieten sich zweitens damit vielerlei Anknüpfungspunkte für Folgegeschäfte im Anlagebereich; schließlich kommen immer stärker anwachsende Gebührenposten hinzu, die etwa seit Mitte der 70er Jahre für diese "Dienstleistungen" kassiert werden und die längst zu einem zentralen Bestandteil der Ertragsbilanzen geworden sind.¹⁹⁾

Mit der Expansion des Privatkundengeschäftes emanzipierten sich alle Gruppen der deutschen Kreditwirtschaft zu Universalbanken reinen Typs, eine Entwicklung, die sich seit einigen Jahren auch in anderen vergleichbaren Industrieländern vollzieht²⁰⁾, nur mit dem Unterschied, daß die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den drei großen Institutsgruppen in der Bundesrepublik bereits Mitte der 70er Jahre weitgehend überwunden war.

Das Universalbankensystem reicht in Deutschland bis weit in das letzte Jahrhundert zurück. Es galt aber primär nur für die großen Geschäftsbanken. Diese überwand in den 80er Jahren des 19. Jahrhunderts die in den angelsächsischen Ländern bis heute gültige Trennung zwischen "Investment Banks" und "Commercial Banks". Diese Banken betrieben also das langfristige Anlage- und Wertpapiergeschäft (Emission und Handel) sowie das eher kurzfristige Handelskredit- und Depositengeschäfts integriert.²¹⁾ Mit dem breiten Einstieg in das Privatkundengeschäft ab Mitte der 60er Jahre kam somit ein drittes starkes geschäftspolitisches Standbein hinzu. Mit Hilfe der privaten Kundeneinlagen sicherten sich diese Institute eine breitere Refinanzierungsbasis gleichsam im jeweils eigenen Haus. Die Expansion des Privatkundengeschäfts hat somit in entscheidender Weise zur Verstetigung der Geschäftspolitik und der jeweiligen Ertragslage beigetragen. Die Universalbanken können aufgrund dieser breiteren Fundamente ihrer Geschäftspolitik ein vielfältigeres Instrumentarium zur Absicherung und Kompensation von Schwankungen und Krisentendenzen in einzelnen Marktsegmenten einsetzen.²²⁾

Alles in allem ist davon auszugehen, daß im Bereich der Kreditinstitute heute weit mehr als 75 % aller Unternehmen als Universalbanken fungieren.²³⁾ Private wie gewerbliche Kunden dieser Unternehmen können in einer Filiale oder aber in Hauptstellen dieser Unternehmen mehr oder weniger vollständig mit allen bankspezifischen Dienstleistungen versorgt werden. Die skizzierte Entwicklung hat im Bereich der Kreditwirtschaft insgesamt zu einer Homogenisierung von Angebots- und Servicefunktionen sowie zum Ausgleich von Marktanteilen geführt, wobei noch einzelne Schwerpunktaktivitäten in den jeweiligen Institutsgruppen geblieben sind.²⁴⁾

Das Marktgeschehen wird also heute längst nicht mehr allein von den jeweils hausinternen Erben der in den beiden Nachkriegsjahrzehnten herausragenden Bankführer Abs und Pferdenges bestimmt.²⁵⁾ Zum Kreis der Nadelstreifen-Banker müssen längst auch Repräsentanten und Manager aus Sparkassen, Landesbanken und Kreditgenossenschaften gerechnet werden.²⁶⁾ Und spätestens seit Ende der 70er Jahre gehören auch die Manager der großen Versicherungskonzerne dazu, die mit ihren seither quantitativ erheblich ausgebauten Finanzressorts und mit ihren immensen Prämiegeldern ihren Platz in der Finanzaristokratie beanspruchen.

Die über Jahrzehnte hinweg stabile Markttrennung zwischen Kreditinstituten und Versicherungsunternehmen wurde in den letzten Jahren vor allem von Lebensversicherungsgesellschaften durchbrochen, die an ihre Kunden längst nicht mehr nur Verträge

zur Risikoabsicherung (Tod, Unfall), sondern auch Verträge zur Geldanlage verkaufen.²⁷⁾ Sie haben damit ihr Terrain im Wettbewerb um das Anlagepotential der privaten Haushalte erheblich ausweiten können. Entfielen von der jährlichen Geldvermögensbildung der privaten Haushalte 1975 nur erst 15,27 Mrd. DM (von 104,0 Mrd.) auf die Versicherungen, so waren dies 1985 bereits 40,56 Mrd. (von 127,4 Mrd.). Im gleichen Zeitraum haben sich die Spareinlagen bei den Kreditinstituten halbiert.²⁸⁾

"Der Kampf um's Sparschwein", wie es die Presse einmal bündig formulierte, blüht also. Hält man sich weiter vor Augen, daß in dem nächsten Jahrzehnt riesige Summen aus ablaufenden kapitalbildenden Lebensversicherungen frei werden (Vertragsabschlüsse in der ersten Boomzeit Ende der 60er und Anfang der 70er Jahre; Experten sprechen hier von einem Kapital in zweistelliger Milliardengröße), so wird deutlich, welche Bedeutung der Privatkundensektor auch zukünftig für Kreditinstitute und Versicherungen haben wird. Die Unternehmen suchen im Privatkundengeschäft zunehmend nach Strategien, um so weit wie möglich auf Kunden mit integrierten Angebotspaketen und Dienstleistungen zugehen zu können. Das enge Korsett einer spartenorientierten Geschäftsbegrenzung paßt einer Reihe von Managern in Bank- und Versicherungshäusern seit längerem nicht mehr. Die zweite Hälfte der 80er Jahre und mehr noch die 90er Jahre werden deshalb zunehmend von bereichsübergreifenden Bestrebungen der Zusammenfassung bisher separierter Finanzdienstleistungsmärkte geprägt (sein).²⁹⁾ Sowohl Universalbanken auf der einen als auch große Versicherungskonzerne auf der anderen Seite richten ihre Unternehmensstrategien gegenwärtig zunehmend auf Markt-konzepte aus, in deren Mittelpunkt die "Kundenbetreuung aus einer Hand" in allen Finanzdienstleistungsangelegenheiten (Allfinanzkonzept) stehen soll.³⁰⁾

Das Bild der Strukturveränderung im Finanzdienstleistungssektor wird abgerundet durch erhebliche Konzentrationsprozesse. Von den großen Geschäftsbanken abgesehen, war das Kreditgewerbe in der Bundesrepublik in den 50er und 60er Jahren überwiegend klein- und mittelbetrieblich strukturiert. Konzentrationsprozesse in der Kreditwirtschaft ließen jedoch seither aus vielen klein- und mittelbetrieblichen Instituten schlagkräftige Großunternehmen werden. Hieran hatten insbesondere die Sparkassen sowie die Volks- und Raiffeisenbanken durch Fusionen einen erheblichen Anteil.³¹⁾ Diese Konzentration führte unter anderem dazu, daß sich in der Mehrzahl der Unternehmen professionelle Leitungsstrukturen herausbildeten. Standen früher an der Spitze der klein- und mittelbetrieblichen Unternehmen wenige Einzelpersonen, so verfügt die Mehrzahl der heutigen Kreditinstitute über institutionalisierte Stabsabteilungen, die sich vorrangig mit der strategisch-konzeptionellen Führung des Unternehmens beschäftigen.

Zunehmende Konzentration mit ähnlichen Folgewirken wie im Banken- und Sparkassenbereich ist auch im Versicherungsbereich zu beobachten. Vor allem seit Mitte der 70er Jahre hat sich der Trend zur Mehrbranchenversicherung unter einem Konzerndach deutlich verstärkt.³²⁾ Die Geschäftspolitik zumindest aller größeren Versicherer zielt eindeutig in Richtung All-Sparten-Konzern. Durch Diversifikation der Angebotspalette entsteht für die Konzerne ein verbesserter Risikoausgleich, vor allem aber kann der Außendienst effektiver eingesetzt werden. In diese Geschäftspolitik der Versicherer paßt ferner der Trend, daß unter dem Konzerndach Tochtergesellschaften gegründet wurden, die versicherungsfremde Dienstleistungen (Bausparkassen- und Investmentgeschäfte) anbieten.

Die skizzierte Expansion des Privatkundengeschäfts im deutschen Kreditgewerbe ist in ihrer Dynamik nur angemessen zu interpretieren auf dem Hintergrund massiver staatlicher Initiativen zur Forcierung der allgemeinen Wohlstandsentwicklung und staatlicher Maßnahmen zur Protektion dieses Marktsegments. Hier kommt der typisch deutsche Austragungsmodus des Verteilungskampfes zwischen Kapital und Arbeit ins Spiel. Denn zu erklären ist die spezifische Dynamik des Finanzdienstleistungssektors in der Bundesrepublik auch aus der besonderen Einbindung von Kreditinstituten und privaten Versicherungen in eine politische Strategie, die dem Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeit unabhängig von der jeweiligen Zusammensetzung einzelner Regierungen einen hohen Stellenwert für die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt zugemessen hat und die zur Regulation dieses Interessenausgleichs auf Maßnahmen zur Absicherung und Steigerung der eher langfristigen Reproduktionsbedürfnisse privater Haushalte gesetzt hat. Die vom Staat betriebene Sozial- und Wirtschaftspolitik wurde immer wieder darauf ausgelegt, durch die steuerliche bzw. direkte Förderung von Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand einen spezifischen Beitrag zur Kanalisierung der Klassenauseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit zu leisten. Steuervergünstigungen für langfristige Kapitalansammlungsverträge und vom Mai 1959 an prämienbegünstigte Sparverträge sorgten staatlicherseits für eine kräftige Förderung des Sparwillens und der Sparfähigkeit breiter Bevölkerungsschichten.

All diese Maßnahmen trugen zu einer überdurchschnittlichen Zunahme der Masseneinkommen und bis Mitte der 70er Jahre zu einer Verschiebung der Vermögensneubildung innerhalb der volkswirtschaftlichen Sektoren bei. "Erstmals im Jahre 1965 zeichnet sich eine Tendenz ab, daß die Privathaushalte bei der Vermögensbildung die rückläufigen Anteilsquoten der Unternehmen und des Staates übertrafen. Die abnehmende

Selbstfinanzierung im Unternehmensbereich und die zunehmende Staatsverschuldung konnten nur durch die steigende private Spartätigkeit aufgefangen werden."³³⁾ Kreditinstitute und Versicherungen fanden vor diesem Hintergrund vergleichsweise günstige Bedingungen für den Einstieg (private Geschäftsbanken) bzw. für die Expansion im Privatkundengeschäft vor. Man "entdeckte" den privaten Haushalt gleichsam zwangsläufig als neuen, potentiellen Partner. Hinzu kommt, daß sich deutsche Kreditinstitute und Versicherungen dieses expansionsträchtige Marktsegment unter dem Schutzmantel staatlicher Protektion erschließen und aufteilen konnten. Nach zweimaligen Erfahrungen des völligen Verlustes von privaten Ersparnissen und Geldwerten durch Hyperinflation (1923) und Währungsreform (1948) war es das vorrangige Ziel des Gesetzgebers nach 1949, insbesondere private Kundeneinlagen gegen Konkurs bzw. Illiquidität von Kreditinstituten und Versicherungen zu schützen. Dieses Ziel wurde durch die Einschränkung des Wettbewerbs und hier vor allem durch die Abschottung dieses Marktes gegen ausländische Konkurrenten realisiert.

Anders als etwa in den USA, wo man den direkten Weg zum Schutz des breiten Publikums vor Verlusten bei Zusammenbrüchen von Banken durch die Garantie einer staatlichen Einlagensicherung gewählt hat, wurde in der Bundesrepublik der indirekte Weg einer verordneten Stabilisierung der Ertragslage in der Kreditwirtschaft gewählt.³⁴⁾ So wurde durch staatliches Dekret bis 1967 die Gründung von Banken und Zweigstellen reduziert und eine Höchstgrenze für Kredit- und Einlagenzinssätze eingeführt. Danach erhielten Einlagensicherungsfonds (private Banken) und Solidarhaftungsfonds (Sparkassen, Landesbanken, Genossenschaftsbanken) die Funktion, beispielsweise neue Wettbewerber aus dem In- und Ausland von dem aufblühenden Finanzdienstleistungsgeschäft fernzuhalten. Über die Aufnahme neuer Institute in diese Fonds entscheiden allein die bereits eingeschriebenen Mitglieder. Die etablierten Banken, Sparkassen und Versicherungen blieben also unter sich bei der Organisation des lukrativen Geschäfts mit den Spargeldern privater Haushalte.

Insgesamt scheint der in der Bundesrepublik breit ausgeprägte Sicherheitsanspruch für private Kundeneinlagen bei Banken und Versicherungen auch die Geschäftspolitik in den Unternehmen erheblich zu beeinflussen. Da ein breiter gesellschaftlicher Konsens an den Umgang mit privaten Kundeneinlagen besondere Auflagen knüpft, die Spekulationsgeschäfte und risikovolles Weiterverleihen eindämmen bzw. ausschließen sollen, ist es durchaus möglich, daß in den meisten Chefetagen der Kreditinstitute und Versicherungen mit dem Ausbau des Privatkundengeschäfts eine eher konservative Geschäftspolitik im Wiedereinsatz dieser Gelder an Gewicht gewonnen hat.³⁵⁾

III. Die Angestellten des Kreditgewerbes als Gestalter von Marktprozessen

Am Beispiel der veränderten Arbeits- und Berufssituation der Angestellten in Banken und Versicherungen kann heute exemplarisch nachvollzogen werden, daß die Beschäftigten in den modernen marktbezogenen Dienstleistungsbereichen mehrheitlich weit davon entfernt sind, einer durch Taylorisierung und Automation weitgehend verdunkelten Zukunft entgegenzugehen. Sowohl die Tatsache, daß heute nahezu alle Angestelltentätigkeiten in den Büros von Banken und Versicherungen durch den Einsatz von Computertechnologien und neuen Kommunikationstechniken betroffen sind, als auch die fortschreitende Entwicklung immer neuer, verfeinerter technischer Rationalisierungspotentiale demonstrieren zwar, daß der Zugriffshorizont der betrieblichen Rationalisierungsstrategien sich heute bis auf die höchsten Ebenen kaufmännischer und verwaltender Tätigkeiten vorgeschoben hat. Dies bedeutet aber weder eine Bestätigung der These, daß die forcierten Entwicklungen von IuK-Technik den Marsch in das Zeitalter menschenleerer Büros unausweichlich vorzeichneten, noch der Annahme, daß sich die Rationalisierung der Dienstleistungstätigkeiten nach dem gleichen (tayloristischen) Muster vollziehe, das lange Zeit für die Produktion beherrschend war.³⁶⁾ Soweit Taylorisierung die konsequente Trennung von anleitenden und ausführenden Tätigkeiten und die radikale Abgrenzung von Handlungssequenzen meint, hat Taylorisierung im Finanzdienstleistungssektor nur eine untergeordnete Rolle gespielt und vor allem Angestellte im back-office-Bereich betroffen. Heute geht die Haupttendenz dahin, die einst abgespaltenen back-office-Tätigkeiten soweit wie möglich zu computerisieren und den verbleibenden Rest mit qualifizierten Arbeiten zu kombinieren.

Die Ausweitung des Zugriffshorizonts der Rationalisierung in den Finanzdienstleistungsbereichen darf den Blick nicht dafür versperren, daß sich die Unternehmen beim Einsatz der neuen Techniken - insbesondere in marktbezogenen Fachabteilungen - einer dezidierten Strategie der Technikselektion bedienen. Nicht mehr die Devise: Automation um jeden Preis, sondern die gezielte Auswahl von Formen der Technikunterstützung und der Techniksteuerung von Sachbearbeitertätigkeiten und Kundenbeziehungen in Banken und Versicherungen bestimmt nach Maßgabe marktspezifischer Erfordernisse gegenwärtig und zukünftig die Rationalisierungsstrategien der Unternehmen. Wir haben diese neue Qualität der Rationalisierung von betrieblicher Dienstleistungsarbeit und von überbetrieblichen Dienstleistungsbeziehungen systemische Rationalisierung genannt.

In den meisten Dienstleistungsunternehmen wird seit Ende der 70er Jahre demnach mehr und mehr gesehen, daß sich eine ausschließliche Fixierung auf den Faktor Personaleinsparung durch Technikeinsatz für den Absatz von Dienstleistungsprodukten als durchaus kontraproduktiv erweisen kann, weil dadurch Flexibilität im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern beschnitten wird, weil Kunden gerade bei komplexeren Dienstleistungen, zu denen etwa die Mehrzahl aller Geld-, Kredit- und Vorsorgeschäfte zählt, fachkompetente personenbezogene Beratung erwarten und weil die Amortisation systemischer Automationskonzepte weniger denn je gesichert erscheint. (Dies schließt nicht aus, daß einzelne Banken und Versicherungen ihre jeweiligen Marketingkonzepte auf Automation, Selbstbedienung, Direktvertrieb, Servicereduktion usw. gründen, um so Marktnischen zu besetzen.)

Die neue Rationalisierungsperspektive hat in den Kreditinstituten und Versicherungen Techniknutzungs- und Arbeitsgestaltungskonzepte abgelöst, die primär auf die Substitution manueller back-office-Funktionen zielten. Um das ständig steigende Mengengeschäft bewältigen zu können, griffen die meisten Kreditinstitute in den 60er und frühen 70er Jahren zu dem Mittel der Zentralisierung von back-office-Funktionen. Hiervon betroffen war vor allem die gesamte Zahlungsverkehrsabwicklung (Belegsortierung, Belegerfassung für die elektronische Datenverarbeitung). Zudem wurde mit Nachdruck auf den Einsatz zentraler Großcomputer hingearbeitet, um so Dateien für alle Kontenarten aufbauen und erste Formen der Datenfernverarbeitung nutzen zu können.

Durch die verstärkte Nutzung der EDV konnten die Unternehmen erhebliche Rationalisierungseffekte bei der abwicklungstechnischen Bewältigung des Zahlungsverkehrs und des Mengengeschäfts sicherstellen. So wurde der Personalbedarf in den back-office-Abteilungen erheblich reduziert. Bereits gegen Mitte der 70er Jahre konnten die deutschen Kreditinstitute hier erste sichtbare Erfolge vorweisen. 1972 arbeitete noch rund ein Drittel aller Beschäftigten in den Kreditinstituten in den back-office-Bereichen. 1976 waren es nur noch rund 20 % und 1986 lag der Anteil bei rund 10 %.³⁷⁾

Die durch Automation von back-office-Funktionen erzielten Personaleinsparungen wurden von den Kreditinstituten und Versicherungen nicht zur Reduzierung der Mitarbeiterzahlen genutzt. Die Rationalisierung des Zahlungsverkehrs und anderer Abwicklungsvorgänge wurde vielmehr als Voraussetzung zu einer grundlegenden qualitativen

Veränderung der Personalstruktur genutzt. Ziel dieser Umstrukturierung war es, die Beschäftigten mehr und mehr für die Beratung von Kunden und für die Intensivierung der Geschäftsbeziehungen einzusetzen.

Diese veränderten Personaleinsatzkonzepte sind Ausdruck der Umstrukturierung der gesamten Geschäftspolitik in Kreditinstituten und Versicherungen seit Ende der 70er Jahre. Chancen zur Optimierung der Verwertungsinteressen und der Markterschließung werden von Kreditinstituten und Versicherungen seither vor allem in der Verbesserung der Marktantizipation und der Marktsteuerung gesehen. Mit Hilfe der IuK-Technik sollen Kunden, Lieferanten und Kooperationspartner in ihren jeweiligen Verhaltensdispositionen und Interessen besser transparent und nicht genutzte Marktpotentiale analysiert werden. Die Realisierung des Ziels einer verbesserten Marktsteuerung aber bleibt bei den geltenden Verkehrsformen auf Dienstleistungsmärkten für vorerst unabsehbare Zeit an den unauflösbaren Zusammenhang von Techniknutzung und qualifizierter Arbeitskraft gebunden.

Die Automation ganzer Vorgangskomplexe bleibt auf die back-office-Bereiche beschränkt. In den Marktbereichen, wo Kunden beraten werden und wo um die Festlegung von Konditionen verhandelt wird, wird dagegen durchgängig auf das Prinzip der Technikunterstützung von qualifizierter Arbeitskraft gesetzt. Dies heißt konkret, daß die Finanzdienstleistungsunternehmen nicht mehr alle technischen Potentiale in den Marktbereichen anwenden, die von Herstellerseite lieferbar wären. So gilt für die Mehrzahl der Kreditinstitute, daß den Kundenberatern und Kreditsachbearbeitern die integrierten Datenbanksysteme im wesentlichen als Informationsbasis für die Gestaltung der Beratungsgespräche und der Entscheidungsprozesse über Vertragskonditionen zur Verfügung gestellt werden. Das Aufspüren von Marktlücken wird so den Kundenberatern ebenso überlassen wie die Gestaltung des je konkreten Beratungsgesprächs.

Die technischen Möglichkeiten lassen zweifelsohne andere Nutzungsformen in den Marktbereichen und Kreditabteilungen zu. Vereinzelt ist zu beobachten, daß Unternehmen die Sachbearbeitertätigkeiten durch hochkomplexe Software-Programme so eng wie möglich zu steuern versuchen. Die Sachbearbeiter werden hier in eine Berufsrolle gedrängt, in der sie mehr und mehr als Vollzugsorgan von programmierten Technikabläufen fungieren.

Ingesamt sprechen allerdings eine Reihe von Indikatoren dagegen, daß sich zukünftig solche Konzepte der computergesteuerten Vorgangsbearbeitung gegenüber dem Konzept der computerunterstützten Vorgangsbearbeitung durchsetzen werden. Die Mehrheit der Unternehmensvertreter, die aktuell auf die Kombination von Technik und Beratung durch qualifiziertes Personal setzen, sehen die Expansionschancen der Finanzdienstleistungsunternehmen offenkundig am besten gewahrt, wenn die Kunden von kompetenten Fachkräften auf der Basis personenbezogener Geschäftsbeziehungen an die Unternehmen gebunden werden. Kundenberater und Kreditsachbearbeiter, die allzu offensichtlich in der fachspezifischen Bewertung von Geschäftsvorgängen und Kundenanliegen von der EDV gesteuert werden, werden dagegen als marketingschädlich eingestuft. In dieser derzeit dominierenden Bewertung der Marktanforderungen liegt auch die in den Finanzinstituten weit verbreitete Skepsis gegenüber Selbstbedienungs-Terminals begründet. Sie werden in erster Linie als Zusatzservice angeboten und nicht, um möglichst menschenleere und kommunikationsarme Schalterhallen zu bekommen.³⁸⁾

Von entscheidender Bedeutung für die Durchsetzung der Strategie computerunterstützter Sachbearbeitung in Kreditinstituten und Versicherungen ist der Aufbau der zentral organisierter Datenbanksysteme für alle Konto- und Vertragsbeziehungen, die leistungsfähige Großcomputer mit hohen Speicherkapazitäten voraussetzen. Die größeren Finanzdienstleistungsunternehmen haben ihre Investitionen in den letzten 10 Jahren vor allem für die Entwicklung solcher integrierter Kunden- und Vertragsdatenbanken eingesetzt. Sie wollen auch weiterhin an diesem Konzept einer leistungsstarken zentralen EDV-Anlage festhalten, weil sie darin die beste Gewähr für die Optimierung der Steuerungsmöglichkeiten von Geschäftspolitik und Unternehmensplanung sowie für die Effektivierung der innerbetrieblichen Ablaufprozesse (Vermeidung von Doppelbearbeitung ein- und desselben Vorgangs) und der Leistungsqualität (Sofortbearbeitung von Kundenanliegen) sehen.

Mit der Stärkung strategisch-konzeptioneller Unternehmenssteuerung zielen die Dienstleistungsunternehmen unter anderem auf die Außenbeziehungen und auf die Marktdynamik selbst. Das innerbetriebliche Betriebsgeschehen soll nicht nur im Rahmen jeweils vorfindlicher, extern gesetzter Marktdaten möglichst effizient organisiert werden. Strategisch-konzeptionelles Planen und Steuerung von Geschäftspolitik heißt vielmehr auch, Entwicklungstendenzen von Marktstrukturen so gut wie möglich zu antizipieren und soweit wie möglich aktiv mit zu gestalten. Realisiert worden ist

diese Strategie bisher vor allem für das Privatkundengeschäft und für das Geschäft mit dem klein- und mittelbetrieblich strukturierten Gewerbe, für das in erster Linie die örtlichen Filialen zuständig sind, und für das mit immer größerer Perfektion aus den Leitungsetagen des Kreditgewerbes Wachstumsziele und Verkaufsstrategien vorgegeben werden.

Nicht das breite Vordringen von Routinearbeiten und massenhafter Dequalifizierung bestimmt also heute den Entwicklungstrend. Im Gegenteil, in zentralen Bereichen der marktbezogenen Dienstleistungen in Kreditinstituten und Versicherungen zeichnet sich eine arbeitsorganisatorische Strategie ab, die auf Aufgabenintegration und -erweiterung für den einzelnen Sachbearbeiter setzt und die zu komplexeren Tätigkeitsprofilen führt. Dies passiert nicht zwangsläufig und überall, kennzeichnet aber heute den Hauptweg in all den Bereichen, in denen am Markt operiert wird und in denen die Bedienung eines Kunden oder Klienten aus einer Hand Sinn macht. Die in diesen Bereichen tätigen Beschäftigten können durchaus als Rationalisierungsgewinner bezeichnet werden.³⁹⁾

Daneben bleiben allerdings vorerst noch auf längere Sicht auch gering qualifizierte Tätigkeiten in den back-office-Bereichen erhalten. Was für Kundenberater, Außendienstmitarbeiter und Kreditsachbearbeiter an positiven Entwicklungstendenzen im Zuschnitt des Tätigkeitsprofils zu konstatieren ist, läßt sich fast spiegelbildlich in Form von Negativmomenten für die Arbeits- und Berufssituation der Mitarbeiter dieser Bereiche anführen. Der weitgehende Ausschluß dieser Beschäftigtengruppe von der fachlichen Kundenberatung und die Konzentration der gesamten Tätigkeit auf einfache Routinetätigkeiten und Nachfolgearbeiten aus Marktgeschäften hat das inhaltliche Aufgabenspektrum dieser Angestelltengruppe stark verengt. Die zunehmende Computerisierung dieser Abwicklungsfunktionen führt auch zu inhaltlicher Entleerung der Tätigkeiten und zu Arbeitssituationen, die nur noch wenig Lernanregungen bieten und in denen sich die Angestellten zunehmend als Anhängsel des EDV-Systems begreifen müssen. Sie werden damit zu ausgesprochenen Verlierern der Rationalisierung im Kreditgewerbe.⁴⁰⁾ Auch wenn diese Tätigkeiten auf lange Sicht weitgehend wegrationalisiert werden sollten, werden sie für die nächsten fünf bis zehn Jahre eine durchaus noch relevante Gruppe von Angestellten binden (zwischen 10 % und 20 % in Kreditinstituten und zwischen 20 % und 40 % in Versicherungen). Es handelt sich dabei durchweg um Frauen.

Damit zeichnet sich für den Finanzdienstleistungssektor eine Belegschaftsstruktur ab, an deren einem Ende eine kleiner werdende Minderheit von gering qualifizierten Angestellten, zumeist Frauen, steht, die keine berufliche Zukunft im Unternehmen hat und deren Arbeitsplätze von der ausgreifenden technischen Rationalisierung bedroht sind. An ihrem anderen Ende steht eine bisher kontinuierlich angewachsene Gruppe hochqualifizierter Experten in den Stabsabteilungen und in den Leitungs- und Steuerungsfunktionen, die heute zumeist ein Hochschulstudium der Wirtschaftswissenschaften, Jurisprudenz oder Informatik absolviert haben und die bisher eine relativ exklusive berufliche Position mit guten Karrierechancen bekleiden. Zwischen beiden Polen liegt die Mehrheit der Belegschaft, die große Zahl qualifizierter Sachbearbeiter mit mehrjähriger Fachausbildung und - zunehmend häufiger - auch mit Zusatzqualifikationen, die sie in der beruflichen Weiterbildung erworben haben. Ihre Aufstiegschancen in betriebliche Führungspositionen haben sich allerdings trotz interessanter Tätigkeiten wegen des Vordringens von Akademikern in den Stabsabteilungen verschlechtert. Sie sind mehr denn je an höhere Ausbildungszertifikate gebunden.

Insgesamt geht diese Mehrheit der Angestellten keineswegs einem neuen goldenen Zeitalter entgegen. Trotz Aufwertung der individuellen Fachqualifikation sind die betriebliche Stellung und die berufliche Perspektiven des einzelnen Angestellten mit Einführung der neuen Technologien und aufgrund veränderter Angebotsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt unwiderruflich schwächer geworden. Die innerbetriebliche Machtbalance zwischen Management und Angestellten hat sich weiter zugunsten des Managements verschoben. Die gestiegenen Möglichkeiten der Kontrolle des Arbeitsablaufs, die erhöhte Transparenz der Betriebs- und Marktprozesse und die neue Form der elektronischen Datenspeicherung und -verarbeitung machen die Unternehmensleitungen zunehmend unabhängiger vom individuellen Erfahrungswissen, das heute leichter transferierbar ist als früher.

Hinzu kommt, daß dieses neue Kontrollpotential den Betrieben in einer Situation zufließt, wo auf dem Arbeitsmarkt ein großes Angebot gut qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht, die eine weiterführende Schul- und Hochschulbildung und vielfach eine qualifizierte Berufsbildung vorzuweisen haben. Da auch diese Situation sich auf absehbare Zeit nicht wesentlich ändern wird, gerät die betriebliche Position der qualifizierten mittleren Angestellten unter einen dauerhaften doppelten Druck, von dem schwer vorzusagen ist, wie sie ihn in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Verhalten verarbeiten werden: ob durch entschiedene kollektive Versuche, Terrain, das

endgültig verlorenzugehen droht, zu retten, oder durch individuelles Arrangement in Form von verstärkten Weiterbildungsaktivitäten und erhöhter Leistungskonkurrenz, was gegenwärtig als Hauptreaktionsform zu beobachten ist. Gegenwärtig spricht alles für individuelle Anpassungsprozesse, da sowohl die Art ihrer Tätigkeit als auch die gestiegene Bedeutung von Weiterbildungsanstrengungen individuelle Muster sozialer Integration, die im Dienstleistungsbereich eine lange ideologische Tradition haben, stützen und vielleicht sogar verstärken können.⁴¹⁾

Schließlich darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden, daß auch die Arbeitsplätze in Banken und Versicherungen in Zukunft dünner gesät sein werden als in der Vergangenheit. Selbst wenn die geschilderte Rationalisierung bisher kaum in größerem Ausmaß zu Entlassungen geführt haben, so lassen unsere Befunde doch keinen Zweifel daran zu, daß die realisierten Rationalisierungsprojekte den Personalbedarf eingeschränkt haben. Die Betriebe haben bei steigendem Geschäftsaufkommen weniger Leute eingestellt. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Solange das Geschäftsaufkommen dieser Bereiche noch ansteigt, tritt der rationalisierungsbedingte sinkende Personalbedarf noch nicht auf breiter Front als sektorinternes Problem in Erscheinung. Als gesellschaftliches Problem ist er aber nicht mehr zu übersehen: Auch Kreditinstitute und Versicherungen als Kernbereiche des Dienstleistungssektors externalisierten mittlerweile Rationalisierungsfolgen, und zwar weniger in Form von Entlassungen, als vielmehr in Form von Nicht-Einstellungen neuen Personals bei steigendem Geschäftsaufkommen. Dies wissen die Angestellten, die heute "drin" sind. Sie können sich aber trotz der Abstriche an ihrer betrieblichen Stellung eher als die Gewinner der Rationalisierung fühlen, da sie ihr Einkommen und ihr gesellschaftliches Prestige allemal als Mitglieder einer konservativen "Aristokratie" unter den Angestellten ausweist.

IV. Das deutsche Kreditgewerbe: Ein unbeweglicher Riese auf internationalem Parkett?

Im deutschen Kreditgewerbe hat sich - dies haben die bisherigen Ausführungen gezeigt - in den letzten 20 Jahren ein tiefgreifender Strukturwandel vollzogen. Seine wichtigsten Merkmale seien hier noch einmal in Erinnerung gerufen:

- Generalisierung des Universalbankenprinzips und, damit verbunden, die Aufhebung der Konzentration der großen Bankengruppen auf in sich abgegrenzte Marktsegmente;
- die Durchsetzung eines härteren Wettbewerbs unter den Kreditinstituten, in dessen Gefolge sich de facto eine Auflösung der Grenzen zwischen Banken und Versicherungen anbahnt und
- die Forcierung des breiten Massengeschäftes mit Privatkunden.

Dieser Strukturwandel verleiht dem Finanzdienstleistungssektor neue Konturen und hat auch die interne Reorganisation der Arbeitsprozesse und den Einsatz der neuen Technologien bestimmt: ein völliger Neuzuschnitt der horizontalen Arbeitsteilung (unterschieden wird heute fast nur noch zwischen Bankgeschäften mit gewerblichen Kunden auf der einen und mit privaten Kunden auf der anderen Seite), neue Arbeits-einsatzkonzepte, die zu einer breiten Anhebung des Qualifikationsniveaus geführt haben, und - last but not least - der Einsatz von neuen Informations- und Kommunikationstechniken haben dazu geführt, daß die Arbeitslandschaft in Banken und Versicherungen ein völlig neues Profil erhalten hat. Eine fortschreitende Automatisierung von Abwicklungsprozessen steht hier neben einer qualitativ verbesserten Technikunterstützung und Marktsteuerung in der Kundenberatung.

