

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

- Februar 1981 -

Inhalt:	Seite:
Auflösung oder Expansion von Facharbeit? Thesen zur Entwicklung von industrieller Facharbeit im Zuge technisch-organisatorischer Rationalisierung	1
Grundzüge und Materialien zu einem Typus "progressiver" betrieblicher Interessenvertretung	7
Arbeitsfolgen von Rationalisierungsprozessen: Ein Analyseinstrument	16
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakterisierung	41
Hausinformation	50

AUFLÖSUNG ODER EXPANSION VON FACHARBEIT? THESEN ZUR ENTWICKLUNG VON
=====

INDUSTRIELLER FACHARBEIT IM ZUGE TECHNISCH-ORGANISATORISCHER
=====

RATIONALISIERUNG¹⁾
=====

1. Die in der Öffentlichkeit kontrovers diskutierte Frage, ob sich Facharbeiten durch Rationalisierungsprozesse zunehmend in Technikertätigkeiten einerseits und Angelerntentätigkeiten andererseits auflösen oder ob nicht vielmehr mit verstärktem Einsatz moderner Technologien und der Produktion technisch hochwertiger Produkte der Bedarf an Facharbeitern eher wachse - die trotz Massenarbeitslosigkeit vielfach geäußerte Klage über Facharbeitermangel scheint diese Tendenz zu belegen -, verweist auf ein spezifisch deutsches Problem. Denn mit dem Facharbeiter produziert das in der Bundesrepublik bestehende System der Berufsausbildung einen Arbeitskräftetypus, der durch die Art seiner Qualifikation wesentlich die Beschäftigungspolitik der deutschen Industriebetriebe prägt und zugleich den gesellschaftlichen Bezugspunkt staatlicher Sozial- und Arbeitsmarktpolitik wie auch von Gewerkschaftspolitik bildet. Mit der Veränderung von Facharbeit stellt sich damit über die vielschichtigen sozialen Folgen für eine wichtige Beschäftigtengruppe hinaus ein Problem gesellschaftlichen Strukturwandels, das nicht nur die Institutionen der Berufsbildung, sondern auch die Träger der ökonomischen Entwicklung und die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Beschäftigten zentral betrifft.
2. Die Entwicklung von Facharbeit läßt sich freilich, wie empirische Untersuchungsergebnisse zeigen, nicht zureichend in der Alternative Auflösung versus Expansion fassen, sondern enthält widersprüchliche Tendenzen und Entwicklungsmomente.

Auflösungstendenzen scheinen am ehesten die Produktionsfacharbeiten zu unterliegen. Noch gegen Ende der 50er Jahre war in den facharbeiterintensiven Branchen der Druck-, Bau-, Maschinenbau-, Feinmechanik- und Möbelindustrie Produktionsfacharbeit nicht nur die dominierende Form von Facharbeit überhaupt, son-

1) Vgl. Mickler, O., Facharbeit in der Krise? Eine Reinterpretation der Untersuchungsergebnisse von Mickler/Mohr/Kadritzke, Produktion und Qualifikation, Göttingen 1977. Erscheint Herbst 1981 im Campus Verlag Frankfurt/New York.

dem bildete in vielen Betrieben sogar den größten Teil aller Arbeitertätigkeiten. Die betrieblichen Rationalisierungsprozesse der 60er und 70er Jahre haben diese Produktionsfacharbeiten in einigen Bereichen weitgehend aufgelöst und ihre Bedeutung, gemessen an der Ausgangssituation, insgesamt erheblich gemindert. Nur in wenigen Branchen und hier wieder in besonderen Betriebstypen (Einzelfertigung) bleiben auch Produktionsfacharbeiten im großen ganzen unverändert bis in die heutige Zeit hinein erhalten.

So verhindert der komplexe Einzelstück-Charakter der Produktionsprozesse etwa im konventionellen Hochbau sowie in der Montage der Zeitungssetzereien und des Maschinenbaus eine durchgreifende Standardisierung der Arbeitsabläufe und verlangt in erheblichem Maße Flexibilität des Arbeitseinsatzes, Selbstgestaltung der Kooperationsprozesse und Qualitätsbewußtsein bei der Verwirklichung der vorgegebenen Plandaten. Dies gilt in gleicher Weise für die technisch bestimmten Montagefacharbeiten im Maschinenbau, für die sich die Materialkenntnisse und Arbeitsverfahren mit dem Wandel der technischen Produkte ständig ändern, wie für die handwerklichen Facharbeiten am Bau und in der Zeitungssetzerei, die sich nach wie vor auf überwiegend traditionelle Qualifikationen stützen können.

Aber auch in den einzel- und kleinserigen Betrieben werden in der mechanischen Vorfertigung die Produktionsfacharbeiten (Maschinenfacharbeiten) durch Einsatz neuer Technologien, wie elektronische Satztechniken oder NC/CNC Werkzeugmaschinen, auf Teilbereiche zurückgedrängt, wo ihnen die schwierigen, aus dem Hauptproduktionsfluß abgesonderten Aufgaben zugewiesen werden. Der Einsatz neuer Technologien wird zum Anlaß für die Aufteilung bisher ganzheitlicher Maschinenfacharbeiten, so daß im Zentrum der Produktion Felder von fachlich unqualifizierter Arbeit entstehen, in denen angelernte Arbeitskräfte zum Träger wesentlicher Teile der Vorfertigung werden.

Fast vollständig werden die Produktionsfacharbeiten schließlich im Übergang zur Serienproduktion verdrängt. In den untersuchten Betrieben der Feinmechanik, des Fertigteilbaus und der Möbel-

industrie wird durch Produktstandardisierung und Erweiterung des Serienumfangs eine neue Basis für Höhermechanisierung in der Vorfertigung und Arbeitszerlegung in der Montage geschaffen, die der Produktionsfacharbeit um so definitiver die Existenzgrundlage entzieht, je vollständiger die Reste an komplexer Kleinserienfertigung eliminiert werden. Es bleiben einige Produktionsfacharbeiten (die der Springer oder Fertigmacher) in den Lücken hocharbeitsteiliger Montageprozesse und als Montagefacharbeit in den kleinen 'Reservaten' der Fabrikation von Sonderprodukten, deren dauerhafte Existenz im Produktionsprogramm der Betriebe stets unsicher ist. Die Hauptlast der Produktion ruht nun ausschließlich auf den Schultern von angelernten Arbeitskräften, während Facharbeiten sich vor allem in den sekundären, der Produktion vor- und nebengelagerten Bereichen konzentrieren.

Aufgabe dieser sekundären Facharbeiten ist es vor allem, das reibungslose Funktionieren einer arbeitsteiligen, stark integrierten Produktion mit Angelernten zu gewährleisten. Ihr Zuwachs speist sich aus den Prozessen der Technisierung, Höhermechanisierung und Arbeitsteilung ebenso wie aus der Effektivierung und übergreifenden Integration der Produktionsprozesse in den rationalisierten Betrieben, wenn sie auch quantitativ den einstigen Umfang der Produktionsfacharbeiten bei weitem nicht erreichen. Dementsprechend differenziert sich eine Reihe spezieller Formen sekundärer Facharbeit aus, die sich teilweise an schon aus der Massenfertigung bekannte Formen anschließen, teilweise auch neue Formen darstellen. So finden sich mit dem Instandhalten, Einrichten, Werkzeug- und Vorrichtungsbau und der Qualitätskontrolle die klassischen Varianten von sekundärer Facharbeit in ähnlicher Weise bei den Betrieben wieder. Als neue Formen bilden sich darüber hinaus in den meisten Betrieben mit Klein- und Mittelserienfertigung einige mit der unmittelbaren Arbeitsplatzvorbereitung betraute Facharbeiten, wie etwa das Programmieren im NC-System, das Auszeichnen der Anzeigen in der Setzerei oder die Vorbereitung der Montageplätze in der Feinmechanik- und Möbelproduktion, heraus. Bei ihnen schieben sich vor allem sozial-kommunikative Qualifikationsmerkmale in den Vordergrund, ohne daß technisch-gegenständliche Fachqualifikationen an Bedeutung verlören.

3. Mit den sekundären Facharbeiten ist zwar ein neues, dynamisches Element in der Entwicklung von Facharbeitertätigkeiten entstanden, doch auch auf dieses Potential richtet sich heute gezielt die betriebliche Rationalisierung.

In den mittelgroßen Betrieben ist der Umfang der einzelnen Gruppen von sekundärer Facharbeit in der Regel zwar zu gering, um selbst zum Objekt für Rationalisierungsprozesse zu werden. Anders stellt sich freilich die Situation in den personalstarken sekundären Bereichen der Riesenbetriebe in der Automobil- und Stahlindustrie dar, wo auch technisch anspruchsvolle Sektoren, wie die Instandhaltung, intensiven Rationalisierungsprozessen unterliegen. Die Rationalisierung der Instandhaltungsfacharbeit führt jedoch nicht zu einer Entqualifizierung bzw. Polarisierung der Tätigkeiten, wie es für die Entwicklung der Produktionsfacharbeiten in vielen Betrieben charakteristisch war, sondern hat eine starke, graduelle Differenzierung der Arbeiten auf der Grundlage fachlich qualifizierter Arbeit zum Resultat.

War die Instandhaltung lange Zeit im Zuge intensiver Mechanisierung der Produktion ein ständig wachsender Betriebsbereich, so stoppt die gezielte Rationalisierung in den Automobil- und Stahlbetrieben seit Anfang der 70er Jahre trotz weitergehender Modernisierung der Anlagen diese Entwicklung. Am ehesten nehmen noch die konventionellen, mechanischen Fachgruppen geringfügig zu, während gerade die modernen, elektronischen Bereiche der Instandhaltung, die bisher am dynamischsten wuchsen, neuerdings stagnieren bzw. leicht abnehmen. Es zeichnen sich damit Grenzen für eine historische Entwicklung ab, die die Instandhaltung zu einem großen Sektor von technisch anspruchsvoller Facharbeit innerhalb der sonst weitgehend unqualifizierten Arbeitsprozesse der Massenindustrien hat werden lassen.

4. Daß die Facharbeiter und Gewerkschaften nur in wenigen Fällen Widerstand gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch betriebliche Rationalisierung leisteten, erklärt sich größtenteils aus der besonderen beschäftigungspolitischen Situation der 60er und frühen 70er Jahre in der Bundesrepublik. In

einer Zeit ständiger Ausweitung des Beschäftigungsvolumens konnten viele Facharbeiter durch inner- bzw. außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel ihren beruflichen Status und ihr Einkommen individuell auch dann halten oder gar verbessern, wenn ihre bisherige Arbeit entqualifiziert wurde. Die Vertretungspolitik von Betriebsräten und Gewerkschaften wiederum war noch weitgehend auf die Bedürfnisse und Regelungsnotwendigkeiten der ehemals klassischen Facharbeiterbetriebe zugeschnitten, in denen der erfahrene Facharbeiter die Ausgestaltung seiner unmittelbaren, zu meist noch wenig formalisierten Arbeitsbedingungen als eigene Angelegenheit betrachtete, die Funktion der Vertretungsorgane sich hingegen mehr auf die Kontrolle allgemeiner Verfahrensregeln und die Kompensation persönlicher Nachteile der von betrieblichen Veränderungen Betroffenen richtete. In den Zeiten ungebrochener Prosperität ließen sich im Verlauf der Rationalisierung solche Kompensationen für die Gruppe der fachlich qualifizierten Stammarbeiter, auf die sich die Vertretungspolitik traditionell konzentrierte, meist problemlos durchsetzen, während die Interessen der neu eingetretenen, schlecht organisierten unqualifizierten Arbeitskräfte in den restriktiven Arbeitsprozessen weitgehend aus dem Blick gerieten.

Mit vermindertem ökonomischen Wachstum und rückläufiger Beschäftigung in der Industrie hat sich diese Situation in den letzten Jahren allerdings grundlegend verändert. Individuelle Lösungen, die lange Zeit vielen Facharbeitern das Schicksal einer Dequalifizierung durch innerbetrieblichen Aufstieg oder durch Umsetzung in Bereiche sekundärer Facharbeit erspart haben, sind heute weitgehend versperrt, so daß betriebliche Entqualifizierungsprozesse für Facharbeiter die unmittelbare Gefahr einer Entwertung erworbener Qualifikationen, des Statusverlustes und der Lohnabgruppierung bergen.

Damit stellt sich das Problem der Absicherung von Qualifikation, Status und Einkommen bei Rationalisierungsprozessen heute viel direkter als Frage einer möglichen Einflußnahme der Betroffenen und ihrer Vertretungsorgane auf die Gestaltung des betrieblichen Arbeitsprozesses. Gerade diese Einflußmöglichkeiten haben sich heute aber sowohl durch die systematischere Planung und geziel-

tere Vorgehensweise von betrieblicher Rationalisierung als auch durch die bewirkten tiefgreifenden Veränderungen im Arbeitsgefüge und in der Sozialstruktur der Betriebe grundlegend gewandelt, so daß individuelles, spontanes Handeln nach Art traditioneller Facharbeitergruppen erschwerte Durchsetzungschancen hat.

Auf der anderen Seite schafft die Rationalisierung unter verengten beschäftigungspolitischen Bedingungen betriebliche Situationen von kollektiver Betroffenheit, welche die Facharbeiter ebenso wie die unqualifizierten Arbeitskräfte einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ohne individuellen Ausweg aussetzen. Widerstand gegen die Auflösung restlicher Felder von fachlich qualifizierter Arbeit ist in diesem Fall nur zusammen mit den angelernten Arbeitskräften als Bündnispartner aussichtsreich, was dann aber eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik voraussetzte, die jenseits der bloßen Verteidigung von Facharbeiterprivilegien die Qualifikationssicherung von komplexen und die Verbesserung restriktiver Arbeiten ins Zentrum stellen müßte. Eine solche, der veränderten Situation heute angepaßte, Arbeitspolitik läßt sich typischerweise am ehesten in denjenigen Industriebereichen erkennen, wo den Beschäftigten in den noch zahlreichen Betrieben der Einzel- und Kleinserienfertigung mit hohem Facharbeiteranteil die sozialen Gefährdungsmomente von betrieblicher Rationalisierung zunehmend bewußt werden, zugleich aber der gewerkschaftliche Widerstand einen breiten Rückhalt in den Gruppen der Facharbeiter und angelernten Stammarbeiter findet. Ansatzpunkte für eine solche gewerkschaftliche Arbeitspolitik zeigten sich in den gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen der Druck- und Metallindustrie im Jahre 1978, deren Ergebnisse sicher nur als ein erster Anfang auf einem neuen, schwierigen Weg zu betrachten sind.

GRUNDZÜGE UND MATERIALIEN ZU EINEM TYPUS "PROGRESSIVER" BETRIEBLICHER
===== INTERESSENVERTRETUNG =====
=====

Das SOFI untersuchte in einem jetzt abgeschlossenen Forschungsprojekt¹⁾ zwischen 1976 und 1978 die Umsetzung des Lohnrahmentarifvertrags II, den die IG Metall im Jahre 1973 für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden abgeschlossen hat. Dieses Tarifwerk wurde in den Gewerkschaften als besonders weitgehender Ansatz zur tariflichen Realisierung neuerer Vorstellungen zur Humanisierung der Arbeit verstanden.

Der Lohnrahmen II ist insofern ein ungewöhnlich "offener" Tarifvertrag, als er in vielen Punkten keine abschließenden Regelungen trifft, sondern spezielle betriebliche Entscheidungen und Vereinbarungen von den Arbeitgebern und Betriebsräten verlangt. Da den Betriebsräten deshalb für die Umsetzung des Tarifvertrags als eines Instruments gewerkschaftlicher Arbeitspolitik besondere Bedeutung zukommt, wurde in der SOFI-Studie versucht, die vorfindbaren Betriebsratspraktiken und konzeptionellen Positionen typologisch zu unterscheiden:

Dabei konnten drei Typen identifiziert werden:

- Die "traditionale Interessenvertretung" (der "klassische" Rollentypus des Betriebsrats als Vertrauensmann der Gewerkschaft im Betrieb und als Kontroll- und Schutzorgan der Belegschaft).
- Die "progressive Interessenvertretung" (als explizit "politische" Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb).
- Die "pluralistische Interessenvertretung" (Betriebsräte als wesentlich auf den Ausgleich konkurrierender Interessen gerichtet).

