

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

- Juni 1983 -

Inhalt:	Seite:
Thesen zur regionalen Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation von Jugendlichen	1
Neue Technologien im Einzelhandel der Bundesrepublik Deutschland	13
Zur Krisenbetroffenheit der Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Betrieben	26
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurz- charakterisierung	36
SOFI-Hausinformation	38
Neuerscheinungen	45

THESEN ZUR REGIONALEN ARBEITSMARKT- UND AUSBILDUNGSSITUATION  
=====

VON JUGENDLICHEN

=====

Vorbemerkung:

Der erneute Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in den Jahren 1981 und 1982<sup>1)</sup> hat in der Öffentlichkeit zu einer intensiven Diskussion über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktprobleme von Jugendlichen sowie über Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Situation geführt. Trotz der spektakulären Lehrstellengarantie zu Beginn dieses Jahres kann von einer Besserung der Situation für die Jugendlichen nicht die Rede sein. Im Gegenteil, in den jüngsten, in der Presse veröffentlichten Ausbildungsdaten deutet sich - bei einem Defizit von weit über 100.000 Lehrstellen - eine dramatische Verschlechterung der Ausbildungschancen der Jugendlichen an.

Im folgenden möchten wir als Beitrag zur aktuellen Diskussion einige Ergebnisse aus der ersten Phase eines zur Zeit am SOFI durchgeführten Projekts<sup>2)</sup> über die regionale Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation von Jugendlichen präsentieren. Wir konzentrieren uns hierbei auf Probleme, die bisher in der Öffentlichkeit weitgehend außer acht gelassen wurden:

- 
- 1) Nach den September-Strukturerhebungen der Bundesanstalt hat sich die Jugendarbeitslosigkeit - vom Tiefpunkt 1979 ausgehend - innerhalb von drei Jahren nahezu verdreifacht. Im September 1982 wurden mit rd. 550.000 arbeitslosen Jugendlichen (unter 25 Jahren) die Zahlen auf dem Höhepunkt der letzten Rezession 1975 um mehr als eine Viertel Million übertroffen.
  - 2) In der ersten Phase wurde die regionale Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation statistisch analysiert. Im Mittelpunkt stand hierbei die Darstellung der Situation in den Jahren 1979 und 1981 sowie der Ursachen für regionale Differenzen. Im folgenden beschränken wir uns im wesentlichen - bis auf die These 1 zur Ausbildungssituation - auf die Darstellung von Daten aus dem Jahre 1981. Zwar sind diese - was ihr absolutes Ausmaß angeht - mittlerweile weitgehend von der Entwicklung überholt, jedoch ist ihre regionale Struktur u.E. weiterhin aussagekräftig. Das Projekt beschränkt sich auf die Analyse der objektiven Situation der Jugendlichen. Mit den Reaktionsweisen der Jugendlichen auf die krisenhaften Veränderungen in den genannten Bereichen Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt befaßt sich das parallel im SOFI durchgeführte Projekt 'Jugend und Krise'.

Ein zentrales Defizit in der öffentlichen Diskussion ist darin zu sehen, daß sie sich in erster Linie auf die globale Struktur der Arbeitsmarkt- und Ausbildungsprobleme von Jugendlichen beschränkt. Hierbei wird nicht ausreichend zur Kenntnis genommen, daß mittlerweile erhebliche regionale Disparitäten in den Arbeitsmarkt- und Ausbildungschancen von Jugendlichen vorzufinden sind. Selbst die alljährlich in den Berufsbildungsberichten veröffentlichten Daten über regionale Unterschiede in der Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsstellen wurden u.E. in den politischen Auseinandersetzungen, in denen es in erster Linie um die globale 'Ausbildungsbilanz' ging, nur wenig berücksichtigt. Die - auch sozialpolitisch bedenklichen - Konsequenzen einer derartigen Verengung der Diskussion liegen auf der Hand: Die Zuspitzung der Situation von Jugendlichen (z.B. der sogenannten Problemgruppen) in den besonders krisenanfälligen Regionen könnte damit mehr und mehr aus dem Blickfeld geraten.

Zum zweiten ist festzustellen, daß die Probleme der Jugendlichen in erster Linie unter der Perspektive der Mangellage auf dem Ausbildungsstellenmarkt erörtert werden.<sup>1)</sup> Hierbei wird außer acht gelassen, daß sich in den letzten Jahren die Schwierigkeiten für die Jugendlichen, nach Abschluß einer beruflichen Ausbildung einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz zu bekommen, immer erhöht haben. Die sogenannte zweite Schwelle des Übergangs in das Beschäftigungssystem wird für die Jugendlichen mehr und mehr zum Problem - mit den entsprechenden negativen Auswirkungen auf die bisher als weitgehend ungefährdet angesehenen beruflichen Zukunftsperspektiven der Jugendlichen mit Berufsausbildung.

---

1) Beispielsweise äußerten Bundeskanzler Kohl und Bundesarbeitsminister Blüm im Februar 1983 ihre Zuversicht, daß durch die Bereitschaft der Wirtschaft, 30.000 zusätzliche Lehrstellen zur Verfügung zu stellen, das Gespenst der Jugendarbeitslosigkeit gebannt werden könne. (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 4.2.1983).