Alles in allem scheinen die deutschen Finanzinstitute damit gut gerüstet auf die 90er Jahre zusteuern zu können. Günstige Aussichten auf eine weiterhin prosperierende Entwicklung des Geschäftsvolumens, eine stetige, wenn auch behutsame Konzentration der Kräfte sowie avancierter Technikeinsatz und in der Mehrheit fachlich versiertes Personal, all dies sind Merkmale bundesdeutscher Finanzdienstleistungsunternehmen, die auf eine relativ stabile Branchensituation am Ausgang der 80er Jahre verweisen. Aber ganz ohne Probleme ist die Situation nicht.

Strukturwandel und interne Reorganisation sind nicht nur ökonomische Sachverhalte. Sie führen auch zu einer Neudefinition der gesellschaftlichen Rolle und Macht der Kreditinstitute, die sich in folgender These zuspitzen läßt: Die ökonomische Macht der deutschen Banken und Versicherungen ist größer als je zuvor. Diese Macht ist jedoch weniger als in der Vergangenheit durch die Kontrolle der Investitionspolitik in der großen Industrie bestimmt; und ebenso wenig wird sie durch die Rolle der Finanz-

institute im internationalen Wirtschaftsgeschehen begründet, wie dies zum Teil in der Presse behauptet wird. Von größerer Bedeutung für die Macht des Finanzkapitals ist unserer Meinung nach die Tatsache, daß es ihm gelungen ist, einen beträchtlichen Teil der Geld- und Zahlungstransaktionen der Bevölkerung zu kontrollieren und damit neben dem wirtschaftspolitischen Einfluß auf die großen Unternehmen (über Aufsichtsratsmandate) eine neue soziale Macht im Prozeß der Umverteilung von Einkommen gewonnen zu haben.

Gestützt wird diese neue soziale Macht durch eine nahezu lückenlose Monetarisierung aller gesellschaftlichen Austauschverhältnisse sowie dadurch, daß die Geldvorgänge, Kredit- und Anlageinteressen von privaten Kunden heute nahezu vollständig von den deutschen Universalbanken reguliert werden. Ihre Monopolfunktion auf diesem Marktsegment wird durch vielfache nationale Protektionsmaßnahmen vor allem gegen ausländische Mitbewerber abgesichert. Alle Indizien sprechen dafür, daß die Kreditinstitute ihre soziale Macht einseitig zur Umverteilung von unten nach oben nutzen.

Dies läßt sich an der Zinspolitik zeigen. So mußten es die privaten Kunden in den letzten Jahren hinnehmen, daß die Finanzinstitute die Schere zwischen der Verzinsung von Guthaben und den geforderten Zinsen für Kredite zu ihren Gunsten geöffnet haben. Nicht zuletzt deshalb können Banken und Versicherungen gute Verdienste mit dem Privatkundengeschäft vermelden.

Zweitens: Die Nutzung neuer Technologien als Basisinstrument zur Durchsetzung einer qualitativ ausgefeilten Marktsteuerung schafft zwar in größerem Umfang als bisher Transparenz über Marktstrukturen und Expansionspotentiale. Hiervon profitieren in erster Linie die Unternehmen. Zwar haben sich das Leistungsangebot und damit die Wahlmöglichkeiten der privaten Kunden in Kreditinstituten und Versicherungen bisher eher erhöht als vermindert. Die Mechanismen der Angebotssteuerung sind jedoch für den privaten Durchschnittskunden eher weniger durchschaubar und vor allem auch weniger beeinflussbar geworden.

In den Kreditinstituten ist dieser Prozeß am weitesten vorangetrieben worden. Über Jahrzehnte hinweg kostenlos erbrachte Serviceleistungen gerade in der Regulation jeglicher Formen von Zahlungsverkehrsgeschäften werden zunehmend einer dezidierten Gebührenpolitik unterzogen. Diese bleibt für Kunden weitgehend intransparent, so daß Marktvergleiche und Wechselchancen kaum wahrgenommen werden können.

Die Institute richten diese Gebührenpolitik zudem mehr und mehr an den Prioritäten ihrer Technisierungsstrategien aus. Dort, wo teure Automationstechnik installiert wurde, sollen Kunden durch diese Gebührendifferenzierung auch zur Nutzung bewegt werden (z.B. Daueraufträge im Zahlungsverkehr).

Drittens ist heute in den Kreditinstituten beobachtbar, daß das Prinzip der flächendeckenden personenbezogenen Beratungs- und Serviceangebote kritisch überprüft wird. Solange die Geschäftspolitik darauf ausgerichtet war, mit einer engmaschigen lokalen Repräsentanz alle Chancen für ein Mengenwachstum (Neueröffnung von Konten) auszuschöpfen, war dies kein Thema. Erst jetzt, wo mit Hilfe der neuen IuK-Techniken Kundengruppenprofile und Rentabilitätsberechnungen für jede einzelne Filiale vorliegen, kommen Vorschläge zur Reduktion eines flächendeckenden Vollservices auf den Tisch. Zur Disposition stehen etwa Filialen in Wohngebieten mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Rentnern und Pensionsempfängern sowie von Arbeitnehmern, deren Abschied aus dem Erwerbsleben fest vorgezeichnet ist, und die von daher kaum mehr für langfristige Finanzgeschäfte in Frage kommen.

Wir können heute schließlich (viertens) beobachten, daß sich fachlich kompetente Maklerfirmen niedergelassen haben, die eine komplette Beratung in allen Finanzdienstleistungsangeboten (von Versicherungen und Kreditinstituten) gewährleisten.⁴²⁾ IuK-Technik wird hier als Beratungstechnik genutzt, um größere Transparenz über die Angebotsberechnung und über Produktalternativen herzustellen. Allerdings profitieren von dem Angebot dieser Büros in erster Linie finanzstarke Kunden (Ärzte, Hochschullehrer usw.), mit denen entweder (gesetzlich nicht erlaubte) Beratungsprovisionen individuell vereinbart werden können oder bei denen lukrative Anschlußverträge in Aussicht sind. Die breite Masse der Durchschnittskunden wird dagegen kaum Chancen haben, sich dieses know how zunutze zu machen.⁴³⁾ Banken und Sparkassen finden an einer solchen Politik der "kundengruppenorientierten Beratungsleistungen" ebenfalls zunehmend Gefallen. Gerade für sozial schwächere Bevölkerungsgruppen wird es vor diesem Hintergrund zunehmend schwieriger, ihren aufgrund der objektiven Entwicklungen eher zunehmenden Beratungsbedarf betreffs Altersvorsorge (Kombination von sozialen und privaten Vorsorgemaßnahmen) und materieller Absicherung alltäglicher Reproduktionsbedürfnisse in privatwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen zu realisieren.

Wenn professionelles know how in der Kundenberatung und lukrative Leistungsangebote zunehmend auf solche sozialen Gruppen beschränkt werden, bei denen Spielraum für lukrative Folgegeschäfte vermutet werden, so führt dies in der Tendenz dazu, daß Banken, Sparkassen und Versicherungen ihre Macht im privaten Kundensegment zur Steuerung und Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums und sozialer Lebenschancen nutzen. Sie wenden sich jenen Kunden zu, die bereits über Besitz und Einkommen aus privilegierter gesellschaftlicher Stellung verfügen, und wenden sich von jenen Kunden eher ab, die sozial benachteiligt sind. Es liegt auf der Hand, daß einer derartigen Umverteilungsmacht angesichts einer Situation, in der eine zunehmende Aushöhlung des Wohlfahrtsstaates zu beobachten ist und sich eine immer weitergehende Verlagerung von Daseinsvorsorge in die private Verantwortung anbahnt, gesellschaftsstrukturierende Bedeutung zukommt. Dies gilt zumal dann, wenn dieser Prozeß durch eine entsprechende Steuerpolitik des Staates flankiert wird.

Die unterschiedlichen Machtsphären der Kreditinstitute scheinen, bezogen auf ihre interne Organisation und ihre Entwicklungsfähigkeit auf unterschiedlichen Märkten, nicht völlig konfliktfrei zu koexistieren. Wenn auch der Anspruch der Mehrzahl der deutschen Bank- und Versicherungshäuser darauf gerichtet ist, universell auf allen Segmenten des nationalen und internationalen Geldmarktes zu operieren, so scheint dieser hohe Anspruch doch für viele Institute nur begrenzt einlösbar. Wenn wir es richtig sehen, so hat die starke Expansion in Richtung Privatkundengeschäft in einer ganzen Reihe von Kreditinstituten und Versicherungen (auszunehmen sind hier in erster Linie die großen Privatbanken) zu einer relativ einseitigen Stärkung der auf den Binnenmarkt gerichteten unternehmerischen Ressourcen geführt. Dies gibt Zweifeln an dem auch in der Öffentlichkeit weit verbreiteten Bild einer machtstrotzenden und mit optimistischen Zukunftsperspektiven ausgestatteten Branche ihre Berechtigung. Man könnte überspitzt die Hypothese wagen, daß die deutschen Banken und Versicherungen das Marktgeschehen in der Provinz (örtliche und regionale Märkte mit ihren vielfältigen Klein- und Mittelbetriebskonturen sowie privaten Kundensegmenten) mit allen Registern modernen Managements bestimmen, während sie auf internationalen Märkten nur begrenzt den Ton anzugeben vermögen, obwohl sie auch dort seit Beginn der 70er Jahre durchaus mitspielen.

Galten deutsche Großbanken lange Zeit als Avantgarde im Industrialisierungsprozeß, bei dem nationale Grenzen offensiv überschritten wurden, so pflegen sie heute auf internationalen Märkten eher eine Geschäftspolitik der Vermeidung großer Risiken. Offenkundig verzichten deutsche Finanzinstitute auf größere direkte Geschäftstätig-

keit im Ausland. So sank unter anderem "der Anteil der von in der Bundesrepublik tätigen Kreditinstituten (einschließlich der Töchter und Filialen ausländischer Banken) vergebenen Auslandskredite an den weltweit bereitgestellten Auslandskrediten von 7,1 Prozent im Jahr 1975 auf 3,9 Prozent im Jahr 1985".⁴⁴⁾ Gestiegen ist hier der Anteil der von den USA und Japan aus operierenden Banken. Darüber hinaus expandierten die in den Off-shore-Zentren steuerlich und aufsichtsrechtlich begünstigten Filialen und Töchter westlicher Banken. Alles in allem ist dies eine Entwicklung, die zum Zurückfallen der Bundesrepublik auf den inzwischen nur noch sechsten Rang führender Banknationen beigetragen hat.⁴⁵⁾

Angesichts der weltwirtschaftlichen Bedeutung der Bundesrepublik als einer der führenden Welthandelsnationen und als Nation mit der zweitwichtigsten Reservewährung praktizieren deutsche Finanzhäuser ein vergleichsweise geringes Engagement im Prozeß der Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen. So ist in der Hitparade der auf dem Weltmarkt führenden Großbanken selbst die vom "Spiegel" zur "Weltmacht" ernannte "Deutsche Bank" von den Medaillenrängen weit entfernt⁴⁶⁾, von den übrigen Geldhäusern ganz zu schweigen. Deutsche Kreditinstitute nehmen bei den Auslandsaktiva hinter japanischen, amerikanischen, französischen und englischen Geldhäusern erst den fünften Rangplatz ein. Zurückhaltung praktizieren die deutschen Kreditinstitute auch bei der Entwicklung und Anwendung innovativer Finanzierungstechniken. "Sie überließen in diesen Fällen fast immer japanischen, amerikanischen oder britischen Banken das Führungsmanagement und begnügten sich mit der Zeichnung von Teilkreditbeträgen (under writing) oder mit der Rolle von Co-Managern."⁴⁷⁾

Der internationalen Zurückhaltung deutscher Banken stehen verstärkte Aktivitäten deutscher Industrie- und Handelskonzerne beim Transfer von Kapital gegenüber (Auslandsinvestitionen und Erwerb von Aktienpaketen an ausländischen Unternehmen). Dies legt den Schluß nahe, daß die deutschen Finanzinstitute hinter den Aktivitäten großer Industrie- und Handelskonzerne deutlich zurückstehen. Sie überlassen das Feld der direkten Einflußnahme auf internationales Wirtschaftsgeschehen offenkundig eher den Industrie- und Handelskapitänen mit deren Mannschaften, in denen ja inzwischen auch ein erklecklicher Anteil von national und international beschlagenen Finanzexperten mitspielt. Ihre Rolle wäre also eher zu bezeichnen als diejenige eines Quartiermeisters, der nach dem Vordringen der Industrie in bisher nicht erschlossene und noch weitgehend fremde Märkte die nachfolgend erforderlichen finanztechnischen Regularien zu organisieren versucht. Dies wirft zumindest die Frage auf, ob dies allein als Rezept einer aktiven Zukunftsgestaltung der Branchenentwicklung ausreichen wird.

Verschiedene Autoren haben zwar immer wieder darauf hingewiesen, daß die Zurückhaltung deutscher Kreditinstitute bei innovativen Finanzierungstechniken nicht schlichtweg als Defizit der auf Mitgestaltung internationaler Prozesse ausgerichteten Geschäftspolitik gewertet werden könne. Diese spezifische Zurückhaltung spiegelt auch die relativ liberale Finanzmarktordnung in der Bundesrepublik und Strukturmerkmale des Universalbanksystems wider. Deutsche Kreditinstitute mußten keine neuartigen Transaktionen erfinden, um administrative Beschränkungen auf einzelnen Finanzmärkten wie z.B. dem Kredit- und Wertpapiergeschäft zu umgehen. Ebenso konnte die Konditionengestaltung für Kredite und Einlagen seit 1967 frei von den Kreditinstituten gestaltet werden (siehe oben), so daß auch hier keine Phantasie auf die Kreation neuer Instrumente zur Umgehung restriktiver Regelungen verwendet werden mußte.⁴⁸⁾

Und dennoch: Die deutschen Geldinstitute scheinen nach dem Urteil von Fachjournalisten "den Umbruch auf den internationalen Finanzmärkten weitgehend verschlafen" zu haben.⁴⁹⁾ Nachdem die schwarzen Gewitterwolken des großen Börsenkrachs im Oktober 1987 abgezogen waren und nüchtern Bilanz über neue Chancen und Entwicklungen auf den internationalen Kapitalmärkten gezogen wurde, mußte gar ein "schwerer Aderlaß der Deutschen" auf ganzer Linie vermeldet werden. Während zumindest einige weltweit operierende Bankhäuser durch geschickte Unternehmenskonstruktionen (Mischung aus Universalbankprinzip und spezialisiertem Investment-know-how (z.B. CSFB)), gut ausgebaute Computer-Systeme (Morgan Stanly) und ein weltumspannendes Netz erfahrener Händler mit allenfalls leichten Blessuren aus dem Börsenkrach hervorgingen, wurden deutsche Institute gleich dutzendweise als "große Verlierer" notiert. Auch wenn sie sich dabei in zum Teil honoriger Gesellschaft von international erfahrenen Instituten aus dem Vereinigten Königreich und anderen Ländern befinden, so verweist diese Bilanz dennoch auf einige strukturelle Defizite in der Geschäfts- und Unternehmenspolitik deutscher Banken. Nicht zuletzt das deutsche Universalbanksystem wird hierfür in Fachkreisen mitverantwortlich gemacht. Investment-Banking läuft in deutschen Finanzhäusern demnach als ein Geschäftszweig unter vielen. Die Führungsstrukturen in den Zentralen gelten im Hinblick auf die hochkarätigeren kommerziellen Marktsegmente (national wie international) als zu schwerfällig.⁵⁰⁾

Hat sich also das Universalbankenprinzip für die Expansionschancen auf den Privatkundenmärkten im Inland als starker Motor für prosperierende Geschäfte erwiesen, so scheint es im internationalen Geschäft keineswegs automatisch flexible Handlungs-

fähigkeit zu gewährleisten. Hinzu kommt, daß es die deutschen Finanzhäuser trotz aller in den letzten 20 Jahren betriebenen Aus- und Weiterbildungsanstrengungen nicht geschafft haben, Mobilitäts- und Qualifikationsdefizite gerade auch der Mitarbeiter auf der mittleren Ebene im Hinblick auf das internationale Finanzgeschehen (Fach- und Sprachenkenntnisse) zu überwinden.⁵¹⁾ Vermutlich wurden hier allzu lange die Prioritäten ganz an den neuen Anforderungen aus der Expansion des Privatkundengeschäfts ausgerichtet.

Diese Ausrichtung könnte auch grundlegende psychologische Barrieren gegenüber einer risikoreicheren internationalen Geschäftspolitik bekräftigt haben. Wenn heute zunehmend ein geschäftspolitischer Konservatismus und die Abkehr von zukunftsweisenden und risikofreudigen Engagements des Kreditgewerbes auf nationalen sowie auch auf den internationalen Finanzmärkten beklagt wird, so könnte dies u.a. auf eine alles in allem recht einseitige Orientierung auf die besonderen Belange des Privatkundenmarktes zurückzuführen sein, für den gerade vor dem Hintergrund der jüngeren deutschen Geschichte die Sicherheit und die Stabilität von Geldanlagen höchste Priorität hat.

Anmerkungen :

Nestor d'Allesio gilt unser herzlicher Dank für kritische Anmerkungen in der Entstehungsphase dieses Artikels.

- 1) Nimmt man allein die Entwicklung der Finanzdienstleistungen ab Mitte der 70er Jahre, so wächst das Geschäftsvolumen der Banken und Sparkassen um jährlich rund 10 % (nach Angaben der Deutschen Bundesbank). Im privaten Versicherungsgewerbe wurde seit Mitte der 70er Jahre eine jährliche Steigerungsrate des Geschäftsaufkommens (gemessen an den Bruttobeltragseinnahmen - direktes Geschäft) von mehr als 8 % verzeichnet (vgl. Martin Baethge/Herbert Oberbeck, Changes in Work Patterns and their Educational Implications. Adjustments in Work Organization. Training and Technology in the Service Sector. Forschungsbericht für die OECD. Göttingen/Paris 1987). Das Bruttosozialprodukt wuchs in diesem Zeitraum stets weniger stark (vgl. K.P. Hasenkamp, Die Zukunft des Bankensektors in qualitativer und quantitativer Hinsicht, in: Congena (Hg.), Bankentwicklung, Strategien für die Bank der Zukunft. Wiesbaden 1986).
- 2) Die Beschäftigten gliedern sich auf in 600.000 Bank- und Sparkassenangestellte, 200.000 Angestellte in privaten Versicherungen, 150.000 Angestellte im Bereich der Sozialversicherungen und rund 50.000 Selbständige und Mitarbeiter in Makler- und Außendienstfirmen.
- 3) Mehr als 80 % aller Angestellten in Banken und Sparkassen verfügen heute über eine einschlägige Berufsausbildung von drei bis dreieinhalb Jahren und Zugang zur Ausbildung haben fast nur noch Abiturienten und überdurchschnittlich gute Realschulabsolventen (vgl. Baethge/Oberbeck, *ibid.*).

- 4) Die nachhaltigste Wirkung hatten der Zusammenbruch der "Herstatt-Bank" in Köln (1974) und der "Schröder-Münchmeyer-Hengst-Bank" (SMH-Bank) in Frankfurt/Hamburg (1984). In beiden Fällen handelte es sich um traditionsreiche große Privatbanken.
- 5) In den 70er Jahren gerieten die Hessische Landesbank (Helaba) und die Westdeutsche Landesbank (West-LB) in Turbulenzen. Sie wurden durch Stützungsaktionen der Gewährsträger (Landesregierung und Sparkassen) vor dem Konkurs bewahrt. Die Commerzbank geriet zu Beginn der 80er Jahre in die Schlagzeilen der Öffentlichkeit.
- 6) Vgl. Hanns C. Schroeder-Hohenwarth, Banken im Wandel. Köln 1987, S. 33. Durch den Einlagensicherungsfond der privaten Banken, in den alle private Banken einen Solidarbeitrag zum Schutz von Kundeneinlagen gegen Bankinsolvenzen einzahlen, steht ein Instrument zur Krisenbewältigung zur Verfügung (ibid., S. 29).
- 7) Vgl. hierzu beispielhaft Verweise bei Schroeder-Hohenwarth, ibid., S. 309, sowie Peter Glotz und Otto Graf Lambsdorff, Zu mächtige Banken?, in: Wirtschaftswoche Nr. 14 und Nr. 15, Jahrgang 1987.
- 8) Andrew Shonfield, Geplanter Kapitalismus. Wirtschaftspolitik in Westeuropa und USA. Köln/Berlin 1968.
- 9) Seit den Tagen Hilferdings wurden kaum mehr theoretische und systematische Arbeiten zur politischen Ökonomie des "Kreditüberbaus" geleistet (vgl. hierzu das Editorial zu Probleme des Klassenkampfes, 16. Jahrgang 1986, Nr. 2 und Ulrich Jürgens/Gudrun Lindner, Zur Funktion der Macht der Banken, in: Kursbuch 36, S. 121 ff.
- 10) Rudolf Hilferding, Das Finanzkapital. Köln 1968.
- 11) Jürgens/Lindner, ibid., S. 121.
- 12) Der Spiegel Nr. 7, 39. Jahrgang, 11.02.1985, S. 40 ff.
- 13) Vgl. hierzu Jürgens/Lindner, ibid., S. 146 ff. Die Analysen von Welzk haben diesen Trend neuerlich nachhaltig bestätigt. Die Bedeutung des Kreditgewerbes für direkte Kreditfinanzierungen gerade großer Industrie- und Handelskapitale ist demnach auch noch in den letzten anderthalb Jahrzehnten kontinuierlich zurückgegangen. Vgl. Stefan Welzk, Boom ohne Arbeitsplätze. Köln 1986.
- 14) Philip A. Wellons, Passing the Buck. Banks, Governments and Third World Debt. Boston 1987.
- 15) Schroeder-Hohenwarth, ibid., S. 23.
- 16) Schroeder-Hohenwarth, ibid., S. 24.
- 17) "Zwar sank die Zahl der Kreditinstitute von 1967 bis 1980 auf die Hälfte, die Zahl der Bankstellen insgesamt nahm aber auf fast 45.000 zu, so daß heute auf knapp 1.400 Bundesbürger eine Bankstelle kommt" (Schroeder-Hohenwarth, ibid., S. 26).
- 18) Die Expansion des Mengengeschäfts mit Privatkunden steht inzwischen auch in anderen Industriestaaten auf der Tagesordnung vieler Kreditinstitute. Im internationalen Vergleich fällt allerdings auf, daß die deutschen Banken und Sparkassen diesen Geschäftszweig frühzeitiger und zugleich branchenweit forciert haben. Dem Vorpreschen der Sparkassen und Kreditgenossenschaften, zu deren Stammgebiet die Betreuung privater Kunden zählte, schlossen sich bald schon die großen Geschäftsbanken an; für Spezialhäuser (u.a. Scheckkarteninstitute) blieb in diesem Marktsegment wenig Platz und auch die kurze Blüte sogenannter Teilzahlungsbanken, die sich schwerpunktmäßig auf Konsumentenkredite spezialisierten, war kaum dazu angetan, der Expansion der Kernbereiche des Kreditwesens nennenswert Abbruch zu tun (vgl. manager magazin, 17. Jahrgang 1987, Heft 3, S. 180).
- 19) Vgl. Baethge/Oberbeck, ibid.
- 20) Vgl. Olivier Bertrand/Thierry Noyelle: Human Resources and Corporate Strategy. Technological Change in Banks and Insurance Companies: France, Germany, Japan, Sweden, United States. Paris (OECD) 1988.
- 21) Vgl. C.-L. Holtfrerich, Zur Entwicklung der deutschen Bankenstruktur, in: Standort-Bestimmung, ibid., S. 13.

- 22) Vor allem für Sparkassen, Landesbanken und Kreditgenossenschaften ebnete die Expansion des Privatkundengeschäfts den Weg in das Universalbankensystem. Die kurz- und langfristig akquirierten Spargelder und die Ausweitung des bargeldlosen Zahlungsverkehrs (hinzu kamen stark wachsende Einlagen ausländischer Banken) erweiterten das Einlagenvolumen auf lokaler Ebene (Sparkassen und Volksbanken) und regionaler Ebene (Landesbanken/Girozentralen, Genossenschaftszentralbanken) erheblich, so daß die Spielräume für Kreditgeschäfte breiter wurden. So konnten Sparkassen und Volksbanken ihre Kredit- und Finanzdienstleistungsgeschäfte mit mittel- und großbetrieblichen Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft forcieren. Semmelrogge beklagt in einer Analyse des "Beitrags der Sparkassen zur Finanzierung von Beschäftigungsinitiativen qualitativen Wachstums", daß sich die Sparkassen inzwischen ganz aus ihrer traditionellen Rolle eines öffentlichen, sozial orientierten Auftrags auf lokalen Märkten verabschiedet hätten. Sie würden heute bei der Kreditvergabe rein marktwirtschaftlich entscheiden, d.h. die Leitlinie des übrigen Bankgewerbes voll übernehmen. Somit würden Spielräume zur Finanzierung neuer Initiativen für qualitatives Wachstum und neue Beschäftigungsinitiativen verschenkt. Ulrich Semmelrogge, *Kassensturz?*, in: *Sozialismus*, Heft 7, 12. Jahrgang 1986, S. 58 ff.
- 23) Von den Kreditinstituten, die nicht als Universalbanken fungieren, sind vor allem die Hypothekenbanken und die Bausparkassen zu erwähnen, die im wesentlichen spezielle Sparverträge und Kredite zur Baufinanzierung vergeben. Sie sind jedoch überwiegend als Tochterunternehmen in die Strategien großer Universalbanken und Versicherungskonzerne eingebunden.
- 24) Vor allem im Auslandsgeschäft und im Investment-Banking haben die privaten Banken nach wie vor einen größeren Marktanteil als Sparkassen und Genossenschaftsbanken (vgl. hierzu *manager magazin*, Heft 3, 18. Jahrgang, S. 180 ff).
- 25) Abs galt als langjähriger Vorstandssprecher der Deutschen Bank als der führende Bankier in der Bundesrepublik schlechthin. Auch Shonfield hat sich in seinen Analysen sehr von dieser Figur beeindruckt lassen. Pferdenges war mit dem Kölner Bankhaus Sal. Oppenheimer verbunden und galt als besonders enger Vertrauter von Adenauer. Er war lange Jahre auch Mitglied und Alterspräsident des Deutschen Bundestages.
- 26) Die Emanzipation von Regionalbanken, von Landesbanken/Sparkassen und von Kreditgenossenschaften zu vollwertigen Universalbanken und die Entwicklung einer ganzen Reihe von führenden Versicherungskonzernen zu schlagkräftigen Finanz-Holdings hat vor allem für die Beziehungen zwischen Kreditinstituten und kommerziellen Großkunden aus Industrie und Handel erhebliche Bedeutung, weil hier inzwischen ein sehr viel härterer Wettbewerb zwischen den einzelnen Unternehmen des Kreditgewerbes ausgetragen wird. Auch wenn über die Formen dieser Konkurrenz nach wie vor kaum Informationen und Materialien in die Öffentlichkeit dringen, so spricht doch einiges dafür, daß vor allem kommerzielle Großkunden den national härteren Wettbewerb im Kreditgewerbe und die gleichzeitig zu beobachtende Internationalisierung der Finanz- und Kapitalmärkte zur Erweiterung ihrer Handlungsspielräume nutzen können. Nach außen am deutlichsten sichtbar ist ein zunehmendes "Gerangel" der deutschen Banken-Szenerie um die sogenannte "Hausbank-Funktion" für große Industrie- und Handelskonzerne, mit der Hauptanteile im jeweiligen Kreditgeschäft und vor allem ein Vorrang in der Beauftragung mit der Regulation nationaler und internationaler Zahlungsverkehrsangelegenheiten verbunden sind. Auch Regionalbanken, Landesbanken, genossenschaftliche Zentralbanken sowie selbst einige Groß-Sparkassen haben solche Funktionen für Großunternehmen anderer Wirtschaftszweige übernehmen können. Vgl. Helmut Geiger, *Entwicklungslinien der deutschen Sparkassenorganisation*, in: *Deutscher Sparkassen- und Giroverband (Hg.): Standort-Bestimmung*. Stuttgart 1984, S. 59 ff.

- 27) Als typische, früher den Banken und Sparkassen vorbehaltenen Finanzdienstleistungen werden darüber hinaus von Lebensversicherungsunternehmen derzeit Kreditgeschäfte durch Beleihung von Policen, Hypothekenvermittlung und Investmentfonds angeboten.
- 28) Vgl. Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) e.V. (Hg.), Die deutsche Versicherungswirtschaft-Jahrbuch 1986, S. 39. Karlsruhe 1987.
- 29) Vgl. u.a. CONGENA, *ibid.*
- 30) Als Haupttrend ist gegenwärtig zu beobachten, daß Unternehmen aus dem Versicherungsbereich und aus der Kreditwirtschaft Kooperationsverträge abschließen, die auf einen gemeinsamen Vertrieb der jeweiligen Produkte zielen. An den Bankschaltern sollen Versicherungsprodukte verkauft werden, und in den Außendienstorganisationen von Versicherungen sollen spezifische Formen der Geldanlage und der Kreditfinanzierung, die Versicherungen selbst nicht anbieten dürfen, dem Kunden offeriert werden, vgl. H. Oberbeck, R. Oppermann, E.W. Osthus (gemeinsam mit L. Beyer, K. Bischoff, W. Rettberg), Die Veränderung von Dienstleistungsqualität durch Informations- und Kommunikationstechnik. Forschungszwischenbericht. Göttingen/Kassel 1986.
- 31) Die Zahl selbständiger Sparkassen und Kreditgenossenschaften wurde in den letzten zwei Dekaden durch Konzentration mehr als halbiert. Ende der 80er Jahre gibt es noch rund 590 Sparkassen und rund 3.500 Genossenschaftsbanken (vgl. *manager magazin*, 18. Jahrgang Nr. 9, 1988, S. 43).
- 32) Gegenwärtig kontrollieren ganze sieben Versicherungsgruppen bzw. Konzerne und 45 % des gesamten Geschäfts mit der Risikovorsorge (incl. Ersparnisbildung im Lebensversicherungsbereich). Die einsame Spitze wird dabei von der Allianz-Gruppe gehalten, in deren Kontrolle rund ein Viertel des gesamten Marktgeschehens liegt. Vgl. Dieter Farny, Die deutsche Versicherungswirtschaft. Markt-Wettbewerb-Konzentration. Karlsruhe 1985.
- 33) Bernhard Schramm, Der Wettbewerb um den privaten Kunden, in: Landesbank Rheinland-Pfalz (Hg.), Banken. Frankfurt/M. 1983. Die privaten Haushalte haben heute eine dominante Rolle für die Refinanzierung bei Banken, Sparkassen und Versicherungen. Von den gesamtwirtschaftlichen Ersparnissen entfallen seit Mitte der 70er Jahre mehr als zwei Drittel auf die privaten Haushalte (vgl. GDV, *ibid.*, S. 37).
- 34) Vgl. Volker Ronge, Bankpolitik im Spätkapitalismus. Starnberger Studien 3. Frankfurt/M. 1979, S. 96.
- 35) Vor allem Politiker haben in den letzten Jahren zunehmend eine konservative, vergangenheitsorientierte Geschäftspolitik des deutschen Kreditgewerbes beklagt. Innovationsfreudigkeit und Risikobereitschaft, also eine Geschäftspolitik mit "Mut zur Zukunft", spricht vor allem Heinz Riesenhuber, Bundesminister für Forschung und Technologie, dieser Branche ab. Beliehen würde immer nur die Vergangenheit, nie aber die Zukunft. "Bisher waren Banken nur bereit, einem Geld zu leihen, wenn man mit Sicherheit nachweisen konnte, daß man es nicht mehr braucht" (zitiert nach Schroeder-Hohenwarth, *ibid.*, S. 227).
- 36) Wir haben diese Diskussion ausführlicher in unserem Buch "Zukunft der Angestellten" dargestellt. Vgl. M. Baethge/H. Oberbeck, Zukunft der Angestellten. Frankfurt/M. 1986.
- 37) Der Fortschritt in der Automation der Zahlungsverkehrsvorgänge ist ferner an der Größenordnung ausschließlich maschinell bewegter Zahlungsvergänge abzulesen. Nach Aussagen von Experten aus der Sparkassenorganisation konnte bereits in der zweiten Hälfte der 70er Jahre rund ein Drittel aller Zahlungsverkehrsvorgänge vollautomatisch abgewickelt werden (vgl. zu beidem Baethge/Oberbeck 1987).