Um dem Leser einen Einblick in die Ergebnisse des Projekts zu ermöglichen, stellen wir im folgenden die als "progressiv" gekennzeichnete Position vor, die den Anforderungen zur Umsetzung des Tarifvertrags am ehesten entgegenkommt. Wir geben zunächst eine knappe und zusammenfassende Charakterisierung der allgemeinen Grundpositionen dieser Betriebsräte (1) und greifen dann zur Illustration ihrer Tätigkeit zwei Ansatzpunkte arbeitsplatznaher Interessenvertretung heraus: ihre Beteiligung an Zeitaufnahmen (2) und an der Organisation von Gruppenarbeit (3).

1. Grundpositionen der "progressiven" Interessenvertretung

Das Rollenverhältnis dieser Betriebsräte wird wesentlich von ihrem politischen Selbstverständnis geprägt. Der Betriebsrat ist für sie die politische Organisationszentrale der Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb. Dieser wird als ein von gegensätzlichen Interessen durchzogenes soziales Gebilde wahrgenommen. Dabei erscheint der Interessenkonflikt als objektiv in den Strukturen und Prinzipien kapitalistischer Marktwirtschaft begründet und daher auch

1) Das Projekt "Tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen" wurde im Rahmen des BMFT-Programms zur Humanisierung der Arbeit finanziert. Mitarbeiter waren H. Schauer, H. Dabrowski, U. Neumann und H.J. Sperling. Ein zusammenfassender Ergebnisbericht liegt vor.

durch Kooperation zwischen den Repräsentanten der gegensätzlichen Interessen nicht auflösbar. Vielmehr bedarf es der politischen Aktion und des Drucks der Arbeitnehmer, um ihre Interessen durchzusetzen. Die jeweilige Realisierung der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb bleibt unter diesen Umständen ein politisch und ökonomisch bestimmter Kompromiß, der entweder verteidigt werden muß oder zur Basis erweiterter Ansprüche werden kann.

Die Betriebsräte dieses Typs sehen in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und in Fragen der Arbeitsgestaltung einen zentralen gewerkschaftlichen Politikansatz. Für sie haben sich die Diskussionen der letzten Jahre über eine höhere Qualität des Arbeitslebens und die sich hierin andeutende Erweiterung des gewerkschaftlichen Programms am ehesten zu einer konkreten und verpflichtenden Dimension ihrer Tätigkeit als betriebliche Interessenvertreter verdichtet. Ihre Rollenverständnis ist durch einen engen Bezug zu den unmittelbaren Arbeitsbedingungen im Betrieb gekennzeichnet. Deswegen galt es für sie nicht einfach, die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung "umzusetzen", sondern sie selbst bildeten wesentlich den betrieblichen Gewerkschaftsflügel, der diese Vorstellungen mit entwickelte und mit trug. Dabei sahen sie die anfangs der siebziger Jahre angebotenen Maßnahmen zur Auflockerung und Bereicherung verarmter Arbeiten pragmatisch als eine Möglichkeit, partielle Verbesserungen durchzusetzen. Aber ihr qualitatives Verständnis von "Humanisierung der Arbeit" ging über die Vorstellungen hinaus, die etwa ergonomische Verbesserungen von extrem kurzzyklischen, bewegungsanalytisch durchgestalteten Arbeiten schon als "Humanisierung" verstanden.

Diese Betriebsräte nehmen heute die Interessen der Arbeitnehmer auf einem allgemeinen Anspruchshorizont wahr, in dem Arbeits- und Lebensbedürfnisse eine Einheit bilden. Dabei behalten auch für sie Beschäftigungssicherung und Einkommensinteressen, also die Probleme der unmittelbaren Existenzsicherung, eindeutigen und selbstverständlichen Vorrang. Gerade in der Krise nach 1974 mußten zwangsläufig, die Arbeitsprobleme hinter den Beschäftigungsfragen zurücktreten. Insofern hat die Krise bei ihnen den Elan gebremst, mit dem sie unmittelbar nach dem Abschluß des Lohnrahmens II Verbesserungen an-

gestrebt und teilweise durchgesetzt hatten. Dennoch bleibt für sie die Arbeitsgestaltung selbstverständlicher Bestandteil ihrer Politik.

Ihr betriebspolitisches Konzept bezieht nicht nur die Vertretungsinstanzen, sondern die Belegschaft selbst mit in das Handlungskalkül ein. Daher kann die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für sie keine allein vom Betriebsrat stellvertretend zu lösende Frage sein. Dieser hat vielmehr für eine angemessene Beteiligung der Arbeitnehmer zu sorgen und nimmt nur eine fördernde und unterstützende Rolle ein. Deswegen kann eine "kooperative Arbeitsverfassung" nach ihrem Selbstverständnis nicht schon durch eine Interessenvertretung erreicht werden, die sich auf Organisationselemente beschränkt, die extern zur formellen Arbeitsorganisation vom Betrieb lediglich informell geduldet existieren (wie die als Beratungsorgan des Betriebsrates in den meisten Großbetrieben mehr oder weniger akzeptierten Vertrauensleute). Ihre Betriebspolitik ist vielmehr darauf gerichtet, in die formelle betriebliche Arbeitsorganisation selbst Organisationselemente, Regelungen und Konventionen einzuführen, die bereits vor Ort eine interessenbezogene Austragung der Probleme und Konflikte ermöglichen.

2. Die Beteiligung des Betriebsrats an Zeitaufnahmen

Die Beteiligung der Betriebsräte an der Festsetzung der Leistungsanforderungen für die Arbeiter im Leistungslohn und damit an Zeitaufnahmen gehört zu den wichtigsten herkömmlichen Möglichkeiten arbeitsplatznaher Mitbestimmung. Unsere Untersuchung zeigt jedoch, daß es praktisch fast ausschließlich progressiv orientierte Betriebsräte sind, die diese Möglichkeit regelmäßig und systematisch wahrnehmen.

Eine solche Beteiligung setzt zunächst voraus, daß die einzelnen Betriebsratsmitglieder aus den Akkordabteilungen durch Schulungen der IG Metall, teilweise auch durch Teilnahme an Refa-Kursen hinreichend qualifiziert werden, Zeitstudien zu begleiten und zu kontrollieren. Darüber hinaus betreibt man recht systematisch - auch in betrieblichen oder lokalen Arbeitskreisen - eine intensive Aus-

bildung und Schulung von Vertrauensleuten aus den Akkordbereichen, um die Abteilungsbetriebsräte zu entlasten und eine breitere, qualifizierte leistungspolitische Vertretungsmacht in den Abteilungen zu erreichen.

Dadurch erreichen diese Betriebsräte eine Art Kompetenz-Übergewicht in den Fragen der Leistungspolitik. Diese Interpretationsmacht der Betriebsräte wird noch dadurch gefördert, daß ein Teil der Betriebe die Zeitstudienleute nur wenig mit dem Lohnrahmen II, der als "gewerkschaftliches Instrument" gilt, schult.

Für die Praxis der regelmäßigen Beteiligung an Zeitaufnahmen werden von ihnen folgende Argumente angeführt:

- Die Anwesenheit und Beteiligung des Betriebsrats vermittelt dem Arbeiter eine gewisse Sicherheit, sie neutralisiert vor allem auch den Druck, der von "zufällig" anwesenden Meistern oder anderen Vorgesetzten ausgehen kann.
- Die regelmäßige Beteiligung ergibt für den Abteilungs-Betriebsrat genauere Kenntnisse über die allgemeine Leistungssituation, die Arbeitsplatzbedingungen, spezielle Belastungssituationen und die Organisationsverhältnisse in seiner Abteilung, die als Argumente im "Streit" um den Leistungsgrad nützlich sind.
- Der Betriebsrat kann durch Fragen nach zusätzlichen Einflußgrößen, die nach den Verfahrensregeln der REFA-Zeitstudien nicht erfaßt werden, weitere Argumente für die Diskussion um den Leistungsgrad sammeln. Etwa: Belastungsauswirkungen im langfristigen Schnitt, jahreszeitlich bedingte Belastungsschwankungen, Einflüsse der allgemeinen Organisationsbedingungen in der Abteilung, Kooperationsprobleme durch Fluktuation, häufige Umsetzungen.
- Bei dem regelmäßig aufkommenden Streit um den Leistungsgrad geht es nicht nur um die Einzelzeit, es steht vielmehr in diesen ständigen Auseinandersetzungen der Konflikt um die Durchsetzung und Verteidigung zumutbarer Leistungsanforderungen im Vordergrund, also die Diskussion um die betrieblich Bezugsleistung.
- Schließlich ergibt die ständige Beteiligung des Betriebsrats auf der Grundlage gleicher organisatorischer Vorbereitung und gleicher inhaltlicher Interventionsmuster insofern auch "gerechtere" Leistungsbedingungen im Betrieb, als hierdurch eine abteilungsbezogene, unübersichtliche "Zuschlagspolitik" durch Kalkulatoren und Meister ausgeschlossen wird.

Dem von vielen Betriebsräten des "traditionellen" oder "pluralistischen" Typs vorgebrachten Argument, man begeben sich durch die Beteiligung der Möglichkeit, in Konfliktfällen unbelastet eingreifen zu

können, wird von ihnen nur eine sehr begrenzte praktische Bedeutung zugestanden; sie sehen in dieser Begründung einer abstinenter Haltung oft nur die Rationalisierung des eigenen Unvermögens. Trotz der Beteiligung des Betriebsrats stehe das Ergebnis einer Zeitaufnahme keineswegs unveränderbar fest; das Reklamationsrecht des Arbeiters wie des Betriebsrats bleibe unberührt. Zudem biete gerade der Lohnrahmen II genügend Ansatz- und Eingriffsmöglichkeiten, eine Aufnahme auch noch nachträglich anzuzweifeln.

Durchgängig gelten diesen Betriebsräten zwei Essentials für die Beteiligung: Jede Aufnahme muß sorgfältig unter direkter Einbeziehung des Mannes oder der Mannschaft vorbereitet werden, und die Interessenvertretung soll in allen Phasen der Einschaltung unzweifelhaft deutlich werden.

Die Vorbereitung der Zeitaufnahmen beginnt mit dem Zeitpunkt der Information an den Betriebsrat. Als erstes überprüft der zuständige Abteilungs-Betriebsrat, ob die angegebenen Anlässe oder Gründe eine Zeitstudie rechtfertigen. Erst danach wird die Auswahl des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeiters festgelegt, wobei hier darauf geachtet wird, daß dieser gut eingearbeitet ist, gute durchschnittliche Leistungen erbringt, möglichst über Erfahrungen mit Zeitaufnahmen verfügt und vor allem gute "Nerven" hat.

Nach dieser Festlegung beginnt die Organisation der Aufnahme am Arbeitsplatz, die zuerst in der Evaluierung und im "Festklopfen" der Umstände und Voraussetzungen für die Reproduzierbarkeit der Aufnahme besteht. Dabei verstehen diese Betriebsräte hierunter weniger die Vorstellungen der REFA-Lehre von einer "eindeutigen Beschreibung" der Voraussetzungen für die Ausführung der Arbeitsaufgabe, als vielmehr die Erfassung der qualitativen Einflußgrößen, die den besonderen Experimentcharakter, der jeder Zeitaufnahme anhaftet, verdeutlichen. Es geht also nicht um die Herstellung optimaler Arbeitsbedingungen, wie sie in den Kalkulationsvorstellungen der Planer vorausgesetzt sind, sondern um die Erfassung der alltäglichen Arbeitsabläufe mit ihren "normalen" Unzulänglichkeiten, die für die reale Leistungssituation entscheidend sind. Hierfür zwei Beispiele:

- Wenn wegen der räumlichen Enge in einer Abteilung oder wegen arbeitsorganisatorisch bedingter Überschneidung von Arbeitsbereichen Störungen des Arbeitsablaufs die "normalen" Arbeitsbedingungen kennzeichnen, dann müssen diese Störungen auch während einer Zeitaufnahme auftreten. Durch die Information der Arbeitskollegen über die

Aufnahme, ihre voraussichtliche Dauer, ihren Ablauf und Umfang sucht in solchen Fällen der Betriebsrat die Erhaltung der alltäglichen Arbeitssituation zu organisieren und zu verhindern, daß womöglich durch unangebrachten Respekt vor dem Kalkulator, dem Meister oder der Prüfungssituation allgemein die tatsächlichen Bedingungen "geschönt" und damit die Reproduzierbarkeitsanforderungen unterlaufen werden.

- Die Bearbeitung von Gußstücken mittels spanabhebender Verformung birgt immer das Problem der Homogenität des Werkstoffs sowohl in bezug auf das einzelne Werkstück wie auf die Serie. Die Aussage über den An- und Ablieferungszustand der Werkstücke, in dem Zeitaufnahmebogen meist lapidar mit "nach Zeichnung" oder "gut" angegeben, ist in dieser Frage wenig nützlich. Ob und in welchem Umfang nun Einschlüsse oder Härten die Bearbeitung beeinflussen, kann in der Serienfertigung nicht zuverlässig im Rahmen einer Zeitaufnahme ermittelt werden; hier ergibt alleine die langfristige Erfahrung des Arbeiters im Umgang mit dem Material eine ausreichende Grundlage für die Festlegung z.B. der Einstellwerte für die Bearbeitung. Werden solche arbeitsplatzbezogenen Erfahrungswerte, die die Systematik der REFA-Lehre nicht kennt, nicht schon bei der Ermittlung der Vorgabezeit berücksichtigt, so werden von diesen Betriebsräten von vornherein spätere Auseinandersetzungen um Zuschläge oder auch Reklamationen programmiert.

Neben der Diskussion und Analyse der allgemeinen Arbeitsumstände und der Besonderheiten des Arbeitsvollzuges gehört die Aufklärung über die Methodik und Funktionsweise einer Zeitstudie zum selbstverständlichen Arbeitsprogramm dieser Betriebsräte. Dabei werden vor allem folgende Probleme angesprochen:

- Bei Zeitaufnahmen ist es zunächst Sache der Arbeitsvorbereitung, das Arbeitsverfahren, die Methode und den Ablauf vorzugeben. Bei Differenzen über die Zweckmäßigkeit dieser Vorgaben können die Meister entscheiden. Alle Indizien für durch den Arbeiter selbst entwickelte Rationalisierungsmöglichkeiten, wie insbesondere Vorrichtungen und spezielle Werkzeuge, müssen als Ausdruck mangelhafter Arbeitsvorbereitung aus der Zeitaufnahme ausgeschlossen werden.
- Die Einstellwerte bei Arbeiten an Maschinen müssen den Vorgaben der Fertigungspläne bzw. der Maschinenkarten entsprechen, es sei denn, daß wegen der Werkstückqualität oder der erforderlichen Arbeitsgüte niedrigere Werte gefahren werden müssen. Auch hier wird in Zweifelsfällen den Meistern die Entscheidung überlassen.
- Die Unterscheidung zwischen Verdienstgrad und Leistungsgrad wird um so wichtiger, je höher die durchschnittliche betriebliche Verrechnungshöhe liegt. Da jenseits von 130 % die Beurteilung des Leistungsgrades schon mit methodischen Risiken behaftet ist, über 140 % nach allen praktischen Erfahrungen der REFA-Lehre nicht mehr zuverlässig geleistet werden kann, rät man von einer zu forcierten Leistungshergabe bei Zeitaufnahmen ab. Entscheidend sei eine gegenüber der Bezugsleistung gesteigerte und vor allem gleichmäßige Leistung.

- Bei zeitlich umfangreichen Arbeiten ist schließlich auf eine gleichmäßige Einteilung der Arbeitsintensität über die gesamte Aufnahme hinweg zu achten. Hier spielt die Inanspruchnahme der tarifvertraglich vorgeschriebenen Bedürfniszeit hinein, deren Legitimität auch unter den Bedingungen der Zeitaufnahme unberührt bleiben muß.

Bei der Aufnahme selbst protokollieren diese Betriebsräte unabhängig vom Zeitstudienmann; teilweise wird auch parallel die Zeit genommen. Man notiert während der Aufnahme sämtliche Abweichungen von den Soll-Arbeitsbedingungen, wie kleinere Störungen des Ablaufs, Auffälligkeiten am Material, Werkstück, Werkzeug oder Betriebsmittel, und verschafft sich so zusammen mit den während der Vorbereitung gesammelten Informationen über die allgemeinen Arbeitsumstände eine gleichberechtigte Ausgangsposition für die Diskussion mit dem Zeitnehmer um die Bestimmung des Leistungsgrades.