- 38) Gegen eine Strategie weitgehender Automation sprechen auch die hohen Investitionen und Pflegekosten, die hierfür aufzuwenden wären. In vielen Unternehmen wird zunehmend sichtbar, mit welchem rasantem Tempo sich die Sachkosten den Personalkosten in den letzten zehn Jahren angenähert haben. Die Zweifel von verantwortlichen Managern in der Kreditwirtschaft nehmen zu, ob sich die Rationalisierungsinvestitionen amortisieren werden. Die Formel, daß "man die EDV-Kosten genau bemessen könne, daß der Nutzen aber keineswegs kalkulierbar sei", ist im Kredit- und Versicherungsgewerbe immer häufiger zu hören. Wenn vor zehn Jahren mit 20 % bis 30 % Investitionen ein Effekt von 70 % bis 80 % zu erzielen war und wenn sich diese Relation mittlerweile voll verkehrt hat, so unterstreicht dies die wachsende Bedeutung von Technikselektion (vgl. Baethge/Oberbeck 1987).
- 39) Im Gegensatz zur Entwicklung von Produktionsarbeit kommt es in den Dienstleistungsbereichen also nicht zur Herausbildung eines neuen Typs von Facharbeit, der im Rahmen hochtechnisierter Produktionsprozesse vor allem "Gewährleistungsarbeit" oder auch "sekundäre Produktionsarbeit" verrichtet und der, wie es Kern und Schumann formulieren, mit dem klassischen Typ des handwerklich versierten Facharbeiters nichts mehr gemein hat. Der fachlich versierte Angestellte zeichnet sich gerade dadurch aus, daß er genuine Elemente kaufmännisch-verwaltender Arbeit wie Kundenberatung, Marktbeobachtung und Verhandlungen über Konditionen breiter aktualisieren muß.
- 40) Die Computerindustrie in Deutschland und namentlich die Firma Nixdorf profitieren von dieser Entwicklung ganz erheblich. So vermeldete Nixdorf auf der Ce-bit-Messe 1988 in seiner Jahresbilanz für 1987, daß ein Drittel des Umsatzes allein mit der Computerisierung von Routinefunktionen im Bankgewerbe gemacht würde.
- 41) Diese ideologische Tradition beeinflusst auch die Handlungsfähigkeit und die Vertretungsmacht der Gewerkschaften. Es gibt kaum einen Beschäftigungsbereich, in dem der gewerkschaftliche Organisationsgrad so niedrig ist wie im Finanzdienstleistungssektor. Nur etwa 20 % der Beschäftigten von Banken und Versicherungen sind Mitglied in einer Gewerkschaft. (Hierbei handelt es sich um geschätzte Zahlen auf der Basis der Mitgliederzahlen der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen, der Deutschen Angestelltengewerkschaft [DAG] und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport, Verkehr [ÖTV]).
Hohe Einkommen, ideologische Vorbehalte, Image-Gründe und hohe Anteile von weiblichen Beschäftigten sind die Hauptgründe dafür, daß die Gewerkschaften in Banken und Versicherungen so schwer Fuß fassen können. Mit schwachen Bataillionen lassen sich aber keine harten Tarifaueinandersetzungen führen. Sie schienen bislang wegen der großzügigen Gehalts- und Arbeitszeitregelungen und vor dem Hintergrund relativ gesicherter Arbeitsplätze auch nicht erforderlich. Zwar sind in den letzten Jahren auch im Finanzdienstleistungssektor die Einkommenszuwächse geringer und die Verhandlungsspielräume enger geworden. Zudem ist es in der letzten Tarifrunde auch vereinzelt zu Warnstreiks gekommen. Dies signalisiert aber noch keine Wende in Hinsicht auf eine Stärkung der gewerkschaftlichen Position und auf eine Verschärfung der Interessenaueinandersetzungen.
- 42) Hier scheint sich eine ähnliche Entwicklung wie in den USA abzuzeichnen, wo innerhalb weniger Jahre unabhängige Vermögensanlagefirmen die Kontrolle über nahezu 40 % des Anlagevolumens im Rahmen der Pensionsfonds übernommen haben (vgl. Congena, *ibid.*, S. 77).

- 43) Vgl. Oberbeck/Oppermann/Osthues, *ibid.*
- 44) Vgl. Helmut Hesse/Horst Keppler, Die Internationalisierung der Finanzmärkte und die Einbindung deutscher Banken und Börsen in diesen Prozeß, in: C.P. Clausen u.a. (Hg.), *Zweihundert Jahre Geld und Brief*. Frankfurt/M. 1987, S. 103 ff.
- 45) Vor der Bundesrepublik rangieren das Vereinigte Königreich auf Platz 1, die USA, Japan, Frankreich und Luxemburg (vgl. *ibid.*).
- 46) Vgl. Winfried Wilhelm, Der tiefe Sturz der Hochfinanz, in: *manager magazin* Heft 1, 18. Jahrgang, 1988, S. 102 ff.
- 47) Vgl. Hesse/Keppler, *ibid.* S. 123.
- 48) Vgl. Uwe Traber, Neue Formen des Geldes. Innovationen auf den internationalen Finanzmärkten, in: *Prokla* 63, *ibid.*, S. 89 ff.
- 49) Vgl. W. Wilhelm, *ibid.*, S. 111.
- 50) *ibid.*
- 51) Vgl. Baethge/Oberbeck 1987.

Martin Baethge, Joachim Denking, Rudolf Husemann, Ulf Kadritzke, Wolfgang Pelull

STRUKTURWANDEL AN DEN GEWERKSCHAFTEN VORBEI?

Bedingungen und Probleme gewerkschaftlicher Politik gegenüber hochqualifizierten Angestellten*

Gegenstand des Projekts "Angestellte in Leitungsfunktionen" ist das berufliche Selbstverständnis von hochqualifizierten Angestellten und deren Verhältnis zu den Gewerkschaften, das vor dem Hintergrund des Wandels sowohl der beruflichen und sozialen Bedingungen als auch der gewerkschaftlichen Politik und Organisationsstrukturen analysiert werden soll. In der ersten Phase - deren Ergebnisse dieser Aufsatz thesenhaft resümiert - wurden in 9 Unternehmen mit 10 Betriebsstätten im Bereich der IG Chemie und 12 Unternehmen mit 18 Betriebsstätten im Bereich der IG Metall Expertengespräche mit gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten, Vertrauensleuten und - im Einzelfall - auch organisierten Angestellten ohne gewerkschaftliche Funktionen geführt. Diese ca. 100 Gespräche sollten Informationen über die quantitative Entwicklung und Differenzierung innerhalb der Gruppe der hochqualifizierten Angestellten (HQA) vermitteln und erste Hinweise auf deren berufliche Problemkonstellationen und Interessenlagen geben. Sie sollten ferner die bestehenden Handlungskonzepte und -formen der Betriebsräte und Gewerkschaften gegenüber dieser Gruppe näher ausleuchten.

I.

Es ist bekannt, daß der Anteil der Angestellten an allen Erwerbstätigen in den vergangenen Dekaden stetig zugenommen hat. 1987 gab es in der Bundesrepublik Deutschland zum ersten Mal mehr Angestellte als Arbeiter (vgl. Tabelle 1). Dieser Strukturwandel innerhalb der abhängig Erwerbstätigen macht es für die Gewerkschaften immer dringlicher, Konzepte für die verstärkte Einbindung und Organisation gerade von Angestellten zu entwickeln. Die Organisationserfolge der DGB-Gewerkschaften im Angestelltenbereich sind bislang sehr bescheiden. Nur 18 % der Angestellten sind in einer DGB Gewerkschaft organisiert (dagegen ca. 50 % der Arbeiter). Die Mitgliederstruktur des DGB der ausgehenden 80er Jahre entspricht der Beschäftigtenstruktur der frühen 50er Jahre: Ca. 23 % der Mitglieder sind Angestellte, 67 % Arbeiter und 10 % Beamte (vgl. Tabelle 1).

* Das Projekt trägt den Titel "Zum Wandel von Berufsperspektiven und sozialen Interessenlagen von Angestellten in Leitungsfunktionen".

**Tabelle 3 : Struktur der Angestellten der Untersuchungsbetriebe¹⁾ 1981/1987
Organisationsbereich der IG Chemie**

Betriebe	Beschäftigte insgesamt		Anteil Angest. an Gesamt		Anteile AT-Angestellter an Angestellten:					
	1987	1981	1987	1981	AT ohne Leitende ²⁾		Leitende ²⁾		AT-Angest. ges.	
					1987	1981	1987	1981	1987	1981
Typ 1 : Multifunktionale Betriebe mit Produktion										
A	50.526	50.808	47,6	44,7	17,2		9,8	9,3	27	
B	11.900	13.200	56,2	53,9	16,6		14	8,3	30,6	
C	5.928	5.100	72,7	68,1	27,4	25*	5,1	5,7	32,5	30,1
Typ 2 : 'Reine' Produktionsbetriebe										
D	6.881	5.563	34,3	30,7	13	13*	8,1	10	21,1	23
E	4.787	4.968	24,4	23,2	14,1		10	11,2	24,1	
F	3.803	4.169	27,8	25,2	15,8	11,9	7	3,9	22,8	15,8
G	1.331	1.188	48,6	52	26		1,4	1,6	27,4	
Typ 3 : Verwaltungs- und Vertriebsbetriebe										
H	981	772	92	91,1	38		3	2,8	41	
I ³⁾	927	935	94,8	95	42,8	37,5	6,2	7,2	49	44,7
Typ 4 : Forschungs- und Entwicklungsbetriebe										
K	629	489	78,2	77,5	26		1,8	1,8	27,8	

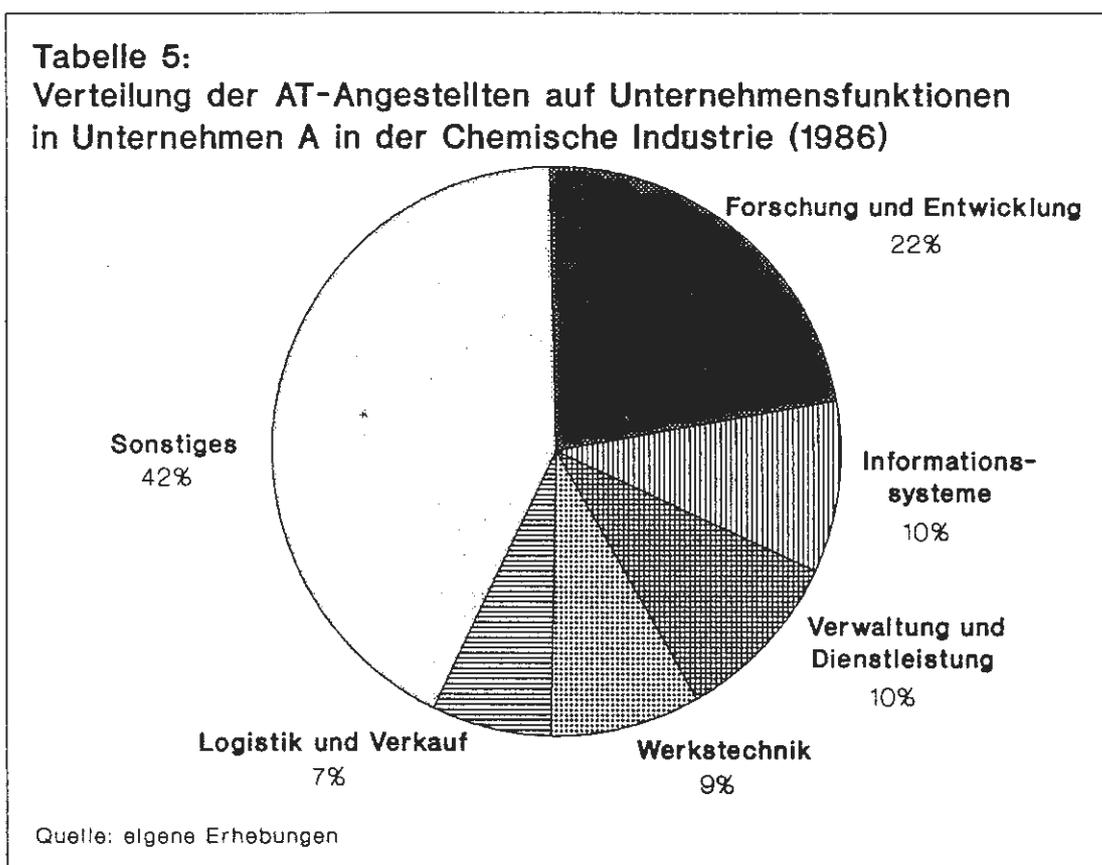
1) Quellen: Daten der IG CPK , betriebliche Unterlagen, eigene Berechnungen

2) Leitende Angestellte nach § 5.3 BetrVG (betriebliche Definition)

3) Angaben für 1987 und 1984

* geschätzt

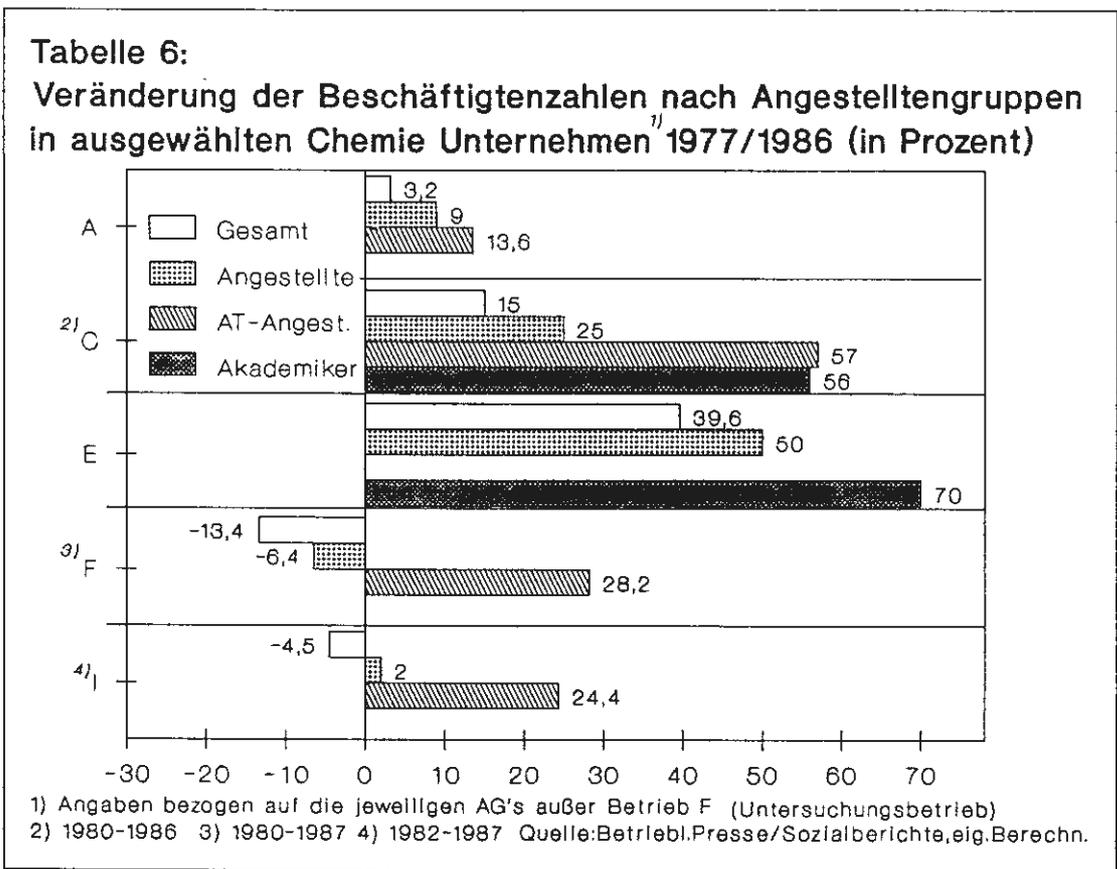
Dies hängt einerseits mit dem allgemein festzustellenden personellen Ausbau von Bereichen zusammen, die schon immer - wie etwa die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen - hohe AT-Anteile aufzuweisen hatten. Andererseits spielt aber auch eine Rolle, daß hochqualifizierte Tätigkeiten in **allen** betrieblichen Funktionen zunehmen. Tabelle 5 zeigt den hohen Grad der "Diffusion" von AT-Verhältnissen in unterschiedlichste ("sonstige") Bereiche.



2. Ein weiteres Problem für die gewerkschaftliche Angestelltenpolitik ist darin zu sehen, daß sich eine zunehmende **Akademisierung** der Angestelltenbelegschaften abzeichnet, was ebenfalls eine Zunahme traditionell "gewerkschaftsferner" Beschäftigtengruppen bedeutet. Durch neue Rekrutierungspotentiale und -verfahren werden hochqualifizierte Angestelltenpositionen immer häufiger mit Hochschulabsolventen besetzt und die Aufstiegsmöglichkeiten für formal weniger qualifizierte Angestellte (auch bei Erwerb von Zusatzqualifikationen) reduziert. Analog zu den Problemen für die Organisation im gesamten Angestelltenbereich, die aus der wachsenden Beschwerlichkeit der Aufstiegswege vom gewerblichen in den Ange-

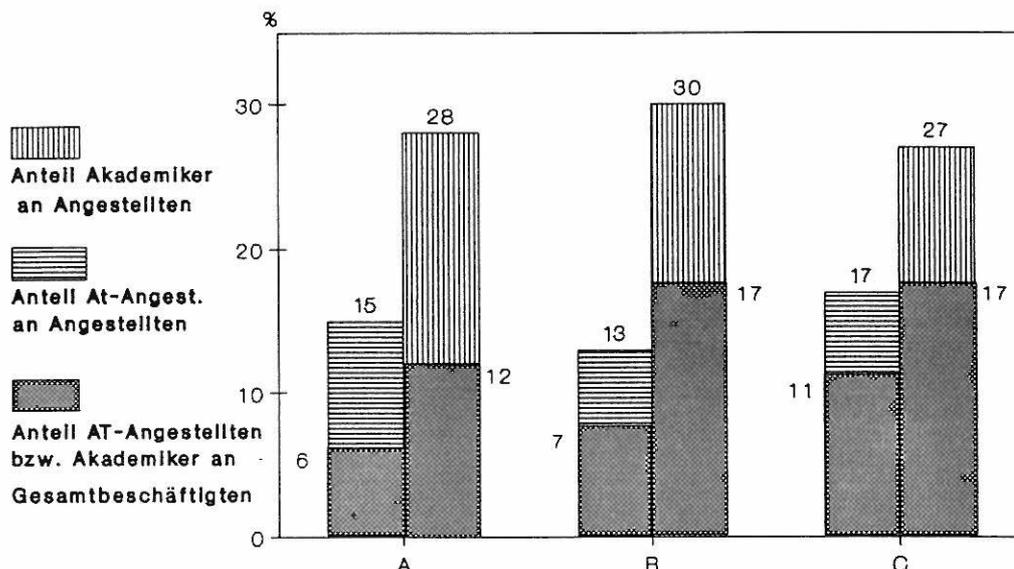
stellenbereich resultieren, bedeutet die Akademisierung für die Industriegewerkschaften, daß sie im oberen Angestelltensegment ihre bisher wesentliche Rekrutierungsgruppe verlieren, nämlich die betrieblichen Aufsteiger, die der Gewerkschaft auch beim Vorrücken in der Positionshierarchie "treu" bleiben.

Wie rasant die "Akademisierung" der Angestelltenbelegschaften fortschreitet, zeigen die nachfolgenden Tabellen: Im Zehnjahreszeitraum von 1977 bis 1986 nehmen die Akademiker (und auch AT-Angestellten) in allen Untersuchungsbetrieben, für die wir entsprechende Zahlen erheben konnten, weitaus stärker zu als die Angestellten insgesamt (Tabelle 6).



Für die drei größten Unternehmen unseres Samples im Chemiebereich ergeben sich heute bei den Angestellten Akademiker-Anteile (ohne Fachhochschulabsolventen!) von 13 % bis 17 %. Auch bezogen auf die Gesamtbelegschaft sind die Akademiker (und erst recht die AT-Angestellten) eine durchaus "meßbare Größe" (Tabelle 7).

Tabelle 7: Anteile von Akademikern und AT-Angestellten an den Gesamtbeschäftigten und den Angestellten in ausgewählten Chemie Unternehmen¹⁾ (1986) (in %)



1) Angaben auf der Basis der jeweiligen Aktiengesellschaft in die die Untersuchungs-
betriebe eingebunden sind;

Quelle: Geschäfts- u. Personalberichte; eigene Berechnungen

Im Durchschnitt der Chemieindustrie hat heute (1988) fast jeder elfte Beschäftigte - und ca. jeder fünfte Angestellte hier - eine Fachhochschul- **oder** Hochschul-
ausbildung. Dies bedeutet eine dramatische Verminderung der Kontaktflächen,
die bislang die gewerkschaftliche "Präsenz" und Selbstdarstellung ermöglichte:
Hochschulabsolventen werden nicht in frühen Jahren betrieblich sozialisiert, und
sie bekommen während ihrer Berufsausbildung höchstens beiläufig einmal Kontakt
zu den Gewerkschaften. Mit dem Berufseinstieg wechseln sie in der Regel von der
Hochschule unmittelbar auf eine relativ hohe betriebliche Position. Diesen Über-
gang begleiten keine "kollektiven" Erfahrungen, er scheint sich allein dem indivi-
duellen Leistungs- und Fachprofil des Absolventen zu verdanken. Unserem Eindruck
nach gelingt eine Kontaktaufnahme der Betriebsräte und Gewerkschaften zu dieser
Gruppe noch am ehesten dort, wo die im Arbeiterbereich gefestigte Vertretungs-
strukturen dem Betriebsrat die Rolle des auch von Angestellten anerkannten
Machtfaktors ermöglichen. Diese Konstellation scheint eine gewisse "Sogwirkung"
auch auf die hochqualifizierten Angestellten zu entfalten. Doch diese "Sogwirkung"
wird ihren positiven Einfluß auf die Organisationsbereitschaft von Angestellten
in Zukunft **immer weniger** entfalten können.

3. Diese Einschätzung stützt sich auf den sich abzeichnenden Trend zur Entflechtung und betriebsförmigen Verselbständigung von Unternehmensfunktionen, der eine zunehmende räumliche Trennung der verschiedenen Beschäftigtengruppen und darauf bezogener Zuständigkeit der Betriebsräte mit sich bringt.¹⁾

Diese Tendenz ist bisher in der Chemischen Industrie weniger ausgeprägt als in der Metallindustrie, aber auch dort bereits erkennbar. Sie muß als Reflex der Unternehmen auf die zunehmende strategische Bedeutung und Expansion der Bereiche Forschung und Entwicklung (inklusive Datenverarbeitung) sowie Marketing und Vertrieb verstanden werden. Um die unternehmenspolitisch entscheidenden Lenkungsinstrumente effizient und flexibel zu halten, gliedern moderne Unternehmen sowohl Kommandozentralen als auch strategisch wichtige Entwicklungs-, Planungs-, Vertriebs- und Servicebereiche aus den "klassischen" Produktionsbetrieben aus.²⁾

Kann sich diese Tendenz durchsetzen, so entstehen vor allem unter dem Dach von Großunternehmen nahezu reine Angestelltenbetriebe mit einem relativ hohen Anteil hochqualifizierter Angestellter, die fernab von Produktionsstätten und daran angegliederten Angestelltenabteilungen mit Massenfunktionen eine eigenständige Betriebskultur entwickeln. Es ist unschwer auszumalen, daß sich das "Eigenleben" solcher Betriebe fernab von traditionellen gewerkschaftlichen Arbeitszusammenhängen, anerkannten Vertretungsstrukturen und ohne die Chance auf eine entsprechende "Sogwirkung" entwickeln wird.³⁾

Je stärker die Tendenz zur Angestelltenbelegschaft ausgeprägt ist, desto höher steigt zumeist auch der Anteil der AT-Angestellten (ohne "Leitende") an der Gesamtheit der nichtgewerblichen Arbeitskräfte. Mit Anteilen von gut einem Viertel bis über zwei Fünftel ist diese Angestelltengruppe im Chemie-Bereich in den Betriebstypen 3 und 4 sowie in dem Betrieb C mit stark ausgebauten Verwaltungs- und Forschungsfunktionen am stärksten vertreten. Im Metallbereich ist diese Angestelltengruppe mit Anteilen an allen Angestellten von einem Drittel bis zu 50 % am stärksten in den verwaltungs-, vertriebs- und servicebezogenen Betrieben vertreten, gefolgt von den Forschungs- und Entwicklungsbetrieben, in denen sie zwischen einem Viertel und einem Drittel der Angestellten stellt (vgl. Tabellen 8 und 9).

Eine die Interessenlage hochqualifizierter Angestellter (HQA) mitberücksichtigende gewerkschaftliche Vertetungspolitik erweist sich als **notwendig** und **schwierig** zugleich. Es wäre nun unstatthaft und vorschnell, die Notwendigkeit einer Umorientierung gewerkschaftlicher Politik auf "neue" Beschäftigtengruppen **allein** mit dem

**Tabelle 8 : Belegschaftsstruktur und Organisationsgrad der Untersuchungsbetriebe¹⁾ 1978/1987.
Organisationsbereich der IG Chemie**

Betriebe	Belegschaftsstruktur (in Prozent)						Organisationsgrad (in Prozent)					
	Beschäftigte insgesamt		Angestellte an Gesamt		Nichtleitende AT an Angestellten		Gesamt-Belegschaft		Arbeiter		Angestellte	
	1987	1978	1987	1978	1987	1978	1987	1978	1987	1978	1987	1978
Typ 1 : Multifunktionelle Betriebe mit Produktion												
A	50.526	52.601	47,6	43,5	17,2		60,8	58,9	80,2	73,5	39,5	39,9
B	11.900	12.946	56,2	52,5	16,6		38,0	38,8	70,3	70,1	12,9	10,4
C	5.928	5.241	72,7	66,9	27,4	25*	24,8	27,1	43,7	55,4	17,7	13,1
Typ 2 : 'Reine' Produktionsbetriebe												
D	6.881	5.058	34,3	29,2	13	13*	52,2	52,6	65,9	62,8	25,9	27,7
E	4.787	4.981	24,4	22,4	14,1		53,8	56,4	61,8	64,4	29,0	28,7
F	3.803	4.179	27,8	25,3	15,8	11,9 ²⁾	86,8	89,4	100	98,9	50,3	61,6
G	1.331	1.067	48,6	54,5	26		44	54,1	63	77,4	23,2	34,6
Typ 3 : Verwaltungs- und Vertriebsbetriebe												
H	981	667	92	90,3	38		8,5	8,7	30,7	36,9	6,6	5,6
I	927	838 ³⁾	94,8	99,4 ³⁾	42,8	37,5 ⁴⁾	47	33,4 ³⁾	83	100 ³⁾	45	32,8 ³⁾
Typ 4 : Forschungs- und Entwicklungsbetriebe												
K	629	489 ²⁾	78,2	77,5 ²⁾	26		17,5	17,4 ²⁾	21,2	27,3 ²⁾	16,5	14,5 ²⁾

1) Quellen: Daten der IG CPK und der Betriebsräte ,betriebliche Unterlagen, eigene Berechnungen

* geschätzt

2) Angaben für 1981

3) Angaben für 1982

4) Angaben für 1984

Tabelle 9: Belegschaftsstruktur und Organisationsgrad der Untersuchungsbetriebe¹⁾ 1978/1987

Organisationsbereich der IG Metall

Betriebe	Belegschaftsstruktur (in Prozent)						Organisationsgrad (in Prozent)					
	Beschäftigte insgesamt		Anteil der Angestellten an Gesamt		Anteil d. AT an den Angestellten		Gesamtbelegschaft		Arbeiter		Angestellte	
	1987	1978	1987	1978	1987	1978	1987	1978	1987	1978	1987	1978
Typ 1 : Multifunktionale Betriebe mit Produktion												
Automobilbau	32.046	39.345	26	21	20	19	66,6	73,3	79,0	80,1	30,2	47,7
Stahl	6.046	6.690	22	23	20	14	63,4	53*	70,6	60*	39,4	35*
Maschinenbau	5.238 ²⁾	5.749	50 ²⁾	45	16 ²⁾	12	73,6	75,4	98,9	96,6	45,2	50
Anlagen-/Maschinenbau	4.678	6.655	43	37	18	15	50,9	48,0	76,0	66,5	17,9	13,0
Halbleiterproduktion (1)	4.800*	4.548	63*	66	22*	19*	46*	57,1	70*	84,5	32*	43
Halbleiterproduktion (2)	2.720	2.222	56	49	17	21	26	30	40,4	44	15,2	15
Typ 2 : Technische Planung und Konstruktion (Ingenieurbetriebe)												
Energieanlagenbau	4.916	4.425	94	94	39*	29	3,0	2,6	12,9	8,4	2,3	2,2
Industrieanlagenbau ⁴⁾	3.169	3.950	92	93	11	8	2,1	1,5 ³⁾	8,6	-	1,6	-
Elektronik ⁵⁾	3.164	2.303	78	74	11	15	26,6	28,2	68,2	78,8	14,7	10,5
Typ 3 : Verwaltungs- Vertriebs- und Service- Betriebe												
IuK Technik (1)	6.310	4.590	98	95	-	-	5,4	17,6	15,7	25,4	5,2	17,2
IuK Technik (2)	1.400*	1.100*	100	95	49	40*	3,4*	5*-	-	-	3,4*	
IuK Technik (3)	1.366	750	100	100	49	-	3,7	-	-	-	3,7	
Konsumgüter / Elektro	854	1.050	91	87	32	20*	13,1	3,3	30,3	-	11,4	3,8
Bauelemente / Elektronik ⁵⁾	832	722	92	91	39	42	3,1	3,5	17,6	22,6	1,8	1,7
Typ 4: Forschungs- und Entwicklungsbetriebe												
Elektro/IuK-Technologien	9.953	3.384	91	92	27*	26*	5,4	5*	13,6	15*	4,7	4,7*
Elektronik	507	463	80	72	24	-	13	7,3*	36,3	20*	7,2	2,7*
IuK Technik	2.007	1.704	98	98	74*	-	6,9	17,5	24,2	43,9	5,8	16,8
Stahl / Software ⁵⁾	523	465	94	94	26	20*	37,7	32*	73,3	80*	35	30*

1) Quellen: Gewerkschaftsstatistiken zu Betriebsratswahlen und Angaben der Betriebsräte, eigene Berechnungen * geschätzt

2) Angaben für 1986

3) geschätzter Durchschnitt für die vormals eigenständigen Betriebe

4) Angaben für 1987 und 1983

5) Angaben für 1987 und 1981

relativen quantitativen Bedeutungszuwachs dieser Gruppen zu begründen. In Bezug auf die hochqualifizierten Angestellten gibt es durchaus noch weitere Gründe, die den Versuch nahelegen, diese Beschäftigtengruppe in die betriebliche und überbetriebliche Vertretungspolitik einzubeziehen. Erstens handelt es sich um eine Personengruppe, die im Unternehmen mit Leitungs-, Organisations-, Forschungs- und Entwicklungsaufgaben betraut und damit als "Modernisierungsagent" von strategischer Bedeutung für die Entwicklung der Unternehmen ist. So nimmt es nicht wunder, daß die Arbeitgeber dieser Gruppe seit langem besondere politische Aufmerksamkeit widmen (Abspaltung der "leitenden Angestellten", besondere Sprecherausschüsse, Ideologie der "Dritten Kraft"). Zweitens kann kein Zweifel daran bestehen, daß HQA aufgrund ihrer vielfältigen Scharnierfunktionen in unterschiedlichen Abteilungen und betrieblichen Funktionen auch für das gewerkschaftliche Handeln im Betrieb von hoher Relevanz sind. Durch ihre fachlich oder hierarchisch herausgehobenen Stellung, durch ihr berufliches, soziales und politisches Verhalten beeinflussen sie die Arbeitsgestaltung, das Betriebsklima, die praktizierte Unternehmenskultur und nicht zuletzt die "Bewegungsspielräume" gewerkschaftlicher Politik insgesamt wesentlich mit - und dies ungeachtet der Frage, ob und inwieweit sie sich dessen bewußt sind. Drittens werden Betriebsräte und Gewerkschaften bei der Entwicklung und Durchsetzung konkreter Alternativen zu den vorherrschenden Formen des Technikeinsatzes, der Produktentwicklung und der Organisation lebendiger Arbeit verstärkt auf beruflichen Sachverstand angewiesen sein, der vorwiegend in den Gruppen der HQA anzutreffen ist.

II.

Trotz der dargestellten quantitativen **und** qualitativen Bedeutung der HQA sind auf seiten der Betriebsräte die konzeptionellen und organisatorischen Voraussetzungen für die Aufnahme eines "Dialogs" nur wenig entwickelt. Die betriebliche Angestelltenpolitik konzentriert sich, wenn überhaupt, nach wie vor auf die unteren und mittleren Angestelltengruppen. Organisatorisch findet dies seinen Ausdruck etwa darin,

- daß es in kaum einem Betrieb feste AT-Kommissionen gibt,
- daß nur in sehr seltenen Fällen Ausschüsse oder Arbeitskreise des Betriebsrats für berufliche Belange hochqualifizierter Angestellter gebildet werden,

- daß es nur in wenigen Fällen Freistellungen oder feste Zuständigkeiten im Betriebsrat gibt, die speziell auf diese Gruppe zugeschnitten sind,
- daß schließlich nur in wenigen Fällen von einer Informationspolitik die Rede sein kann, die sich gezielt und kontinuierlich an diese Gruppe wendet.

Ansätze, die das traditionelle Muster betrieblicher und gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik durchbrechen, lassen sich innerhalb unseres Samples in zwei Betrieben aus dem Organisationsbereich der IG-Chemie beobachten. Zwar handelt es sich auch hier eher um Ausnahmen, doch geben sie einen Hinweis darauf, daß die Ausgangspunkte für eine HQA-spezifische Vertretungspolitik in den beiden Organisationsbereichen verschieden sind. Zum einen aus strukturellen Gründen: Den Akademikern kommt etwa in den forschungsintensiven Bereichen der Chemischen Industrie immer schon ein starkes Gewicht zu, so daß eine Auseinandersetzung mit dieser Angestelltengruppe in den Chemie-Betrieben zum Teil bereits eine längere Tradition hat; zum anderen aus Gründen, die eher in der gewerkschaftspolitischen Tradition ihren Ursprung zu haben scheinen: Insgesamt repräsentiert die IG Metall in ihrem Erscheinungsbild und Selbstverständnis noch stärker den Typus einer traditionellen Arbeiterorganisation. Eine konzeptionelle Öffnung gegenüber den qualifizierten Angestelltengruppen scheint in den Metall-Betrieben mit größeren Schwierigkeiten (inneren und äußeren Widerständen) verbunden zu sein als in vergleichbaren Chemie-Betrieben. Vor allem einige IG-Metall-Betriebsräte schildern freimütig, wie schwer es ihnen zum Teil selbst fällt, angesichts der veränderten strukturellen Bedingungen eine als notwendig erkannte Dialogaufnahme mit den hochqualifizierten Angestelltengruppen in praktischen Schritten zu erproben.

Diese selbstkritische Einschätzung darf freilich nicht zu der vorschnellen Annahme verleiten, damit den wesentlichen Grund für die geringe Organisationsbereitschaft im Bereich hochqualifizierter Angestellter identifiziert zu haben. Denn selbst in den wenigen Betrieben, in denen sich die Interessenvertretungen bereits länger und systematischer um die Entwicklung einer HQA-bezogenen Vertretungspolitik bemühen, sind die bisherigen Organisationserfolge begrenzt geblieben. Als besondere "Problemgruppe" kristallisiert sich vor allem die quantitativ zunehmende Schicht der jungen Hochschulabsolventen heraus, unter denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad gegen Null tendiert. Eine gerade auf diese Angestelltengruppe bezogene Vertretungspolitik zu entwickeln, stellt sich nach unseren Befunden als zentrale gewerkschaftliche Herausforderung für beide Organisationsbereiche dar.

Auf den ersten Blick erscheinen die Chancen für einen solchen Versuch nicht einmal ungünstig: In sämtlichen Untersuchungsbetrieben ist innerhalb der Angestelltenvertretung eine zureichende Repräsentanz der uns interessierenden Angestelltengruppen zu verzeichnen. Allerdings sind unter den Freigestellten, die die politische Ausrichtung und Praxis der Betriebsräte wesentlich bestimmen, hochqualifizierte

Angestellte deutlich unterrepräsentiert (vermutlich vor allem, weil sie durch Freistellung den Anschluß an die fachlichen Entwicklungen zu verlieren befürchten). Darüber hinaus herrscht in den Interessenvertretungen noch der Typus des "betrieblich sozialisierten", formal weniger hoch qualifizierten AT-Angestellten vor, der - nach häufig gehörter Selbsteinschätzung - mit den Orientierungen und Verhaltensweisen "der Jungen" nicht immer gut zurechtkommt. So sind die Chancen zum Dialog mit den neuen Gruppen hochqualifizierter Angestellter, zur sensiblen Wahrnehmung ihrer subjektiven Interessen und zur Umsetzung ihres objektiven Bedarfs an Interessenvertretung von der personellen Seite her nur unzureichend abgesichert.

III.

Die von uns befragten Betriebsräte sehen Problemfelder und Interessen, die zumindest "theoretisch" den Gewerkschaften neue Zugangsmöglichkeiten zu hochqualifizierten Angestellten eröffnen, hauptsächlich auf vier Feldern der Arbeits- und Berufssituation: Sie lassen sich resümieren als

- neue Leistungsbewertungsverfahren,
- verschärfte Arbeitszeitumutungen,
- verschlechterte Aufstiegschancen und
- abnehmende Informations- und Mitsprachemöglichkeiten.

Den übergreifenden Zusammenhang dieser Problemfelder stiften neue Unternehmens- und Personalführungsstrategien, welche die zukünftige, auf EG und Weltmarkt bezogene Modernisierungspolitik noch stärker als bisher bestimmen werden. Dies stellt die Betriebsräte wie die Gewerkschaften insgesamt offenbar vor neuartige Probleme, auf die noch keine Antwort gefunden ist.

Obwohl es in den einzelnen Betrieben derzeit (noch) sehr unterschiedliche Regelungen der **Leistungsbewertung** gibt, sehen sich Betriebsräte und HQA mit einer zunehmenden "Aufwertung" individueller Leistungsbewertungsverfahren für die Entgeltfindung (und auch für Aufstiegsmöglichkeiten) konfrontiert. Die Betriebsräte bringen dies in direkten Zusammenhang mit den in den letzten Jahren verstärkten Bemühungen der Unternehmensleitungen, Leistungsreserven in bisher (aufgrund ihres geringen quantitativen Gewichts) vom Rationalisierungszugriff ver-

schont gebliebenen Bereichen aufzudecken und für Maßnahmen zur Kostenreduzierung auszunutzen: Mitarbeiter, aber auch Mitarbeitergruppen (Projekte), erhalten Arbeitsziele als Vorgabe, die sie in einem vorgegebenen Zeitraum zu realisieren haben - wie, das ist ihnen weitgehend selbst überlassen. Über die Methoden des "Management by Objectives" spricht die Unternehmensleitung die individuellen Interessen von HQA für eine intensivere (und meist auch extensivere) Nutzung der Arbeitskraft an, die selbst am besten weiß, wo die "Poren" des Arbeitstags noch dichter auszufüllen sind.

Die verbreitete Ratlosigkeit der Betriebsräte gegenüber der Politik der "Zielvereinbarungen" scheint hauptsächlich darin begründet zu sein, daß es weder objektivierbare, noch unter den Mitarbeitern unmittelbar konsensfähige Kriterien für "Normalleistung" gibt. Das veranlaßt eine Minderheit der befragten Betriebsräte, das Problemfeld "Leistungsbewertungsverfahren" gar nicht erst "anzufassen", weil die Gefahr drohe, durchaus wahrgenommene, "alte" Ungerechtigkeiten lediglich durch "neue" abzulösen. Zudem könne eine stärkere Differenzierung der Belegschaften nach Leistungsgraden und die Offenlegung individueller Leistungsvermögen keine gewerkschaftspolitische Zielsetzung sein, die ein offensives Herangehen an diese Fragen von seiten des Betriebsrates erlaube.

Demgegenüber sieht eine größere Minderheit von Betriebsräten - auch wenn sie zumeist noch keine entsprechende Praxis entwickelt hat - im Bekenntnis zu und Mitgestaltung von "vernünftigen" leistungsbezogenen Entlohnungsgrundsätzen die Chance, den Modernisierungswillen der Gewerkschaften gerade gegenüber HQA zu signalisieren und mit "Beamtenstrukturen" aufzuräumen, die Arbeitsmotivation und -freude dieser Zielgruppe beeinträchtigen. Hierin wird allemal einen Fortschritt gegenüber willkürlichen "Nasenzulagen" und intransparenten "Schulnotensystemen" gesehen.

Wie diese beiden Positionen - zwischen denen zahlreiche, eher abwartende Betriebsräte anzusiedeln sind - in einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Position zu den aufgeworfenen Problemen zusammenfinden können, bleibt bislang offen. Unstrittig ist aber, daß die Gewerkschaften sich in Programmatik und Praxis zu einer schlüssigen Haltung⁴⁾ durchringen müssen, wollen sie nicht eines der wichtigsten Felder für den interessenbezogenen Dialog mit den hochqualifizierten Angestellten und die Möglichkeiten der Mitbestimmung nach § 87 Abs.1, 11 BetrVG verschenken.

Überstunden scheinen in beiden Organisationsbereichen für nahezu den gesamten AT-Bereich an der Tagesordnung zu sein. Dabei überschreiten die **Arbeitszeiten** oft selbst die (weiten) Grenzen der gesetzlichen Arbeitszeitordnung.

Zwar gibt es gerade im Metallbereich in der Mehrzahl der Betriebe Betriebsvereinbarungen über die Abgeltung von Überstunden (zumindest für den unteren AT-Bereich), doch "greifen" diese oft erst ab einer bestimmten Überstundenzahl und werden auch nicht immer "buchstabengetreu" eingehalten. Im Chemiebereich, wo solche Vereinbarungen weniger verbreitet sind, scheint der Überblick über die von HQA tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nahezu vollständig zu fehlen.

Das innerbetriebliche Aufgreifen der Arbeitszeitfrage sehen die Betriebsräte durch eine "objektive Zwickmühle" erschwert: Einerseits wollen sie das kollektive Interesse an Einhaltung des Normalarbeitstages durchsetzen, was durch die von einigen Betriebsräten gesehene Signalwirkung extensiver Arbeitszeiten im AT-Bereich für den Tarifbereich noch dringlicher wird. Andererseits wissen sie auch, daß man in den Arbeitsvollzügen der HQA nicht beliebig "den Hammer fallen lassen kann", und daß eine Beschränkung der Arbeitszeit für HQA nicht automatisch zu Änderungen der Zielvorgaben führt, an denen die Mitarbeiter gemessen werden.

Daraus könnte man folgern, daß die bisherige Praxis des "Ex-post-Stundenzählens" den neuen Arbeitsorganisationsformen und Managementstrategien immer weniger angemessen ist, daß die Betriebsräte sich statt dessen verstärkt mit "Ex-ante-Zeitbedarfsrechnungen" und Kriterien für Zielvorgaben auseinandersetzen müssen.

Die Überstundenproblematik scheint für HQA im IG Metall Bereich (besonders in Projektgruppen der EDV-Branche) schärfer ausgeprägt zu sein. Daß gleichzeitig von einer (im Vergleich zur IG Chemie-Papier-Keramik) relativ hohen Sensibilisierung der Mitarbeiter für Arbeitszeitfragen berichtet wird, ist wahrscheinlich - in nicht näher zu gewichtenden Anteilen - sowohl auf den höheren Problemdruck als auch auf die stärkere Entfaltung der Arbeitszeitdiskussion im Bereich der IG Metall zurückzuführen.

Aber auch hier können sich Interventionen des Betriebsrates nicht auf eine einheitliche Interessenorientierung unter den hochqualifizierten Angestellten stützen: Orientieren sich die einen (meist ältere, "sozial verwurzelte" Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen) eher auf regelmäßige und gleichverteilte Freizeiten am

Tag bzw. in der Woche, so favorisieren andere (meist junge, mobile Mitarbeiter ohne schulpflichtige Kinder) größere Freizeitblocks im Anschluß an "Streß-Wochen oder -Monate".

Die Verschiedenartigkeit und Vielfalt der Arbeitszeitpraxis und die keineswegs einheitlichen Arbeitszeit-Interessen der Beschäftigten stellen die betriebliche Interessenvertretung vor neue Aufgaben. Gefragt ist die Begründung und praktische Durchsetzung einer differenzierten Arbeitszeitpolitik, die sowohl den gemeinsamen Schutzerfordernissen als auch den "pluralen", qualifikations- und aufgabenabhängigen Entfaltungsbedürfnissen der Arbeiter- und Angestelltengruppen Rechnung trägt. Diese Aufgabe wird zu Recht innerhalb des Betriebes als auch innerhalb der Gewerkschaften als "heißes Eisen" eingeschätzt, sofern man den Anspruch gewisser Einheitlichkeit von gewerkschaftlichen Positionen in diesem Feld nicht aufgeben möchte.

Die betriebspezifischen Variationen und Unsicherheiten der Betriebsräte, die sich im Betriebsratshandeln gegenüber nicht-tarifgebundenen Arbeitnehmern gerade in der Arbeitszeitfrage abzeichnen, können auch als Problemaufriß für die Folgen von "Verbetrieblichung" im tariflich gebundenen Angestelltenbereich durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen gedeutet werden.

Neue Probleme für die Betriebsräte werfen auch die **verringerten Chancen für** hochqualifizierte Angestellte auf, einen ihrer wachsenden beruflichen und betrieblichen Erfahrung angemessenen **Aufstieg** im Unternehmen realisieren zu können. Eine wesentliche Aufstiegsbarriere wird in der "Qualifikationskonkurrenz" gesehen, die durch veränderte Selektionsstrategien und -möglichkeiten der Unternehmen vor allem alle Nicht-Hochschulabsolventen trifft, aber auch zunehmend die Hochschulabsolventen selbst bedroht. Für viele Hochschulabsolventen, die als Qualifikationsgruppe zunächst die "Gewinner" des Verdrängungswettbewerbs von oben nach unten waren, haben sich aufgrund ihres enormen, fast alle Einsatzbereiche betreffenden Zuwachses -und gleichzeitiger Stagnation der Aufstiegspositionen - die Aufstiegschancen deutlich vermindert. Die Tendenz zur "Enthierarchisierung" gerade qualifikationsintensiver Unternehmensbereiche kann das Problem weiter verschärfen.⁵⁾

Daß in den Bereichen, in denen die Spielräume für beruflichen Aufstieg durch enge Grenzen der Fachlaufbahn als besonders problematisch zu gelten haben (Forschung, Entwicklung, Konstruktion bzw. Ingenieurtechnik), sich nur selten Unzufriedenheit artikuliert, wird von der Interessenvertretung wesentlich mit darauf zurückgeführt, daß die dort tätigen Mitarbeiter eine deutlich geringere Orientierung an traditionellen Formen der "betrieblichen Anerkennung" aufweisen. Bei diesen Mitarbeitern scheint sich das Interesse an Leistungsanerkennung - anders als im kaufmännischen Bereich - weniger an Merkmalen der formalen betrieblichen Position als vielmehr an der Möglichkeit zu autonomer Arbeit in interessanten, zukunfts- und prestigeträchtigen Arbeitsgebieten zu orientieren.

Aber nicht nur "professioneller Enthusiasmus", sondern auch Interessendispositionen der Mitarbeiter, die unter dem Stichwort "Wertewandel" zu subsumieren sind, werden von den Betriebsräten als Beleg dafür gesehen, daß sich die Aufstiegsorientierung von Teilen der Mitarbeiterschaft deutlich modifiziert hat:

So scheinen z.B. Versetzungen, die gewachsene soziale Bindungen zerstören oder extrem lange Arbeitszeiten zu Lasten von Familien- und Freizeitinteressen mit sich bringen, nicht mehr von allen HQA selbstverständlich als "Aufstiegskosten" akzeptiert zu werden. Es deutet sich an, daß Aufstiegsangebote als bisher funktionierendes Instrument der Motivation und Lenkung von Angestellten sowohl von der Seite der betrieblichen Realisierungschancen, als auch von Seiten der "Lebenskonzepte" von Teilen der Mitarbeiter her an Wirkungs- und Orientierungskraft eingebüßt haben.

Der bisherige Erkenntnisstand läßt es dennoch nicht zu, die Tendenz einer abnehmenden Orientierung der HQA an formellen Aufstiegsmöglichkeiten zu verallgemeinern. Sie gilt unserer Einschätzung nach nicht einmal mehrheitlich für die technischen Berufe - zum Teil wohl auch deshalb, weil das Interesse an erweiterter Kompetenz und größeren beruflichen Gestaltungsspielräumen sich in der Praxis oft nur durch einen formellen Aufstieg realisieren läßt.

Die skizzierten beruflichen Entfaltungsprobleme werden von den befragten Betriebsräten als "Politisierungspotentiale" und neue Zugangsmöglichkeiten der Gewerkschaften zu großen Teilen der HQA durchaus wahrgenommen und angesprochen (speziell im Chemie-Bereich). Diese Aufgeschlossenheit steht nur auf den

ersten Blick im Widerspruch zur Praxis der Betriebsratsarbeit, die sich nur in wenigen Fällen schon erfolgreich "eingemischt" hat. Neben der nur vereinzelt geäußerten Skepsis gegenüber einem Selbstverständnis als "Karriereberatungsinstitution" dürfte der Grund vor allem darin zu suchen sein, daß es den Betriebsräten an Ideen und Ansatzpunkten fehlt, mit eigenen Vorstellungen eine betriebliche Diskussion über "gerechte" Laufbahnstrukturen und angemessenere Aufstiegsregelungen ein- und anzuleiten.

Ähnliche Unsicherheiten lassen die Betriebsräte zögern, Probleme aufzugreifen, die man pointiert als **informationspolitische Marginalisierung** der hochqualifizierten Angestellten bei langfristigen betrieblichen Planungen und bei der konkreten Festlegung geschäftspolitischer Optionen zusammenfassen könnte. Den Grund für diese Entwicklung sehen die Betriebsräte in einer zunehmenden fachlichen Arbeitsteilung, die stärker ausschnittshafte Kompetenzen schafft, und in der Zentralisierung von Entscheidungsbefugnissen in Unternehmens- und Konzernzentralen.

Die Tatsache, daß es den Betriebsräten nicht gelingt, auf dieses von den Unternehmen offensichtlich in der Praxis (allerdings nicht in den Hochglanzbroschüren zur "Unternehmenskultur") geräumte Feld der Partizipationsangebote vorzustoßen und das Interesse von HQA an aktiver Unternehmens-Mitgestaltung auf die kollektiven, von den Gewerkschaften und ihren betrieblichen Interessenvertretungen erkämpften Formen der Mitbestimmung zu lenken, hat sicherlich vielfältige Gründe. Zentral allerdings scheint uns zu sein, daß auf betrieblicher Ebene - besonders im Chemie-Bereich - keine "Diskurstradition" über die Probleme existiert, auf die sich das Partizipationsinteresse der HQA zu richten scheint (Forschungsstrategien, Produktpolitik, rationale Unternehmensorganisation usw.). Hinzu kommt, daß der (örtliche) Betriebsrat selbst durch die genannten Entwicklungen (Zentralisierung, Betriebsaufspaltung) unter Informationsdefiziten leidet und durch zunehmend komplexere Problemkonstellationen tendenziell überfordert ist.

Dieses Problem wird wahrscheinlich nur zu überwinden sein, wenn die Informationsbeschaffung über Konzernstrategien und Geschäftspolitiken in Betriebsrat **und** Gewerkschaft stärker professionalisiert wird. Dies umfaßt nicht nur die unternehmens- und konzerninterne Systematisierung des Austausches zwischen Wirtschaftsausschuß-Mitgliedern und örtlichen Betriebsräten (was auch Klarheit über

die Grenzziehung zwischen geheimhaltungspflichtigen und (betriebsrats-)öffentlichen Informationen voraussetzt), sondern auch die Zuarbeit durch Experten aus der Gewerkschaftsorganisation, die das Branchenumfeld und weiterreichende volkswirtschaftliche Zusammenhänge kennen. Die naheliegendste Ressource für eine erfolgreiche Ausarbeitung gewerkschaftlicher (Gegen-)Strategien zur Politik der Unternehmen dürfte in vielen Bereichen aber das Feld der HQA sein. Ein Forum zur Bündelung "strategischer Fachkompetenz" würde sie in ihrer Berufsrolle ansprechen und ihr Expertentum anerkennen und nutzen.

IV.

Zu unseren Ausgangshypothesen gehört die Überlegung, daß sich gerade hochqualifizierte Angestellte zunehmend stärker in einem Spannungsfeld bewegen müssen, das durch ihre betriebliche Funktion als fachlich-gestaltend oder verkaufend-beratend tätige Arbeitskräfte auf der einen und öffentlich diskutierten Folgen des Technikeinsatzes und/oder des Verhältnisses von Ökonomie und Ökologie auf der anderen Seite gebildet wird und das neue Ansatzpunkte für Interventionen der Gewerkschaften bietet.⁶⁾

Für beide Organisationsbereiche läßt sich übereinstimmend konstatieren, daß die Betriebsräte Problemen der ökologischen und gesellschaftlichen Folgen industrieller Produktion eine wachsende Bedeutung für das berufliche Selbstverständnis größer werdender Minderheiten unter den hochqualifizierten Angestellten zusprechen. In beiden Bereichen wird dieser Sensibilitätszuwachs vor allem bei Naturwissenschaftlern und Technikern beobachtet, die in Forschung, Entwicklung, Planung, Konstruktion und Produktion tätig sind, kaum dagegen bei kaufmännischen Angestellten.

Der herausragende Aspekt des gesellschaftlichen Berufsbewußtseins ist in der **Chemieindustrie** das öffentlich diskutierte und im Beruf alltäglich erlebte **Umweltproblem**. In der **Metallindustrie** mit ihren vielfältigen Produktionszweigen und Fertigungsverfahren sind demgegenüber die Bezüge der aktuellen politischen Auseinandersetzungen zum beruflichen und/oder wissenschaftlich erworbenen Sachverstand von HQA ungewöhnlich **komplex**; sie lassen sich nicht so schlüssig wie in der Chemieindustrie unter dem Stichwort "Umweltgefährdung" zusammenfassen.

Die gesellschaftlichen Fragen gehen hier nicht einfach, wie am Beispiel der Automobilindustrie oder der modernen Elektronikentwicklung einsichtig wird, in "populären" Aspekten spektakulärer Umweltzerstörung auf, von denen der technische Sachverstand sich notfalls (wenn auch meist zu Unrecht) noch einbilden kann, es ließen sich die unangenehmen Nebenfolgen wiederum mit Mitteln der Technik neutralisieren. Vielmehr ist gerade umweltpolitisch aufgeschlossenen Betriebsräten in der Regel klar, daß der spezialisierte Sachverstand (des Ingenieurs, des Informatikers, des Naturwissenschaftlers oder gar des Ökonomen) den realen Zusammenhängen, welche die prekäre Richtung des "technischen Fortschritts" bestimmen, immer **weniger** gerecht wird: Die Frage z.B., welche Alternativen zum umwelt- und menschenschädigenden Individualverkehr oder zum individuelle Freiheiten bedrohenden Zusammenwachsen der Kommunikationsnetze denkmöglich oder gar durchzusetzen sind, überfordert noch, wie gerade politisch sensible Betriebsräte wissen, die höchstentwickelte wissenschaftliche Fachkompetenz der einzelnen, spezialisierten Berufe.

Übereinstimmend für beide Bereiche gilt, daß die Betriebsräte sich gegenüber der Artikulation eines politischen Berufsbewußtseins sehr unsicher fühlen und sehr zurückhaltend reagieren. Sie sehen in ihrer Mehrheit die Grenzen einer aktiven betrieblichen Umwelt- und Produktpolitik für Betriebsräte sehr eng gezogen und ziehen sich deshalb eher auf die traditionellen Punkte der Interessenvertretungspolitik zurück. Sie sind auf der einen Seite vielfach skeptisch gegenüber der Politisierbarkeit eines ihnen umweltkritisch **und** individualistisch zugleich entgegentretenen Berufsbewußtseins. Sie sehen auf der anderen Seite bisher keine deutlichen Verbindungslinien zwischen den politischen und den materiellen Aspekten der Vertretung beruflicher Entfaltungsinteressen. Sie registrieren zwar durchaus Anzeichen für die Bereitschaft von HQA, ihre Fachkompetenz in einen sozialetischen und ökologischen Dialog mit den Gewerkschaften einzubringen. Auf der anderen Seite sind - mit Ausnahme einiger Ansätze im Bereich der IG Metall - bislang keine den Ansprüchen und Bedürfnissen der HQA genügenden Formen eines verbindlichen Dialogs entwickelt. So scheinen sich im Augenblick beide Seiten in dem prekären "Schisma" von Berufs- und Staatsbürgerrolle einzurichten.

V.

Als vorläufiges Resümee ist festzuhalten, daß die Gewerkschaften - auch in ihren Angestelltenabteilungen - den objektiven Strukturwandel im Angestelltenbereich (Herausbildung reiner Angestelltenbetriebe, "Akademisierung" der Angestelltenbelegschaften, Verlagerung der Funktionen des oberen Angestelltensegments hin zu (produktionsfernen) fachlichen Aufgaben) bisher nur unzureichend zur Kenntnis

- 4) Schlüssig heißt nicht notwendigerweise "einheitlich", aber doch "durchdacht" und aus den konkreten Arbeitsbedingungen heraus "begründbar".
- 5) Dabei sind kurz- und langfristige Effekte zu unterscheiden. Wir deuten die in einigen Unternehmen geübte Praxis, "Scheinhierarchien" zu bilden, eher als Ausdruck des Aufstiegsdilemmas denn als seine Lösung.
- 6) Bislang haben wir die politischen Aspekte des Berufsbewußtseins von hochqualifizierten Angestellten nur im Rahmen der Wahrnehmung durch die Betriebsräte aufhellen können. Hierbei gehen die subjektiven Einschätzungen und Deutungen der Betriebsräte eine zunächst kaum auflösbare Verbindung mit dem wahrgenommenen Gegenstand, dem politischen Berufsbewußtsein der HQA, ein.

Roland Springer

METHODOLOGISCHE ASPEKTE DER ARBEITSSOZIOLOGIE - VORLÄUFIGE ÜBERLEGUNGEN ANHAND EINES THEORIEGESCHICHTLICHEN RÜCKBLICKS

Vorbemerkung

Umfassende Trendaussagen zur "Zukunft der Arbeit" bewegen sich, hierüber besteht unter Arbeitssoziologen Konsens, auch nach mehr als 30 Jahren Forschung noch auf empirisch nicht befriedigend abgesichertem Terrain. Will man die speziell von der Studie "Das Ende der Arbeitsteilung?" ausgelöste Diskussion um die Verberuflichung der Industrie- und hier im besonderen der Produktionsarbeit versachlichen und weitertreiben, dann kommt es gewiß methodisch darauf an, die Rationalisierung auf möglichst breiter Grundlage auf der Zeitachse erfassen zu können. Dies heißt nicht nur, daß neue methodische Zugriffe mit dem Ziel einer systematischen Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Analysen entwickelt werden müssen, es geht auch darum, eine Kartographie der Rationalisierung zu erstellen, mit der die nach wie vor weißen Flecken in der Rationalisierungslandschaft erfaßt werden können. (1) Die Weiterentwicklung empirischer Untersuchungsmethoden und Erhebungsinstrumente von einem nur qualitativen zu einem auch quantitativen Ansatz allein reicht indes nicht aus, um dem "Generalisierungsproblem", vor allem in seiner prognostischen Dimension, angemessen zu Leibe rücken zu können. Gerade als praktisch-politische Disziplin bleibt die Arbeitssoziologie auch immer einem spekulativen "Nach-Vorne-Blicken" verhaftet, das es methodisch mit derselben Sorgfalt und Präzision durchzuführen gilt, wie die qualitative und quantitative Gegenwartsanalyse.

In diesem Zusammenhang drängt sich, nach nunmehr gut 30 Jahren mehr oder weniger intensiver Forschung, ein kritischer "Blick zurück" auf die Arbeitssoziologie selbst auf, auf die von ihr angestellten zeitgenössischen Diagnosen, dann aber vor allem auch auf ihre Prognosen, deren Gehalt und methodisches Vorgehen sich an dem inzwischen vollzogenen technisch-organisatorischen Wandel messen lassen müssen. Ich greife daher auf die sogenannte "Automationsdebatte" der 50er und frühen 60er Jahre zurück, weil in ihr erstmals der breitflächige und auch breitenwirksame Versuch unternommen worden ist, die Industriearbeit der Zukunft, und daß hieß aus der damaligen Perspektive des dritten bis hinein in das letzte Viertel des 20. Jahrhunderts, zu antizipieren. Wie sich zeigen wird, ist diese Debatte nicht nur in inhaltlicher, sondern vor allem auch in methodologischer Hinsicht hochaktuell.

Ziel dieses Rückblicks ist es indes nicht nur, diese Aktualität ins Bewußtsein zu rufen. Es soll auch ein erster Zugang zu den methodologischen Voraussetzungen einer "synthetischen" Arbeitssoziologie gefunden werden, mit der empirische Anschauung und spekulative Vorstellungskraft sich wechselseitig ergänzen und weiterentwickeln lassen. Die Arbeitssoziologie leidet gegenwärtig nicht nur an den genannten methodischen Defiziten empirischer Forschung, erkennbare Lücken weist sie insbesondere auch in Hinblick auf eine methodologische Reflexion der Grundlagen ihrer wissenschaftlichen Vorgehensweise auf. Der vorliegende Beitrag versteht sich als ein Versuch, den Faden einer methodologischen Diskussion wieder aufzunehmen - wohl wissend, daß "vorläufige Überlegungen" noch keine befriedigenden Antworten auf zentrale methodologische Probleme der Arbeitssoziologie sein können.

1. Einleitung

Führt man sich heute, drei Jahrzehnte nach der ersten, international geführten Automationsdebatte, die in der damaligen Kontroverse vorherrschenden Positionen zur Automation und zur Entwicklung der Arbeit vor Augen, dann stellt sich zunächst der gewiß unerwartete Eindruck her, als sei die gegenwärtige Diskussion um die Verberuflichung der Industriearbeit schon einmal, mit sehr ähnlichen bis gleichlautenden Argumenten, wie sie heute ins Spiel gebracht werden, ausgetragen worden. Nicht nur so bekannte amerikanische und französische Soziologen und Nicht-Soziologen wie Touraine, Blauner, Mallet, Diebold oder Wiener kündigten als Ergebnis einer voranschreitenden Technisierung ein Ende der "Parzellierung der Arbeit", das Aufkommen eines nicht nur qualifizierten, sondern zugleich auch - mit Blick auf den eigenverantwortlichen Umgang mit einer komplexen und höchst kapitalintensiven Maschinerie - souveränen "neuen Arbeitertyps" an; auch in der Bundesrepublik machten Autoren wie Hammer, Pietsch oder auch Bittorf mit der Behauptung auf sich aufmerksam, mit der Automatisierung trete man in eine neue Phase der Rationalisierung ein, in der es nicht mehr darum gehe, die Arbeit zu zerstückeln und zu vereinfachen, sondern sie auf ein der neuen Technik angemessenes Komplexitätsniveau zu bringen. Vereinzelt erhoben sich schon relativ früh gegen diese optimistische Sicht der Automation auch pessimistische und kritische Stimmen, der Tenor der Debatte wies zunächst aber eindeutig in die Richtung eines nicht nur technischen, sondern auch sozialen Fortschritts.²⁾

Helmut Schelsky, damals selbst einer der aktiv an der Debatte beteiligten Soziologen, wies in einem 1957 veröffentlichten Aufsatz zum Stand der zeitgenössischen Diskussion darauf hin, daß insbesondere in der Frage der Auswirkungen der Automatisierung auf "die Arbeitsweise der arbeitenden Menschen" weitgehende Einigkeit darüber bestünde, daß sie eine "Vermenschlichung" der Industriearbeit insofern mit sich bringe, als die Arbeiter nunmehr "von der an die Maschinen gebundenen Teil- und oft monotonen Handarbeit" befreit werden.³⁾ Sie werde abgelöst "von einer Tätigkeit bloßer Kontrolle und Einstellung"; "Intelligenz, Verantwortlichkeit, Aufgewecktheit, technisches Verständnis und Interesse an der Arbeit" seien die Haupteigenschaften, "die man von den Überwachern des automatischen Produktionsvorgangs erwartet und die an die Stelle körperlicher Leistungsfähigkeit und manuellen Berufskönnens treten" (ebd.). Kontrovers diskutiert werde hingegen die Frage, "ob mit der Einführung dieser Produktionsform letzten Endes sich die berufliche Qualifikation der Industriearbeiterschaft verbessert und damit eine Aufstufung auch ihrer

sozialen Position vor sich geht (upgrading) oder ob nicht eine Vermehrung der unqualifizierten Arbeitsformen auf Kosten der Fach- und Spezialarbeit stattfindet, so daß im Durchschnitt dann eine Herabstufung des beruflichen und sozialen Status der industriellen Arbeitnehmerschaft herauskäme (downgrading)".⁴⁾

Zumindest in der Frage von Arbeitsweise und Qualifikation gleichen damit die kontroversen Positionen von damals in überraschender Weise denjenigen von heute. Auch im gegenwärtigen wissenschaftlichen Streit um die "neuen Produktionskonzepte" spielen die Fragen, ob man es bei den neuen Arbeitsplätzen der Anlagenführung in der Tat mit Facharbeiterarbeitsplätzen zu tun hat, ob die hier eingesetzten Arbeiter nicht in ihren Handlungsspielräumen stark eingeengt sind und dann natürlich, welches quantitative Gewicht diese Arbeitsplätze überhaupt haben, eine zentrale Rolle.⁵⁾ Dies mag auf den ersten Blick ernüchternd wirken, ist es doch trotz intensiver empirischer Forschung zu der von Horst Kern und Michael Schumann schon in ihrer ersten Studie vermißten "Klärung der alten Streitfragen" auch heute noch nicht gekommen. Zudem hat manches von dem, was derzeit bei der Interpretation der flexiblen Automatisierung mit dem Adjektiv "neu" belegt wird, offensichtlich seine historischen Vorläufer. Bedeutsamer dürfte jedoch sein, daß vieles von dem, was vor nunmehr drei Jahrzehnten zur "Zukunft der Arbeit" zu Papier gebracht worden ist, gegenwärtig in der Tat von der Wirklichkeit - man kann sagen, mit einer nicht vorgesehenen Verspätung - eingeholt zu werden scheint. Vom heute erreichten Stand der Automatisierung und des Arbeitseinsatzes in den Automationsbereichen so wichtiger Branchen wie des Automobilbaus und der Chemie aus beurteilt, haben die damaligen Autoren einen "Blick nach vorn" geworfen, der für sich zwar gewiß nicht in Anspruch nehmen kann, genaue Prognose gewesen zu sein, dem es aber schon zu Beginn der mit der industriellen Nutzung des Computers einsetzenden Automatisierung gelungen ist, in ihr angelegte Entwicklungsmöglichkeiten in statu nascendi, d.h. noch vor jeder wirklichen Breitenwirkung der Automatisierung, zu erschließen.

Im folgenden geht es darum, den Gründen für die häufig ja eher in Abrede gestellte Weitsicht der frühen Automationsstudien auf die Spur zu kommen. Dabei wird auch der kritischen Frage nachzugehen sein, wie es um den zeitgenössischen Gehalt dieser Studien bestellt gewesen ist. Und schließlich wird in einem weiteren Schritt gefragt, weshalb die industrielle Wirklichkeit sich erst so spät in einer Weise zu verändern begonnen hat, die den frühen optimistischen Erwartungen so unerwartet nahe kommt.