Kommt es dabei zu Konflikten, ist diesen Betriebsräten die konfliktgerichtete Einbeziehung der Arbeiter in den Streit um den Leistungsgrad die ultima ratio. Gerade weil die Arbeiter wegen der kontinuierlichen Aufklärungs- und Vorbereitungsarbeit der Betriebsräte vergleichsweise gut über die Methodik einer Zeitstudie und die Bedeutung des Leistungsgrades informiert sind, kann ihre Einschaltung sehr wirkungsvoll die Betriebsratsposition stützen.

3. Die Organisation von Gruppenarbeit

Hier müssen wir zunächst vergegenwärtigen, daß die gewerkschaftliche Vertretungspraxis bei Gruppenarbeit durch ein weitverbreitetes und tiefsitzendes Mißtrauen gegen mögliche Konkurrenz unterschiedlicher Vertretungsstrukturen erschwert wird, das durch die angebotenen sozio-technischen Konzepte "autonomer" und "teilautonomer Gruppen" eher noch verstärkt wurde. Der "progressive" Betriebsratstyp sucht aber gerade durch ein Gruppenkonzept einen Weg zu einer wirkungsvolleren, von den Beschäftigten selbst getragenen Interessenvertretung. Die Gruppen haben dabei im allgemeinen nicht nur die leistungspolitischen Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen "im Griff" oder entwickeln zumindest ein adäquates und forderungsträchtiges Problembewußtsein hierzu; darüber hinaus entsteht durch sie auch ein wirkungsvoller Druck für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, auf den sich die allgemeinen gewerkschaftlichen Perspektiven zur Arbeitsgestaltung im Betrieb konkret beziehen können.

Ein solches, von diesen Betriebsräten gefördertes Konzept selbständiger und definierter Gruppenvertretung, das allerdings auf eine längere betriebliche Tradition zurückgeht, wird in einem Unternehmen des Fahrzeugbaus praktiziert; in einem elektrotechnischen Betrieb bemüht sich der Betriebsrat in den letzten Jahren verstärkt darum, zur Absicherung und Stabilisierung seines arbeits- und leistungspolitischen Engagements eine weitgehend ähnliche Vertretungsstruktur aufzubauen, deren wesentliche Merkmale folgendermaßen zusammengefaßt werden können:

- Der gesamte Bereich der direkten Produktion ist in Gruppen unterschiedlicher Stärke aufgeteilt, die weitgehend mit den Meistereien und damit der betrieblichen Organisationsgliederung übereinstimmen. Jede Gruppe wählt direkt, ohne daß die Vorgesetzten hierauf Einfluß hätten, ihren - jederzeit abrufbaren - Gruppensprecher. Dem Gruppensprecher werden je nach Umfang seiner Arbeit für die Gruppe Akkordminuten gutgeschrieben; seine Tätigkeit belastet also nicht die Gruppe.
- Seine Aufgabe umfaßt die Kontrolle der Arbeits- und Leistungsbedingungen der Gruppe, die sich daraus ergebende Interessenvertretung gegenüber den direkten Vorgesetzten, bei grundlegenden Fragen in Abstimmung mit dem Betriebsrat gegenüber der Hierarchie. Dem Gruppensprecher werden sämtliche für seine Arbeit notwendigen Unterlagen, wie Teilelisten mit Einzelzeiten, Änderungsmeldungen, Gutachten, Fertigungsprogramme, Fertigungspläne, Anwesenheitsstunden, Leistungsstandrechnungen u.ä.m., zur Verfügung gestellt.
- Anhand dieser Unterlagen hat er zu überprüfen, ob die Arbeits- und Leistungsbedingungen nach Plan mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmen: für zusätzliche, nicht in der Vorgabezeit enthaltene Tätigkeiten, für leistungswirksame Abweichungen der Ist-Bedingungen, für Störungs- und Ausfallzeiten, zusätzlichen Aufwand für die Einarbeitung neuer Gruppenmitglieder, kurz für alle das Zeitbudget der Gruppe belastende Abweichungen hat er Sondergutschriften oder Mehrzeiten beizubringen.
- Er besorgt für die Gruppe bzw. die einzelnen Mitglieder die Verrechnung sowie die Kontrolle der Lohnabrechnung.
- Zusammen mit dem Meister plant er je nach Fertigungsprogramm den Arbeitseinsatz der Gruppe; koordiniert nach Bedarf den Einsatz zusätzlicher oder das "Verleihen" überzähliger Mitglieder. Er hat dabei ein Einspruchsrecht, wenn durch Personalveränderungen der Leistungsstand der Gruppe nachteilig berührt wird.

Das mit diesen Aufgaben und Kompetenzen ausgestattete Institut des Gruppensprechers hat für die Vertretungsstruktur in diesem Unternehmen in folgenden Punkten Bedeutung:

- Da den Gruppensprechern die für ihre Arbeit nötige Zeit, bei größeren Gruppen bis zur faktischen "Freistellung", zur Verfügung gestellt wird, können sie über ihre unmittelbaren Aufgaben hinaus für die gesamte Interessenvertretung eine bedeutsame Rolle übernehmen; sie stellen zu zwei Dritteln die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb. Durch ihre Stellung und Kompetenz bilden sie das eigentliche Rekrutierungspotential für den Betriebsrat, dessen Vertreter aus den Akkordbereichen fast ausnahmslos ehemalige Gruppensprecher sind.

- Ihre Tätigkeit entlastet den Betriebsrat von der alltäglichen lohn- und leistungspolitischen Routine und sorgt so dafür, daß im Großbetrieb überhaupt noch eine funktionsfähige Interessenvertretung in diesem Bereich aufrechterhalten werden kann.
- Der anerkannte Kompetenz- und Funktionszuwachs einer direkten Gruppenvertretung bedeutet zugleich die Einschränkung des hierarchischen Zugriffs auf diese Gliederung; damit ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erweiterung und Aktivierung subjektiver Beteiligung, Kritik und Selbständigkeit in den Auseinandersetzungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht.
- Mit dem Einfluß des Gruppensprechers auf Arbeitsplanung und Arbeits-einsatz erweitern sich die Möglichkeiten - wenn auch zunächst auf den Rahmen der Gruppe beschränkt - einer gezielten Qualifikationspolitik. Die funktionalistische Einsatz- und Qualifikationspolitik des Betriebs kann, je nach den Möglichkeiten zu Koalitionen mit den direkten Vorgesetzten, unterlaufen werden; durch einen planmäßigen Wechsel der Tätigkeiten kann die Erweiterung der Qualifikationsanforderungen "organisiert" werden und damit ein Druck auf die Bewertung entstehen. Fragen der Bereichsbewertung, der Angleichung der Einstufung in den Gruppen selbst, werden durch die Organisationspraxis in den Gruppen entscheiden und sind nicht mehr in erster Linie durch die Prinzipien "systemgerechter Anforderungsermittlung" bestimmt; das lohnpolitische Instrumentarium des Betriebsrats wird somit fraglos erweitert.

Dieses Gruppenarbeitskonzept, wie es von den "progressiven" Betriebsräten in Einzelfällen initiiert und getragen wird, scheint uns deshalb von Bedeutung zu sein, weil es die tarifvertraglichen Möglichkeiten und Ansätze zu einer eingreifenden Kontrolle und Gestaltung der Arbeitsbedingungen am konsequentesten aufgreift. Es bietet einerseits tatsächlich den Arbeitern eine wirksame Kontrolle der Leistungsanforderungen und ihrer Veränderungen "vor Ort" und schützt sie damit vor willkürlichen Eingriffen. Andererseits wird das Informationsmonopol des Betriebs und die Einseitigkeit der Kommunikation durchbrochen und ein Ansatz zur Beteiligung der Arbeiter bei der Definition der Arbeitssituation gesichert. Damit wird schließlich eine Stärkung der sozialen Beziehungen im Nahbereich der Arbeit und die Strukturierung artikulationsfähiger Diskussionsprozesse erreicht, Voraussetzungen, unter denen sich Ansprüche an die Arbeit und ein Druck zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erst entwickeln können.

ARBEITSFOLGEN VON RATIONALISIERUNGSPROZESSEN: EIN ANALYSEINSTRUMENT
=====

Vorbemerkung: Das folgende "Schema zur Bestimmung der rationalisierungsbedingten Veränderungen aus der Arbeiterperspektive (RAVA)" (a) sowie seine hier nur beispielhaft gemeinte Anwendung für den "Arbeitsplatz des E-Schweißers" (b) und die "Ergebnisse der Rationalisierung" (c) sind aus der Studie "Rationalisierung, Krise und Arbeiter - eine empirische Untersuchung der Industrialisierung des Schiffbaus" ("Werftstudie"), die in diesen Wochen von M. Schumann, E. Einemann, Ch. Siebel-Rebell und K.P. Wittemann als Forschungsvorhaben an der Universität Bremen/Kooperationsbereich abgeschlossen wird. Die Veröffentlichung des Schemas ist ein Diskussionsbeitrag zur dimensionalen Weiterentwicklung und Systematisierung sozialwissenschaftlicher Arbeitsanalysen. Das Schema versteht sich als eine Fortführung des Ansatzes einer "arbeitsbezogenen" (Arbeitsaufgaben) und "arbeiterbezogenen" (Arbeitsverhalten) Arbeitsanalyse von Kern/Schumann. Im Rahmen der "Werftstudie" stellt die "Arbeiterperspektive" das Bindeglied dar zwischen einer Analyse der Bestimmtheit von Arbeitsplätzen (betriebliche Zuweisung von Arbeitsaufgaben) als Resultat betrieblichen Handelns ("Kapitalperspektive") und der Wahrnehmung der Arbeitssituation und ihrer Veränderungen durch die betroffenen Arbeiter ("Arbeitsbewußtsein"). Die Kategorien der Kapitalperspektive, mittels derer der Arbeitsprozeß als bloßes Mittel des Verwertungsprozesses analysiert und dementsprechend der Arbeitsplatz vor allem unter den Aspekten der Funktionszuweisung und der Qualifikationserfordernisse betrachtet wird, werden in unserem neuen Ansatz anders als bei Kern/Schumann systematisch unterschieden von jenen, die aus der Konfrontation der Arbeiter mit ihrer Arbeitssituation resultieren. Bei der Entwicklung der Kategorien der Arbeiterperspektive stützen wir uns wesentlich auf solche Aspekte, die die Arbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Arbeit selbst einbringen; die dabei sichtbar werdenden Interessendimensionen haben wir abstrahiert, systematisiert und als objektives Instrument auf die Arbeitssituation bezogen. Obwohl die damit vorgenommenen Interessendefinitionen und Differenzierungen insbesondere in bezug auf die beiden zentralen "Perspektiven" der "Arbeitskraft" und des "Subjekts" theoriegeleitet erfolgen, sehen wir in der Berücksichtigung von vorfindbaren Wahrnehmungsstrukturen doch einen methodischen Ansatz, dem starren Zurechnungsschema von "objektivem" Interesse und Bewußtsein zumindest partiell zu entgehen.

Bei der Arbeiterperspektive handelt es sich also um eine vom Forscher vorgenommene Arbeitsanalyse mit Hilfe eines Kategoriensystems, das zwar die Struktur, aber nicht irgendeine konkrete Ausprägung von subjektiv erfahrenem Arbeiterinteresse abbildet. Um aus der Arbeiterperspektive Bewertungen von Situationen vornehmen zu können, ist es notwendig, vergleichend zu arbeiten. Man kann dabei nicht mit "gut" und "schlecht" operieren, sondern nur mit "besser" oder "schlechter" im Verhältnis einer Ausgangssituation zu einer durch den Rationalisierungsprozeß bewirkten Folgesituation. Dimensional beschrieben und bewertet wird damit die Richtung der Veränderung: "Interessenverletzungen" versus "Situationsverbesserungen" bzw. kein oder widersprüchlicher Wandel.

Die Unterscheidung der Arbeitserfassung in "Kapital"- und "Arbeiter-Perspektive" hat den Vorzug, die unterschiedlichen Untersuchungsrichtungen (der Arbeitsplatz als Resultat betrieblichen Handelns bzw. als Gegenstand von Arbeiterinteressen) deutlich zu trennen und nicht in einer "Soziologen-Perspektive" zu vermischen. Ein zweiter Vorzug liegt darin, daß der Bezug der "objektiven" Arbeitssituation auf die tatsächliche Wahrnehmung der Arbeiter durch die Nähe des Kategoriensystems der Arbeiterperspektive zu den Bewußtseinsstrukturen der Arbeiter erleichtert wird.

- a) Schema zur Bestimmung der rationalisierungsbedingten Veränderungen aus der Arbeiterperspektive (RAVA)
- 1 Arbeitskraft-Perspektive
- 1.1 Interesse am Erhalt der physisch-psychischen Kondition der Arbeitskraft
- 1.1.1 Vernutzung durch arbeitsprozeßliche Belastungen
- physische Belastungen
(Schwerarbeit, einseitige Belastung)
 - psychisch-kognitive Belastung
(Wahrnehmungs-, Reaktions-, Denk-Über/-Unterforderung)
 - psychisch-affektive Belastungen
(hohe Folgeschäden für Anlage bzw. Personen)
 - Belastungen des Organismus durch Umgebungseinflüsse
(Lärm, Vibration; Gase, Dämpfe; Staub, Schmutz; Blendung, Beleuchtung; klimatische Bedingungen)
 - Unfall- und Gesundheitsgefahren
- 1.1.2 Vernutzung durch den betrieblichen Leistungsanspruch
- Belastungen durch die betriebliche Organisation des Arbeitseinsatzes
(Überlänge des Arbeitstages, Schichtarbeit, kein fester Arbeitsplatz)
 - Belastungen durch das Arbeitspensum
(Zeitdruck, Diskontinuität des Arbeitsanfalls, Zusatzarbeiten)
 - Belastungen durch die Einhaltung der Qualitätsnormen
(Einhaltungsschwierigkeiten, Folgen von Norm-Verletzungen)
 - Belastungen durch die Formen der Durchsetzung des betrieblichen Leistungsanspruchs
(personale, lohnpolitische, arbeitsorganisatorische, technische Methoden)

1.1.3 Regulation der Bedingungen der Arbeitsverausgabung
(Leistungshergabebedingungen)

- Regulations-Chancen
(Einflußchancen auf Arbeitsinhalt, Arbeitsmittel, Arbeitsmethode, Zeitstruktur, Arbeitsgeschwindigkeit)
- Strategien zur Nutzung der Regulationsspielräume
(individuelle, teilkollektive, kollektive Strategien)

1.2 Interessen an Erhalt und Erweiterung des Qualifikations-
potentials der Arbeitskraft

1.2.1 Qualifikationsnachfrage in der Arbeitssituation

- formale Qualifikationsanforderungen
- sensomotorische Fertigkeiten/Geschick
- Wahrnehmungsfähigkeiten/Materialgefühl, technische Sensibilität, kommunikative Sensibilität
- erforderliche Kenntnisse
- Denkanforderungen

1.2.2 Arbeitsmarktwert

- innerbetrieblich
- außerbetrieblich

1.3 Lohninteresse

- Lohnhöhe
(incl. Lohngruppeneinstufung, Zulagen)
- Lohnsystem

2 Subjekt-Perspektive

2.1 Möglichkeiten, die Person in die Arbeit einzubringen

- Abwechslungsreichtum der Arbeit/Gestaltungschancen
- Einbringen von Fähigkeiten und Fertigkeiten (Anwendungsmöglichkeiten, Erweiterungschancen, Herausforderungen)
- Realisierung professioneller Standards

2.2 Soziale Anerkennung

- Befriedigung durch Erfüllen sozialer Standards
- Anerkennung durch Vorgesetzte/Kollegen
- Anerkennung außerhalb des Betriebes
(Arbeitsleistung, Berufsposition, Produkt)

Bei der Anwendung des Schemas sind primär zwei Aufgaben zu lösen: zunächst ist eine qualitative Arbeitsbeschreibung der "Ausgangssituation" notwendig, auf deren Basis dann die rationalisierungsbedingten Veränderungen herauszuarbeiten und zu bewerten sind. Für die Demonstration des Ansatzes erscheint es uns hier ausreichend, die Analyse einer Ausgangssituation vorzustellen.

b) Die Ausgangssituation für E-Schweißer¹⁾

1.1.1 Vernutzung durch arbeitsprozeßliche Belastung

Die physische Belastung wird beim E-Schweißen im wesentlichen durch die Körperhaltung bestimmt, in der die Schweißung auszuführen ist, sowie durch die Dauer, in der eine bestimmte Zwangshaltung eingenommen werden muß. Schon das Schweißen auf der Waagerechten erfordert eine gebückte Haltung im Sinne statischer Muskelarbeit und bedeutet bei stundenlanger Ausübung eine Überforderung, die sich allerdings dann, wenn sie gleichzeitig sitzend ausgeübt wird, wieder vermindert. Diese Belastung radikalisiert sich aber immer dann, wenn beim Positionsschweißen ausgeprägte Zwangslagen eingenommen werden müssen, so z.B. beim Oberkopf-Schweißen in sehr engen Räumen.