2. Zum Realitätsgehalt der frühen Automationsstudien

Die sogenannte "Upgrading-These" ist im wesentlichen auf der Grundlage sehr genauer Kenntnisse zeitgenössischer Entwicklungen (insbesondere des Computers), mehr oder weniger begrenzter Einblicke in besonders spektakuläre Automatisierungsfälle und einiger spekulativer Überlegungen entstanden, mit deren Hilfe man sich vorzustellen versuchte, was mit der menschlichen Arbeit geschehen müsse, wenn es z.B. gelingt, geschlossene technische Kontrollsysteme zu entwickeln und diese in der Produktion zu installieren, die eine selbständige technische Steuerung von Maschinen und Anlagen ermöglichen⁶⁾ Es ist heute gewiß ein nicht einfaches Unterfangen, nachzuvollziehen, wie in den ersten "automatischen" Fabriken etwa in Detroit oder in Cleveland tatsächlich gearbeitet worden ist, welches Anschauungsmaterial damals also vorlag: Feststehen dürfte allerdings, daß diese Automatisierungsfälle für Autoren wie Wiener oder Diebold (beides keine professionellen Soziologen) eher so etwas wie Denkanstöße abgaben. Sie waren für sie keine Objekte systematischer arbeitssoziologischer Untersuchungen.

Grundlage der stark spekulativen Herangehensweise war der zweifellos bestechende Gedanke, daß mit der "Vollautomatisierung" Maschinen zum Einsatz kämen, die - wie es Diebold formulierte - "die einförmigen Arbeiten in der Industrie ausführen".⁷⁾ Vor allem könnten "in großem Umfang jene Arbeiten, die den Arbeiter an das Tempo der Maschinen banden, wiederum von Maschinen übernommen werden" (ebd.). Der Arbeiter werde "damit für anderweitige Tätigkeiten frei, entsprechend seiner Entwicklung und sonstigen Fähigkeiten" (ebd.). Im gleichen visionären Gestus betonte Bittorf, daß mit der bloßen Mechanisierung der Produktion die arbeitenden Menschen zu Automaten (vor allem am Fließband) degradiert worden seien, während die Automation "die Automatisierung der menschlichen Arbeit durch die Automatisierung der Maschinen und Prozesse" ablöse.⁸⁾ Dieser Vorgang enthebe "den Menschen der Teilnahme an der mechanischen Fertigung", gliedere "ihn aus der schematischen Produktionsstruktur aus", und befreie ihn "aus dem Automatismus" (ebd.).

Damit war freilich zunächst einmal nur negativ gefaßt, was Automationsarbeit nicht sein sollte; die positive Bestimmung stand noch aus. Als entscheidend wurde der Sachverhalt wahrgenommen, daß mit der Automatisierung die menschliche Arbeit schlechthin, da technisch bedingt, vom unmittelbaren Herstellungsprozeß von Produkten abgekoppelt wird und insofern, jenseits aller Fragen nach der organisatorischen Zuordnung der einzelnen Automationstätigkeiten, überhaupt eine andere Funk-

tion im Produktionsgeschehen erhält. Diese, heute ja sehr geläufige, zentrale arbeitssoziologische Einsicht konnte z.B. in der Petrochemie schon sehr früh auch anhand empirischen Anschauungsmaterials gewonnen werden. Vor allem die neuen Leitstandarbeitsplätze ließen Autoren wie Bittorf zu der Überzeugung gelangen, es mit einem "fundamentalen Wandel im Charakter der Arbeit"⁹⁾ zu tun zu haben, der den Arbeiter "weder als selbständigen Schöpfer des Produkts (wie in der Handwerkszeit) noch als in den Produktionsprozeß eingegliederten Einzelfunktionsträger und Maschinenbediener (wie in der heutigen Industrie)" (ebd.) an der automatischen Produktion beteilige. Der Arbeiter stehe - nun positiv gewendet - vielmehr "als Vorbereiter und Überwacher außerhalb des Arbeitsganges und rückt damit aufwärts in die Position, die die Werkmeister und das Unterhaltungspersonal in den herkömmlichen Betrieben einnehmen. Es wird aus einem Erzeuger zu einem Leiter und Verwalter der Erzeugung" (ebd.). Blauner prägte einige Jahre später den Begriff vom neuen "Verantwortungsarbeiter", der an den Automationsanlagen im Entstehen begriffen sei, und Mallet glaubte, in diesem Arbeiter gar einen "Demiurgen" der Technik erkennen zu können.¹⁰⁾

Damit war der Automationsarbeiter in jedem Fall in die unmittelbar Nähe des Facharbeiters, wenn nicht gar des Technikers gerückt, ohne daß freilich die Qualifikationsanforderungen an den neuen Arbeitsplätzen tatsächlich einer verlässlichen Analyse unterzogen worden wären. So war man sich selbst unter den Automationsoptimisten nicht unbedingt einig, ob die Automatisierung den ausschließlichen Einsatz gelernter Personals notwendig werden lasse, oder ob der angelernte Arbeiter auch noch gefragt sei. Egmont Hiller, ein an der Debatte beteiligter Techniker mit Betriebserfahrung, betonte beispielsweise, daß "zu den gesicherten Erfahrungen über die Auswirkungen" der Automatisierung gehöre, daß sie "die menschliche Tätigkeit von der Fertigung oder einem beliebig anderen erfaßten Prozeß verlagert auf die Vorbereitung dieses Prozesses"¹¹⁾; er konnte in der Praxis aber keine umfassende Anhebung aller Arbeitsplätze auf das Facharbeiterniveau erkennen, da "das Letzte, Mechanisierte, die eigentliche Produktion, vielfach zum ausschließlichen Tätigkeitsfeld der Angelernten geworden" sei (ebd.).

Im relativierenden Realismus des Optimisten Hiller kam im Ansatz das zum Vorschein, was die Automationspessimisten und Kritiker der Automatisierung zum Dreh- und Angelpunkt ihrer Sicht der Dinge machten: Bei genauer empirischer Beobachtung hielten die neuen Arbeitsplätze keineswegs immer das, was manche Autoren

sich von ihnen versprochen hatten; hinzu kam, daß erste, im Ansatz flächendeckende Qualifikationserhebungen (vor allem in den USA und in Frankreich) die Annahme einer umfassenden, ganze Produktionsabschnitte oder gar Betriebe ergreifenden Höherqualifizierung der Arbeit nicht umstandslos belegen konnten, sie teilweise eher widerlegten. Richtungsweisend waren hier bekanntlich die Studien von James R. Bright von der Harvard University, der sich sehr systematisch mit der Frage befaßte, ob die zu seiner Zeit gerade in der amerikanischen Diskussion so geläufige Upgrading-These, die in arbeits- und personalpolitischer Hinsicht ja die Frage aufwarf, ob der un- und angelernte "average worker" auf Dauer in den Automationsbranchen noch Beschäftigungschancen haben würde, vor der industriellen Realität Bestand haben könne. Brights zentrales Argument gegen die Automationsoptimisten lief auf die unter Arbeitssoziologen sehr geläufige Aussage hinaus, daß die Automatisierung den Einsatz angelernter Arbeiter keineswegs unmöglich mache, daß sie im Gegenteil die Qualifikationsanforderungen meist eher vermindere als erhöhe, vor allem, weil die Maschinen ab einem bestimmten Technisierungsniveau ein so hohes Maß an Eigenfähigkeiten hätten, daß für die Kenntnisse und Fähigkeiten der an ihnen arbeitenden Menschen nicht mehr viel übrig bliebe. Die Praxis lehre außerdem, daß gerade der angelernte Arbeiter für die neuen Anlagen wie geschaffen sei.¹²⁾

Bright stützte sich auf empirische Untersuchungen, die er in mehr als zwanzig Unternehmen durchgeführt hatte. Besonders detailliert wurde von ihm dabei die Arbeitsorganisation an einer neuen Transferstraße im Ford-Werk Cleveland abgehandelt, einem der damaligen spektakulären Automatisierungsfälle. Auf der Grundlage von Prozeßbesichtigungen und Expertengesprächen wurde der Arbeitseinsatz am alten wie am neuen System erfaßt. Dabei kam Bright zu dem Ergebnis, daß sich die Anzahl der "job classifications", der Tätigkeitstypen also, reduziert hatte. Waren am alten System noch sechs verschiedene Tätigkeitstypen anzutreffen, so hatte sich deren Anzahl am neuen System auf fünf vermindert. Dies war der stärkeren maschinellen Verkettung der Maschinen, ihrer Verknüpfung zu einem System, geschuldet. Es ermöglichte den Einsatz eines sogenannten "automation equipment operators", der nun an die Stelle diverser herkömmlicher "machine operators" trat. Genaue Beschreibungen der Aufgaben und der Arbeitssituation der an der neuen Anlage eingesetzten Arbeiter liegen bei Bright nicht vor, dafür aber ein Überblick über die Struktur der Arbeitsplätze. Demnach waren an der Anlage nur etwa 8 % der Arbeiter noch mit einfachen Handarbeiten befaßt, während etwa 50 % sowohl in Einrichtungstätigkeiten, in die Überwachung wie auch in die Störungsbeseitigung eingebunden waren.¹³⁾

Zu ihnen zählte auch der neue "automation equipment operator", dessen Hauptaufgabe, wie Bright hervorhob, darin bestand, "to watch the operation of his particular bank of machines and the associated control panels, to be alert for any malfunctioning of the equipment tools".¹⁴⁾ Dies sei im Prinzip zwar auch schon die Aufgabe des "machine operator" gewesen, ein gewisser Qualifikationszuwachs sei jedoch nicht zu verleugnen; er liege in dem Umstand begründet, daß der neue Typus für einen größeren Prozeßabschnitt als der herkömmliche Operator zuständig ist. Dieser Zuwachs sei allerdings so gering, daß man von einer wirklichen Höherqualifizierung nicht reden könne. An der neuen Anlage reiche ein Training von wenigen Tagen aus, um die Arbeit zu beherrschen. Für eine Gesamtbetrachtung könne das wiederum aber nur heißen, daß es im unmittelbaren Umfeld automatisierter Anlagen keineswegs zu einer nennenswerten Anhebung der Qualifikationen komme. Da er außerdem in anderen Fällen zweifelsfrei Prozesse der Dequalifizierung an neuen Anlagen habe beobachten können, könne man letztlich nur schlußfolgern, "that the skill implications of automation often have been exaggerated".¹⁵⁾

Man kann festhalten: Bright bestätigte wie viele andere, daß es an Automationsanlagen zu neuen Varianten des Arbeitseinsatzes kam. Dies schien ihm aber nicht zu beweisen, daß dadurch ein genereller Trend hin zu einer Höherqualifizierung der Arbeit in den Automationsbereichen in Gang gesetzt worden war. Eher sei das Gegenteil der Fall. Bright schloß dennoch nicht aus, daß insbesondere dort, wo von einzelnen Arbeitern sehr große Anlagen betreut werden müssen, "a few new direct labor jobs requiring superior skill, training, and responsibility may be created".¹⁶⁾ Der generelle Trend zeige sich auch in den indirekten Produktionsbereichen, wo allerdings noch stärker als in der direkten Produktion "some classes of maintenance work show severe increase in skill requirements" (ebd.). Damit waren die Aussagen der Automationsoptimisten zwar sehr stark relativiert, in ihrer antizipatorischen Absicht aber keineswegs falsifiziert. Erstmals war von Ihnen nämlich mit großem Nachdruck auf jene Minorität von Arbeitsplätzen aufmerksam gemacht worden, die mit der Automatisierung in der Tat neu entstanden waren. Damit hatten sie als erste auf neue Arbeitseinsatzmöglichkeiten, gerade auch in der Perspektive bewußter Arbeitsgestaltung, hingewiesen, die Verbreitungschancen der neuen Arbeitsplätze aber beachtlich überschätzt. Bei dürftiger empirischer Untermauerung schossen sie über die industrielle Wirklichkeit nicht nur in der Frage der Verbreitung des neuen Arbeitstyps, sondern auch in der Frage seiner tatsächlichen Arbeitssituation, erkennbar hinaus. Gerade hierin lag aber, von heute aus betrachtet, nicht nur eine Schwäche, sondern

auch eine Stärke Ihres methodischen Vorgehens, mit dem sie im Tatsächlichen das Mögliche zu erschließen versuchten. Im Realitätsüberschuß der frühen Automationsstudien dürfte jedenfalls einer der Gründe für Ihre neu gewonnene Aktualität liegen. Woher rührt dies?

3. Zum evolutionistischen Ansatz der frühen Automationsstudien

Auf das evolutionstheoretische Erbe zahlreicher früher Automationsstudien ist schon mehrfach, meist in Verbindung mit der Kritik an einem technischen Determinismus dieser Studien hingewiesen worden. Dabei ist vor allem hervorgehoben worden, daß sich dieses Denken deswegen desavouiert habe, weil sich empirisch gezeigt hat, daß der von den Studien prognostizierte Wandel hin zu einer breiten Requalifizierung der Arbeit in den 60er und 70er Jahren real nicht eingetreten ist. Insbesondere Burkart Lutz und Gert Schmidt stellten in ihrer umfassenden theoriegeschichtlichen Darstellung der Industriosozologie diesen Sachverhalt in den Vordergrund und schlossen daraus, daß "die für die Entwicklung der Industriosozologie in Westdeutschland entscheidende Bedeutung der Automationsdiskussion im unübersehbaren Scheitern eines soziologisch-naiven Technikverständnisses" gelegen habe.¹⁷⁾ Sie betonten zwar zu Recht, daß es verfehlt wäre, "die stark technologisch konstruierten Modelle als sozialwissenschaftliche Prognose anzusehen"; sie seien eher "zur Hypothesenanregung denn zur Erklärung" geeignet.¹⁸⁾ Sie führten aber nicht weiter aus, worin der hypothesenanregende, und das heißt ja methodische Wert, dieser Modelle begründet liegt. Gerade ihm gilt es aber heute nachzugehen, will man zur unerwarteten Aktualität dieser Studien einen ersten Zugang finden. Die Unterschiede im evolutionstheoretischen Denken der einzelnen Autoren im Detail darzustellen, würde hier zu weit führen und zur ersten Klärung der anstehenden Frage auch keinen nennenswerten Beitrag leisten. Ich konzentriere mich daher auf den für die Arbeitssoziologie wohl am besten entwickelten Ansatz von Alain Touraine.

Klaus Düll hat in seiner interessanten Studie über die "Industriosozologie in Frankreich" mit Recht darauf hingewiesen, daß Touraine, wenngleich Evolutionist, nicht als "ein typischer Vertreter" der evolutionistischen Theorietradition betrachtet werden kann.¹⁹⁾ Insbesondere mit seinem Namen verbindet sich zwar das sogenannte "Dreiphasenschema" der Entwicklung der Industriearbeit. Touraine selbst wollte seine Entwicklungstheorie aber gerade auch als eine Kritik am Historismus des 19. Jahrhunderts verstanden wissen. Dieser hatte nach seinem Dafürhalten nicht hinrei-

chend erkannt (aber auch noch nicht erkennen können), daß die Geschichte keinem immanenten "Sinn", auch nicht dem einer Vervollkommnung der Technik, folgt, sondern daß sie nichts anderes als das Produkt gesellschaftlichen Handelns, letztlich der sozialen Akteure selbst ist.²⁰⁾ Als seinem Selbstverständnis nach "aktionalistischer" Soziologe hat Touraine wohl als einer der ersten Arbeitsforscher den für die weitere Entwicklung der Arbeitssoziologie so wichtigen Hinweis gegeben, daß mit der zunehmenden Technisierung der Produktion die technische Determinierung der Arbeit, insbesondere in der Qualifikationsdimension, nicht zu-, sondern abnimmt. Automationsarbeit wird von ihm als eine im wesentlichen von sozialen Faktoren der "Organisierung" abhängige Größe gefaßt. Die Automatisierung erweitert die Spielräume der Organisierbarkeit der Arbeit, befreit sie insofern von technischen Zwängen und läßt den Wandel selbst deswegen auch zu einer bewußt plan- und steuerbaren Größe werden. Äußere Sachzwänge, seien sie ökonomischer oder technischer Natur, spielen für die Organisation der Arbeit mit zunehmendem Technisierungsniveau eine immer geringere Rolle. Touraines Dreiphasenschema ist demnach in starkem Maße antideterministisch ausgerichtet.²¹⁾ Gleichwohl orientiert es sich zweifellos an technischen Entwicklungen.

Empirisches Anschauungsmaterial gewann Touraine für seine Aussagen zur Entwicklung der Industriearbeit bekanntlich in der Hauptsache aus der Automobilindustrie, wo er zur damaligen Zeit in den Bereichen technisierter Produktion ein Nebeneinander "handwerklicher" (auf der Universalmaschine aufbauender), "mechanisierter" (auf der Spezialmaschine aufbauender) und schließlich "automatisierter" (auf der Verkettung selbsttätiger Maschinen aufbauender) Produktion vorfand. Gleichzeitig koexistierten verschiedene Arbeitssysteme (systèmes de travail) nebeneinander, die sich mehr oder weniger locker den verschiedenen technischen Systemen der Produktion zuordnen ließen. Für Touraine stellte sich somit das folgende Problem: Wie läßt sich in dieses Nebeneinander eine Ordnung bringen, die es erlaubt, vom Gegenwärtigen sowohl das Vergangene als auch das Zukünftige abzusondern?²²⁾

Die technische Entwicklung von der Universalmaschine über die Spezialmaschine hin zum verketteten automatischen, und in seiner Verkettung wieder universellen System, deutete darauf hin, daß jedenfalls die Entwicklung der Produktionsmaschinerie einer spezifischen Logik folgte. Die Spezialmaschine konnte, in philosophischen Begriffen gefaßt, als die "Negation" der Universalmaschinen begriffen werden, die ihrerseits wiederum in der automatisierten Anlage "aufgehoben" wurde. Die Spezial-

sierung der Maschinerie stellte sich technikgeschichtlich (wenigstens im Automobilbau mit seinem Übergang von der Einzelproduktion zur Massenproduktion) als Voraussetzung einer abermaligen Universalisierung, jetzt aber auf höherer Entwicklungsstufe, dar. Damit war noch keineswegs festgelegt, daß sich diese Entwicklung immer und überall in der gleichen Weise vollziehen mußte; dort wo sie sich aber vollzog, konnte man mit geschultem Auge unschwer erkennen, daß in ihr eine innere Dialektik angelegt war. Sie bewirkte, daß die mit der Massenproduktion zum Einsatz gekommene Spezialmaschine letztlich nichts anderes als eine Übergangsphase in der gesamten und noch keineswegs zum Abschluß gekommenen Entwicklung der Produktionsmaschinerie darstellte. Ließ sich nun die parzellierte Industriearbeit, die ja erst mit dem Übergang zur Massenproduktion ihre große Bedeutung erlangt hatte, in ähnlicher Weise als ein Übergangsphänomen begreifen? War sie nichts anderes als die notwendige Voraussetzung eines neuen Professionalismus, der sich nun mit der automatisierten Produktion verbinden sollte?

Schon Georges Friedmann hatte in seinem Vorwort zu Touraines Renault-Studie erhebliche Bedenken angemeldet, daß sein Schüler dem "système social" eine mysteriöse und allmächtige Tendenz zur Verberuflichung der Industriearbeit unterstellen könnte. Er bescheinigte den Überlegungen Touraines gleichzeitig jedoch nicht nur, "une intéressante base de discussion", sondern auch "une source d'idées directrices" zu sein.²³⁾ Touraine selbst betonte gegenüber allen skeptischen Einwänden gegen seine dialektische Methode, daß die inneren Widersprüche der Entwicklung der Industriearbeit, das Nebeneinander und nicht nur die Aufeinanderfolge ihrer verschiedenen Systeme, sich nur dann soziologisch sinnvoll entschlüsseln ließen, wenn man die Gegenwart als ein Übergangsstadium begriff, in dem alte wie neue Organisationsprinzipien gleichermaßen wirksam sind. Wie sonst sollte man all jene Phänomene beurteilen können, die gerade an den technisch fortgeschrittensten Produktionsanlagen zu beobachten waren und die bei weitem theoretischen Durchdenken, aber auch in der Praxis, von einer tiefgreifenden Veränderung in den Funktionsbeziehungen zwischen Produktion und Arbeit zeugten?

Was die Durchsetzung des neuen, technischen Arbeitssystems zur damaligen Zeit anging, hob Touraine - hier ganz Realist - darauf ab, daß allein schon der bis dato in der Automobilindustrie erreichte technische Stand alles andere als eine schnelle, breitenwirksame Aufwertung der Arbeit erwarten ließ.²⁴⁾ Ein wirklicher Übergang sei erst zu erwarten, wenn die technischen Bedingungen so weit herangereift seien,

daß man auch zu einer vollständigen Ersetzung der einfachen Zu- und Abführarbeiten an den Maschinen und Anlagen übergehen könne. Das neue Arbeitssystem setze eine so gut wie vollständige Auflösung der "travail d'execution" voraus; dieser Zustand sei bislang aber erst in Raffinerien und in Kraftwerken erreicht. Dennoch zeigte sich Touraine davon überzeugt, daß es sich bei dem neuen Arbeitssystem weder um eine Utopie noch um eine in eine unabsehbare Zukunft weisende Antizipation handelte.

Fassen wir zusammen: Das materielle, realgeschichtliche Substrat des Dreiphasenschemas ist zunächst einmal gewiß in der technischen Entwicklung zu verorten. Hier steht, was die Angemessenheit des Theorems für die Darstellung und Erklärung realer technischer Entwicklungen betrifft, eine detaillierte technikgeschichtliche Prüfung noch aus. Dies gilt insbesondere für die sogenannten Prozeßindustrien (Chemie, Stahl, Energie). Dort wo die Einzelfertigung tatsächlich von der Massenfertigung abgelöst worden ist, scheint das Theorem aber ein hohes Maß an Plausibilität zu besitzen. Dessen ungeachtet schließt der "technologische Determinismus" keineswegs aus, daß gerade auch der Blick für die nicht-technischen Bedingungen des organisatorischen Wandels, seien sie ökonomischer oder auch im engeren Sinne sozialer Natur, geöffnet wird. Und selbst das Hinterfragen der Technik auf ihre soziale Natur hin, setzt zunächst einmal voraus, daß die Technik als zentraler Faktor der Arbeitsorganisation überhaupt erkannt und anerkannt wird.²⁵⁾

Jenseits dieser Fragen wird mit dem Dreiphasenmodell ein analytisches Werkzeug zur Anwendung gebracht, mit dem das Zukünftige im Gegenwärtigen synthetisch, nicht durch bloße Beobachtung, sondern durch "am Grenzfall" orientierte theoretische Reflexion, erschlossen wird. Indem man ein bestimmtes Arbeitssystem auf seine Voraussetzungen und Bedingungen hin analysiert und zugleich prüft, wie im Grenzfall diese Bedingungen sich ändern, dringt man allmählich zur Beantwortung der Frage vor, wie die Arbeit organisiert sein müßte, um den neuen Bedingungen am besten zu entsprechen.²⁶⁾ Dies kann umso besser gelingen, je weiter die reale Entwicklung schon vorangeschritten ist und je genauer man die Arbeit und ihre Bedingungen kennt. Gleichwohl fungiert bei diesem Verfahren der theoretische Grenzfall und nicht der empirische (statistische) Durchschnitt als Wegweiser der Forschung. Daß damit Risiken der Fehlprognose in Kauf genommen werden, liegt auf der Hand. Ein in prognostischer Hinsicht risikofreies Erschließen der Zukunft kann es aber nicht geben.

4. Gründe für das vorläufige Scheitern und für die neue Aktualität der frühen Automationsstudien

In der Bundesrepublik war es insbesondere Marius Hammer, der den Spuren Touraines folgte und im Auftrag der List-Gesellschaft eine "Vergleichende Morphologie der Arbeit in der europäischen Automobilindustrie" verfaßte.²⁷⁾ Seine recht umfassenden Erhebungen bei Opel, Daimler Benz, Renault, Austin sowie in einem englischen Karosseriewerk beruhten in der Hauptsache auch auf Expertengesprächen, Betriebs-, Bereichs- und Prozeßbeobachtungen sowie auf der Auswertung betrieblicher Materialien. Auch sein Interesse galt besonders der Transferstraße, wo sich seiner Meinung nach europaweit eine Reintegration "unproduktiver" Aufgaben (gemeint war in erster Linie das organisatorisch abgesonderte "Einrichten") in das Tätigkeitsfeld der "produktiven", bis dahin angelernten Arbeiter abzuzeichnen begann. Doch Hammer mußte feststellen, daß die arbeits- und betriebsorganisatorischen Strukturen diesem Wandel mit ihrer ganzen Trägheit entgegenstanden. "Starre Gewaltenteilungsvorstellungen" ließen, so sein Eindruck, "rationale Organisationsformen weiterbestehen, die mit den Feinheiten des Subsidiaritätsprinzips, wonach die Leitung dem Arbeiter einen angemessenen Teil an Verantwortung, Initiative und selbständiger Organisation überläßt, schwer vereinbar sind".²⁸⁾ Gleichwohl zeigt sich auch Hammer davon überzeugt, daß es letztlich die "Loslösung vom produktiven Maschinenrhythmus, die Übertragung außerproduktiver Aufgaben, die Erweiterung eines nicht mehr strikt rationalisierbaren Arbeitsbereichs, die neue Beziehung zur Arbeit und zur Arbeitsstätte" sein werden, "die den Transferarbeiter der Integrationsphase bestimmen werden".²⁹⁾

Damit war für die 60er und 70er Jahre eine Entwicklung vorgezeichnet, die, für die Bundesrepublik, breitflächig erstmals von Horst Kern und Michael Schumann, jetzt auch anhand detaillierter Arbeitsplatzbeobachtungen, überprüft worden ist.³⁰⁾ Sie kamen bei ihrer Analyse einer der Hoffnungsträger der Automationsoptimisten, des "Anlagenkontrolleurs" an Transferstraßen im Automobilbau, zu dem ernüchternden Ergebnis: "Die Anlagenkontrolle ist eine qualifizierte Angelerntentätigkeit, mehr aber nicht."³¹⁾ Die Automatisierung hatte also auch in der Bundesrepublik nicht das gehalten, was manche sich von ihr versprochen hatten. Wieder einmal war, wie schon von Bright, der empirische Nachweis geführt worden, daß an den Automationsanlagen arbeitsorganisatorisch anders verfahren worden war, als man dies erwartet hatte.³²⁾ Doch auch Kern und Schumann hatten den Finger auf die Wunde einer von den

technischen Rahmenbedingungen her zwar möglichen, gleichwohl aber unterlassenen Integration von Arbeitsaufgaben an den neuen Anlagen gelegt.³³⁾ Von der Potential-einschätzung her gesehen, behielten die Automationsoptimisten also auch diesmal wieder Recht. Die Bedingungen für eine betriebs- und arbeitspolitisch durchsetzungsfähige Integration direkter und indirekter Arbeitsfunktionen waren aber dennoch (noch) nicht reif.

Hier spielte jenseits der im engeren Sinne sozialen Bedingungen eine Rolle, daß die Anlagen sich technisch noch durchweg auf dem Niveau der Teilautomatisierung bewegten. Der Anlagenkontrolleur hatte sich allein schon aus technischen Gründen sehr stark auf den ihm zugeteilten Anlagenabschnitt zu konzentrieren. Hinzu kam, daß für die Anreicherung passiver Arbeitsanteile auch genügend einfache Handarbeiten des Beschickens, Entleerens u.ä. zur Verfügung standen, um eine Arbeitsintegration, wenn überhaupt, nicht nach oben hin (im Sinne eines job enrichment), sondern nach unten betreiben zu können. Die Funktionsmasse einfacher Vorrichtungen war noch zu groß, als daß es schon auch für die Praktiker der Organisation und nicht nur für die in Grenzfällen denkenden Theoretiker als zwingend hätte erscheinen können, für eine Erweiterung des Aufgabenspektrums des Anlagenkontrolleurs Tätigkeiten des Einrichtens, der Qualitätskontrolle oder gar der Instandhaltung in Betracht zu ziehen. Darüber hinaus hatte sich die Praxis der Arbeitsteilung und der Polarisierung von Qualifikationen ja in den meisten Produktionsbereichen als höchst produktiv erwiesen; weshalb sollte man also von diesen Prinzipien in den zahlenmäßig ja noch durchaus vernachlässigbaren Automationsbereichen ohne Not nun plötzlich Abstand nehmen? Gewiß hatten sich hier die Organisationsspielräume etwa gegenüber dem Fließband schon beachtlich erweitert, ein zwingender Grund für eine Umorientierung in der auf Arbeitsteilung und Vereinfachung der Arbeit abstellenden "Organisationsphilosophie" war dies jedoch noch nicht. Protagonisten einer Verberuflichung der Arbeit konnten sich unter den Praktikern noch kaum herausbilden, geschweige denn als mit guten Argumenten ausgerüstete Strategen einer Neuorientierung in Aktion treten. Dann waren auch die indirekten Bereiche (Instandhaltung, Qualitätskontrolle) noch keineswegs zu einem Umfang angewachsen, der es unbedingt notwendig machte, diesem Wachstum (etwa durch eine Rückverlagerung indirekter Aufgaben in die Produktion) entgegenzutreten. Auch von dieser Seite gab es, vor allem auch angesichts einer rapiden Expansion der Automobilproduktion, also keinen Zwang, die Richtung in der Frage der Arbeitsorganisation zu ändern. Und schließlich konnten die Personalzuwächse der Produktionsbereiche in den 60er und frühen 70er Jahren

nur noch dadurch bewältigt werden, daß man ungelernte Arbeiter aus dem Ausland importierte; wie wäre da daran zu denken gewesen, den Facharbeiter zur Leitfigur der Arbeitsorganisation in der Produktion zu erheben?

All diese, nicht nur von Land zu Land, sondern auch von Branche zu Branche und schließlich von Unternehmen zu Unternehmen nicht immer gleichen Bedingungen des technisch-organisatorischen Wandels sind von den frühen Automationsoptimisten zweifellos nicht hinreichend berücksichtigt, geschweige denn systematisch untersucht worden. Dies schmälert indes nicht die Verdienste ihrer Studien, die nicht zufällig zu einer Zeit wieder in Erscheinung treten, in der jene Voraussetzungen einer Verberuflichung der Produktionsarbeit erkennbar an Gewicht gewonnen haben, die von den Automationsoptimisten - entgegen den Realitäten - noch mehr oder weniger stillschweigend als gegeben angenommen worden waren. Dies gilt bekanntlich insbesondere für den Automobilbau, wo sich nicht nur die technischen, sondern auch die ökonomischen und die sozialen Rahmenbedingungen der Produktions- und Arbeitsorganisation inzwischen doch beachtlich verändert haben. Die Verberuflichung der Industriearbeit kann hier deswegen die derzeit wohl beachtlichsten Fortschritte für sich verbuchen, wobei es vielleicht am bezeichnendsten ist, daß es heute gerade unter den Praktikern entschiedene Protagonisten des neuen Trends gibt. Sie zeigen sich aus unterschiedlichen Gründen daran interessiert, die Arbeitsorganisation, jedenfalls in den High-Tech-Bereichen der Produktion, in eine neue Richtung zu treiben. Die Kritik der Arbeitsteilung hat den Elfenbeinturm der bloßen Theorie der Rationalisierung damit endgültig verlassen.

5. Schlußbemerkung

Wird man nun abermals damit rechnen müssen, daß der mögliche Wandel an den realen technischen und sozialen Verhältnissen scheitern wird, wie dies ja in der Geschichte der Automatisierung offenkundig mehrfach der Fall gewesen ist? Man kann und darf dies nicht ausschließen, wengleich die Voraussetzungen für eine weitreichende Verberuflichung der Produktionsarbeit heute ungleich günstiger sind als noch vor zwei bis drei Jahrzehnten. Für die Arbeitssoziologie, die auf den Wandel selbst, wenn überhaupt, dann nur einen äußerst begrenzten Einfluß hat, kann dies nur heißen, daß sie aus guten Gründen nicht nur inhaltlich (am emanzipatorischen), sondern auch methodisch (am spekulativen und evolutionstheoretischen) Erbe der frühen

- 7) A.a.O., S. 226.
- 8) A.a.O., S. 18 f.
- 9) A.a.O., S. 177.
- 10) Siehe Blauner, R.: Alienation and Freedom. The factory worker and his industry. Chicago and London 1964. Mallet, S.: Die neue Arbeiterklasse. Berlin/Neuwied 1972.
- 11) A.a.O., S. 37
- 12) Siehe Bright, J.R.: Automation and Management. Boston 1958, S. 176 ff.
- 13) A.a.O., S. 179 ff.
- 14) A.a.O., S. 181.
- 15) A.a.O., S. 182.
- 16) A.a.O., S. 187.
- 17) Siehe Lutz, B./Schmidt, G.: Industriesoziologie, in: König, R., Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 8. Stuttgart 1977, S. 192.
- 18) A.a.O., S. 191.
- 19) Siehe Düll, K: Industriesoziologie in Frankreich. Frankfurt/M. 1975, S. 201. ff.
- 20) Siehe insbesondere Touraine, A.: Soziologie als Handlungswissenschaft. Darmstadt/Neuwied 1974. Sowie Touraine, A.: Le retour de l'acteur. Essai de sociologie. Paris 1984.
- 21) Siehe hierzu auch Touraine, A.: Industriearbeit und Industrieunternehmen. Vom beruflichen zum technischen System der Arbeit, in: Hansen, K./Rürup, K.: Moderne Technikgeschichte. Köln 1975.
- 22) Siehe Touraine, A.: L' évolution du travail ouvrier aux usines Renault. Paris 1955, S. 21 ff., S. 66 ff.
- 23) A.a.O., S. 6.
- 24) A.a.O., S. 121 ff.
- 25) Daß dies in der Industrie- und Arbeitssoziologie keineswegs immer selbstverständlich gewesen ist, belegt die kritische Auseinandersetzung mit der "Human-Relations-Schule"; siehe hierzu z.B. Teschner, M.: Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation. Frankfurt 1961.
- 26) Auf den Begriff gebracht und in einer eigenwilligen Weise radikalisiert hat dieses Verfahren Max Pietsch. Für ihn war die automatische Fabrik "nicht mehr als eine Erscheinungsform des neuen technischen Zeitalters. Sie nimmt weder in der Gegenwart eine beherrschende Stellung ein, noch kann ihr eine solche für die Zukunft vorhergesagt werden. Eines aber ist klar: Ihre Wirklichkeit widerlegt alles Vorhersagen, wonach fortschreitende Technik den Menschen versklaven müßte und den Facharbeiter ganz entbehren könnte. Ihr Beispiel - als das eines äußersten Grenzfalls - lehrt eher das Gegenteil". Siehe Pietsch, M.: Von Wert und Würde menschlicher Arbeit. Frankfurt/M. 1952.
- 27) Siehe Hammer, M.: Vergleichende Morphologie der Arbeit in der europäischen Automobilindustrie: Die Entwicklung zur Automation. Tübingen 1959.
- 28) A.a.O., S. 40.
- 29) A.a.O., S. 42.
- 30) Siehe Kern, H./Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt/M. 1977.
- 31) A.a.O., S. 137.
- 32) In Frankreich hatten insbesondere die Studien von Pierre Naville die ursprünglichen Erwartungen gedämpft. Naville blieb dennoch Optimist, was die Chancen eines durch die Automatisierung möglich gewordenen sozialen Wandels anging; siehe insbesondere Naville, P.: Vers l'automatisme social? Paris 1963.
- 33) Siehe a.a.O., S. 136.
- 34) Dieses Erbe geht theoriegeschichtlich seinerseits wiederum auf eine lange Tradition zurück und kann vor allem in das 19. Jahrhundert zu Comte, Saint-Simon, Proudhon und Marx zurückverfolgt werden.

Ulrich Voskamp, Klaus Peter Wittemann, Volker Wittke

KONTINUITÄT UND UMBRUCH. EIN INTERPRETATIONSANSATZ AKTUELLER RATIONALISIERUNGSENTWICKLUNGEN IN DER ELEKTROINDUSTRIE

Vorbemerkung

Die folgenden Überlegungen sind nach Abschluß der ersten Phase einer Untersuchung über aktuelle Rationalisierungstendenzen in der Elektroindustrie entstanden. In der Untersuchung geht es um die Frage, welchen Charakter der gegenwärtig diskutierte Umbruch der Rationalisierungskonzepte hat; insbesondere soll dabei geklärt werden, ob und inwieweit dieser Umbruch größere Spielräume für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung eröffnet und welche veränderten Problemstellungen für HdA-Politik sich daraus ergeben.

1. Vom "Kontinuitäts-" zum "Umbruch-Paradigma". Eine kurze Zwischenbilanz industriesoziologischer Kontroversen

Seit Beginn der Kontroversen um die "neuen Produktionskonzepte" sind die Positionen in der aktuellen Diskussion um Rationalisierung in der industriellen Produktion in Bewegung geraten, und zwar über die Industriesoziologie hinaus. Die politische Dimension der Debatte ergibt sich daraus, daß Rationalisierung im Stile der "neuen Produktionskonzepte" einen anderen Umgang mit Arbeitskraft impliziert und somit jedwede Politik der Arbeitsgestaltung vor neue Aufgaben stellt. Gerade diese politischen Implikationen haben der Kontroverse um die "neuen Produktionskonzepte" einige Dynamik und Schärfe verliehen. Umstritten sind hierbei weniger die einzelnen Untersuchungsbefunde als die Frage, inwieweit diese Befunde einen breitflächigen Trendwechsel von Rationalisierung signalisieren.

Bilanziert man die Argumente in der Kontroverse um die Reichweite und Generalisierbarkeit neuer Produktionskonzepte oder - damit inhaltlich verknüpft - um die Relevanz neuer Spielarten traditioneller Rationalisierungsstrategien, so wird "auf den zweiten Blick" eine Gemeinsamkeit offenbar, die sich gewissermaßen als Basis der Differenzen herausgebildet hat. Es hat insgesamt eine Verschiebung der Diskussion stattgefunden, die man als Ablösung des "Kontinuitätsparadigmas" durch das "Um-

aus dem Auge zu verlieren. In einem "Umbruchszenario" fragen wir zunächst danach, wie Widersprüche und Brüche innerhalb des Taylorismus selbst einen strategischen Handlungsdruck für die Betriebe in Richtung auf eine Abkehr von dieser traditionellen Rationalisierungsstrategie produzieren. Unser Augenmerk gilt dabei den Konturen derjenigen neuen Rationalisierungskonzepte, die für eine Erweiterung der Handlungschancen für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung stehen. In einem zweiten Schritt suchen wir nach Anhaltspunkten, die - abgesehen von der gleichsam internen Widersprüchlichkeit tayloristischer Arbeitsorganisation - für eine Revision traditioneller betrieblicher Strategien und für eine Adaption derartiger neuer Rationalisierungskonzepte sprechen. Abschließend werden wir auf dieser Folie einige Zwischenergebnisse unserer Untersuchung in der Elektroindustrie vorstellen und damit einige vorläufige Überlegungen zur empirischen Evidenz eines Gegenmodells zum Taylorismus anstellen.

2. Ende des Taylorismus? - Konturen eines Umbruchszenarios

Das Spezifische der gegenwärtigen Diskussion um die Zukunft der Produktionsarbeit liegt nicht schon darin, daß die Chancen neuer, tayloristische Bahnen verlassender Arbeitsformen erwogen werden. Neu ist, daß sich diesbezügliche Erwartungen auf einen ganz anderen Verursachungsmechanismus richten, als dies noch vor 10 oder 15 Jahren der Fall war. Seinerzeit, in den 70er Jahren, versprach eine andere Organisation manueller Tätigkeiten im Rahmen von Arbeitsstrukturierungen, repetitive und rigide Arbeitsformen zu entschärfen. Neue Gestaltungskonzepte wie job enlargement oder job enrichment, die Entkoppelung von Fließarbeit wenn nicht gar die Abschaffung von Fließbändern zugunsten von Gruppen- oder Einzelarbeitsplätzen knüpften an Probleme der traditionellen Arbeitsorganisation an, die sich als inflexibel gegenüber Fehlzeiten und Personalfuktuation, aber auch kleiner werdenden Losgrößen erwiesen hatten. Bei den verschiedenen Lösungen spielte Technikeinsatz eine untergeordnete Rolle, die Arbeitsstrukturierungskonzepte bewegten sich auf einem gleichbleibenden, meist niedrigen Mechanisierungsniveau. Die aktuelle Diskussion hingegen bezieht sich auf einen Typ von Rationalisierungsprozeß, der sehr stark durch Technikeinsatz geprägt ist. Rationalisierungskonzepte stützen sich seit Anfang der 80er Jahre auf einen forcierten Technikeinsatz, mechanisierte bzw. automatisierte Produktionsabläufe dehnen sich in der Folge auch auf Produktionsbereiche aus, die - wie etwa die Montage - traditionell als mechanisierungssperrig galten. Nun scheinen gerade

problematische, weil repetitive und rigide Arbeitsformen die prädestinierten Einsatzfelder für diese technikorientierten Rationalisierungskonzepte zu sein; nicht eine andere Organisation traditioneller manueller Tätigkeiten, sondern deren Technisierung scheint den Weg für neue Arbeitsformen zu bereiten.

Ende des Taylorismus durch Technisierung? - Zum Verhältnis von Rationalisierungskonzepten und langfristigen Entwicklungstrends von Industriearbeit

Dieser Zusammenhang zwischen Technisierung und Arbeitsfolgen ist wichtig, um die Konturen eines Umbruchszenarios zu zeichnen, er bedarf jedoch einer spezifischeren Fassung. Betrachtet man die breitere öffentliche Diskussion über die Folgen technikorientierter Rationalisierung, so ist auffällig, daß Rationalisierungsfolgen, die bereits gegenwärtig zu beobachten sind, zumeist in ein Modell eines generellen Strukturwandels industrieller Arbeit eingebettet werden, das im Grunde einen sehr langfristigen Zeithorizont hat. Danach werden mit steigendem Mechanisierungs- bzw. Automationsgrad belastende, gering qualifizierte, im engeren Sinne produzierende Tätigkeiten mehr und mehr durch anspruchsvolle kontrollierende, planende und dispositive Tätigkeiten ersetzt. Diese optimistische Interpretation sieht die Auswirkungen von Rationalisierungsprozessen in Abhängigkeit vom Technisierungsniveau. Dispositions- und Entfaltungsspielräume der in den Produktionsprozeß involvierten Arbeitskräfte werden danach größer anstatt kleiner, sobald ein bestimmtes Technisierungsniveau überschritten ist. Damit knüpfen aktuelle Interpretationen zur "Zukunft der Arbeit" an die Automationsdebatte der 50er und 60er Jahre an. Bereits in dieser frühen Debatte über die sozialen Folgen technischen Wandels wurde von der "Phase der Automation" eine Rationalisierungsentwicklung erwartet, bei der Effizienzsteigerungen mit steigenden Qualifikationsanforderungen, dem Abbau von Rigiditäten und der Ausweitung persönlicher Entfaltungsspielräume im Arbeitsprozeß einhergehen würden (Touraine 1955; Mallet 1972). Rationalisierung versprach gerade dort andere Auswirkungen zu haben, wo in der Vorphase die Reorganisation und Mechanisierung der Produktion entlang tayloristischer Konzepte die Veränderungsdynamik von Industriearbeit geprägt hatten. Der Trendwechsel wurde als eine unmittelbare Folge des sprunghaft erhöhten Technisierungsniveaus angesehen, der Umbruch innerhalb der Rationalisierungsentwicklung letztlich als technikdeterminierte Selbstaufhebung des Taylorismus gedeutet.

Dieses Umbruchmodell ist u.E. als Interpretationsfolie für **aktuelle** Veränderungsprozesse in hohem Maße problematisch. Zwar läßt sich in einer sehr langfristigen Betrachtungsweise ein Wandel von Industriearbeit beobachten, der zu einem Bedeutungsverlust traditioneller manueller Tätigkeiten führt, die direkt auf das Produkt bezogene, in einem unmittelbaren Sinn herstellende Funktionen bewältigen. Dort, wo Rationalisierungskonzepte auf Mechanisierung und Automatisierung von Produktionsabläufen orientiert sind, fallen die traditionellen Tätigkeiten dem Technikeinsatz zum Opfer. Im Gegenzug gewinnen Funktionen an Bedeutung, die sich auf die neu entstandenen mechanisierten/automatisierten Abläufe beziehen: Die Steuerung und Optimierung mechanisierter Abläufe, die Beseitigung von Störungen, Umrüstattigkeiten, Wartung und Instandhaltung - kurzum Tätigkeiten, die in unterschiedlicher Weise den technisierten Prozeß aufrechterhalten oder gewährleisten. Auf Mechanisierung und Automatisierung orientierte Rationalisierungskonzepte bewirken einen doppelten Veränderungsprozeß, diese Konzepte wirken sich nach zwei Seiten hin aus: Traditionelle Funktionen fallen durch den Technikeinsatz weg, in dessen Gefolge neue Funktionen entstehen. Wir bezeichnen diesen doppelten Veränderungsprozeß als **Transformation von Arbeit** (vgl. Springer 1987).

Allerdings sind Transformationsprozesse die Auswirkung jedweden Mechanisierungsprozesses auf die prämechanisierten Tätigkeiten, sie sind aber gerade nicht Ausdruck eines bestimmten Rationalisierungskonzeptes. Denn entlang welchen Konzeptes auch immer Technik eingesetzt wird, stets müssen die eingesetzten Produktionsmittel erdacht und erstellt, kontrolliert und überwacht, gewartet und instandgehalten werden. Auf einem gewissen Abstraktionsniveau ist die Geschichte industrieller Produktion seit ihrem Beginn von Transformationsprozessen geprägt. Von daher reicht der Hinweis auf den gegenwärtigen Prozeß der Transformation von Produktionsarbeit nicht aus, um das Argument vom Umbruch in Rationalisierungskonzepten stark zu machen. Ein Zusammenhang von Transformationsprozessen und dem Umbruch von Rationalisierungskonzepten ließe sich nur dann zeigen, wenn die von traditionellen Rationalisierungskonzepten hervorgetriebene Transformation von Arbeit unter bestimmten Bedingungen diese Konzepte selbst in Frage stellt.

Auch tayloristische Rationalisierungskonzepte bewirken Transformationsprozesse, die allerdings einem spezifischen, tayloristisch geprägten Verlaufsmuster folgen. Ein Großteil der neuentstehenden Funktionen wurde aus der unmittelbaren Produktion abgespalten und in spezialisierte Abteilungen verlagert, die hierdurch erst groß wur-

den. Diejenigen neu entstehenden Funktionen, die in der unmittelbaren Produktionsabteilung verblieben, wurden zu spezialisierten Arbeitsplätzen (wie etwa dem des Einrichters) gebündelt. Die Auswirkung dieser internen Arbeitsteilung innerhalb der Fertigungsabteilung ist klassisch mit der Formel der **Polarisierung** charakterisiert worden (vgl. Kern/Schumann 1970). Es ist für dieses traditionelle Transformationsmuster geradezu kennzeichnend, daß die Technisierung der unmittelbaren Produktion mit der Ausdifferenzierung der betrieblichen Struktur einhergeht, das Rationalisierungskonzept findet in der Betriebsstruktur seine Entsprechung. Wenn man von der Betriebsmittelerstellung absieht, ist es vor allem die Instandhaltung, die als ein der Produktion nebengelagerter Betriebsbereich mit einer eigenen Organisationsstruktur ausdifferenziert wird. Es ist typisch für tayloristische Transformationsmuster, daß die qualifikatorisch anspruchsvollen und weniger rigiden Tätigkeiten auf die abgespaltenen Sekundärbereiche konzentriert und damit gerade nicht in dem Betriebsbereich angesiedelt sind, in dem der Technisierungsprozeß stattfindet. In diesem traditionellen Muster sind die beiden Seiten des Transformationsprozesses auf verschiedene Betriebsbereiche aufgespalten, der eine (sekundäre) Bereich gewinnt in dem Maße wie der andere - und damit das dort beschäftigte Personal - verliert. Bei der Bilanzierung von Rationalisierungsfolgen werden die neu entstehenden Funktionen in den sekundären Betriebsbereichen daher üblicherweise auch nicht berücksichtigt, sie werden gewissermaßen nicht in den Konsolidierungskreis der Rationalisierungsanalyse einbezogen. Die insofern eingeschränkte Perspektive der Analyse und Beschreibung von Rationalisierungsprozessen zeichnet allerdings nur die reale Segmentierungslinie zwischen den beiden Seiten des Transformationsprozesses nach.

Der Prozeß einer Abkehr von tayloristischen Rationalisierungskonzepten, für den Kern/Schumann (1984) Beispiele im Automobil- und Maschinenbau sowie in der Chemischen Industrie vorgefunden haben, schlägt sich in anderen Verlaufsmustern der Transformationsprozesse nieder, in **anderen Transformationsmustern**. Von einem Trendwechsel kann dort gesprochen werden, wo die tayloristische Art der Arbeitsteilung durchbrochen wird, die neu entstehende Funktionen einerseits in Sekundärbereiche abspaltet, andererseits zu spezialisierten Arbeitsplätzen bündelt. Die Stoßrichtung dieser Abkehr von traditionellen Transformationsmustern läßt sich als **Funktionsintegration** bezeichnen. Allerdings hat Integration hier mehrere Facetten: Zum einen geht es um die Integration derjenigen qualifikatorisch anspruchsvollen Funktionen in den unmittelbaren Fertigungsbereich, deren Abspaltung in Sekundärbereiche das Leitbild tayloristischer Rationalisierungskonzepte ist - seien es Wartungs- und In-

standhaltungs- oder Programmerstellungsfunktionen. Der Effekt ist, daß beide Seiten des Transformationsprozesses in einem höheren Maße im selben Betriebsbereich verortet sind, die Fertigung durch technikorientierte Rationalisierung also nicht nur verliert, sondern als Teil desselben Rationalisierungsprozesses auch neue Funktionen gewinnt; diese qualitative Verschiebung ändert allerdings nichts daran, daß Mechanisierung/Automatisierung (unter sonst gleichen Rahmenbedingungen) die Zahl der Beschäftigten in der unmittelbaren Produktion verringert. Funktionsintegration meint andererseits aber auch, daß die Arbeitsteilungsstruktur innerhalb der Fertigung revidiert wird, daß die polarisierende Bündelung von Funktionen - zu gering qualifizierten und rigiden Arbeitsplätzen auf der einen, qualifizierten auf der anderen Seite, auf jeden Fall aber: zu spezialisierten Arbeitsplätzen mit einem schmalen Funktionsprofil - zugunsten funktional breiterer Aufgabenzuschnitte überwunden wird.

Wo und unter welchen Bedingungen sind solche Bruchlinien zu traditionellen Transformationsmustern zu erwarten? Kern/Schumann sind auf "neue Produktionskonzepte", die diese Bruchlinien markieren, in erster Linie im Zusammenhang mit besonders weitreichenden Automationskonzepten gestoßen. Eine Veränderung des betrieblichen Umgangs mit Arbeit verzeichnet die Untersuchung vornehmlich in den Fällen, in denen eine weitgehende Automatisierung von Produktionsabläufen zu umfassenden Transformationsprozessen geführt hat; "anders umgehen" tun die Betriebe mit "anderer" - transformierter - Arbeit. Wenn neue, nichttayloristische Transformationsmuster anscheinend eine solche Affinität zum Ausmaß von Transformationsprozessen haben, müssen wir die Frage nach dem Zusammenhang von hohem Technisierungsniveau und einem Trendwechsel von Rationalisierungskonzepten noch einmal aufgreifen: Inwieweit ist eine Abkehr von traditionellen Transformationsmustern und damit ein Trendwechsel von Rationalisierung gerade in der Logik von Rationalisierungskonzepten angelegt, die forcierte Mechanisierung und Automatisierung auf ihre Fahnen geschrieben haben?

Die "Erfolgskrise" des Taylorismus

Der Ansatz, die Konturen betrieblicher Rationalisierungskonzepte im wesentlichen auf ein jeweils dahinterstehendes Technisierungsniveau zurückzuführen - der sogenannte "technologische Determinismus", hat keine brauchbaren Erklärungen für die Veränderung industrieller Arbeit geliefert; dies kann zum Stand industriesoziologischer Forschung gerechnet werden (vgl. Lutz 1983; 1987). Tayloristische Ra-

tionalisierungskonzepte können daher nicht einfach einer "frühen Phase der Mechanisierung" zugewiesen werden; ebenso wie der Prozeß einer Abkehr von diesen Konzepten nicht einfach auf das Erreichen eines hohen Technisierungsniveaus zurückgeführt werden kann. Auch wenn eine "technikdeterminierte Selbstaufhebung" des Taylorismus nicht in Sicht ist - eine Krise dieses traditionellen Rationalisierungstyps ist gegenwärtig unübersehbar. Unsere These lautet: Die Erfolgsgeschichte tayloristischer Rationalisierung hat gerade dort, wo sie mit forcierten Technisierungsprozessen verbunden war, Strukturen produziert, die einer bruchlosen Fortsetzung traditioneller Konzepte im Wege stehen. Diese Entwicklung hat einen strategischen Handlungsbedarf für die Betriebe geschaffen, den wir im folgenden skizzieren wollen.

Ein Ergebnis jahrzehntelanger Rationalisierung nach traditionellen Konzepten sind enorm angewachsene "indirekt produktive" Betriebsbereiche, in die nach tayloristischen Effizienzkriterien planende, dispositive, kontrollierende und auf technische Anlagen bezogene Funktionen abgespalten wurden: Arbeitsplanung, Fertigungssteuerung, Instandhaltung, Qualitätssicherung - um die wichtigsten zu nennen. Wenn man so will, ist in diesen umfänglichen indirekten Bereichen Rationalisierungsgeschichte geronnen. Die Strategie, indirekte Funktionen innerbetrieblich auszudifferenzieren und zu zentralisieren, beruht auf dem Kalkül, daß wenige qualifizierte Spezialisten in den indirekten Bereichen einem Heer von An- und Ungelernten in "direkt produktiven" Funktionen gegenüberstehen. Das Effizienz kalkül liegt darin, Qualifikationen gerade deshalb in indirekten Bereichen zu bündeln, um die unmittelbare Produktion weitgehend ohne qualifizierte Arbeitskräfte betreiben zu können. Je spezialisierter und teurer die Qualifikation, desto geringer die Anzahl der entsprechend Qualifizierten. Idealtypisch ergibt diese Strategie einen pyramidenförmigen Aufbau des betrieblichen Arbeitskörpers. Schienen diese Voraussetzungen im historischen Ausgangspunkt auch unproblematisch, so hat die jahrzehntelange Rationalisierungspraxis selbst sie unterminiert. Denn Transformation von Arbeit entlang traditioneller Muster bedeutet: zahlenmäßige Reduktion der direkt mit Herstellungsfunktionen befaßten Arbeitskräfte und gleichzeitige Erhöhung derjenigen, die mit der Aufrechterhaltung der technischen Abläufe und damit im traditionellen Verständnis mit "indirekten" Funktionen befaßt sind. Gerade die in diesem Verständnis avanciertesten Konzepte, die eine besonders weitgehende Mechanisierung/Automatisierung der unmittelbaren Produktion anstreben, treiben diese Umschichtung von "direkten" zu "indirekten" Funktionen und damit die Erosion der pyramidenförmigen Struktur des Arbeitskörpers am stärksten voran. Das breite Fundament gering qualifizierter Tätig-

keiten wird abgeschliffen, die Relationen zwischen "Direkten" und "Indirekten" verschieben sich. Damit wird dem Effizienzkalkül, das hinter der Qualifikationsbündelung außerhalb der unmittelbaren Produktion steht, ein Stück weit der Boden entzogen.

Daß tayloristische Rationalisierung langfristig eine Strukturveränderung des Arbeitskörpers und damit des betrieblichen Kostengefüges zum Ergebnis hat, die von diesem Endpunkt her betrachtet - unter Effizienzgesichtspunkten problematisch erscheint, ist kein auf technikorientierte Rationalisierungskonzepte beschränkter Effekt. So hat die traditionelle Strategie, die Qualitätssicherung aus dem Kompetenzbereich der Fertigung auszugliedern und als hierarchisch eigenständigen Betriebsbereich zu etablieren, zu ähnlichen Struktureffekten geführt. Diese Abspaltung schien unabweisbar zu sein, weil ein Produktionskonzept, bei dem die Effektivierung der Fertigung tendenziell auf Kosten der Qualität geht, eines Korrektivs bedarf. Abgesehen von dem Problem, daß Qualitätssicherung auf diese Weise stets nur **nachträglich** wirksam wird²⁾, hat dieses Konzept eine beträchtliche Anzahl nicht direkt produktiver Arbeitskräfte zur Folge; vor allem in der Perspektive eines internationalen Vergleichs - und d.h. vor allem eines Vergleichs mit japanischen Qualitätssicherungskonzepten - wird zunehmend deutlich, daß eine umfängliche, separat organisierte Qualitätssicherung zu den "Kosten" einer tayloristischen Effektivierung der Fertigung zu rechnen ist - Kosten, deren Höhe die Gesamteffizienz einer solchen Strategie in Frage stellen und Anlaß zur Entwicklung alternativer Konzepte geben (vgl. zu entsprechenden Überlegungen in der Automobilindustrie Dankbaar u.a. 1988).

Ziehen wir an dieser Stelle ein kurzes Zwischenresümee: Die Folgen tayloristischer Rationalisierung beschränken sich nicht auf die unmittelbare Produktion, den Bereich direkt produktiver Tätigkeiten; das spezifische Kalkül dieser Rationalisierungskonzepte prägt die betriebliche Struktur auch hinsichtlich des Funktionsumfangs und damit der Kosten indirekter Bereiche. Diese Bereiche stellen gleichsam den Preis traditioneller Rationalisierungskonzepte dar, einen Preis, der umso mehr spürbar wird, je länger und nachhaltiger sie der betrieblichen Struktur ihren Stempel aufgeprägt haben. Gerade weil die indirekten Bereiche längst zu bedeutenden Kostenfaktoren geworden sind, sind sie selbst zum Gegenstand von Rationalisierungsüberlegungen geworden. Der Handlungsdruck scheint unabweisbar zu sein. Die Frage ist: Wie sehen die Reaktionen der Betriebe auf die zunehmenden "Kosten des Taylorismus" aus, welche Lösungsstrategien werden verfolgt?

Die industrielle Erfolgsgeschichte des Taylorismus hat zwar - jedenfalls dort, wo sie stattgefunden hat - die innerbetrieblichen Strukturen des historischen Entstehungs- und Adaptionkontextes dieser Konzepte nachhaltig verändert. Aber durch diese Strukturveränderung ist zunächst lediglich eine "Konzeptlücke" entstanden, aus der sich eine bestimmte strategische Antwort keineswegs zwingend ergibt. Auf die zunehmenden "Kosten des Taylorismus" kann durchaus mit Konzepten reagiert werden, die eine Rationalisierung indirekter Bereiche analog zur traditionellen Rationalisierung der Fertigung verfolgen. Rationalisierung würde hier eine Richtung einschlagen, die die tradierten Grenzl意思ien der innerbetrieblichen Funktionsaufteilung (etwa zwischen Fertigung und Instandhaltung) nicht antastete, sondern auf der Grundlage bestehender Funktionsbündelungen eine "isolierte", bereichsinterne Effektivierung (in diesem Beispiel der Instandhaltung) anstrebte. Aber der veränderte Ausgangspunkt für Rationalisierung scheint auch eine alternative Reaktion möglich zu machen, die in einer Abkehr vom traditionellen Muster der Abspaltung und Zentralisierung "indirekter" Funktionen bestünde und die als ein strategisches Element die Integration von Funktionen in die Fertigung beinhaltet. Eine Strategie demnach, die die kostenträchtigen Folgen der Abspaltung und Zentralisierung von Funktionen nicht in einer sekundären Rationalisierungsbewegung - in einem "zweiten Anlauf" des traditionellen Konzeptes - zu reduzieren suchte, sondern gerade dadurch, daß diese Abspaltung und Zentralisierung zur Disposition gestellt würden. Von einer solchen Rationalisierungsrichtung könnten Impulse für neue Transformationsmuster ausgehen, ist doch die Abkehr von tayloristischen Transformationsmustern durch ein Aufbrechen tradierter Demarkationslinien innerbetrieblicher Funktionsaufteilung gekennzeichnet.

Die Frage ist demnach: Was spricht dafür, daß die Betriebe auf die manifest gewordenen Probleme tayloristischer Rationalisierung nicht mit einer "Totalisierung" dieser Strategie, einer Ausweitung auch auf andere Betriebsbereiche reagieren, sondern mit alternativen, neuen Transformationsmustern Raum gebenden Konzepten? Unseres Erachtens ist die Frage, welche strategische Reaktionsweise die größeren Zukunftsaussichten hat, eingebettet in Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Produktionsrationalisierung im engeren Sinne - seien es globale Unternehmensstrategien, die Struktur des Arbeitsmarktes oder die Form sozialer Auseinandersetzungen im Betrieb. In diesem Rationalisierungs-"Umfeld" scheinen sich ebenfalls Veränderungen vollzogen zu haben bzw. gegenwärtig zu vollziehen; wir wollen daher im folgenden klären, inwieweit diese Veränderungen Anhaltspunkte für einen Trendwechsel von Rationalisierungskonzepten abgeben.

Die Umbruch-Option: Anhaltspunkte für einen nicht-tayloristischen Rationalisierungsweg

Der erste Anhaltspunkt: Rationalisierung war bisher nur insoweit Gegenstand unserer Argumentation, als sie sich unmittelbar auf die Gestaltung von Produktionsarbeit auswirkt; es ging um einen Konzeptausschnitt, der eingebunden ist in ein betriebliches Rationalisierungshandeln, das sehr viel weitergehende Gestaltungsdimensionen und Handlungsebenen aufweist. Löst man den Blick vom bisher betrachteten Ausschnitt betrieblicher Strategie, zeigt sich: Auch auf anderen Handlungsebenen setzen strukturelle Folgen traditioneller Rationalisierungskonzepte die Betriebe angesichts sich verändernder Außenbedingungen unter Handlungsdruck. Es zeichnen sich Reaktionsweisen ab, die den alten one-best-way von Rationalisierung in Frage stellen, ehemals Selbstverständliches steht zur Disposition, Entwicklungsrichtungen scheinen sich umzukehren. Auch auf Betriebs- und Unternehmensebene sind jahrzehntelang verfolgte Strategien zu Strukturen geronnen, die aus heutiger Sicht in vielen Fällen als suboptimal erscheinen. Schien eine funktionale Unternehmensstruktur mit einer tiefgegliederten Entscheidungshierarchie und zentralisierten Funktionskomplexen wie Einkauf, Vertrieb und FuE Vorteile zu bieten, denen eine betriebsübergreifende economy of scale ("geballte Einkaufsmacht", "Kompetenzbataillone", "brain trust") zugrunde lag, so ist deutlich geworden, daß diese Vorteile auf Kosten von Marktnähe, Flexibilität und Kostentransparenz gehen. Die Unternehmen reagieren darauf zunehmend mit einer Divisionalisierung der Unternehmensstruktur; weitergehende Dezentralisierungskonzepte sehen gar die Anlagerung vormals zentralisierter Funktionskomplexe an einzelne Konzernbetriebe bzw. die Schaffung dezentraler, aus mehreren Betrieben mit ähnlichen Produktlinien bestehender Unternehmenseinheiten vor - in gewisser Weise werden hier mittelständische Strukturen simuliert. Analoge Konzepte auf Betriebsebene propagieren die Organisation einzelner Betriebsbereiche als profit center bzw. cost center.

Die Kollision gewachsener Strukturen mit neuen strategischen Kalkülen betrifft nicht nur die Organisationsstruktur der Betriebe und Unternehmen. Die traditionellen, an der Massenfertigung orientierten Produktionskonzepte beruhen auf einer möglichst weitgehenden Entkopplung von Markt und Produktion; letztlich liegt ihnen eine Strategie zugrunde, in der die Produktionsökonomie dominiert, d.h. die Fertigung auf Kosten eines wenig flexiblen Produktspektrums und langer Reaktionszeiten auf Marktveränderungen und Produktinnovationen effektiviert wird. Diese strategische Dominanz der Produktionsökonomie ist in letzter Zeit nachhaltig in Frage ge-

stellt worden. Eine Orientierung an sich differenzierenden Märkten führt zu einer zunehmenden Typen- und Variantenvielfalt des Produktspektrums, die Verkürzung von Innovationszyklen gewinnt als Wettbewerbsdimension mehr und mehr an Gewicht. Damit rücken strategische Orientierungen in den Vordergrund, die mit dem Konzept einer weitgehenden Abkopplung der Produktion von Außenbedingungen konfliktieren. Dieser Konflikt hat ein Pedant innerhalb der Produktionskonzepte selbst. Die auf die Optimierung und Kapazitätsauslastung einzelner Maschinen und Anlagen gerichteten Rationalisierungskonzepte gehen tendenziell zu Lasten von Durchlaufzeiten und Beständen. Sie geraten mit Konzepten in Konflikt, die gerade diese beiden Parameter zum wesentlichen Ansatzpunkt von Effektivierungsstrategien machen.