Körperlich belastend sind beim Schweißen oft auch arbeitsvorbereitende Verrichtungen, d.h. die z.T. beschwerlichen Märsche (häufig kriechend, durch schwer passierbare Schiffsteile oder auch über Leitern und Stellagen), wobei Schweißkabel, Elektroden und das übrige Handwerkszeug (zumeist ein Handwerkskasten mit u.a. Schlackehammer, Drahtbürste und Schutzschild) mitgeführt werden müssen. Das wichtigste Belastungsmoment ist hierbei der "Kabelverzug", bei dem der ES ein schweres Stromkabel vom Transformator bis zum Arbeitsplatz verlegen muß. Die erheblichen Entfernungen zwischen Trafo und Schweißnaht gestalten auch die nur an der

1) Als berufliche Grundsituation des E-Schweißers (genau: Lichtbogenhandschweißer) ist eine Arbeitsplatzdefinition zu unterstellen, nach der in allen Schweißpositionen sämtliche Nahttypen handgeschweißt werden müssen und zwar unter z.T. witterungsbeeinflussten Außenbedingungen. D.h. wir beschreiben hier den Helgen-E-Schweißer, wie wir ihn auf den Werften heute antreffen. "Handschweißer" heißt beim E-Schweißer, daß er eine mit einer Schweißzange gehaltene und an den Strom angeschlossene Stabelektrode an die zu verschweißenden Nahtteile heranführt, entzündet und zur Verschmelzung bringt. Jeweils nach Abbrennen der Elektrode (2 - 5 Min.) wird eine neue in die Zange eingesetzt und es wiederholt sich der gleiche Arbeitsvorgang.

Stromquelle vorzunehmende Nachregulation der Stromstärke zu einem körperlich anstrengenden Unternehmen, zumal diese Tätigkeit auch häufig auftreten kann.

Obwohl also der eigentliche Arbeitsakt des Schweißens keine größere Muskelbelastung bedeutet, ist durch die Zwangshaltung während des Arbeitshandelns und durch vor- bzw. nachgelagerte Tätigkeiten die Gesamtbelastung der Physis zumeist hoch. Gliederschmerzen und körperliche Müdigkeit deuten typischerweise einen Verschleiß an, der noch in die Reproduktionssituation hineinweist.

Auch die Wahrnehmungsbelastung ist hoch und tendenziell überfordernd, weil der Schweißprozeß dauerhaft, optisch - und unter dem Aspekt der Reaktionsbelastung - manuell unter Kontrolle gehalten werden muß, ohne daß die Möglichkeit zur Habitualisierung oder zu einem auch nur kurzfristigen "Abschalten" bestünde. Es ist eine dauerhafte Konzentration auf einen sich noch dazu extrem gleichförmig vollziehenden Produktionsprozeß notwendig, wenn die geforderte Schweißqualität in der als Leistungsnorm vorgegebenen Schweißgeschwindigkeit erreicht werden soll.

In der - trotz extremer Reizarmut - dauerhaft aufrecht zu erhaltenden Konzentration auf den Schweißvorgang ist eine hohe Wahrnehmungsbelastung zu sehen; dem ist die Reaktionsbelastung eher nachgeordnet: Sie erfolgt bei entsprechender Schweißpraxis automatisch in dem Moment, wo über die Wahrnehmung Abweichungen registriert werden. Die Wahrnehmungsbelastung ist derart hoch, daß sie noch in der arbeitsfreien Zeit als Dekonzentrationsverlangen bzw. Nervosität nachwirkt.

Gegenüber dieser Überforderung ist eine intellektuelle Unterforderung typisch, die sich im Fehlen nahezu aller Denkansprüche im Arbeitsprozeß gründet. Die organisatorische Fassung der Arbeitszuweisung forciert diese Unterforderung oft noch dadurch, daß sie die Einzelarbeitsplätze der Schweißer derart isoliert, daß selbst bei möglichen kürzeren Zwischenpausen keine Kommunikation mit Arbeitskollegen aufgenommen werden kann.

Psychisch-affektive Belastung durch Folgeschäden und Fehlermöglichkeiten tritt in Kombination mit dem Leistungsanspruch auf: fehlerhaftes Schweißen wird vielfach durch die Nachkontrollen festgestellt und muß vom Schweißer zumeist auf eigene "Zeit"-Kosten wieder korrigiert werden. Die Gefahr allerdings, durch fehlerhaftes Schweißen größere Folgeschäden zu verursachen, ist gering, weil die fehlerhafte Nahtstelle selektiv wieder entfernt werden und nachgearbeitet werden kann. Die mehrstufigen Prüfverfahren stellen auch sicher, daß keine für die Güte des Produkts wichtigen Fehlschweißungen unentdeckt bleiben. Eine Gefährdung anderer Personen im Arbeitshandeln besteht nicht.

Von den Umgebungsbedingungen bestimmen vor allem zwei - für den Schweißvorgang konstitutive - Momente den Verschleiß der Arbeitskraft: Zum ersten entwickeln sich durch das Abbrennen der Elektrode Gase und Dämpfe, die noch dazu bei bestimmten Ummantelungen der Elektroden sowie bei besonderen Beschichtungen der zu verschweißenden Bleche giftige Substanzen enthalten, die speziell in geschlossenen Bauteilen nicht voll abgesaugt werden und zumindest Kopfschmerzen verursachen.

Zum zweiten entwickelt die abschmelzende Schweißelektrode grelles Licht, ultraviolette Strahlung und einen Funkenregen. Trotz Schutzschild kommt es immer wieder zu zumindest kurzfristigen Verblindungen der Augen und kleineren Verbrennungen. Insgesamt sind die Augen trotz des Schutzfilters in der Sichtöffnung des Schweißerschildes auch durch die unvermeidbare Blendung bei direkter Konfrontation mit dem Lichtbogen während der Arbeit extrem angestrengt. Jeweils abhängig vom Einsatzfeld treten zusätzlich durch die Arbeit anderer Gewerke Belästigungen auf wie Lärm, Hitze, Staub und Dreck. Auch Witterungseinflüsse wie Zugluft, Nässe, Kälte und Hitze wirken sich belastend aus. Weil diese Umfeldbedingungen in so vielfältiger, einander potenzierender Weise anfallen, müssen sie als eine sehr hohe, den Organismus zumindest längerfristig überfordernde Belastung gelten.

Die Unfallgefahren, denen der Schweißer ausgesetzt ist, haben zwei Schwerpunkte. Zum einen werden die Schweißungen häufig an exponier-

ten Stellen und auf Stellagen in erheblichen Höhen ausgeführt; dadurch besteht recht oft Sturzgefahr. Zum anderen birgt der Umgang mit Schadstoffen, d.h. hier vor allem ätzend wirkenden Stoffen und giftigen Gasen die Gefahr von Vergiftungen. Gerade die Arbeit in geschlossenen Bauteilen mit nur eingeschränkter Frischluftzufuhr verschärft dieses Verschleißrisiko. Wichtiger freilich noch als diese unmittelbare Unfallgefahr sind beim E-Schweißer der arbeitsbedingte Abbau und Verschleiß der Gesundheit einzuschätzen. Das Verblitzen der Augen durch die grelle Strahlung des Lichtbogens, Muskelverspannungen durch die Zwangshaltung, Magen- und Bauchbeschwerden durch die Gase und Dämpfe sowie Kopfschmerzen und Gehörschäden durch erheblichen Lärm deuten das typische Krankheitspektrum und die dadurch bewirkte kurzfristige wie auch langfristige Vernutzung der Arbeitskraft beim E-Schweißer an. Der Gesundheitsverschleiß vollzieht sich dabei häufig über längere Phasen unmerkbar, um erst nach einigen Jahren als akute Krankheit sichtbar zu werden; auch diese Unsicherheit über das Ausmaß der arbeitsbedingten Gefährdung ist kennzeichnend für die Situation der E-Schweißer.

1.1.2 Vernutzung durch den betrieblichen Leistungsanspruch

Entsprechend der betrieblichen Organisation des Arbeitseinsatzes arbeiten die E-Schweißer auf den von uns untersuchten Werften formal im Acht-Stunden-Tag in Normalschicht. In bestimmten Produktionsbereichen und Abwicklungsphasen wurden allerdings auch Spätschichten und in erheblichem Maße auch Überstunden gefahren, die sowohl in der Form der Samstagarbeit als auch in der Form der Verlängerung der Normalschicht abzuleisten waren. Typisch ist ein sehr flexibler Arbeitseinsatz ohne einen räumlich fest umrissenen Arbeitsbereich und abgegrenzten Arbeitsplatz.

Die Leistungsmenge ist für den Schweißer, der im Akkord arbeitet, durch die Zeitvorgaben eindeutig definiert. Für die Schmelzgeschwindigkeit der Elektroden, die die Schweißgeschwindigkeit wesentlich determiniert, liegen genaue Richtwerte vor, die deswegen auch die zentrale Kalkulationsgrundlage des Betriebes für die Bestimmung der Vorgabezeiten sind. Durch Nahttyp und Schweißlehre, die eingesetzte Elektrode, die Schweißposition und die Er-

schwerungen bzw. Behinderungen, die bei der Ausübung der Schweißung auftreten, ist der Leistungsanspruch in bezug auf das geforderte Arbeitspensum weitgehend technisch-stofflich fixiert. Auch die Zeitstruktur der Arbeit in ihrer Grundaufteilung in Arbeitszeit, Verteilzeit (am Helgen der Werft A 14,4 %) und Erholzeit (in der Werft A zwischen 3,88 % für Arbeiten "ohne besondere körperliche Anspannung an offenen, gut zugänglichen Bauteilen" und 9,65 % für Arbeiten "mit sehr großen körperlichen Anspannungen in geschlossenen, schwer zugänglichen und engen Bauteilen bei Behinderung durch starke Rauchentwicklung und Hitze") ist durch eine geringe Zahl der Einflußfaktoren eindeutig zu umreißen.

Bei den E-Schweißern ist zunächst einmal entsprechend den zu verschweißenden Nähten, die ihnen als Arbeitsaufgabe vorgegeben sind, von einem regelmäßigen Arbeitsanfall auszugehen, doch kann dieser etwa bei schwankender Stromzufuhr, durch Überlastung der Transformatoren, erheblich gestört werden. Im Falle, daß die Wegstrecke zur Stromquelle weit und beschwerlich ist und sich ein häufigeres Nachregulieren als notwendig erweist, ergeben sich nicht eingeplante und nicht kalkulierte - d.h. die Verteilzeit weit überziehende - Zusatzarbeiten, die diese übliche Zeitstruktur sprengen und das tatsächliche Arbeitsvolumen weit über das hinaus ausdehnen, was die offizielle Arbeitszuweisung vorsah.

Der genauen Zeitvorgabe für die geforderte Meter-Schweißleistung entspricht eine ebenfalls exakte Bestimmung der Qualitätsansprüche an das Arbeitsergebnis. Die betriebliche und außerbetriebliche Kontrolle der Schweißqualität ist aus sicherheitstechnischen und versicherungsrechtlichen Gründen sehr groß. Jeder Schweißer muß im Prinzip damit rechnen, daß die von ihm abgearbeiteten Nähte überprüft werden; bei vielen Schweißungen, insbesondere dort, wo es sich um für die Schiffsfestigkeit wichtige Verbindungen handelt, erfolgt eine technisch durchgeführte Kontrolle, die jeden Schweißfehler offenlegt. Aber auch für die übrigen Schweißarbeiten gilt, daß sie zunächst vom unmittelbaren Vorgesetzten durch in Augenscheinnahme kontrolliert, danach von einem Kontrolleur der Werft begutachtet und schließlich noch von der Bauaufsicht der Versicherungsgesellschaft z.T. optisch, z.T. aber auch auf der Basis von Röntgenbild und Schallkontrolle überprüft werden.

Da für jede Schweißnaht der individuelle Bearbeiter schriftlich festgehalten wird, erfolgt eine sehr exakte Rückverfolgung der Fehler auch dann, wenn sie erst später im weiteren Produktionsprozeß sichtbar werden sollten. Der entstehende Schaden ist zwar zumeist technisch relativ einfach zu beseitigen - die Naht wird ausgefugt und neu gelegt -, doch fallen diese Arbeiten oft ins Zeitbudget des Schweißers. Zudem wird karteimäßig für jeden Schweißer festgehalten, wieviel Schweißungen der verschiedenen Nahtarten er mit welcher Fehlerquote ausgeführt hat. Der Aufstieg in höhere Lohngruppen wird - neben den ggf. erforderlichen formalen Schweißprüfungen und der Berufserfahrung - davon abhängig gemacht, daß auf diese Weise über längere Zeiträume fehlerfreie Schweißungen nachgewiesen werden.

Für die Durchsetzung des quantitativen Leistungsanspruchs sorgt weitgehend das Lohnsystem des Akkords, der als eine Art modifizierter Gruppenakkord gehandhabt wird. Die Vorgesetzten haben vor allem die Funktion, die Arbeitsaufgaben auf die Akkordgruppen zu verteilen - die konkrete Arbeitseinteilung für die einzelnen Schweißer erfolgt in der Regel in der Akkordgruppe selbst durch den Kolonnenführer - und der eher oberflächlichen ersten Qualitätskontrolle: die geforderte Mengenleistung ist in der Akkordzeitvorgabe und nicht vom Vorgesetzten fixiert und steht ausschließlich dann sehr begrenzt zu ihrer Disposition, wenn technisch oder arbeitsorganisatorisch bedingte Verzögerungen der Arbeitsabwicklung reklamiert werden, die von den Vorgesetzten bestätigt werden müssen.

Entsprechend den informellen Standards der Akkordgruppe über die zu erreichenden Zeitgrade, nach denen die betriebliche Vorgabezeit in eine kolonneninterne Realzeit umgerechnet wird, liegt damit für den E-Schweißer der ihm zur Verfügung stehende Zeitrahmen zur qualitätsgerechten Ausführung des Arbeitsauftrages fest. Das Überschreiten dieser Vorgaben wird entweder mit Lohnreduktion geahndet - der Kolonnenführer verrechnet ihn wegen des Leistungsdefizits mit Zeitgraden unterhalb des Standards der Gesamtgruppe - oder muß von der Akkordgruppe mit getragen werden, was in der Regel keine oder nur eine sehr konfliktträchtige Lösung auf Dauer ist, die praktisch nur dann zum Tragen kommt, wenn es sich bei der

entsprechenden Arbeitsaufgabe um einen anerkannt "schlechten" Akkord handelt. Der Zwang ist deshalb für jeden Schweißer groß, die geforderte Leistung auch bei hohem Einsatz und Kräfteverschleiß zu erbringen.

1.1.3 Regulation der Bedingungen der Arbeitsverausgabung

Die Chancen zur Regulation des Vernutzungsgrades sind beim E-Schweißer deswegen sehr gering zu veranschlagen, weil der Arbeitsinhalt völlig und die Arbeitsmittel weitgehend vorgeschrieben sind und ihm hier nahezu keine Einflußspielräume verbleiben, die er zu seinem Nutzen ausschöpfen könnte. Als Arbeitsanweisung wird ihm genau vorgegeben, an welcher Stelle welcher Typ von Naht geschweißt werden soll. Allein bei sehr breiten V-Nähten und bei unpräziser schiffsbaulicher Vorarbeit, d.h. dort, wo der Betrieb die Arbeitsaufgabe nicht antizipieren und damit vorgeben kann, ist ihm freigestellt, mit wie vielen Lagen unterschiedlicher Stärke er die Naht abschweißt.