Die Betriebe reagieren auf diese Widersprüche zwischen der traditionellen Dominanz bereichsspezifischer Kalküle und neuen strategischen Orientierungen mit dem Konzept einer **systemischen Rationalisierung** (zum Begriff vgl. Baethge/Oberbeck 1986). Damit ist ein Rationalisierungsansatz gemeint, der die Perspektive einer Reorganisation betrieblicher Abläufe förmlich umkehrt. Betriebliche Abläufe werden nicht mehr "von unten und vom Arbeitsmittel her" verändert; statt einzelfunktionsbezogener Umstellung, die Zusammenhänge mit angrenzenden Aufgabengebieten nur beschränkt (als Rahmenbedingung) berücksichtigt, durchdringt die systemische Rationalisierung "von oben bestehende Abläufe, von der Organisation des gesamten Funktionsprozesses her, d.h. mit der Perspektive der Veränderung komplexer Funktionszusammenhänge" (Baethge/Oberbeck 1986, S. 23); Rationalisierung erfolgt "in der Perspektive einer Reorganisation des gesamten betrieblichen Ablaufs" (Altmann u.a. 1986, S. 190). Diese Umkehrung der Rationalisierungsperspektive, die letztlich auch den Kern der "CIM-Philosophie" bildet³⁾, stellt die traditionelle Abgrenzung betrieblicher Bereiche, die tradierten Grenzlinien der Funktionsaufteilung explizit zur Disposition.⁴⁾

Der zweite Anhaltspunkt: Bei besonders avancierten Formen des Technikeinsatzes beginnen sich die Grenzen zwischen direkten und indirekten Funktionen aufzulösen. Seit Beginn der 80er Jahre installieren die Betriebe im Zuge einer Strategie forcierter Technisierung zunehmend komplexe Maschinen- und Anlagensysteme. Diese technischen Systeme zeichnen sich dadurch aus, daß hier mehrere, weitgehend automatisierte Bearbeitungsstufen verkettet sind. Auf diese Weise entstehen sehr umfangreiche technische Anlagen, die im Normalfall autonom arbeiten und keine Bedienungseingriffe mehr erfordern. Allerdings bleiben diese Anlagen interventionsbe-

dürftig, die im Wortsinn menschenleere Fabrik ist gegenwärtig eher Wunschtraum oder Schreckgespenst, als daß sie realistisch die nächste Etappe des Rationalisierungsprozesses abgäbe. Der Schritt zu komplexen, mehrere Bearbeitungsstufen umfassenden Maschinensystemen macht eine Trennung von technisch autonom ablaufendem **Normalfall** und interventionsbedürftigem **Störfall** obsolet - und damit die Trennung von direkten (in diesem Fall nur noch Rest-)Funktionen und indirekten (Wartungs-/Instandhaltungs-/Rüstfunktionen). Die **Aufrechterhaltung des Normalfalls** wird zu einem eigenständigen Produktionsakt. Hierfür sind Tätigkeiten relevant, die ein aus Schalt-, Steuer-, Störungserkennungs- und Störungsbeseitigungs- sowie zum Teil auch Wartungs- und Instandhaltungsfunktionen bestehendes Funktionsbündel zu bewältigen haben. Diese Tätigkeiten beziehen sich zwar nicht mehr unmittelbar auf die Erstellung des Produkts und sind daher im klassischen Sinne keine direkten Tätigkeiten. Auf der anderen Seite finden diese Tätigkeiten vor Ort, an der technischen Anlage statt, und sie beziehen sich auf den laufenden Produktionsprozeß; damit fehlt ihnen die für indirekte Tätigkeiten charakteristische Prozeßferne - die ja gerade die Möglichkeit des Abspaltens dieser Funktionen aus der Fertigung bildet. Wir nennen diese nicht unmittelbar herstellende, aber zeitlich und räumlich eng an den technischen Herstellungsprozeß gebundene Arbeit mittelbare oder **mediatisierte Produktionsarbeit**. Damit ist keineswegs eine vollständige Aufhebung der Grenzlinien zu indirekten Funktionsbereichen vorgezeichnet. Der Umfang, in dem beispielsweise Wartungs- und Instandhaltungsfunktionen prozeßnah angesiedelt werden, die Frage, ob sie aus der Zuständigkeit der Fachabteilungen herausgelöst und der Fertigung unterstellt werden, all dies mag je nach dem betrieblichen Gestaltungskonzept variieren. Aber im Gegensatz zu den klassischen indirekten Tätigkeiten bleibt mediatisierte Arbeit an den engen räumlichen und zeitlichen Bezug auf den technischen Prozeß gebunden, sie ist nicht beliebig in Sekundärbereiche zu verlagern, jedenfalls nicht unter einem Effizienzkalkül, das bei komplexen Maschinen- und Anlagensystemen auf einen störungsfreien Betrieb und einen hohen Auslastungsgrad gerichtet ist.

Der dritte Anhaltspunkt: In betriebliche Rationalisierungskonzepte geht stets auch ein, auf welche Qualifikationen innerbetrieblich oder über den Arbeitsmarkt zurückgegriffen werden kann. War das verfügbare Qualifikationsangebot traditionell eine Beschränkung für Rationalisierungskonzepte und hat somit Transformationsmuster begünstigt, die in einer Abspaltung gehobener Qualifikationen aus der Fertigung bzw. ihrer polarisierenden Bündelung in der Fertigung bestanden - entsprach

also die (externe) Exklusivität qualifizierter Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt einer (innerbetrieblichen) Exklusivität qualifizierter Arbeitsplätze -, scheint die Veränderung des Arbeitsmarktes seit Mitte der 70er Jahre neue Möglichkeiten zu eröffnen. Qualifizierte Arbeitskräfte sind vermehrt auf dem Arbeitsmarkt verfügbar, eine (prototypisch von Großunternehmen der Automobilindustrie verfolgte) Politik, über den unmittelbaren Bedarf hinweg auszubilden, hat zur Bildung von Qualifikationsreservoirs geführt, deren Nutzung neue Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet.

Der vierte Anhaltspunkt: Sprechen nicht schließlich einige Anzeichen für einen Bedeutungsverlust der spezifischen Form, in der im Taylorismus die Organisation des Arbeitsprozesses mit dem Kontroll- und Herrschaftsanspruch verknüpft ist? Der historische Ausgangspunkt tayloristischer Rationalisierungskonzepte ist durch die Frontstellung gegenüber einer Arbeiterklasse geprägt, die die Werkstatt zum "Kampfplatz" um die Kontrolle über den Arbeitsprozeß und damit über Ausmaß und Intensität der Leistungsverausgabung macht. Für dieses Konzept des "Teile (die Arbeit) und Herrsche" ist eine zureichende Absicherung des Kontroll- und Herrschaftsanspruchs nur durch eine direkte Kontrolle des Arbeitsprozesses vorstellbar. Denn eine hocharbeitsteilige Organisation des Produktionsprozesses mit geringen Qualifikationsanforderungen und Dispositionsspielräumen sowie hohen Rigiditäten für die Beschäftigten war nicht nur Ausdruck eines Kalküls, dadurch teure Qualifikationen knapp zu halten; tayloristische Konzepte sind aus dem Mißtrauen gegenüber einer Politik der Leistungszurückhaltung qualifizierter Arbeitskräfte heraus auch ein Programm zur Durchsetzung der Fabrik- und Arbeitsdisziplin. Dieser Kontroll- und Disziplinierungsaspekt spricht für ein Festhalten an traditionellen Organisationsformen ganz unabhängig davon, was eine Kalkulation der - je nach Qualifikationsniveau - unterschiedlichen "Humankapital"-Kosten ergibt. Allerdings: Während in der historischen Ausgangssituation des Taylorismus die Kontrollkosten quasi in den Aufwendungen für eine effizienzorientierte Arbeitsorganisation "verschwinden", können sie sich unter veränderten historischen Rahmenbedingungen zu einem eigengewichtigen Kostenfaktor entwickeln. Die Reaktion wird nun nicht sein, aus Kostengründen auf Kontrolle zu verzichten, aber: Veränderungen auf seiten der Beschäftigten als auch auf seiten der verfügbaren Kontrollmittel können neue Kontrollstrategien zum Zuge kommen lassen, die eine Reduzierung dieses Kostenfaktors anstreben, ohne den Kontrollanspruch aufzugeben.

Der betriebliche Kontrollanspruch richtet sich heute auf Beschäftigte, die in der Regel über längere Zeiträume, zum Teil bereits über mehrere Generationen hinweg mit den Erfahrungen unselbständiger Arbeit konfrontiert sind. Dieser historische Prozeß, in dem das Lohnarbeiterdasein zur gesellschaftlichen Normalität geworden ist, einer Normalität zumal, die heute mit erträglicheren materiellen Attributen versehen ist als vor einigen Jahrzehnten, hat die äußeren Zwänge zu einem erheblichen Maße in innere Dispositionen der Beschäftigten verwandelt. Dieser historische Prozeß der Integration der Arbeiterklasse in den Kapitalismus ist in der Bundesrepublik eingebettet in ein System industrieller Beziehungen, das auch in der veränderten ökonomischen Situation seit Mitte der 70er Jahre eine fast schon sprichwörtliche Stabilität aufweist und in der trotz verschlechterter ökonomischer Rahmenbedingungen die "Systemfrage" nicht massenwirksam geworden ist. In dieser hier nur angerissenen gesellschaftlichen Konstellation stehen den Betrieben gegenwärtig in Form der IuK-Technologien Möglichkeiten zur Verfügung, die Kontrolle über den Arbeitsprozeß ein Stück weit von der Arbeitsgestaltung abzukoppeln; indirekte und nachträgliche Formen der Kontrolle "um den Kern des Arbeitsprozesses herum" (Manske) sind nicht darauf angewiesen, in tayloristischer Manier den Arbeitsprozeß aus der Kontrollperspektive zu gestalten. In dem Maße, in dem Rationalisierungskonzepte die Aufrechterhaltung des Kontroll- und Herrschaftsanspruchs von der Organisation des Arbeitsprozesses entkoppeln, ergeben sich möglicherweise neue Spielräume für eine Revision traditioneller Formen der Arbeitsteilung. Insbesondere dann, wenn die Auswirkungen veränderter Rationalisierungskonzepte nicht nur mit als ausreichend empfundenen monetären Gratifikationen verbunden sind, sondern eine Abnahme von Restriktivität der Arbeit und eine Zunahme von Dispositionsspielräumen der Beschäftigten auch innerbetriebliche Konfliktfelder zwar nicht beseitigt aber abzuschwächen verspricht. Neue Transformationsmuster können demnach aus sich heraus ein beachtliches sozialintegratives Potential beinhalten und somit einen Anknüpfungspunkt für veränderte betriebliche Kontroll- und Integrationsstrategien abgeben. Vor diesem Hintergrund könnte der zunehmende Stellenwert explizit sozialintegrativer Dimensionen betrieblicher Strategien als das Ergebnis neuer Formen der Kontrolle der Arbeitskraft interpretiert werden.

Resümieren wir unsere bisherige Argumentation, so entsteht das Bild eines Umbruchszenarios, in dem die Betriebe gegenwärtig vieles zu einer grundlegenden Revision tayloristischer Rationalisierungskonzepte zu drängen scheint. Gerade die Erfolgsgeschichte des Taylorismus produziert - jedenfalls dort, wo aktuelle Rationalisierungs-

entwicklungen mit weitreichenden Transformationsprozessen verbunden sind - Strukturfolgen, die eine bruchlose Fortsetzung dieser traditionellen Rationalisierungskonzepte unterminieren. Insbesondere dort, wo direkt auf das Produkt bezogene, unmittelbar herstellende Funktionen durch solche ersetzt werden, die sich auf die Aufrechterhaltung und Gewährleistung technischer Produktionsabläufe beziehen, scheint einiges für eine Arbeitsorganisation zu sprechen, die das Prinzip der Funktionsintegration an die Stelle der traditionellen Abspaltung qualifikatorisch anspruchsvoller Funktionskomplexe in sekundäre Bereiche und deren polarisierend wirkende, selektive Bündelung zu wenigen spezialisierten Arbeitsplätzen innerhalb der Fertigung setzt. Ein aus konzeptimmanenten Problemen des Taylorismus entstehender strategischer Handlungsdruck determiniert zwar keineswegs einen Bruch mit bisherigen Rationalisierungstraditionen; aber mehrere Anhaltspunkte, die ein Schlaglicht auf solche Veränderungen von Voraussetzungen und Rahmenbedingungen werfen, in die Produktionsrationalisierung im engeren Sinne eingebettet ist, zeigen: Auch im betriebsstrategischen und sozialen Umfeld von Produktionsrationalisierung stehen alte Selbstverständlichkeiten zur Disposition. Die Vorstellung eines strategischen one-best-way scheint damit auf breiter Front ins Wanken zu geraten. Angesichts einer neuen Problemkonstellation reflektierenden strategischen Handlungsdrucks der Betriebe dürften tayloristische Konzepte daher wenigstens ihre scheinbare Alternativlosigkeit verloren haben, die ihren traditionellen Leitbildcharakter ausgemacht hat.

In dieser Argumentation haben wir all die Faktoren und Momente in zugespitzter Form gebündelt und verdichtet, die für einen Umbruch von Rationalisierungskonzepten sprechen. Dies ist insoweit eine Szenario-Betrachtung, als damit nur eine Seite aktueller Rationalisierungsentwicklungen erfaßt ist, wir haben die auf Kontinuität gerichteten Gegenkräfte bislang außer acht gelassen. Diese analytische Zuspitzung scheint uns zwar legitim zu sein, um den Blick für Veränderungsprozesse zu schärfen; wenn wir im folgenden einige Zwischenergebnisse aus der Elektroindustrie vorstellen, werden wir die Auswirkungen dieser Gegenkräfte allerdings zu berücksichtigen haben.

3. Aktuelle Rationalisierungsentwicklungen in der Elektroindustrie - ausgewählte Zwischenergebnisse in Kurzform

Eine Interpretation bisheriger Ergebnisse über Rationalisierungsentwicklungen in der Elektroindustrie vor der Folie des Umbruchszenarios wirft zwei Fragen auf:

- In welchem Ausmaß trifft die Ausgangssituation des Szenarios - eine tayloristische Rationalisierungstradition mit aktuell weitreichenden Transformationsprozessen - auf Rationalisierungsgeschichte und gegenwärtige Veränderungstendenzen in der Elektroindustrie zu?
- Soweit die Ausgangskonstellation zutrifft: Wie weit reagieren die Betriebe auf die hiervon ausgehenden Veränderungsimpulse mit neuen Rationalisierungskonzepten, die neue Transformationsmuster nach sich ziehen?

Zur ersten Frage: Die Elektroindustrie ist keine homogene Branche. Es existieren mehrere, durch voneinander abweichende Außen- (d.h. vor allem Markt-)anforderungen geprägte Konstellationen.⁵⁾ Wie weit mit anderen Rahmenbedingungen jeweils Spielräume für Rationalisierungskonzepte variieren und damit ein Stück weit Rationalisierungsverläufe geprägt werden, darauf können wir an dieser Stelle nicht näher eingehen.⁶⁾ Eine Konsequenz dieser Inhomogenität der Elektroindustrie läßt sich jedoch benennen: Das skizzierte UmbruchszENARIO hat keine allgemeine Gültigkeit für die gesamte Branche. Zum einen ganz einfach deshalb nicht, weil es eine Reihe von Betrieben gibt, die eine andere, nicht-tayloristische Rationalisierungsgeschichte haben. Aktuelle Rationalisierungsentwicklungen haben hier einen ganz anderen Ausgangspunkt, als im UmbruchszENARIO unterstellt ist; in diesen Bereichen der Elektroindustrie stellt sich nicht die Frage nach einer Abkehr von tayloristischen Rationalisierungskonzepten, sondern danach, ob und in welcher Gestalt diese anderen Traditionen trotz neuer technischer Möglichkeiten beibehalten werden. Zum anderen: Nicht bei allen Betrieben mit tayloristischer Rationalisierungsgeschichte steht die Mechanisierung und Automatisierung der unmittelbaren Produktion derart im Zentrum von Rationalisierungskonzepten, wie es das UmbruchszENARIO unterstellt. Diese Betriebe haben nicht so weitgehende Transformationsprozesse in Gang gesetzt, daß die damit einhergehenden Strukturveränderungen des betrieblichen Arbeitskörpers eine Fortführung von Rationalisierung in alten Bahnen grundlegend in Frage stellen würden. Für die Organisation unmittelbar herstellender Tätigkeiten aber scheint der Taylorismus nach wie vor ein erfolgversprechendes Rationalisierungskonzept zu sein. Kurzum: Das UmbruchszENARIO, das eine Kombination langanhaltend tayloristisch geprägter Rationalisierungsgeschichte mit einer großen - sich in weitreichenden Transformationsprozessen niederschlagenden - Technisierungsdynamik unterstellt, trifft nur für einen, allerdings gewichtigen Ausschnitt der Elektroindustrie die gegenwärtige Situation: die Massenproduktion.

Die Massenproduktion ist traditionell die "Hochburg des Taylorismus" innerhalb der Branche. Die Rationalisierungstradition besteht hier in hoch arbeitsteilig organisierten Produktionsabläufen: Qualifizierte Tätigkeiten sind entweder in andere Betriebsbereiche abgespalten oder auf wenige Spezialisten (Einrichter, Vorarbeiter, Meister) konzentriert, gering qualifizierte, rigide Tätigkeiten prägen überwiegend⁷⁾ das Bild in der unmittelbaren Produktion. Auch haben hier seit einigen Jahren technikorientierte Rationalisierungsprozesse einen hohen Stellenwert, die zu weitreichenden Transformationsprozessen geführt haben und weiterhin führen. In der **Fertigung**, deren Kernprozesse der Stoffumformung oder -umwandlung schon von einer langen Mechanisierungstradition geprägt waren, haben Rationalisierungsprozesse in den letzten fünf bis zehn Jahren zu einem massiven Technisierungsschub in den für die Elektroindustrie wichtigen Fertigungsprozessen (wie Blech- und Kunststofffertigung aber auch Leiterplatten- und Halbleiterfertigung) geführt; dieser Technikeinsatz zielt auf eine Autonomisierung der Fertigungsabläufe von manuellen (Rest-)Tätigkeiten, die in erheblichem Umfang an den Schnittstellen mechanisierter Kernprozesse existierten und die "Lückenbüßer der Mechanisierung" hervorbrachten. In der traditionell als mechanisierungssperrig geltenden **Montage** ist es etwa seit Anfang der 80er Jahre zu einer verstärkten Anwendung von Montageautomation gekommen; weitreichende, sich in einem hohen Automationsgrad ausdrückende Einsatzformen sind bislang allerdings auch in der Massenproduktion noch auf begrenzte Bereiche wie die Montage gering komplexer Komponenten und die Montage elektronischer Baugruppen konzentriert. Alles in allem haben Rationalisierungsprozesse in der Massenproduktion der Elektroindustrie in den letzten Jahren eine erhebliche Transformationsdynamik bewirkt. Damit kommen wir zu unserer zweiten Frage: Nach welchen Mustern finden diese Transformationsprozesse statt; in welchem Maße kommen hierbei neue, auf Funktionsintegration ausgerichtete Arbeitseinsatzkonzepte zum Zuge?

Unsere bisherigen Ergebnisse beruhen auf der empirischen Grundlage von betrieblichen Kurzrecherchen. Wir können daher (noch) keine feinkörnige Beschreibung einzelner Tätigkeiten und Arbeitsplätze liefern, keine detaillierte Analyse von Aufgabenschnitten und Qualifikationsprofilen - all dies erfordert intensivere Erhebungen, wie sie für die zweite Untersuchungsphase vorgesehen sind. Soviel läßt sich jedoch - wie wir im folgenden zeigen wollen - auf Grundlage unserer bisherigen Befunde sagen: Der Prozeß einer Abkehr von tayloristischen Rationalisierungskonzepten ist weder einheitlich noch zwangsläufig. Die im UmbruchszENARIO gebündelten Veränderungsimpulse prallen verbreitet auf einen "Strukturkonservatismus" der Betriebe, nicht

immer führt der strategische Handlungsdruck zu einem grundlegenden Bruch mit bisherigen Rationalisierungstraditionen. Statt die gewachsenen Strukturen weitreichend zu verändern, reagieren die Betriebe in vielen Fällen mit Anpassungsstrategien, die Veränderungsimpulse zwar aufnehmen, aber in ihren innerbetrieblichen Auswirkungen auf einen möglichst schmalen Bereich zu begrenzen trachten. Auf die Frage nach den Verlaufsmustern von Transformationsprozessen bezogen bedeutet dieses Nebeneinander von strategischem Handlungsdruck und Strukturkonservatismus: Es gibt neue Transformationsmuster, die zu neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit auf der Grundlage funktional breiter Aufgabenzuschnitte führen, aber solche Muster stellen nur eine Option der Betriebe dar. Es gibt daneben andere Verlaufsmuster von Transformationsprozessen, die zwar ebenfalls von traditionellen tayloristischen Mustern abweichen, die Abspaltung und polarisierende Zuordnung qualifikatorisch anspruchsvoller Funktionen jedoch nicht so weitgehend und durchgängig auflösen. Jenseits des starren Festhaltens an alten Konzepten tut sich ein weites Feld auf, wir treffen hier auf verschiedene Mischungsformen neuer und "konservativer" Konzeptelemente.

Eine "strukturkonservative" Antwort scheint insbesondere dort eine Rolle zu spielen, wo das vorhandene Gerüst traditioneller Arbeitsorganisation bereits Anknüpfungspunkte bietet für die Bewältigung von Transformationsprozessen, d.h. für die Verschiebungen innerhalb des Funktionssets. In der Fertigung bedeutet diese Reaktionsweise, daß die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Maschinenbedienern und Einrichtern/Einstellern bestehen bleibt. Diese Variante von Arbeitseinsatzkonzepten setzt den Bedeutungsverlust, den prozeßnahe Handhabungs- und Bedientätigkeiten durch den Einsatz avancierter Steuerungs- und Handhabungstechnik erfahren, in eine quantitative Reduktion der "Lückenbüßer der Mechanisierung" um (etwa in Form von Mehrmaschinenbedienung bzw. - wo bereits eingeführt - in Form einer Erhöhung der Zahl der zu betreuenden Maschinen); der Aufgabenzuschnitt der quantitativ reduzierten Maschinenbediener/Einleger stellt jedoch - mit zumeist einer Ausnahme - nach wie vor eine Bündelung von Resttätigkeiten dar. Die Ausnahme besteht in der Qualitätskontrolle, für deren Integration in Maschinenbedienungstätigkeiten es zahlreiche Beispiele gibt. Was sich insgesamt verändert, ist die Prozeßnähe der Tätigkeiten: Ob es Materialver- und -entsorgungsaufgaben, Nacharbeiten, Bedienungs- oder Kontrollaufgaben sind, die Tätigkeiten sind vom Maschinentakt entkoppelt und insofern prozeßferner als zuvor. Die mit der Autonomisierung der Fertigungsprozesse verbundene Abkoppelung der Handhabungs- und Bedientätigkeiten vom Maschinentakt wird zu

einem generellen Abrücken manueller Interventionstätigkeiten vom Fertigungsprozeß genutzt. Der qualifikatorisch anspruchsvolle Teil der neu zu bewältigenden Funktionen wird hingegen nach traditionellem Muster auf Einrichter/Einsteller einerseits, fertigungsexternes Personal in Instandhaltung und Werkzeugbau andererseits konzentriert. Dabei scheinen die mit der Verkomplizierung der Fertigungstechnik sich verändernden Funktionen die Anforderungen an die Einrichter/Einsteller zu erhöhen, worauf die Betriebe mit einer Veränderung der Rekrutierungs-/Ausbildungspraxis - d.h. in vielen Bereichen: mit einer prozeßspezifischen Ausbildung - der Einrichter/Einsteller reagieren.⁸⁾

"Strukturkonservatismus" spielt jedoch nicht nur in Produktionsbereichen eine Rolle, in denen der Rückgriff auf ein bestehendes Gerüst der Arbeitsorganisation im Grunde deshalb möglich ist, weil diese Bereiche durch eine bereits längere Tradition mechanisierter Abläufe geprägt sind. Wir treffen auch in relativ neu automatisierten und insofern "traditionslosen" Bereichen - wie der Leiterplattenbestückung (d.h. der Montage elektronischer Baugruppen) - auf Elemente des "Strukturkonservatismus". Eine "konservative" Konzeptvariante für den Einsatz von Bestückautomaten (re)etabliert in diesem neuen Produktionsbereich eine traditionelle Struktur der Arbeitsteilung. Wir haben dieses Konzept vor allem dort vorgefunden, wo Bestückautomaten entweder als stand-alone-Maschinen eingesetzt oder mit nur wenigen anderen Automaten zu insgesamt recht kurzen Bestückanlagen verkettet wurden. Dieses auf traditionelle Arbeitsteilungsstrukturen zurückgreifende - und insofern "strukturkonservative" - Konzept bündelt Funktionen in polarisierender Art und Weise: Den vor Ort angesiedelten Maschinenbedienern/innen, in deren Arbeitsplätzen tendenziell Restfunktionen gebündelt sind, stehen prozeßfernere Einrichter (die je nach Betrieb auch unter anderen Bezeichnungen - etwa Technikbetreuer - firmieren) gegenüber, bei denen nicht nur die Wartungs- und zum Teil Instandhaltungsfunktionen angesiedelt sind, sondern auch ein Teil der Störungsbeseitigungskompetenz. Die Abspaltung der Störungsbeseitigungskompetenz von den Maschinenbedienern/innen ist selten vollständig, mediatisierte Arbeit ist zu einem Teil in Maschinenbedienungsfunktionen integriert. Insofern sind die - von Betrieb zu Betrieb variierenden - Arbeitsteilungsstrukturen in der automatischen Bestückung keine schlichte Neuauflage rigider tayloristischer Polarisierungsformen; es scheinen uns hier neue Formen von Angelerntentätigkeiten entstanden zu sein, deren Konturen es erst noch präzise zu ergründen gilt. Dennoch: Dieses "strukturkonservative" Konzept führt zu keiner so weitreichenden Integration prozeßbezogener Interventions- oder gar indirekter Funktionen in Arbeitsplätze vor Ort,

daß sich dort breite Aufgabenzuschnitte mit einem tendenziell auf Facharbeiterniveau liegenden Qualifikationsprofil ergeben würden. Im Gegenteil, während die Betriebe bei der Neuinstallation von Bestückautomaten wegen deren größerer Störanfälligkeit in der Anlaufphase vielfach qualifizierte Arbeitskräfte vor Ort einsetzen, streben sie mit dem Erreichen einer gewissen Prozeßsicherheit oftmals den Rückzug der qualifizierten Arbeitskräfte "in die zweite Reihe" (verbunden mit der Reduktion ihrer Zahl oder der Ausweitung ihres Aufgabenbereichs) und damit das geschilderte Grundmuster der Arbeitsorganisation an.

"Strukturkonservatismus" der Betriebe - die Beispiele deuteten es bereits an - hat in vielen Fällen nicht eine bruchlose Fortschreibung tayloristischer Strukturen zur Konsequenz, aber die durch technikorientierte Rationalisierung produzierten Veränderungsimpulse werden gewissermaßen defensiv aufgenommen und verarbeitet. Viele Betriebe scheinen sich davor zu scheuen, "ohne Not" neue Typen von Arbeitsplätzen zu schaffen, die quer zur traditionellen Arbeitsteilungsstruktur in Fertigung und Montage liegen. Vielfach werden daher neu entstehende Funktionen an bestehende - und d.h. bei avanciertem Technikeinsatz: "übrig gebliebene" - Arbeitsplätze angelagert. Deren Profil wird durch die Anlagerung mediatisierter Arbeit zwar verschoben, aber der Kristallisationskern partiell neu gefaßter Arbeitsaufgaben ist ein traditioneller Aufgabenzuschnitt; das Gerüst der Arbeitsteilung bleibt so erhalten. Wie wir am Beispiel aus der Elektronikmontage gesehen haben, greifen Betriebe selbst dann auf traditionelle Strukturmuster zurück, wenn Rationalisierungsprozesse zu so weitgehenden Verschiebungen im Funktionsset führen, daß die - in der Vorsituation - vorhandenen Arbeitsplätze im Grunde keinen Anknüpfungspunkt für eine Anlagerung neu entstehender Funktionen bieten.

Wir haben jedoch auch Beispiele dafür gefunden, daß diese Strategie einer "defensiven Modernisierung" der Produktion zugunsten neuer Produktionskonzepte durchbrochen wird. Dies scheint insbesondere dort der Fall zu sein, wo Automatisierung von Fertigungs- und Montageabläufen zu komplexen Anlagensystemen führt; in der Fertigung sind dies mehrstufige - teilweise unter Einbezug von Montageschritten - miteinander verkettete Prozeßabläufe, in der Montage spielen komplex verkettete Anlagen vor allem bei der weitgehenden Automation konventioneller ("elektromechanischer") Produkte eine Rolle. Insbesondere für die Organisation des Arbeitseinsatzes an diesen komplexen Anlagensystemen scheinen defensive Anpassungskonzepte unzulänglich zu werden. Hier kommen Arbeitseinsatzkonzepte zum Zuge, die durch den neuen

Funktionstyp des "Anlagenführers"/"Straßenführers" geprägt sind. Zwar gibt es von diesem Funktionstyp mehrere arbeitsorganisatorische Varianten, aber das gemeinsame Kennzeichen und zugleich das "Neue" daran ist, daß es sich um prozeßnah eingesetzte Arbeit mit einem aus Bedienungs-, Kontroll- und Interventionsfunktionen bestehenden Aufgabenzuschnitt handelt - mediatisierte Arbeit stellt den Kristallisationskern dieses Funktionstyps dar. Anlagenführer bzw. Straßenführer haben zwar durchgängig einen im Vergleich zu bisherigen Formen prozeßnaher Bedienungstätigkeiten breiten Aufgabenzuschnitt und ein verändertes Qualifikationsprofil, jedoch gibt es nicht unerhebliche Unterschiede in bezug auf die formalen Qualifikationen: Während die Straßenführer an komplexen Montageanlagen zumeist einschlägig ausgebildete Facharbeiter sind, spielen in den Fertigungsbereichen traditionelle Angelerntenkarrieren noch eine erhebliche Rolle.

Warum finden wir diesen Typ der Funktionsintegration gerade bei komplexen Anlagensystemen? Zum einen vermutlich deshalb, weil - bei allen Unterschieden zwischen den einzelnen Fertigungs- und Montageprozessen - mit dem Komplexitätsgrad automatisierter Anlagen der Umfang des auf den technisierten Prozeßablauf bezogenen Tätigkeitsensembles wächst, das für die "Aufrechterhaltung des Normalfalls" erforderlich ist. Zum anderen werden Interventionen bei komplexen Anlagensystemen wegen der - trotz Puffer nur schwer zu unterbindenden - Folgeprobleme sehr viel zeitkritischer. Das letztere spricht dagegen, daß die Autonomisierung der Produktionsabläufe hier zu einem generellen Abrücken manueller Interventionstätigkeit vom technisierten Prozeßablauf genutzt werden kann; der größere Umfang mediatisierter Arbeit bedeutet im Gegenzug, daß genügend "Funktionsmasse" vorhanden ist, um mediatisierte Arbeit zum Kristallisationskern eines eigenständigen Funktionstyps werden zu lassen.

Der Funktionstyp des Anlagenführers/Straßenführers ist nicht die einzige von uns vorgefundene Form weitreichender Funktionsintegration, Integrationskonzepte sind auch keineswegs auf den Arbeitseinsatz an komplexen Anlagensystemen beschränkt. Vornehmlich in Fertigungsbereichen sind wir noch auf andere Möglichkeiten gestoßen, etwa die Abschaffung des Typus eines Nur-Maschinenbedieners zugunsten eines integrierten, aus Einrichtungs- und (Rest)bedienungsfunktionen bestehenden Aufgabenzuschnitts oder die Integration von Routineinstandhaltungstätigkeiten in die Aufgaben von Maschinenbedienern. Diese Integrationsformen haben allerdings keine so weitreichende Veränderung des Qualifikationsprofils zur Folge, daß die neuen Funktionstypen

dadurch den Charakter von Angelerntenarbeit verlieren würden. Diese Formen der Funktionsintegration stellen einen Bruch mit traditionellen tayloristischen Transformationsmustern dar, im Vergleich zum neuen Funktionstypus des Anlagenführers/Straßenführers fallen sie jedoch weniger spektakulär aus. Daran wird bereits deutlich: Es gibt eine erhebliche Spannweite von Transformationsmustern, die jenseits tayloristischer Arbeitsteilungsstrukturen mit ihrer rigiden Polarisierung liegen, ohne daß all diese nach-/nicht mehr oder "post"-tayloristischen Transformationsmuster einheitlich konturiert wären. Dem liegt letztlich zugrunde, daß Funktionsintegration selbst mehrere Facetten aufweist. So kann beispielsweise das Konzept einer Funktionsintegration innerhalb der Fertigung, das - wie etwa beim Typus des Anlagenführers - die polarisierende Zuordnung von Funktionen zu spezialisierten Arbeitsplätzen in Richtung auf funktional breiter zugeschnittene Arbeitsaufgaben überwindet, mit der Aufrechterhaltung stabiler Grenzlinien zu den sekundären Bereichen einhergehen; wie andersherum das Konzept einer Integration traditioneller indirekter (bspw. Instandhaltungs-)Funktionen in die Fertigung mit einer nach wie vor polaren Arbeitsteilungsstruktur innerhalb der unmittelbaren Produktion einhergehen kann - auch auf solche Fälle sind wir gestoßen.

Was kommt nach dem Taylorismus?

Beziehen wir die bisherigen Befunde abschließend auf unsere Ausgangsüberlegungen, das UmbruchszENARIO, zurück: Was läßt sich über die Dynamik von Rationalisierungskonzepten in den Bereichen der Elektroindustrie sagen, in denen die "Erfolgsgeschichte des Taylorismus" stattgefunden hat? Führen massive Mechanisierungs- und Automatisierungsprozesse entlang traditioneller Rationalisierungskonzepte zu Widersprüchen innerhalb dieser Konzepte selbst, gar zu derart tiefgreifenden Widersprüchen, daß es letztlich zur Ablösung durch ein strategisches Gegenmodell - einen "Post-Taylorismus" - kommt?

Unsere bisherigen Befunde zeigen, daß in traditionell tayloristisch organisierten Bereichen der Elektroindustrie weitreichende Transformationsprozesse eine bruchlose Fortsetzung dieser Rationalisierungstradition in Frage stellen. Aber ein weitgehender Transformationsprozeß gebiert aus sich heraus noch keinen grundlegenden Bruch mit alten Transformationsmustern; es kommt zu keiner "technikdeterminierten Selbstaufhebung" des Taylorismus, denn die Etablierung neuer Transformationsmuster, die po-

larisierende Funktionsbündelungen (innerhalb der Fertigung und darüber hinaus) überwinden, stellt lediglich **eine** Option für die Betriebe dar. Nicht daß die Betriebe auf diese Veränderungsimpulse gar nicht reagieren würden, aber ein verbreiteter Strukturkonservatismus läßt eine Reihe von Anpassungskonzepten entstehen, die sich als Formen "defensiver Modernisierung" charakterisieren lassen.