Das Handwerkzeug ist für den E-Schweißer mit der Schweißzange, dem Schlackenhammer, der Drahtbürste und dem Schutzschild stets das gleiche. Variiert wird entsprechend der Qualität der zu verschmelzenden Metalle und der zu erzielenden Nahtgüte der Typ der Stabelektrode, die in der Arbeitsanweisung festgelegt ist. Nur in Ausnahmefällen bleiben hier Spielräume in bezug auf die für die Schweißung relevante Stärke und Ummantelung des zu verarbeitenden Elektrodentyps (vgl. dazu die Ausführungen zu den Regulationsstrategien).

Und auch die Arbeitsmethode, d.h. vor allen Dingen die Haltung der Elektrode, die die Abbrandgeschwindigkeit bestimmende Strom-einstellung und die Führung der Schweißzange, ist im Prinzip vorgegeben. Dennoch sind hier gewisse Dispositionsspielräume gegeben. Die wichtigste Variable ist dabei die Stromstärke: je höher man hiermit geht, umso "heißer", "flüssiger" und damit "schneller" kann geschweißt werden - mit freilich ebenfalls wachsender Gefahr von Schweißfehlern. Obwohl hier die Werte häufig mehr oder weniger genau vorgeschrieben werden und rein technisch meist nur in einer engen Bandbreite variabel sind, sind gewisse Modifika-

tionen möglich. Durch eine schnellere Elektrodenführung ("peitschen") kann bei bestimmten Schweißungen auch mit höheren Stromwerten noch ordnungsgemäß geschweißt werden.

Die Zeitstruktur und Geschwindigkeit der Arbeit ist primär durch den Abbrand der Elektrode vorgegeben. Neben dem Typ der Elektrode und der Stromstärke ist auch die Schnelligkeit, in der die alte Elektrode aus der Zange rausgenommen und die neue eingesetzt wird - ein Vorgang von wenigen Sekunden -, ein nicht unwesentlicher Zeitfaktor im Gesamtarbeitsablauf, aber freilich auch ein Zeichen für das enge Zeitkorsett der Tätigkeit des Schweißers. Auch Modifikationen im Arbeitsrhythmus beim Abschlagen und Abbürsten der Schlacke (nach jeder abgebrannten Elektrode oder nach einigen Metern Schweißnaht) eröffnen gewisse Verhaltensspielräume bei der Ausführung der Arbeit. Und schließlich wird die Zeitstruktur wesentlich durch jene arbeitsvorbereitenden Verrichtungen, für die die Verteilzeitzuschläge kalkuliert sind, und durch besondere Belastungen bestimmt; für Zwangslagen und sonstige "extreme Verhältnisse" werden offiziell Erholzeiten zugestanden.

Innerhalb dieses Verhaltensrahmens und der eng abgesteckten Spielräume entwickeln die Arbeiter Strategien, mit denen sie versuchen, die betrieblichen - Vernutzung implizierenden - Leistungsansprüche zu bewältigen und aus der eigenen Perspektive zu modifizieren und damit zu reduzieren. Diese Strategien zielen im wesentlichen darauf ab, Einfluß auf die Zeitstruktur der Arbeit zu nehmen und sie entsprechend eigenen Bedürfnissen zu gestalten. Die Möglichkeiten, die die Akkordentlohnung für den Abbau von Zeitreserven läßt, werden hierfür genutzt. Ein Ansatzpunkt dafür liegt in der Übernahme von Tätigkeiten mit hohen Verteil- und Erholzeit-Zuschlägen, die zwar in der Ausführung hochbelastend sind, aber doch den repetitiven Rhythmus "leichter" Arbeiten vorübergehend ablösen. Ein zweiter Ansatzpunkt für diese Strategien liegt darin, die beim Schweißvorgang selbst verbleibenden Arbeitsspielräume voll auszuschöpfen, d.h. den Spielraum für die Modifikation der Stromstärke und des Elektrodentyps extensiv zur Erhöhung der Abschmelzgeschwindigkeit auszunutzen, was allerdings nur möglich ist, wenn der Schweißer über einiges Arbeitsgeschick und eine genaue Kenntnis der Schweißtechnik verfügt, um den bei solchen Vorgehen wachsen-

den Fehlerrisiken begegnen zu können. Ein dritter Ansatzpunkt ist eine längere Arbeitserfahrung, die es ermöglicht, bei jeder Aufgabe auf Anhieb den optimalen Lösungsweg einzuschlagen. Die genannten Strategien beziehen sich aber nicht nur auf das Arbeitsverhalten des Einzelnen: auch die Arbeitsverteilung innerhalb der Akkordkolonne wird gezielt danach vorgenommen, wie damit Zeitvorteile zu gewinnen sind. Spezialisten für bestimmte Schweißungen und Schweißpositionen, d.h. der "schnelle Multi-Schweißer", der "geschickte V-Naht-Schweißer" und auch der "Dünne" für die Ecken - werden in Kolonnenkonsens jeweils dort eingesetzt, wo sie optimale Leistung bringen und damit die kollektiven Zeitreserven erhöhen. Von Bedeutung für die Strategieentwicklung ist auch die Tatsache, daß der Kolonne jeweils große Arbeitsaufträge übergeben werden; auf dieser Basis kann nicht nur die kolonneninterne Spezialisierung ins Werk gesetzt werden, sondern es wird auch möglich, durch geschickte Organisation Wege- und Rüstzeiten unter das Maß zu drücken, das der Kalkulation zugrundeliegt. Auch für den einzelnen Schweißer können jenseits des einzelnen Akkordscheines Arbeitspakete zusammengestellt werden, die das Arbeitsvolumen von bis zu einer Woche Arbeitsleistung umfassen, die er dann selbständig abarbeitet und dabei die Chance einer Aufteilung hat, die der individuellen Kräfteökonomie entgegenkommt.

Da der Betrieb versucht, seinen Leistungsanspruch im wesentlichen durch das Akkordsystem durchzusetzen, und die Vorgesetzten weniger als Aufsicht über den Arbeitsvollzug denn als Ergebniskontrolle einsetzt und letztlich auf eine umfassende Beherrschung des Produktionsprozesses verzichtet, gibt er damit das Feld frei, auf dem sich die Regulationsstrategien der Schweißer entfalten können. Eine entscheidende Rolle spielt hierbei auch die betriebliche Handhabung der Akkord-Abrechnung, die lange Laufzeiten der Akkordscheine zuläßt und damit die sog. "Banken" ermöglicht. Auf dieser Basis ist es den Schweißern bzw. den Akkordkolonnen also möglich, sich trotz der leistungspolitisch und arbeitsprozeßlich bedingt engen Zeitstruktur gewisse zeitliche Dispositionsspielräume

zu schaffen, die sie einerseits im Tages- und Wochenrhythmus ihren Bedürfnissen entsprechend nutzen können und die andererseits notwendige Reserven bilden für "schlechte Tage", an denen man mit den Vorgabezeiten nicht hinkommt.

In diesen Möglichkeiten, die Zeitstruktur und die Arbeitsfolge entsprechend den eigenen Interessen zu modifizieren, erschöpfen sich bei den E-Schweißern weitgehend ihre Strategien, den Arbeitsalltag zu bewältigen. Daß es sie überhaupt gibt, ist aber bereits eine durchaus relevante Bestimmungsgröße der Arbeitssituation. Sie erlauben eine gewisse individuelle Rhythmisierung und Kräfteökonomie, kompensieren ein wenig die Monotonie des Arbeitshandelns, eröffnen die Chance zur Kommunikation mit Kollegen, die während des Arbeitens unmöglich ist, und gewähren zumindest ansatzweise einen individuellen Handlungsspielraum.

Neben den hier genannten Ansatzpunkten für individuelle und teilkollektive Regulations-Strategien ist noch ein weiterer gegeben. In der Ausgangssituation gehören sämtliche E-Schweißer einer gemeinsamen betrieblichen Organisationseinheit, dem Schweißer-Gewerk an. Dieses Gewerk ist mehr als ein formales Gebilde, denn es bildet den Bezugspunkt der Arbeitseinsatzplanung, d.h. ein Schweißer kann immer wieder in andere Fertigungsbereiche geschickt werden, wodurch der Zusammenhalt des Gewerkes durch persönliche Kontakte gestärkt wird. In die gleiche Richtung wirken die in Gewerke gegliederten Sozialräume, in denen sich fast alle E-Schweißer mehrmals am Tag versammeln. Auf Basis einer weitgehend homogenen Arbeitssituation ist es naheliegend, die vom Betrieb gesetzte Assoziation der Schweißer in eine zu verwandeln, mit der eigene Interessen verfolgt werden können; entsprechend lehnt sich die Struktur der innerbetrieblichen Interessenvertretung an den Gewerk-Zusammenhang an. Die im Gewerk-Rahmen entwickelten Strategien beziehen sich auf die Regulationschancen, aber auch auf den Lohn, zumal der Akkord den Rahmen dieser Gestaltungsmöglichkeiten setzt. Ein Beschneiden der Vorgabezeiten hat deshalb keineswegs nur Folgen für die Lohnhöhe.

Diese Gewerke-Strategien sind tendenziell offene Konfliktkonzepte mit dem betrieblichen Leistungsanspruch und treten jeweils aktuell nur auf, wenn die Chance gesehen wird, einer Verschiebung dieses Leistungsanspruch zugunsten des Betriebes zu begegnen. Insofern haben diese Gewerk-Strategien nicht den alltäglichen Charakter wie die oben genannten, die sich gerade innerhalb des Status quo bewegen.

1.2.1 Qualifikationsnachfrage in der Arbeitssituation

Die formalen Qualifikationsanforderungen an den flexibel eingesetzten E-Schweißer sind die Blechschweißer-Prüfungen B-2 und B-3 sowie der stets neu zu erbringende Nachweis, daß er Nähte unterschiedlichen Typs entsprechend der Güteanforderungen zu schweißen in der Lage ist. Die Ausbildung erfordert ca. 3 Monate, und 3 weitere Monate gelten betriebsoffiziell zumeist als Einarbeitungszeit, die in der Fertigung - mit entsprechenden Minderleistungszuschlägen absolviert wird. Demgegenüber ist die Gesamtzeit, in der die sensorischen Fertigkeiten und Wahrnehmungsfähigkeiten zum Schweißen in allen Positionen so ausgebildet werden, daß entsprechend den betrieblichen Leistungsansprüchen gearbeitet werden kann, auf etwa 1 bis 2 Jahre zu veranschlagen.

Obwohl die Bandbreite der geforderten Sensomotorik bei Führen der Schweißzange nicht allzu groß ist, hat der Arbeiter hier doch ein hohes Geschick zu entwickeln: bei z.T. erheblich eingegtem Bewegungsspielraum muß er die Zange gleichmäßig führen und feinfühlig auf Veränderungen der Schmelz- und Schlackebahnen reagieren. Nur die Konstanz einer ständig neu zu kontrollierenden, nicht voll zu habitualisierenden Bewegung zur richtigen Elektrodenführung garantiert das geforderte Arbeitsergebnis - wobei dieses Arbeitshandeln in einer Situation aufrechtzuerhalten ist, die sich extrem gleichförmig und reizarm darbietet. Erst wenn der E-Schweißer diese "ruhige, geschickte Hand" und die nötige "Geduld" und "Gleichmut" aufbringt, wird er eine Chance haben, den Zeit- und Qualitäts-

vorgaben zu entsprechen, ohne sich dabei durch permanente Überforderung sehr schnell zu verschleifen. Dies heißt also nicht nur, Erfolge eines Lernprozesses im Arbeitshandeln zu realisieren, sondern auch Verlernen zu akzeptieren: der Schweißer muß auf emotionalen und intellektuellen Widerstand gegen die Monotonie dieses Handlungsablaufs verzichten und sich auf die Armut der Situation einlassen.

Die Wahrnehmungsfähigkeit bezieht sich auf den Prozeß, indem sich der Arbeitsgegenstand, d.h. die zu verbindenden Bleche mit dem Quasi-Arbeitsmittel, d.h. der Elektrode, zur neuen Einheit eines miteinander verschmolzenen Produkts wandelt. Der Prozeß fordert einerseits erhebliche optische Wahrnehmungsfähigkeit, weil sich das richtige Vorgehen bei der Verschmelzung sichtbar realisiert, andererseits sind aber auch taktil zu realisierende Einflüsse und Materialgefühl von Bedeutung: von der Art, wie die Elektrode abschmilzt (klebrig oder sehr flüssig), gehen Signale über die angemessene Vorgehensweise und die Qualität des Verschmelzens aus.

Obwohl gewisse Grundkenntnisse über die Metallzusammensetzung und den Schmelzprozeß beim E-Schweißen erforderlich sind, hält sich dieses notwendige verfahrenstechnische Wissen doch in engen Grenzen. Die kurze formalisierte Anlernzeit wird deshalb auch auf die Vermittlung von Grundinformationen der Schweißtechnologie und Stoffkunde als vielmehr auf das Einüben der manuellen Geschicklichkeit konzentriert. Es kommt nämlich auch in bezug auf das Arbeitsmittel wesentlich nur darauf an, die verschiedenen Typen der Stabelektrode kennenzulernen und Erfahrung in der Anwendung verschiedener Stromstärken und in der manuellen Handhabung zu gewinnen. Denkanforderungen treten ausschließlich im Rahmen routinierter Handlungsabläufe auf, etwa bei der Entscheidung, in wieviel Lagen eine Naht geschweißt werden soll. Die Wahl der Stromstärke auch unter dem Gesichtspunkt, schneller und zeitsparender arbeiten zu können, geschieht auf der Basis von Erfahrungswerten bzw. nach dem Verfahren von trial and error.

Insgesamt muß sich der E-Schweißer an diese, die Sinne und den Intellekt permanent unterfordernde Tätigkeit anpassen und den Anspruch zurückstecken, Qualifikationspotenzen in der Arbeit

zu realisieren. Die Anpassungsleistung ist - gleichsam negativ - durchaus als besonderes Merkmal seines Arbeitsvermögens zu berücksichtigen. Es impliziert in der Mehrzahl der Fälle eine wie immer erzwungene Bereitschaft, den Verschleiß vorhandener, in der beruflichen Sozialisation erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse durch die Nichtaktivierung in der gegebenen Arbeitssituation zu akzeptieren und jeden Anspruch an ein Lernen und eine Erweiterung von Fähigkeiten und Kenntnissen im Arbeitsprozeß zu rückzustellen.

1.2.2 Arbeitsmarktwert

Für die Herstellung von Stahlschiffen auf der Basis der Verbindungstechnologie des Schweißens ist die Tätigkeit des E-Schweißers eine zentrale Produktionsarbeit. Der qualifizierte Schweißer, der erst nach Anlernung und mehrjähriger Arbeitserfahrung jene Routine gewinnt, die den betrieblichen Leistungsanforderungen voll entspricht, hat insofern einen beachtlichen innerbetrieblichen Wert, und er wird deswegen gute Chancen haben, in die betriebliche Stammebelegschaft mit den beschäftigungssichernden Qualifikationen einbezogen zu werden. Auch bei Rationalisierungsmaßnahmen, die auf die Gestaltung der Verbindungsfunktion selbst abzielen, wird der Handschweißer wegen seiner universellen Einsatzfähigkeit in allen Betriebsbereichen solange, wie es nicht zu gravierenden Entlassungen kommt, eher zu der Gruppe zählen, die der Betrieb zu halten sucht. Freilich hat der E-Schweißer kaum die Möglichkeit, sich derart zu spezialisieren, daß er als einzelner den Status des schwer ersetzbaren Spezialisten erhält. Jeder qualifizierte E-Schweißer ist also zwar schwierig ersetzbar und hat insofern einen guten innerbetrieblichen Marktwert, doch gilt dies für keinen in herausgehobener Weise.

Der außerbetriebliche Transferwert des Schweißers ist in den regionalen Umfeldern der von uns untersuchten Betriebe - soweit hier überhaupt eine pauschale Angabe zulässig ist - insofern als eher hoch einzuschätzen, als der werfterfahrene E-Schweißer über eine hohe Einsatzflexibilität für Schweißarbeiten in unterschiedlichsten Fertigungsprozessen verfügt. Soweit überhaupt regionale Absorbtionsmöglichkeiten bestehen, liegt das Hauptproblem für einen erfolgreichen Transfer in der bereits erfahrenen

berufsbedingten körperlichen Vernutzung: der hohe Verschleiß, dem die Schweißer in ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, reduziert für sie frühzeitiger als für andere ihr Arbeitsvermögen und damit die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt.

1.3 Lohninteresse

Die E-Schweißer im Akkord sind, soweit sie die erforderlichen fehlerfreien Schweißungen nachweisen können, nach einer zwei- bis vierjährigen Arbeitserfahrung überwiegend in Facharbeiterlohngruppen eingestuft und haben die Chance, bis zur höchsten Akkord-Lohngruppe aufzusteigen. Für ihre Einkommenssituation sind neben der Einstufung vor allem die erreichbaren Zeitgrade und als deren Basis die Vorgabezeiten von Bedeutung. In der Zeitvorgabe sind jeweils die besonderen Schwierigkeiten der einzelnen Schweißungen in der Form der Zeitzuschläge berücksichtigt. Diese reicht von 0 % (für Arbeiten "ohne besondere körperliche Anspannung an offenen, gut zugänglichen Bauteilen") bis 50 % (für Arbeiten "mit sehr großen körperlichen Anspannungen in geschlossenen, schwer zugänglichen und engen Bauteilen bei Behinderung und Hitze, Öl, Farbe und ähnlichen Beschichtungen"). Bei besonderen Witterungsbehinderungen können ebenso wie bei technisch oder arbeitsorganisatorisch bedingten Verzögerungen sog. Ausfallzeiten reklamiert werden, die nach dem persönlichen Durchschnittszeitgrad entgolten werden. Freilich werden diese Ausfallzeiten nicht immer in Anspruch genommen; insbesondere dann, wenn dabei Meister- oder Vorarbeiterverschulden im Spiel ist, entspricht es oft dem internen "modus vivendi", derartige Störungen nicht durch Anträge auf Anerkennung von Ausfallzeiten bloßzustellen.

Die Lohninteressen sind auch durch die Qualität der Vorgabezeiten berührt. Wichtig ist dabei einmal, wie weit die werftübliche Durchschnittsleistung über dem liegt, was die akkordtechnische Normalleistung ausmacht. Entsprechend gibt es günstige und ungünstige "Meterpreise". Der mit durchschnittlicher Anspannung erreichbare Zeitgrad hängt auch davon ab, inwieweit nicht kalkulierte Mehrarbeiten bei der Kalkulation durchgesetzt werden können (z.B. für den Schweißaufwand steigende schlechte Nahtvorbereitung), und ob

man dabei auch einmal "mit dem Auge arbeiten" kann und fiktive Mehrarbeiten bezahlt bekommt. Ein dritter Faktor, bei konstanter Leistung das damit erzielbare Einkommen zu steigern, liegt in der Fähigkeit, die durch langjährige Erfahrung und kolonneninterne Rationalisierung erreichbaren Produktivitätsgewinne vor dem Zugriff des Betriebes zu retten. Diese drei Einflußgrößen auf die Verdienstchancen hängen mit den oben geschilderten Möglichkeiten zur Regulation der Leistungshergabe zusammen und sind gewissermaßen deren "monetäres Spiegelbild".

Trotz der weitgehenden Abhängigkeit der Schweißleistung von der technischen Größe "Abschmelzgeschwindigkeit der Elektrode", die dem Betrieb bekannt ist und ihm deshalb die Möglichkeit zu "harten" Vorgabezeiten gibt, verbleibt in der Realität eine erhebliche Grauzone, in der sich mit den oben genannten Mitteln Lohninteressen verfolgen lassen.

Der abzurechnende Zeitgrad für die gewöhnlich 10 - 15 Mann starke Akkordgruppe und für den einzelnen E-Schweißer wird üblicherweise vom Kolonnenführer festgelegt, der sich dabei an informellen Höchstgrenzen orientiert, um eine Intervention der Kalkulation ("Akkordschere") zu vermeiden. Das interne Leistungsgradschätzen für den Einzelnen geschieht ohne eine personenbezogene Verrechnung der Akkordscheine, so daß der Kolonnenführer auch "willkürliche" oder disziplinierende Einstufungen vornehmen kann und sein Urteil letztlich über den Verdienst des einzelnen Arbeiters entscheidet. Der einzelne Schweißer ist insofern zum Arrangement mit der Akkordgruppe und mit ihrem Lohnschreiber gezwungen. Die Handhabung des Lohnsystems als differenzierbarer Gruppenakkord schafft für einen Teil der Schweißer, insbesondere jüngere oder nicht zum Kolonnenstamm zählende, eine spezifische Konfliktlinie, die innerhalb der Arbeitsgruppe verläuft, nämlich dann, wenn diese Schweißer eine Diskrepanz zwischen individueller Leistung und den vom Kolonnenführer zugestandenen Akkord-Prozenten zu erblicken glauben.

2.1 Möglichkeiten, die Person in die Arbeit einzubringen

Die Arbeit des E-Schweißers ist in ihrer Grundstruktur durch die Einförmigkeit in der Ausführung und eine sensorische und intellektuelle Armut gekennzeichnet. Das Interesse des Arbeiters an einer Tätigkeit, in die er sich auch als Person einzubringen vermag und die ihm Identifikationsmöglichkeiten gibt, kann vom Schweißer in seiner Arbeit nicht oder doch nur in einem sehr eingeschränkten Sinne eingelöst werden.

Eine Abwechslung von der Eintönigkeit der Schweißabfolgen tritt ausschließlich in Sondersituationen auf: Unregelmäßigkeit der Stromzufuhr, schlechte schiffbauliche Vorarbeit, breite V-Nähte mit besonderen Qualitätsansprüchen oder sogar die extreme Zwangslage, die eigentlich ein Arbeiten erschwert oder nahezu unmöglich macht, gliedern sich als Aufgabenstellung aus, die, freilich in engen Grenzen, den Charakter einer professionellen Herausforderung annehmen kann.

Die Technik zu überlisten, Unmögliches möglich zu machen auf der Basis des eigenen schweißerischen Könnens - das schafft eine Arbeitssituation, in die man sich als Person einbringen kann. Nur in diesen Ausnahmesituationen sind extensiv die Dispositionsspielräume, insbesondere in der Arbeitsmethode auszuschöpfen. Hier bildet sich ein Moment von Arbeitsindividualität in einem Arbeitsstil aus, mit dem man die Arbeitsaufgabe löst. Die ausgeführte Schweißung wird individuell zurechenbar und als persönliche Arbeitsleistung erkennbar.

Durch diese Möglichkeiten unterscheiden sich die Tätigkeiten deutlich etwa von einer gänzlich unqualifizierten repetitiven Bandarbeit, obwohl sie deren Reizarmut und intellektuelle Unterforderung tendenziell teilen. Auch die Chance, sich zeitliche Spielräume selbst zu erarbeiten und die Zeitstruktur entsprechend den eigenen Bedürfnissen mitzugestalten, und dies auch damit zu erreichen, daß man seine Fähigkeiten im eigenen Interesse zur

Akkumulation von Zeitreserven einzubringen vermag, unterstreicht die Differenzen zu jenen Tätigkeiten, die keine Optimierung des Arbeitseinsatzes in der eigenen Perspektive zulassen. Aber andererseits darf nicht übersehen werden, daß das Niveau, auf dem sich in der Schweißertätigkeit professionelle Standards realisieren und sich Fähigkeiten zu individueller Gestaltung des Arbeitsvollzugs umsetzen lassen, zu niedrig ist, als daß die alltägliche Arbeit der Person Identifikationschancen böte und inhaltlich befriedigend erscheinen könnte.

2.2 Soziale Anerkennung

Die Schweißer haben auf der Werft gegenüber den Facharbeitergewerken und insbesondere gegenüber den Schiffbauern lange Zeit den Status des "Nebengewerks" - mit entsprechend geringem sozialen Ansehen - gehabt. Sie waren die Nacharbeiter, die dann anfangen, wenn die eigentliche Montagearbeit geleistet ist. Durch die Lohnangleichung ist zwar in der Zwischenzeit auch die betriebliche Anerkennung ihrer Arbeitsleistung gestiegen, doch das Problem, als Werftarbeiter "zweiter Klasse" angesehen zu werden, ist keineswegs gänzlich behoben. Die Schiffbauer setzen die Vorgaben, denen die Schweißer mehr oder weniger zu entsprechen haben. Ihre Tätigkeit erscheint dabei weitgehend anonym, ein sichtbares individuelles Produkt, das sich von dem anderer ausgrenzt, ist schwer auszumachen. Die fertigungstechnische Bedeutung ihrer Tätigkeit steht außer Zweifel, doch sie wird in ihrer Ausführung eher dem Kollektiv der Schweißer denn dem Einzelnen zugeschrieben. Eine Anerkennung durch Kollegen oder Vorgesetzte ist nur bei bestimmten Lernerfolgen in der Berufseingangsphase oder in den genannten Ausnahmesituationen zu erwarten, ansonsten wird die ordnungsgemäße Arbeit als selbstverständlich unterstellt und bleibt unbeachtet. Nur bei Sonderaufgaben ist es möglich, mit der Arbeitsleistung eine persönliche Hervorhebung und soziale Anerkennung zu finden. Gegenüber Außenstehenden ist es besonders schwer, den eigenen Arbeitsbeitrag zu beschreiben und aus der Abstraktion "Schweißen" auszugliedern. Insofern bietet auch unter dem Aspekt der sozialen Anerkennung die Tätigkeit des E-Schweißers nur sehr wenig bzw. nur recht selten die Möglichkeit, als Person eine Bestätigung zu finden.

Im Rahmen der "Werftstudie" haben wir drei berufsbezogene Ausgangssituationen und insgesamt sieben Rationalisierungsbewegungen untersucht. Traditioneller E-Schweißer: (1.) Einführung von Programmsteuerung und Programmlohn unter den Bedingungen von Hallenarbeit, (2.) die Umwandlung der Handschweißung in Maschinenschweißung durch Mechanisierung des Schweißprozesses; traditioneller Schiffbauer: (3.) Rationalisierung und Zergliederung der Vormontage unter Bedingungen von Programmsteuerung und Programmlohn, (4.) Spezialisierung durch Ausgliederung der Anzeichenfunktionen; traditioneller Rohrschlosser: (5.) Ausgliederung der Rohrfertigung auf handwerklicher Basis, (6.) Mechanisierung der Rohrfertigung, (7.) Ausgliederung der Rohrmontage. Der folgende Text soll die Möglichkeiten der RAVA-Systematik veranschaulichen, oberhalb der Einzelfälle Strukturen der Rationalisierungsbewegung zu analysieren.

c) Ergebnisse der Rationalisierung in der Arbeiterperspektive

Oberhalb der einzelnen Interessendimensionen fällt zunächst auf, daß pauschale Gesamtbewertungen des Rationalisierungsprozesses aus der Perspektive der Arbeiter den stattgefundenen Veränderungen nicht gerecht werden. Für die Mehrzahl der von uns untersuchten Fälle ist weder eine durchgängige Verschlechterung im Sinne etwa einer gleichläufigen Belastungserhöhung und Dequalifizierung der Arbeit, verbunden mit einer Schwächung des betrieblichen Status und mit Lohnabbau, typisch, noch bringt umgekehrt die Rationalisierung auf breiter Front jene Erleichterungen und Verbesserungen, mit denen ihre Realisierung allzu oft "betriebsoffiziell" begründet wird. Typisch sind vielmehr widersprüchliche Veränderungen, sowohl zwischen wie innerhalb der Interessendimensionen der Systematik.

Für das "Interesse am Erhalt der physisch-psychischen Kondition der Arbeitskraft" ist eine extrem dichotomisierte Entwicklung charakteristisch. Die Vernutzung durch die stofflichen Bedingungen des Arbeitsprozesses nimmt bei fünf von sieben Rationalisierungsbewegungen deutlich ab und verschärft sich in keinem der von uns untersuchten Fälle. Arbeitsteilige Auslagerungen, technische Hilfen und der verstärkte Einsatz von Quasi-Werkzeugen reduzieren Verrichtungen körperlicher Schwerarbeit, ohne dabei in relevantem Umfang neue psychische Belastungskomponenten zu entwickeln; die Konditionen der Arbeit in der Halle bauen einige negative Umgebungsbedingungen ab und verringern damit die Belastung des Organismus und die Unfallgefahren stets nur improvisierter "Baustellenarbeit" im Freien und auf den Helgen.

Doch mit dieser Situationsverbesserung korrespondiert ebenfalls recht durchgängig eine eindeutig formulierte und auf die unmittelbare Produktionsaufgabe konzentrierte Definition der betrieblichen Funktionszuweisung bei gleichzeitig vielfältigeren und rigideren Kontrollmechanismen zur Durchsetzung des betrieblichen Leistungsanspruchs. In vier Rationalisierungsbewegungen steigt deswegen die Vernutzungsgefahr durch den betrieblichen Leistungsanspruch, in keinem Fall verringert sie sich. Die arbeitsteilig spezifizierte Organisation des Arbeitseinsatzes sowie die technische und arbeitsorganisatorische Kontinuierlichkeit des Arbeitsablaufs weisen das geforderte Arbeitspensum nicht nur exakter aus, sondern bieten zugleich die Möglichkeit zur Erhöhung des Mengensolls. Dessen Einhaltung wird durch sich gegenseitig ergänzende Kontrollformen gesichert; mit mehr oder weniger Bedeutung für die einzelnen Rationalisierungsbewegungen heißt dies: die optische Überschaubarkeit der Einsatzfelder und die erhöhte unmittelbare Präsenz läßt eine kontinuierliche hierarchische Überprüfung des Arbeitsprozesses und seines Ergebnisses zu; die integrierte Produktionssteuerung verstärkt die direkte Abhängigkeit des eigenen Arbeitshandelns von vor- und nachgelagerten Arbeitsprozessen und forciert damit den Zwang zur Leistungseinhaltung; die teilweise beginnende Mechanisierung der Funktionen schafft in der Kombination mit leistungspolitischen Soll-Daten zur optimalen Nutzung der Anlagen technisch begründete Ablaufkontrollen; und schließlich sorgt auch die Überführung des Gruppenakkords in die Programmlohnung für lohnpolitisch gesicherte gruppeninterne Kontrollen zur Einlösung des betrieblich festgesetzten Leistungssolls.

Die in dieser Entwicklung sich ausdrückende höhere Beherrschung des Produktionsgeschehens durch den Betrieb in der Zielperspektive der verbesserten Realisierung von Kapitalinteressen bedeutet in fünf der untersuchten Rationalisierungsbewegungen eine deutliche Verschlechterung der Regulationsmöglichkeiten der Bedingungen der Arbeitsverausgabung (bei zwei widersprüchlichen Veränderungen und keiner Verbesserung). Insbesondere die Einflußchancen auf den Arbeitsinhalt und auf die grundlegende Zeitstruktur des Arbeitshandelns haben sich verringert; eine "Bankenbildung" ist im alten Stil nicht mehr möglich. Zwar findet auch innerhalb der neu definierten Arbeitsplätze noch eine Aneignung und entsprechende Umstrukturierung der Arbeitssituation in der eigenen Interessenper-

spektive statt, und die betriebliche Zeitökonomie und Arbeitsoptimierung wird zumindest durch Strategien einer Kräfteökonomie und Ablaufrhythmisierung modifiziert, doch die individuellen und kollektiven Ansatzpunkte sind begrenzter geworden. Insofern haben sich die Chancen verringert, durch die Regulation der Bedingungen der Arbeitsverausgabung die Vernutzung zu reduzieren. Der betriebliche Leistungsanspruch bestimmt ungebrochener das reale Arbeitshandeln, dem Aufbau einer Neben- oder auch Gegen-Arbeitsrealität aus der Arbeiterperspektive sind rigidere Rahmenbedingungen gesetzt.

Kollektiven Strategien im Rahmen der Gewerke wird durch deren Auflösung die Grundlage entzogen; die neu definierten Einheiten (gewerkeübergreifende Programmlohngruppen) müssen erst noch in neue, für die eigene Interessendefinition und -vertretung bedeutsame Kollektive verwandelt werden.