Nach unserer Sicht vollzieht sich im Bereich der Massenproduktion der Elektroindustrie ein breitflächiger Veränderungsprozeß von Rationalisierungsstrategien, ohne daß sich dieser in toto als deutlicher Strukturbruch kennzeichnen ließe. Dagegen spricht, daß bisherige Rationalisierungstraditionen in Form strukturkonservativer Konzeptelemente auch in aktuellen Ansätzen weiter wirken und diese als Anpassungsstrategien ausprägen. Ob es sich hierbei um eine stabile neue Form eines Rationalisierungsmusters handelt, in dem sich strukturverändernde und -konservative Momente je unterschiedlich bündeln, oder ob es sich um kurzlebige Übergangslösungen handelt, ist auf Grundlage unseres gegenwärtigen Erkenntnisstandes nicht zu entscheiden. Auch dort, wo ein weitgehender Umbruch von Rationalisierungsstrategien deutlich wird, gibt es aktuell keine eindeutigen Konturen, d.h. die Gemeinsamkeiten der neuen Konzepte lassen sich zwar negativ gegenüber den alten Wegen, nicht aber positiv beschreiben und analysieren. Dies wird gerade daran deutlich, daß auch Konzepte weitgehender Funktionsintegration durchaus unterschiedlich ausgeprägte Transformationsmuster zum Ergebnis haben, also mit unterschiedlichen Konsequenzen für den Arbeitskräfteeinsatz verknüpft sind.

Ob sich diese Gemengelage von verschiedenen Umbruchkonzepten und Anpassungsansätzen dadurch in absehbarer Zeit gewissermaßen "flurbereinigt", daß sich ein neuer one-best-way "post-tayloristischer" Rationalisierungsstrategie (auch nur für die Massenproduktion der Elektroindustrie) herausbildet, erscheint uns fraglich. Das heißt, wir sehen zur Zeit kein gehaltvolles Alternativmodell, das tatsächliche Rationalisierungskonzepte zu einem übergreifenden Typus der Reichweite bündelt, die bisher der Taylorismus zu leisten versprach. Eher scheint uns dort, wo die Strukturfolgen eines "erfolgreichen" Taylorismus die bruchlose Fortsetzung dieser traditionellen Strategie fragwürdig werden lassen, eine **Pluralität** "post-tayloristischer" Formen der Rationalisierung und des Arbeitskräfteeinsatzes charakteristisch zu sein.

Anmerkungen

- 1) In der Debatte um Taylorismus sind u.E. zwei Dimensionen zu unterscheiden: Zum einen steht Taylorismus für gemeinsame Strukturmerkmale tatsächlicher Rationalisierungsstrategien, zum anderen fungiert derselbe Begriff zur Kennzeichnung eines Diskurses über Rationalisierung, wie er in den Kalkülen, Zielvorstellungen usw. der Rationalisierungspraktiker und -analytiker wirksam geworden ist. Nur im zweiten Sinne, gewissermaßen als Leitbild, hat der Taylorismus Relevanz für die gesamte Industrie und konnte als dominant für eine bestimmte Phase industrieller Entwicklung angesehen werden. Gerade die im Zusammenhang der Kontroverse um die "neuen Produktionskonzepte" erfolgte Wiederentdeckung von Industriebereichen nichttayloristischer Provenienz hat die Reichweite von Taylorismus als Kategorisierung tatsächlicher Rationalisierungsstrategien deutlich relativiert, ohne damit - jedenfalls für die Vergangenheit - die Hegemonie von Taylorismus im Rationalisierungsdiskurs in Frage zu stellen. Für die gegenwärtige Diskussion über den Bedeutungsverlust des Taylorismus ist es folgenreich, welche Dimension dabei angesprochen ist. Wenn es uns im folgenden nicht um Taylorismus als Leitbild, sondern als Kategorisierung tatsächlicher Rationalisierungsstrategien geht, handelt es sich um eine pragmatische Einschränkung des Zugriffs; für die zukünftige Diskussion über den Umbruch in Rationalisierungsstrategien wäre das Verhältnis beider Dimensionen erst noch näher zu klären.
- 2) Im Problemverständnis der Rationalisierungspraktiker ist hierfür die Formulierung üblich, daß man "Qualität nicht hineinprüfen kann".
- 3) Vgl. dazu Milberg 1986, S. 18: "Die Steigerung der Produktivität und die Reduzierung der Fertigungsstückkosten, die bisher fast ausschließlich durch die Optimierung von Abläufen an einzelnen Arbeitsplätzen erreicht wurde, wird sich zukünftig mehr und mehr auf eine gesamtheitliche Betrachtungsweise der Produktionsabläufe konzentrieren".
- 4) Die Umkehrung der Rationalisierungsperspektive bedeutet allerdings keine Auflösung betrieblicher Bereichsgrenzen durch die zentralistische Organisation eines "Supersystems". Das Verhältnis von "systemischer" und "subsystemischer" Rationalisierung bleibt innerhalb der CIM-Konzepte spannungsträchtig, "subsystemische" Rationalisierung behält eine Eigenlogik (vgl. Wittmann/Wittke 1987).
- 5) Neben der Massenproduktionskonstellation, die durch hohe Produktstückzahlen, eine geringe bis mittlere Typen- und Variantenvielfalt sowie eine geringe bis mittlere Produktkomplexität gekennzeichnet ist, stellen die Produktion komplexer Investitionsgüter und die Produktion spezialisierter Komponenten zwei ebenfalls relevante Konstellationen innerhalb der Branche dar, die durch anders strukturierte Außenanforderungen und damit Rahmenbedingungen für betriebliche Rationalisierung geprägt sind.
- 6) Wir haben an anderer Stelle skizziert, in welcher Weise ein Set von Rahmenbedingungen auf die Struktur von Rationalisierungsverläufen in der Elektroindustrie durchschlägt (vgl. Wittke 1989).
- 7) Von dieser generellen Tendenz gibt es Ausnahmen, deren wichtigste den Prüf-/Reparaturbereich in der Montage elektronischer Produkte betrifft. "Traditionell" ist dies ein - in der Elektronikmontage quantitativ bedeutsames - Einsatzfeld für fachlich qualifizierte Arbeitskräfte.
- 8) Prototypisch vollzieht sich dieser Prozeß beim Kunststoffspritzgießen, wo in nahezu allen Betrieben unseres Samples damit begonnen wurde, die nicht "kunststoffspezifisch" ausgebildeten, aus den verschiedensten Berufen stammenden Einsteller durch die nach einem neuen Berufsbild ausgebildeten Kunststoff-Formgeber abzulösen. Wir haben eine vergleichbare Veränderung der Rekrutierungs-/

Ausbildungspraxis auch in anderen Fertigungsbereichen festgestellt, auf dem gegenwärtigen Stand unserer Ergebnisse läßt sich jedoch noch nicht sagen, wie durchgängig dieser Prozeß ist, wie weit also die Position des Einrichters/Einstellers ihren traditionellen Charakter einer Aufstiegsposition verliert, die nach genügender Berufserfahrung auch für nicht einschlägig Qualifizierte erreichbar war.

LITERATUR

- Altmann Norbert; Deiß, Manfred; Döhl, Volker; Sauer, Dieter: Ein "Neuer Rationalisierungstyp? - Neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3 1986, S. 189 ff.
- Baethge, Martin; Oberbeck, Herbert: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt/New York 1986.
- Dankbaar, Ben; Jürgens, Ulrich; Malsch, Thomas (Hg.): Die Zukunft der Arbeit in der Automobilindustrie. Berlin 1988.
- Kern, Horst; Schumann, Michael: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt 1970.
- Kern, Horst; Schumann, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? München 1984.
- Lutz, Burckhardt: Technik und Arbeit. Stand, Perspektiven und Probleme industriesoziologischer Technikforschung. In: Forschung in der Bundesrepublik Deutschland, Weinheim 1983, S. 167 ff.
- Lutz, Burckhardt: Das Ende des Technikdeterminismus und die Folgen - soziologische Technikforschung vor neuen Aufgaben und Problemen. In: Technik und Sozialer Wandel, Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentags in Hamburg 1986. Frankfurt/New York 1987, S. 34 ff.
- Mallet, Serge: Die neue Arbeiterklasse. Neuwied und Berlin 1972.
- Milberg, Joachim: CIM - eine Zauberformel? In: CIM-Praxis, April 1986, S. 18 ff.
- Springer, Roland: Zur Transformationsproblematik von Produktionsarbeit. In: Verbund Sozialwissenschaftliche Technikforschung, Mitteilungen 1/1987, S. 141 ff.
- Touraine, Alain: L'evolution du travail ouvrier aux Usines Renault. Paris 1955.
- Wittemann, Klaus Peter; Wittke, Volker: Rationalisierungsstrategien im Umbruch? Zu den Auswirkungen von CIM und Just-In-Time auf industrielle Produktionsprozesse. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 14/Juni 1987, S. 47 ff.
- Wittke, Volker: Elektronisierung und Rationalisierung - Zur Veränderungsdynamik von Produktionsarbeit in der Elektroindustrie. In: Pries, Ludger; Schmidt, Rudi; Trinczek, Rainer (Hg.): Modernisierung der industriellen Produktion. Opladen 1989 (im Erscheinen).

ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

GUTACHTEN ÜBER FORSCHUNGSSTAND UND FORSCHUNGSDEFIZITE IM BE- REICH BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG UNTER BESONDERER BERÜCKSICH- TIGUNG DER BELANGE DER MITARBEITER UND DARAUF AUFBAUEND ERAR- BEITUNG EINER ZUKUNFTSWEISENDEN FORSCHUNGSKONZEPTION*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Das Projekt soll auf der Grundlage einer Analyse des Forschungsstandes im Bereich betrieblicher Weiterbildung Entwicklungstendenzen betrieblicher Bildungsarbeit aufzeigen und eine Forschungskonzeption entwickeln, die eine systematische Erfassung dieses Gegenstandsbereichs erlaubt. Die Umsetzung erfolgt auf drei Ebenen:

- Im Rahmen der Bedarfsanalyse wird zunächst nach dem Bedarf an beruflicher Weiterbildung gefragt. Dieser ist nicht auf die betriebliche Weiterbildung zu beschränken, da dieses hieße, daß Bedarf an beruflicher Weiterbildung nur betrieblich zu befriedigen wäre. Die Analyse erfordert über die Berücksichtigung quantitativer Parameter hinaus eine qualitative Interpretation von Entwicklungstendenzen im Bereich der Arbeit, die sowohl für den quantitativen, vor allem aber für den qualitativen Weiterbildungsbedarf relevant sind.
- Auf der Ebene der Bestandsanalyse gehen wir von formalisierten und organisierten betrieblichen Weiterbildungsangeboten aus. Diese schließen interne und externe Maßnahmen ein, sofern die Arbeitnehmer vom Betrieb zur Teilnahme angeregt werden und/oder die Teilnahme betrieblich finanziert wird. Hier ist es erforderlich, den Forschungsstand auf Anhaltspunkte über Ursachen- und Wirkungszusammenhänge betrieblicher Weiterbildung zu befragen. In Sonderheit interessiert hier, wie weit betriebliche Weiterbildung in längerfristige Konzepte der Personalentwicklung eingeordnet ist, ob und in welchem Maße durch betriebliche Weiterbildung Segmentationsprozesse in den Belegschaften und auf dem Arbeitsmarkt begünstigt oder gebremst werden. Dabei sollen zentrale Indikatoren (Branche, Technikausstattung, Formen der Weiterbildung usw.) systematisch geprüft und aufeinander bezogen werden.
- Auf der dritten Ebene werden Bedarfs- und Bestandsanalyse miteinander verbunden, um die betriebliche Weiterbildung im umfassenderen Kontext beruflicher Weiterbildung zu verorten. Die Verknüpfung der beiden Ebenen soll ein genaueres Bild von den Problemen und Defiziten des Forschungsstandes ermöglichen, um darauf aufbauend ein Forschungskonzept zu entwickeln.

* Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanziert.

Methode und Durchführung

Die Analyse von Bedarf an beruflicher Weiterbildung und **Stand** der betrieblichen Weiterbildungsforschung wird sich auf neuere empirische **Untersuchungen** aus den Bereichen der Berufsbildungsforschung, der Arbeitsmarkt- und **Berufsforschung** und der industriesoziologischen Forschung stützen. Hierbei sind **nicht** nur die umfassenden und ihrem Anspruch nach zumeist repräsentativen Studien der **großen** Forschungsinstitute (z.B. BIBB und IAB) zu berücksichtigen, sondern auch **monographische** Fallstudien für einzelne Wirtschaftsbereiche, Arbeitnehmergruppen und betriebliche Weiterbildungsmodelle. Um eine adäquate Erfassung des **Forschungsstandes** sicherzustellen, sollen zusätzlich Expertengespräche in großen **Forschungseinrichtungen**, politischen Institutionen und Gewerkschaften durchgeführt werden.

GESELLSCHAFTLICHE BEDINGUNGEN UND WIRKUNGEN VON EINSATZ UND VERBREITUNG DER IuK-TECHNIKEN AUF SCHWELLENLÄNDER - AM BEISPIEL DER COMPUTERISIERUNG DES ARGENTINISCHEN FINANZSEKTORS*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Das Projekt untersucht Einsatz-, Verbreitungs- und Anpassungsformen von IuK-Techniken im argentinischen Finanzdienstleistungssektor, um empirisch fundierte Kenntnisse über die Wechselbeziehungen zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und technologischer Modernisierung, über die Ziele und Motive der angewandten Rationalisierungskonzepte und über die mit ihrer Realisierung verbundenen sozialen Auswirkungen auf die Beschäftigungslage, auf die innerbetriebliche Reorganisation der Arbeitsformen und auf die Umformung von Dienstleistungsverhältnissen zu gewinnen.

Die Untersuchung steht im Schnittpunkt von Technik-, Arbeits- und Entwicklungssoziologie. Gegenüber der Entwicklungssoziologie und -politik, deren Analysen bisher unter Heranziehung aggregierter Daten im wesentlichen auf den Produktionssektor fokussiert waren, rückt sie mit der Betonung des Dienstleistungssektors und der konkreten Beschäftigungsverhältnisse die Bedeutung zweier bisher vernachlässigter Aspekte in den Blick. Bezogen auf die Techniksoziologie erhoffen wir uns eine Erweiterung unserer Kenntnisse sowohl über die Rolle der kulturellen Faktoren, die den Einsatz und die Nutzung von IuK-Technik beeinflussen, als auch über die Veränderungen nationaler Dienstleistungskultur, die langfristig durch die Ausbreitung der neuen IuK-Technik bewirkt werden könnten.

Methode und Durchführung

Die empirische Bearbeitung der Wechselbeziehungen zwischen entwicklungspolitischen Modernisierungskonzepten, Technologietransfer und betrieblichen Handlungsbedingungen bzw. -perspektiven wird die überbetriebliche Ebene politischer Steuerung und Interessenabstimmung sowie die Ebene der betrieblichen Entscheidungs- und Rationalisierungsprozesse umfassen. Die Fragen der überbetrieblichen Ebene sollen vor allem über Expertengespräche u.a. in staatlichen Institutionen, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften geklärt werden.

Das Schwergewicht des Projekts wird in der Analyse der betrieblichen Handlungsbedingungen und Veränderungsprozesse liegen. Die Rekonstruktion von geschäfts- bzw. personalpolitischen Strategien, Technikeinsatzkonzepten und Rationalisierungsmaßnahmen wird sich auf das Instrument des strukturierten Expertengesprächs stützen. Die Veränderungen von Arbeitsorganisation, Aufgabenzuschnitten und Qualifikationsanforderungen sowie die Wahrnehmungs- und Akzeptanzprobleme sollen über Funktionsanalysen und Interviews mit betroffenen Angestellten erhoben werden.

* Das Projekt wird von der Stiftung Volkswagenwerk finanziert. Es hat eine Laufzeit von zwei Jahren.

ARBEITSBEDINGUNGEN IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Mit diesem Forschungsprojekt sollen Stand und Entwicklungstendenzen der Arbeitsbedingungen in ausgewählten Dienstleistungsbereichen analysiert werden. Wegen der Uneinheitlichkeit der im Dienstleistungssektor zusammengefaßten Beschäftigungsverhältnisse konzentriert sich die als Literaturstudie konzipierte Untersuchung auf bestimmte, unter funktionalen und beschäftigungsstrukturellen Gesichtspunkten zusammengehörende Untergliederungen, und zwar auf die marktregulierenden und unternehmensbezogenen Dienstleistungen der Branchen bzw. Beschäftigungsbereiche Einzel- und Großhandel, Banken, Versicherungen sowie Beratungsdienste und Software-Herstellung. Neben der ökonomischen Einbindung in den jeweiligen Markt und die jeweilige Branche gilt die besondere Aufmerksamkeit der Studie den Konzepten der Unternehmen zur Techniknutzung und zur organisatorischen Neugestaltung sowie den Strategien zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes als wichtigen Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Zwei Problemkomplexen soll vor allem nachgegangen werden:

- Wie verläuft unter dem Einfluß der neuen Technologien und veränderter Marktbedingungen die Rationalisierungsdynamik in den ausgewählten Dienstleistungsbereichen, und von welchen Faktoren ist die Dynamik abhängig?
- Wie sehen die vorhandenen und sich entwickelnden Beschäftigungsverhältnisse aus, wovon ist ihre Qualität abhängig, wie variiert sie zwischen den einzelnen Dienstleistungsbranchen, und sind die lange Zeit gehegten optimistischen Erwartungen gerechtfertigt, daß mit der Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten auch eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse einhergehe?

Durch einen internationalen Vergleich mit den entsprechenden Verhältnissen in den USA soll darüber hinaus die Rolle, die verschiedene kulturelle Verhaltensmuster und Traditionen für die Entwicklung von Dienstleistungen spielen, mit in die Untersuchung einbezogen werden.

Methode und Durchführung

Die Entschlüsselung der Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, technisch-organisatorischer Entwicklung und sozio-ökonomischen Faktoren soll durch die Aufarbeitung und Analyse des gegenwärtigen Forschungsstandes geleistet werden. Der Identifizierung vorhandener Forschungslücken sowie den unterschiedlichen Methoden und Prämissen der vorliegenden Untersuchungen gilt dabei ein besonderes Interesse. Es wird darum gehen, anhand der verfügbaren Literatur die Entwicklung der Arbeitsbedingungen im einzelnen zu beschreiben, die Verursachungsfaktoren für die Richtung ihres Wandels herauszuarbeiten, über erwartbare Trends unter den nationalen Bedingungen der Branchen Hypothesen zu entwickeln und Gestaltungsalternativen zu erörtern.

* Das Projekt wird vom RKW finanziert. Es hat eine Laufzeit von einem Jahr.

STRUKTURWANDEL, QUALIFIKATIONSENTWICKLUNG, WEITERBILDUNGSERFORDERNISSE UND -STRATEGIEN IM GROSS- UND EINZELHANDEL

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Der Groß- und Einzelhandel, der mit über 3,5 Mill. Beschäftigten (Ende 1986) den mit Abstand beschäftigungsreichsten Wirtschaftsbereich im gesamten Dienstleistungssektor darstellt, hat seit den 50er und 60er Jahren einen tiefgreifenden Strukturwandel erfahren. Diese Entwicklung, die gekennzeichnet ist durch kontinuierliche Rationalisierungsbestrebungen, die ihrerseits eingebettet sind in starke Konzentrations- und Zentralisierungsprozesse, sich wandelnde Vertriebsformen und zunehmende Internationalisierung, wurde in den vergangenen Jahren durch den Einsatz neuer Technologien dynamisiert. Strukturwandel und neue technische Potentiale, die sich in konzeptionellen Veränderungen der Geschäftspolitik der Handelsbetriebe niederschlagen, haben gravierende Folgen für die Arbeitsorganisation und Personalwirtschaft wie auch für die Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter.

Das Forschungsprojekt will einen Beitrag zur Analyse der spezifischen Problemkonstellationen der Personal- und Qualifizierungspolitik im Groß- und Einzelhandel leisten. Hierzu gehören:

- eine Übersicht über die Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von
 - o funktionalen Einsatzbereichen der Beschäftigten
 - o neuen Formen der Arbeitszeitstrukturierung
 - o Karrieremustern und Zugang bzw. Ausschluß von Qualifizierungsmaßnahmen
 - o Berufs- und Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten;
- eine Übersicht über Nachfrage- und Angebotsstrukturen für Weiterbildung, die der Heterogenität der Unternehmens- und Betriebsstrukturen Rechnung trägt;
- Aufschlüsse über typische Qualifizierungsinteressen und -strategien unterschiedlicher Handelsunternehmen
- Entscheidungshilfen insbesondere zur Einschätzung von Beschäftigungsperspektiven und -risiken für Frauen.

Methode und Durchführung

Die Untersuchung soll auf zwei analytischen Ebenen durchgeführt werden:

- auf der Ebene beschäftigungsstatistischer Daten und repräsentativer Erhebungen (insbesondere einer vertieften Auswertung der Bibb/IAB-Berufsverlaufsuntersuchung sowie der Einbeziehung von Daten des Modellversuchs der innomedia und der Fachverbände u.a.);

- auf der Ebene betrieblicher Fallstudien (Expertengespräche), wobei die Auswahl der Unternehmen nach zentralen Strukturmerkmalen wie Technikeinsatz, Grad der Internationalisierung u.a. erfolgt.

Das Forschungsprojekt wird im Rahmen einer von der OECD koordinierten Vergleichsstudie "Technological Change and Human Resources; The Service Sector", an der sich neun Länder beteiligen, durchgeführt. Gefördert wird die Studie vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Im Herbst 1989 sollen die Forschungsergebnisse in einer nationalen Fachkonferenz mit interessierten Wissenschaftlern, Verbandsexperten und Praktikern aus Unternehmen und Verwaltungen erörtert werden.

QUALIFIKATIONSORIENTIERTE ARBEITSORGANISATION IN ENTWICKLUNG UND KONSTRUKTION ALS ANSATZ ZUR BEWÄLTIGUNG VON CIM-EINFÜHRUNG UND PRODUKTINNOVATION*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

In den Entwicklungs- und Konstruktionsbereichen (E&K-Bereichen) der ausrüstenden Industrie finden gegenwärtig Veränderungsprozesse statt, die durch eine besondere Bedingungskonstellation geprägt werden. Zum einen ist die Mikroelektronik zum Ausgangspunkt eines tiefgreifenden Rationalisierungsprozesses technischer Angestelltenarbeit in den E&K-Bereichen geworden. Zum anderen werden die E&K-Bereiche in einer Zeit zum Rationalisierungsobjekt, da ihr Stellenwert als Träger des Produktinnovationsprozesses zunimmt.

Der Prozeß der Produktinnovation hat bis heute im Kernbereich der ausrüstenden Industrie, dem Maschinenbau, einen spezifischen Charakter: Innovation und betriebliches "Tagesgeschäft" sind eng miteinander verflochten, Neuerungen entstehen aus Wechselwirkungen zwischen einer täglichen "Empirie der Produktvariation" und dem punktuellen Aufgreifen extern entstandener neuer technischer Problemlösungen. In den E&K-Bereichen selbst besteht ein "Arbeitsmilieu", das sich durch eine projektbezogene, gruppenförmige Arbeitsorganisation auszeichnet. Wir bezeichnen die sich auf spezifische Qualifikationsanforderungen (die überwiegend durch praktische Erfahrung erworben werden) gründende gruppenförmige Arbeit in den E&K-Bereichen des Maschinenbaus als "qualifikationsorientierte Arbeitsorganisation".

Im Zentrum des Forschungsvorhabens stehen folgende Fragen: Inwiefern verändert sich die "qualifikationsorientierte Arbeitsorganisation" durch den Rationalisierungsschub und die gestiegenen Anforderungen an die Produktinnovation? Wie wird der infolge dieses "doppelten Zugriffs" scheinbar unabwendbare Zwang zu einer zunehmenden "Verwissenschaftlichung" der E&K von Maschinen in den E&K-Bereichen umgesetzt, unter welcher Einflußnahme der Akteure und mit welchen Folgen für sie?

Das Forschungsvorhaben umfaßt mehrere Untersuchungsdimensionen. Zunächst geht es um "Rekonstruktion" der Strukturen der Wissensproduktion und -umsetzung, die die Herstellung von Maschinen in der Bundesrepublik prägen. Hier geht es um die Analyse

- der Bedeutung von "Verbänden" zwischen Maschinenbauindustrie, Wissenschaft und Staat sowie zwischen Maschinenbauunternehmen und ihren Kunden für Produktinnovation und Prozeßrationalisierung,

* Das Forschungsvorhaben wird vom BMFT finanziert. Es ist Teil des "Untersuchungsverbundes Wirkungsanalyse im Programm Fertigungstechnik 1988 - 1992", das über den Projektträger Fertigungstechnik in Karlsruhe abgewickelt wird. Die Projektlaufzeit beträgt drei Jahre und sieben Monate. Neben dem SOFI gehören das Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung in Karlsruhe (ISI) und das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung in München (ISF) dem Untersuchungsverbund an.

- der betrieblichen und betriebsexternen Notwendigkeiten, Bedingungen und Chancen zur Produktinnovation und Prozeßrationalisierung differenziert nach "objektiven Innovationstypen" (Kriterien: Fertigungstyp, Produktkomplexität, Unternehmensgröße),
- der Differenzen von Organisations- und Qualifikationsstrukturen, von Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Aufstiegsmustern in den E&K-Bereichen.

In einem weiteren Schritt sollen die in den E&K-Bereichen stattfindenden Veränderungsprozesse und ihre Folgen untersucht werden:

- Auf dem Hintergrund der "objektiven Innovationstypen" wird der Zusammenhang von Einsatzvoraussetzungen und angestrebten Wirkungen von CIM als Rationalisierungs- und Innovationsinstrumentarium in einem ersten Zugriff aus "Unternehmensperspektive" thematisiert.
- Der angesichts gestiegener Produktinnovationsanforderungen stattfindende Prozeß der CIM-Implementierung wird zwar durch die objektiven Strukturen geprägt, ist aber ohne die Einflußnahme der Akteure nicht zu denken. Die Klärung ihrer Rolle in diesem Prozeß sowie der darin auftretenden Interessenkonflikte ist deshalb ein wesentliches Anliegen des Forschungsvorhabens.

Methode und Durchführung

Je Innovationstyp sollen für die Hauptphase der Untersuchung Unternehmen mit unterschiedlichen technischen und organisatorisch-personellen Ansätzen der CIM-Implementierung bzw. der Bewältigung der Produktinnovationsproblematik ausgewählt werden. Die Betriebserhebungen sollen zeitlich gestaffelt im Sinne einer Längsschnittstudie durchgeführt werden, um dem Prozeßcharakter der Restrukturierung der E&K-Bereiche Rechnung zu tragen. Geplant sind etwa 20 Kurzrecherchen und Kurzfallanalysen und sechs bis neun Intensivfallstudien.

Die betriebsexternen Untersuchungen werden sich auf technische Institute, CIM-Hersteller, ausgewählte Verbände und staatliche Institutionen erstrecken (Expertengespräche). Sie sollen möglichst als kontinuierlicher bilateraler Kommunikationsverbund organisiert werden. Im Rahmen des "Untersuchungsverbundes" ist die gegenseitige Unterstützung der beteiligten Forschungsinstitute vorgesehen.

SOFI-NEUERSCHEINUNGEN

Martin Baethge, Brigitte Hantsche, Wolfgang Pelull, Ulrich Voskamp: Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen. Leverkusen (Leske und Budrich) 1988.

- Das Buch basiert auf einer zwischen 1983 und 1987 am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen durchgeführten qualitativen Untersuchung unter jungen Arbeitnehmern (19 bis 25 Jahren) aus den wichtigsten Berufsgruppen. Es bringt neue Akzente in die aktuelle Jugend-Diskussion und korrigiert weit verbreitete Positionen und Aussagen. Sein vielleicht wichtigstes Ergebnis: Im Gegensatz zur Ansicht von Demoskopie und großen Teilen der öffentlichen Meinung hat die Jugend die Erwerbsarbeit innerlich nicht abgeschrieben, sondern räumt ihr mehrheitlich bei ihrer Suche nach Identität einen hohen, häufig sogar den zentralen Stellenwert ein. Im Vordergrund stehen dabei Ansprüche an die inhaltliche Komplexität der Arbeit und an ihr kommunikatives Umfeld, nicht so sehr an Lohn/Gehalt oder Karriere. Ein hedonistisches, freizeitorientiertes Lebenskonzept verfolgt nur eine Minderheit, nicht einmal ein Sechstel der Jugendlichen. Unverkennbar ist eine Annäherung der Lebenskonzepte zwischen den Geschlechtern. Auch die Mehrheit der jungen Frauen sucht ihre Identität heute in der Erwerbsarbeit, entweder im Sinne einer eindeutigen Prioritätensetzung für die Arbeit oder im Sinne einer angestrebten Balance zwischen Arbeit und Familie/Partnerschaft.

Im Verhältnis Jugendlicher zur Arbeit hat sich allerdings Grundlegendes verändert. Die durchgängig hohen inhaltlichen und kommunikativen Ansprüche an Arbeit kennzeichnen ein sich zunehmend individualisierendes Arbeitsverständnis, in dem die "sinnhaft-subjektbezogenen" Dimensionen der Arbeit den "materiell-reproduktionsbezogenen" den Rang abgelaufen haben. Die individualistischen Arbeits- und Lebenskonzepte stellen Unternehmen und Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Wo das vorrangige Interesse auf den Tätigkeitsinhalt geht, lockert sich die Bindung an den Betrieb schneller und scheinen das Lohndifferential und die mit ihm verbundenen Personalführungskonzepte zur Steuerung von Arbeitsmotivation und -verhalten weitgehend ausgespielt zu haben. Aber auch die Gewerkschaften verlieren vor diesem Hintergrund im Bewußtsein der Jugendlichen an Attraktivität. Ihre konkreten Arbeitsinteressen suchen die Jugendlichen vor allem in individualistischen Lösungsstrategien durchzusetzen; sie stehen in der überwiegenden Mehrheit den Gewerkschaften distanziert bis gleichgültig gegenüber.

Hartwig Heine, Rüdiger Mautz, unter Mitarbeit von Michael Schumann: Umweltbewußtsein von Industriearbeitern. Erscheint im Mai 1989 im Campus Verlag, Frankfurt.

- In der ökologisch interessierten Öffentlichkeit herrscht die Einschätzung vor, daß die Arbeiter, und zwar insbesondere Industriearbeiter in ökologisch problematischen Produktionszweigen, der Umweltdiskussion mit erheblicher Distanz gegenüberstehen. Aufgrund einer empirischen Untersuchung, in der Facharbeiter teils in der Chemieindustrie, teils in anderen Industriebereichen und Arbeitslose in Intensiv-Interviews befragt wurden, kommen die Autoren zu dem Ergebnis, daß diese Einschätzung korrekturbedürftig ist. Bei den Industriearbeitern im allgemeinen ist das Umweltthema "angekommen", auch wenn sich seine Akzeptanz zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen differenziert. Auch bei den Chemiearbeitern muß differenziert werden: Unter bestimmten Bedingungen und bei bestimmten unternehmenspolitischen Konzepten können die beruflichen Erfahrungen hier sogar zu einer überdurchschnittlichen ökologischen Sensibilisierung beitragen, die sich auch kritisch auf das eigene Unternehmen bezieht.

Karin Gottschall, Heike Jacobsen, Ilse Schütte: Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 240. Bonn 1989 (im Erscheinen).

- Mit diesem Bericht werden die Ergebnisse eines zweijährigen Forschungsprojekts über die Implikationen des Einsatzes neuer Bürotechnologien in kaufmännischen Verwaltungen kleiner und mittlerer Industriebetriebe (bis 600 Beschäftigte) für die Arbeits- und Beschäftigungssituation weiblicher Angestellter vorgelegt.

Frauen stellen hier seit langem das flexibel einsetzbare Stammpersonal auf der Sachbearbeitungsebene. Mit dem Einsatz neuer Bürotechnologien wachsen ihnen angesichts der in diesem Betriebstypus nur gering ausgeprägten personellen und organisatorischen Infrastruktur zur Implementation und "Pflege" der neuen technischen Medien neue Aufgaben zu. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an kaufmännische Fachkenntnisse und Verhaltensqualifikationen. Die Bewältigung dieser Veränderungen gelingt den Frauen aufgrund ihrer großen Leistungsbereitschaft und individueller Weiterbildungsaktivitäten. Darüber hinaus werden im Zuge neuer geschäftspolitischer Konzepte zunehmend formal hoch qualifizierte Arbeitskräfte extern rekrutiert für Leitungsstellen und zum Teil neu geschaffene Stabs- und Assistenzpositionen. Für diese neuen Stellen zeichnet sich eine Bevorzugung weiblicher Bewerber ab, sofern sie jung und zeitlich uneingeschränkt verfügbar sind, sowie die vergleichsweise geringen Gratifikationen akzeptieren.

Weibliche Angestellte in diesem Betriebstypus sind also nicht zwangsläufig als "Verliererinnen" technisch-organisatorischer Rationalisierung zu betrachten. Vielmehr sind erweiterte betriebliche Interessen an qualifizierten Einsatz von Frauen zu verzeichnen, wobei dennoch geschlechtsspezifische Trennungslinien - nunmehr auf "höherem Niveau" - vorläufig bestehen bleiben.