In der Interessendimension "Erhalt und Erweiterung des Qualifikationspotentials der Arbeitskraft" läßt sich in den von uns untersuchten Rationalisierungsbewegungen keine einheitliche Tendenz feststellen. Es treten sowohl Verbesserungen (2) und Verschlechterungen (3) wie widersprüchliche (1) und keine Veränderungen (1) auf. Erhöhte Qualifikationsnachfrage ist dabei sowohl einer gezielten qualifikatorischen Spezialisierung wie der Transformation einfacher manueller Verrichtungen in produktionstechnik-steuernde Arbeiten geschuldet; reduzierte Qualifikationsnachfrage ist primär Ergebnis der arbeitsteiligen Zerlegung von ehemals ganzheitlichen Arbeitsprozessen und der organisatorischen Ausgrenzung wie auch Mechanisierung qualifikationsrelevanter Tätigkeiten. Im Endeffekt gilt für diese Qualifikationsentwicklung freilich fast durchgängig, daß sie nicht oder zumindest zum Zeitpunkt unserer Untersuchung noch nicht auf den inner- und außerbetrieblich bestimmten Arbeitsmarktwert der betroffenen Arbeitskräfte durchschlägt. Bisher werden keine Gruppen als Konsequenz der Rationalisierungsbewegung innerbetrieblich aus Positionen der "Stammebelegschaft" in die der "Randbelegschaft" mit allen Implikationen der zunehmenden Unsicherheit und Marginalisierung überführt, und auch außerbetrieblich bleiben ihre Stellung und die Vermittlungschancen von den betrieblichen Veränderungen (noch) unberührt.

Das Lohninteresse wird in allen Fällen von der Einführung des Programmlohnes berührt. Insgesamt sind die Einkommenschancen höher, d.h. sie liegen über dem, was vorher im Akkord erreichbar war, zumal die Lohngruppeneinstufung gleich bleibt oder in drei Fällen sogar günstiger wird. Nur in Einzelfällen kann die bisherige Eingruppierung nicht gehalten werden, aber selbst dann bleibt die einmal erreichte Lohnhöhe zumindest erhalten. Dem steht negativ gegenüber, daß die Vorgabezeiten im Programmlohn "härter" sind und kaum noch im Nachhinein über Mehrarbeitsforderungen aufgeweicht werden können. Im neuen Lohnsystem ist die Einkommenshöhe konstanter geworden, der Leistungsbestandteil am Entgelt ist reduziert; Lohnabzüge aufgrund Personalwillkür sind unmöglich geworden. Gleichzeitig ist aber der Einzelne durch den Wegfall eines individuellen Verrechnungsfaktors noch stärker an die Gruppenleistung gebunden und steht damit in seinem gesamten Arbeitshandeln unter einer größeren gruppeninternen Kontrolle.

Aus der Subjekt-Perspektive führen die Rationalisierungsbewegungen in der zentralen Interessendimension der "Möglichkeiten, die Person in die Arbeit einzubringen", überwiegend zu einer deutlichen Verschlechterung (in fünf Fällen). Die arbeitsorganisatorische Rationalisierungsprämisse der Zergliederung ganzheitlicher Tätigkeiten und der Neudefinition z.T. hochspezialisierter, zunehmend repetitiv gefaßter Arbeitsplätze, die zudem einer umfassenderen Handlungskontrolle unterworfen sind, reduziert nicht nur den Abwechslungsreichtum der Tätigkeiten, sondern auch die Möglichkeiten, sich durch selbständiges, initiatives selbstverantwortliches Arbeiten in zumindest beschränkter Autonomie zu begreifen. Arbeit wird mehr noch zum außengesteuerten reinen routinisierten Tun, zum "Abarbeiten" einer betrieblich eindeutig definierten Leistung, bei deren Erfüllung weniger jene Fähigkeiten Bedeutung haben, die das Selbstverständnis des Fachmanns stützen und Identifizierung zulassen.

Nur in zwei Fällen findet in dieser Interessendimension eine Verbesserung statt: durch die Mechanisierung vormals repetitiver Handarbeit, die die selbständige, verantwortungsvolle Führung eines großen Maschinensystems als neuen Arbeitsplatz definiert (Schweißer-Maschinenführer), sowie durch Konzentration der theoretischen Arbeitskomponenten auf eine Position (Schiffbauer-Anzeichner). Beides mal erlaubt es diese Tätigkeit durch ihre höhere Komplexität

und fachliche Anforderung sehr viel eher als die Vorsituation, sich als Person in die Arbeit einzubringen. Für diese Arbeitsplätze gilt zudem, daß mit der Rationalisierungsbewegung auch die soziale Anerkennung der Arbeitsplatzinhaber steigt, insbesondere deswegen, weil ihre Arbeitsleistung ein größeres Gewicht für den Betrieb hat und insofern von der Einzelperson und ihrem adäquaten Arbeitshandeln mehr abhängt. In den anderen untersuchten Fällen haben die erfahrenen Arbeitsveränderungen in der Dimension der sozialen Anerkennung noch keine Auswirkungen.

ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

VORSTUDIE ZUM PROJEKT: ARBEITSKRÄFTEPOOL IN DER WERFT-
=====

INDUSTRIE
=====

Die Ausgangssituation ist durch die internationale Werftkrise bestimmt, die seit Mitte der 70er Jahre auch den bundesdeutschen Schiffbau in erhebliche Anpassungsschwierigkeiten brachte. Zwischen der Unternehmensleitung einer Groß-Werft, ihrem Betriebsrat, der IG Metall sowie dem Projektträger "Humanisierung des Arbeitslebens" wurde ein Konzept diskutiert, mit der Einrichtung eines Arbeitskräftepools einen neuen Lösungsweg zu erproben: Einerseits sollen durch Produktinnovationen und den Aufbau neuer Fertigungen neue qualifizierte Arbeitsplätze geschaffen werden; andererseits wurden für die potentiell Freigesetzten noch im betrieblichen Rahmen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die ihre berufliche Einsatzfähigkeit und damit ihre Vermittlungschancen erhöhen. Die Innovations- und Ausbildungsmaßnahmen integrieren sich in der Zielsetzung, daß die neue Fertigung zumindest teilweise sowohl als Praxisbereich der Ausbildung wie als anschließendes Beschäftigungsfeld fungiert, wie andererseits die Ausbildung auch gezielt für die im Innovationsbereich nachgefragten Anforderungen qualifizieren soll.

Dieser Ansatz geht konzeptionell erheblich über traditionelle Rationalisierungsschutzmaßnahmen hinaus und wird deswegen von der IG Metall als wichtiger Versuch neuer Lösungsformen unterstützt; als Modellversuch wird das Projekt aus Mitteln des Projektträgers "Humanisierung des Arbeitslebens" finanziert.

In einer Vorstudie¹⁾ geht es nun zunächst darum, die bislang erst allgemeinen Vorstellungen über die Ausgestaltung des Arbeitskräftepools zu konkretisieren und eine betrieblich umsetzbare Konzeption zu entwickeln. Die Umsetzung des Modellversuchs selbst soll erst im Rahmen einer anschließenden Hauptstudie erfolgen.

1) An der Vorstudie sind neben dem SOFI (Projektbearbeiter: C. Drewes, W. Pelull, M. Schumann, K.P. Wittemann) noch ein Institut für Produktionsplanung beteiligt sowie die Werft als Träger des Modellversuchs.

Der im Rahmen der Vorstudie zu leistende Beitrag des SOFI wird im wesentlichen drei Schwerpunkte haben:

- Überlegungen zur Gesamtkonstruktion des Arbeitskräftepools;
- Überlegungen zur Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Qualifikationsbereich; hier insbesondere die Erarbeitung der Daten zur Festlegung der Zielberufe sowie die Konzepte zur Aus- und Weiterbildung;
- Überlegungen zur Gestaltung des Innovationsbereichs.

In einer Vorklärung zwischen den Projektbeteiligten und den Begutachtungsgremien wurden bereits Eckdaten diskutiert und festgelegt, die für die Bearbeitung die anzustrebenden Ziele des Pools umreißen (sie sind im folgenden Text für die einzelnen Arbeitsschwerpunkte jeweils kurz resümiert).

Gesamtkonstruktion des Arbeitskräftepools

Die Zielvorgaben für dies Gesamtkonzept des Modellversuchs verlangen die generelle Status- und Einkommenssicherung der Poolteilnehmer, die Freiwilligkeit ihres Eintritts in den Pool sowie eine allgemeine Berücksichtigung und Förderung betrieblicher Problemgruppen. Zudem sehen sie auf der Basis einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung auch weitgehende Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Betroffenen und der Belegschaftsvertretung vor. Für die sozialwissenschaftliche Begleitforschung ergeben sich daraus vor allem zwei Problemstellungen:

Zum einen sind die öffentlich-rechtlichen Bedingungen und die Rechtskonstruktion des Arbeitskräftepools zu erörtern, wobei hier die Tatsache, daß die Poolteilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die aus staatlichen Mitteln finanziert werden, ohne daß ihr arbeitsrechtliches Grundverhältnis zur Werft aufgelöst wird und sie in ihrem betrieblichen Status beeinträchtigt werden, besondere Bedeutung zukommt. Eine spezielle juristische Problematik des Arbeitskräftepools ergibt sich zudem durch den Innovationsbereich. Damit verschränkt sich das öffentliche Interesse an einer Verringerung der Arbeitsmarktprobleme mit dem privaten betrieblichen Interesse an einer Erhaltung bzw. Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit, so daß sowohl privatrechtliche

wie öffentlich-rechtliche Konstruktionsmöglichkeiten für die Ausgestaltung der rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitskräftepool und seinen Mitgliedern, dem Unternehmen und der öffentlichen Hand geprüft werden müssen.

Zum anderen wird es unter konzeptionellen Gesichtspunkten darauf ankommen, entsprechend den Zielvorgaben Rekrutierungs- und Beteiligungsformen der Poolmitglieder zu entwickeln, wobei von vornherein darauf hingearbeitet werden muß, etwa auch solche Belegschaftsgruppen in den Pool zu integrieren, die durch eine geringe Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität gekennzeichnet sind. Dies dürfte umso wichtiger sein, als gerade solche Arbeitskräftegruppen von möglichen Freisetzungen am ehesten betroffen werden können. Zudem sollte es gelingen, den Arbeitskräftepool gerade auch für die z.T. hochqualifizierten, "leistungsgeminderten" Arbeitskräfte attraktiv zu machen, damit sie hier ihrer Arbeitserfahrung entsprechend noch Einsatzfelder finden und nicht - wie häufig üblich - in betriebliche Randbereiche verdrängt werden.

Insgesamt werden die zu konzipierenden Beteiligungsformen in enger Zusammenarbeit mit den potentiellen Teilnehmern und dem Betriebsrat zu entwickeln sein.

Qualifikationsbereich

Zielvorgabe ist es, die Zielberufe im Arbeitskräftepool danach festzulegen, daß für sie nicht nur werftintern sondern auch auf dem regionalen Arbeitsmarkt eine Nachfrage besteht und damit die Vermittlungschancen der Ausbildungsteilnehmer relevant verbessert werden. Die betriebliche und überbetriebliche Transferqualität der Berufe soll zentraler Auswahlgesichtspunkt bei der Berufszielbestimmung sein.

Um die Zielberufe festlegen zu können, ist zum einen eine Analyse der betrieblichen Voraussetzungen vorzunehmen, die auch die weiteren Unternehmenskonzeptionen sowohl in bezug auf den Schiffbau wie im Hinblick auf Diversifikationsprogramme erfaßt und ihre möglichen Konsequenzen für den qualitativen und quantitativen Personaleinsatz reflektiert. Zum anderen bedarf es einer Analyse des regionalen Arbeitsmarkts, in der, ausgehend von einer Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktstrukturen, die Veränderungstendenzen, die für die Festlegung der Zielberufe Relevanz haben, zu ermitteln sind.

Die berufsrelevanten Aspekte der zukünftigen Werftentwicklung (Betriebsanalyse) und die Ergebnisse der Regionaluntersuchungen sollen dann mit dem tatsächlichen Qualifikationspotential der voraussichtlich in den Pool einzubeziehenden Arbeitskräftegruppen in Beziehung gesetzt werden. Bei der endgültigen Festlegung der Ausbildung wird ein Mittelweg anzustreben sein zwischen einer gewissen Werftnähe der Berufe einerseits und einer Orientierung an regional längerfristig verwertbaren Facharbeitertätigkeiten andererseits, um die Um- und Weiterbildungsqualifizierung der Beschäftigten zu erleichtern und eine spätere qualifizierte Wiederbeschäftigung im Werftbetrieb zu ermöglichen, zugleich aber auch die Grundlage für längerfristig bessere und auch regional gesicherte Arbeitsmarktchancen zu legen.

Angestrebt werden Berufe mit Abschlüssen auf Facharbeiterniveau, die auch betriebsunabhängig zertifiziert sind. Um dieses Ziel zu erreichen, wird es notwendig sein, realistische Aufbauphasen und Fördermaßnahmen von vornherein mit ins Konzept aufzunehmen, die auch Problemgruppen in den Stand versetzen, einen qualifizierten Berufsabschluß zu erreichen. Ausbildungsziel ist darüber hinaus auch, daß die Teilnehmer nach ihrer Ausbildung nicht nur über angemessene berufliche, sondern auch über soziale Kompetenzen verfügen, d.h. über die notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse hinaus in die Ausbildung vor allem auch Inhalte einzubeziehen, die ein informiertes, flexibles und aktives Arbeitsmarktverhalten ermöglichen.

Eine weitere Zielvorgabe sieht vor, daß neue, möglichst übertragbare Ausbildungsformen zu entwickeln sind, die die besonderen Probleme der beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen berücksichtigen, d.h. von Teilnehmern, die zwar einerseits über langjährige Arbeitserfahrungen verfügen, die aber andererseits aus z.T. stark belastenden Arbeitssituationen kommen und lernentwöhnt sind. Im Interesse einer erwachsenengemäßen Berufspädagogik ist auch das Verhältnis von Ausbildung und produktiver Arbeit im Pool zu reflektieren und unter pädagogischen Gesichtspunkten zu gestalten; praktisches und theoretisches Lernen ist also zu verzahnen mit unmittelbaren Arbeitsprozessen.

Innovationsbereich

Die im Rahmen des Arbeitskräftepools zu realisierenden Innovationsvorhaben stehen unter einer doppelten Zielvorgabe. Zum einen sollen Produkte entwickelt werden, die dem Anspruch der Marktfähigkeit genügen, zum anderen soll die Fertigung dieser Produkte dem Modellcharakter des Pools entsprechend die Möglichkeit qualifizierter Tätigkeiten eröffnen. Über die Gestaltung einzelner Arbeitsplätze hinaus, die unter umfassender Berücksichtigung der vorliegenden ergonomischen Erkenntnisse zu erfolgen hat, erfordert dies Fertigungs- und Arbeitsstrukturen, die sich im Sinne einer menschengerechten Arbeitsgestaltung an der Überwindung restriktiver Arbeitsformen orientieren und eine flexible, qualifikationsgerechte Arbeitsorganisation ermöglichen. Unter Einbeziehung der Poolteilnehmer sind bereits bei der Fertigung der Prototypen Formen zu entwickeln, die einer poolspezifischen Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsprozeß entsprechen.

Die Aufgabe der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung im Hinblick auf die Produktentwicklung wird zunächst darin bestehen, die in einer Vorphase von der Werft bereits entwickelten Produktvorstellungen unter dem Aspekt ihrer möglichen Ausbildungsrelevanz zu analysieren. Insbesondere wird zu untersuchen sein, inwieweit die zu realisierenden Fertigungsstrukturen dem Anspruch nach qualifizierten Arbeitsinhalten bzw. komplexen Arbeitstätigkeiten genügen. Nicht zuletzt unter dem Aspekt der Ergänzung der Fertigung im Pool um ausbildungsadäquate Produktion sollten deswegen auch weitere Produktideen entwickelt werden, die insbesondere unter aktiver Beteiligung der Gesamtbelegschaft der Werft zu finden wären.

Im Hinblick auf die fertigungstechnische und arbeitsorganisatorische Umsetzung der Produktideen wird die Aufgabe der sozialwissenschaftlichen Vorstudie einerseits darin bestehen, unter arbeitsorientierten Gesichtspunkten zu überprüfen, inwieweit die Fertigungsstrukturen im Innovationsbereich den Zielvorgaben des Pools entsprechen, andererseits gilt es, konzeptionelle Lösungsvorschläge für pooladäquate Arbeitsstrukturen zu entwickeln. Die Tätigkeiten im Fertigungsbereich des Pools sollen nicht nur durch möglichst geringe physische-psychische Belastungsanforderungen gekennzeichnet, sondern zugleich derart gestaltet sein, daß sie zur Qualifikationserhaltung bzw. -förderung beitragen. Dies impliziert eine Abkehr von taylorisierten Arbeitsformen bzw. Arbeitstätigkeiten repetitiven Zuschnitts ebenso wie eine Überwindung hochgradiger Arbeitsteilung. Viel-

mehr ist eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeitsorganisation erforderlich, die es dem einzelnen im Verlauf seiner Poolzugehörigkeit ermöglicht, ganzheitliche Tätigkeiten unterschiedlichen Charakters auszuüben.

BESCHÄFTIGUNGSLOSIGKEIT UND BETRIEBLICHE EINSATZBEDINGUNGEN VON JUGENDLICHEN¹⁾

Ausgangspunkt und Zielsetzungen

Nachdem sich in den vergangenen Jahren die Beschäftigungssituation von Jugendlichen leicht gebessert hatte, signalisiert die in jüngster Zeit wieder massiv ansteigende Jugendarbeitslosigkeit eine Zuspitzung der Arbeitsmarktprobleme von Jugendlichen. Die SOFI-Untersuchung wird sich mit diesen Problemen der Jugendlichen befassen, wobei - im Unterschied zu den meisten bisherigen Untersuchungen zu diesem Thema - der Schwerpunkt des Forschungsprojektes weniger auf der Darstellung und Analyse der Beschäftigungslosigkeit, als vielmehr auf der Untersuchung der betrieblichen Einsatzbedingungen²⁾ liegen wird. Vereinzelt Ergebnisse aus verschiedenen Sektoren der Wirtschaft deuten darauf hin, daß es im Gefolge der eher krisenhaften wirtschaftlichen Entwicklung seit 1974 gravierende Veränderungen des Einsatzes von Jugendlichen gegeben hat, die jedoch sektoral, regional wie auch betriebspezifisch unterschiedlich sein dürften. Insbesondere die Betriebsgröße wie auch die betriebliche Arbeitsplatzstruktur dürften für das Rekrutierungsverhalten der Betriebe eine erhebliche Relevanz haben.

Der Untersuchungsansatz soll sich freilich nicht auf eine isolierte Analyse der betrieblichen Einsatzbedingungen von Jugendlichen beschränken, denn Beschäftigungslosigkeit und Einsatzbedingungen bedingen einander. Insofern müssen die jeweiligen Arbeitsmarktsituationen gerade in ihrer Rückwirkung auf den betrieblichen Arbeitseinsatz von Jugendlichen systematisch berücksichtigt werden.

-
- 1) Das von der DFG geförderte Projekt wird im April 1981 beginnen und läuft über einen Zeitraum von 3 1/2 Jahren.
 - 2) Unter 'betrieblichen Einsatzbedingungen' werden hier die zentralen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (insbesondere Entlohnung, Belastung, Qualifikationsanforderung, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen) verstanden.

Vom Analysekonzept her will die Untersuchung einen Beitrag zur Diskussion verschiedener theoretischer Ansätze zur Erklärung von Ausmaß und Struktur der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme leisten. Bisherige Erklärungsversuche - insbesondere die gegensätzlichen neoklassischen und segmentationstheoretischen Positionen - sollen auf der Basis eigenen empirischen Materials überprüft werden.

Methode und Durchführung

Die Untersuchung geht diese allgemeine Zielsetzung mit zwei unterschiedlichen Ansätzen an: Zum einen sollen in einer regionalen statistischen Analyse typische Konstellationen der Arbeitsmarktprobleme von Jugendlichen - unter Einbeziehung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt - ermittelt werden. In dieser ersten Phase der Untersuchung wird auf der Basis vorhandener statistischer wie empirischer Materialien mit Hilfe ökonomischer Auswertungsverfahren eine Typenbildung der regionalen Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen sowie eine Analyse der zentralen Einflußvariablen unternommen.

In einer zweiten Phase werden die Veränderungen der Einsatzbedingungen von Jugendlichen sowie die sie verursachenden Selektionskriterien der Betriebe auf der Basis eigener empirischer Erhebungen untersucht. In mehreren Regionen mit einer unterschiedlichen ökonomischen Struktur wird das Rekrutierungsverhalten der Betriebe mit Hilfe von Expertengesprächen und Datenermittlung erhoben. Insgesamt soll das Sample etwa 100 Betriebe umfassen, wobei die Auswahlkriterien insbesondere die Betriebsgröße und die Fertigungsstrukturen sein werden.

EINSATZ RECHNERUNTERSTÜTZTER SYSTEME DER FERTIGUNGS-
=====
STEUERUNG IN DER KLEINSERIENFERTIGUNG
=====

- AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSSITUATION UND ANSATZ-
=====

PUNKTE FÜR EINE MENSCHENGERECHTE ARBEITSGESTALTUNG¹⁾
=====

Ausgangspunkt, Zielsetzung und Fragestellungen

Während sich in Unternehmen mit Massenfertigung Systeme der Fertigungssteuerung bereits seit langem durchgesetzt haben, sperrten sich bisher die komplexen Produktionsprozesse der Unternehmen mit Einzel- und Kleinserienfertigung weitgehend einer technisch effizienten, die Teilbereiche integrierenden Fertigungssteuerung. Damit zusammenhängende Probleme, wie relativ hohe Lagerkosten, langsamer Kapitalumschlag, mangelnde Einhaltung von Lieferfristen haben angesichts einer sich verschlechternden Wirtschaftssituation die Bemühung (insbesondere in Unternehmen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik) verstärkt, über eine Verbesserung der Fertigungssteuerung bisher ungenützte Rationalisierungsreserven zu erschließen.

Bisher gab es kaum integrierte Systeme, die alle Teilaufgaben der Fertigungssteuerung verknüpften und diese mit vor- oder nachgelagerten Bereichen verbanden; es haben sich aber in den letzten Jahren sowohl auf der Hard-ware- als auch auf der Soft-ware-Seite Entwicklungen vollzogen, die integrierte Fertigungssteuersysteme anwendbar machen und die bereits auch zu praktischen Anwendungen geführt haben. Die technischen Voraussetzungen für die Anwendung der Fertigungssteuerung in Unternehmen mit Einzel- und Kleinserienfertigung sind damit heute insgesamt vorhanden. Für diese Systeme ist kennzeichnend, daß von der Konstruktion über die Arbeitsvorbereitung bis hin zur Fertigung alle zentralen informationssteuernden Prozesse zu einem einzigen System integriert werden.

Dadurch sind die Techniker und Facharbeiter in Konstruktion, Arbeitsvorbereitung und Fertigung in ein übergreifendes technisches System eingebunden, das die bisherigen Informationskanäle, Kommunikations- und Anweisungsstrukturen des Betriebs stark verändert und erheblichen Einfluß auf die Arbeitsbedingungen der Betroffenen haben dürfte.

1) Das Projekt wird im Rahmen des BMFT-Programms Fertigungstechnik gefördert. Es begann im Januar 1981 und läuft über einen Zeitraum von drei Jahren. Es wird von F. Manske, O. Mickler und W. Wobbe-Ohlenburg durchgeführt.

Für die betriebliche Implementierung solcher Systeme ist einerseits von erheblicher Bedeutung, ob (und gegebenenfalls in welchem Ausmaß) die Entwertung bestehender Qualifikationen und die Verdichtung der Arbeit zu Statusproblemen und betrieblichen Konflikten führen wird; andererseits ist zu fragen, in welchem Ausmaß zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen für das Personal erforderlich werden.

Das Ziel der Untersuchung ist, Transparenz zu schaffen über die Auswirkungen von Fertigungssteuerungssystemen auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Techniker und Facharbeiter in der Arbeitsvorbereitung, wobei der wechselseitige Einfluß der Arbeitsvorbereitung auf die angrenzenden Bereiche von Konstruktion und Fertigung mit berücksichtigt werden soll. Dazu soll ein Überblick erarbeitet werden über:

- die Art und Verbreitung der in den Betrieben verwendeten technischen Systeme (hard-ware, soft-ware) zur Fertigungssteuerung;
- die angewendeten Formen der Arbeitsorganisation, bezogen auf die jeweiligen technischen Systeme;
- die Auswirkungen der Kombinationen von technischem System und Arbeitsorganisation auf die Arbeitssituation der Arbeitnehmer in der Arbeitsvorbereitung und direkt betroffener Arbeitskräfte in der Fertigung (Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbelastungen, Arbeitsbeziehungen, Leistungssituation);
- die Beschäftigungseffekte der technisch-organisatorischen Veränderungen im Betrieb (wegfallende versus neu hinzukommende Arbeitsplätze).

Auf dem Hintergrund der Kenntnisse über die Einführung von rechnerunterstützten Systemen der Fertigungssteuerung in der Kleinserienfertigung sollen dann Vorschläge zur menschengerechten Arbeitsgestaltung der betroffenen Arbeitsplätze in der Arbeitsvorbereitung erarbeitet werden.

Methode und Durchführung

Das Projekt ist in zwei große empirische Phasen geteilt. Kurzrecherchen in 15 - 20 Unternehmen des Maschinenbaus und der Elektroindustrie, bei denen Vertreter der Unternehmensleitungen und der Arbeitnehmer befragt werden, sollen als Überblick das Ausmaß und die Problembereiche des Einsatzes von Fertigungssteuerungssystemen erschließen. Parallel dazu läuft eine Exploration bei wissenschaftlichen Instituten und System-

anbietern über technisch-organisatorische Gestaltungsspielräume in bezug auf Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung.

Die zweite Projektphase ist durch Intensiverhebungen in 4 - 5 Betrieben einschließlich ausführlicher Arbeitsanalysen bestimmt.

Neben der Analyse und Dokumentation der Ergebnisse werden technisch-organisatorische Spielräume der unterschiedlichen Fertigungssteuerungssysteme aufgezeigt und Vorschläge für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung unterbreitet.

SOFI-HAUSINFORMATION

Zusammen mit dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München und dem Institut für Sozialforschung Frankfurt bemüht sich das SOFI seit mehreren Jahren um eine gesicherte Grundfinanzierung des Instituts aus öffentlichen Haushalten. Im Rahmen dieser Initiative hat der Bundesminister für Forschung und Technologie den Wissenschaftsrat um eine Stellungnahme "zur Lage und zur möglichen Förderung der außeruniversitären Sozialforschung ohne Erwerbscharakter" gebeten. Aus den "Empfehlungen zur Förderung empirischer Sozialforschung" des Wissenschaftsrats vom 23.1.1981 zitieren wir im folgenden einige, das SOFI und die Instituts-Initiative unmittelbar betreffenden Passagen:

Dem SOFI wird bescheinigt, "daß seine Untersuchungen in der Durchführung von dem Bestreben getragen sind, möglichst eingehend und objektivierend die Sachlage zu klären, bevor eine eigene Interpretation gegeben wird, und daß die Verfasser jeweils ihre Erkenntnisinteressen und die Maßstäbe ihrer wertenden Interpretationen offenlegen und sich der Kritik stellen.

Zu den anerkannten Leistungen des SOFI gehört die breite Anwendung der Vielfalt empirischer Methoden und deren Fortentwicklung. Fast jeder Forschungsbericht enthält eine umfassende Datensammlung und -aufbereitung und schafft somit die Voraussetzung für eine versachlichende Argumentation. Auf dieser Grundlage hat das SOFI eine Reihe wichtiger Veröffentlichungen herausgebracht. Seine Arbeiten über den Zusammenhang von technischer Entwicklung und Arbeitsqualifikation gelten als Pionierleistung und haben internationale Beachtung gefunden.

Die wissenschaftliche Tätigkeit des SOFI ist ein Beispiel für gesellschaftspolitisch engagierte angewandte Sozialforschung, die sich nicht auf die Sammlung von Fakten beschränkt, sondern die Erkenntnis- und Anwendungsinteressen akzentuiert. Es mag als Wagnis erscheinen, die Analyse-, Kontroll- und Aufklärungsfunktionen der Sozialforschung so nahe an die gesellschaftspolitischen Spannungsfelder heranzutragen. Das SOFI zeigt jedoch, daß es dabei einen auch wissenschaftlich vertretbaren Weg gibt, wenn die Ergebnisse nicht zur Dogmenbildung dienen, sondern zu einer diskursiven Auseinandersetzung führen. Die sozialwissenschaftliche Forschung in der Bundesrepublik Deutschland ist durch das SOFI bereichert, die sozialpolitische Praxis vielfältig angeregt worden. (S. 21/22)

Das Institut für Sozialforschung in Frankfurt, das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen und das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München zählen zu den bedeutenden außeruniversitären sozialwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen in der Bundesrepublik Deutschland. Sie haben vor allem auf dem Gebiet der Industriosozologie wichtige Forschungsarbeiten vorgelegt und die wissenschaftliche Diskussion mitbestimmt.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt die dauerhafte Finanzierung einer Grundausrüstung dieser ... Institute. Nach Prüfung der verschiedenen Organisationsformen spricht sich der Wissenschaftsrat dafür aus, daß die erforderlichen Zuwendungen in Anbetracht ihrer relativ geringen Höhe durch das jeweilige Sitzland zur Verfügung gestellt werden. Diese Lösung hätte den Vorteil, daß das vom Land finanzierte Institut entweder als ein Institut an einer Hochschule oder aber mit einer - in der Satzung zu verankernden - engen Bindung an eine benachbarte Hochschule gefördert werden könnte.

Der Umfang der erforderlichen Grundfinanzierung wird im einzelnen zwischen den Instituten und den jeweiligen Zuwendungsgebern im Hinblick auf die im Sinne der genannten Ziele notwendigen Funktionen festzulegen sein. Dabei sollte davon ausgegangen werden, daß für die Institute die Förderung nach den Vorstellungen des Wissenschaftsrates jeweils zwischen 40 und 60 % des gegenwärtigen Haushaltsvolumens ausmachen müßte. Dies würde ungefähr dem in der Vergangenheit, zum Teil in zurückliegenden Jahren, gegebenen Umfang der auftragsunabhängigen Förderung entsprechen, die diesen Instituten - ungesichert und befristet - zugekommen ist.

Die Förderung soll die Institute in die Lage versetzen, frei vom unmittelbaren Projektdruck bei der Bearbeitung von Aufträgen Dritter ein eigenständiges Forschungsprogramm zu entwickeln, ein umfassendes Forschungsprojekt auch in der Grundlagenforschung zu bearbeiten und ein größeres Forschungsgebiet zu erschließen; die Förderung müßte auch, wo dies notwendig erscheint, zu einer Verbesserung der Infrastruktur eingesetzt werden können. Beim Übergang zu der dauerhaften Finanzierung ist auch darauf zu achten, daß in den Satzungen und anderen Rechtsgrundlagen klar geregelt ist, wer die Verantwortung für die wissenschaftliche Arbeit trägt. Die Förderung sollte auf eine enge Verbindung des jeweiligen Instituts mit den Hochschulen, insbesondere mit der benachbarten Universität, sowie auf einen starken Beitrag zur Ausbildung des Forschungsnachwuchses hinwirken. Die Entwicklung der Beziehungen der Institute mit der Hochschulforschung bedarf der regelmäßigen Überprüfung; die begleitende Bewertung der wissenschaftlichen Arbeit sollte jeweils durch einen unabhängigen Beirat erfolgen, in dem unterschiedliche wissenschaftliche Positionen angemessen vertreten sein sollten.

Der Wissenschaftsrat ist in seiner Beurteilung der Sozialforschungsinstitute zu dem Ergebnis gekommen, daß die Forschungskapazitäten, die sich dort entwickelt haben, erhalten werden sollten. Die Empfehlungen zielen darauf ab, durch eine abgesicherte Grundfinanzierung für diese Institute nicht nur den öffentlichen Bedarf an nutzungsorientierter Forschung zu decken, sondern vor allem auch die Grundlagenforschung zu beleben. Davon läßt sich ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der empirischen Sozialforschung sowohl außerhalb wie innerhalb der Hochschulen erwarten." (S. 48 ff.)