1. These: Die Probleme der Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen 'vor Ort' sind gravierender als aus den öffentlich diskutierten Zahlen hervorgeht

In dem Projekt sind wir u.a. der Frage nachgegangen, wie es um die regionale Ausbildungsversorgung der Jugendlichen bestellt ist. Dabei zeigt sich, daß in dem betrachteten Zeitraum von 1976 bis 1982 die regionalisierte Lehrstellenbilanz zu keiner Zeit als zufriedenstellend anzusehen war, während nach der globalen Bilanz<sup>1)</sup> - zumindest gemäß dem offiziellen Indikator Angebots-Nachfrage-Relation<sup>2)</sup> - das Angebot an Lehrstellen die Nachfrage in den Jahren 1979-1981 übertroffen hatte. Wie aus der Übersicht I deutlich wird, hat es in jedem Jahr erhebliche regionale Disparitäten in der Versorgung mit Lehrstellen gegeben, da das Angebot in vielen Regionen zu gering war. Selbst in dem 'Spitzenjahr' 1980 konnte in jedem 7. Bezirk die Nachfrage der Jugendlichen nach betrieblichen Ausbildungsplätzen schon rein quantitativ nicht gedeckt werden. Besonders kritisch war die Situation im vergangenen Jahr mit einer Unterdeckung der Nachfrage in 80 % der Bezirke.

Angesichts solcher Disparitäten wird nun immer wieder die Forderung nach mehr Mobilität der Jugendlichen erhoben. Diese Forderung stößt jedoch ins Leere, da kleinräumliche Disparitäten - typischerweise zwischen strukturstärkeren Zentren und der strukturschwachen Peripherie - in den durch die präsentierten Daten abgebildeten Situationen bereits durch die Mobilität

- 
- 1) Zum Verhältnis von globaler und regionaler Versorgungslage sei hier nur angemerkt, daß hinter der vom APLFG von 1976 geforderten globalen Überdeckung um 12,5 % die - auch aus heutiger Sicht richtige - Überlegung stand, daß ein deutliches globales Überangebot zum Ausgleich regionaler Mangellagen und zur Sicherung eines gewissen Berufswahl-Spektrums unverzichtbar ist.
  - 2) Über die Frage, ob der durch diesen Indikator erfaßte Ausschnitt hinreichend zur Beurteilung der Ausbildungsversorgung der Jugendlichen ist, oder ob nicht auf der Basis sehr viel umfassenderer Daten gewertet werden müßte, wird alljährlich unter den an der Berufsbildung Beteiligten anlässlich der Beratungen über die Berufsbildungsberichte heftig gestritten; vgl. zu dem weiterreichenden Konzept der 'Berufsbildungsgesamtrechnung' die Veröffentlichungen in der 'Gewerkschaftlichen Bildungspolitik' sowie im 'Berufsbildungsbereich 1983' des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft.

Übersicht 1: Angebotene Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager (Angebots-Nachfrage-Relation) im Bundesdurchschnitt sowie Zahl der Arbeitsamtsbezirke mit einer Relation unter dem Durchschnitt bzw. unter einem Wert von 100

Jahr	Angebots-Nachfrage-Relation im Bundesdurchschnitt	Bezirke mit einer Relation unter dem Durchschnitt		unter 100	
		absolut	%	absolut	%
1976	98,3	65	45,8	98	69,0
1977	100,0	67	47,2	67	47,2
1978	99,8	67	47,2	75	52,8
1979	102,6	73	51,4	43	30,3
1980	104,1	82	57,7	20	14,1
1981	102,4	86	60,6	45	31,7
1982	97,6	82	57,7	114	80,3

Quelle: Eigene Berechnungen nach den Berufsbildungsberichten des BMBW.

der Jugendlichen ausgeglichen worden sind.<sup>1)</sup> Bei den verbleibenden handelt es sich um großräumliche Disparitäten, die sich in den 80er Jahren bei einer relativen Verteilung stabilisiert haben, in der einige ländliche Bezirke in Nord- und Westdeutschland sowie die Ruhrgebiets-Bezirke deutliche Defizite aufweisen, während die 'Überschuß'-Regionen in Süddeutschland (Baden-Württemberg und Südbayern) lokalisiert sind. Diese Disparitäten sind durch Mobilität nur schwer aufhebbar - es sei denn, man verlangt von den Jugendlichen einen Wohnortwechsel.<sup>2)</sup>

Vor dem Hintergrund dieser Strukturen muß auch für das laufende Ausbildungsjahr - für das noch keine differenzierten Daten vorliegen - mit einer weiteren Verschlechterung der Ausbildungschancen der Jugendlichen 'vor Ort' - insbesondere in den strukturschwachen Regionen - gerechnet werden. Die ausbildungsplatzreduzierenden Maßnahmen der Betriebe - wie sie in spektakulären Betriebsschließungen und Personalabbaumaßnahmen großer und mittlerer Betriebe allein in den letzten Monaten deutlich geworden sind - haben eben nicht primär die strukturstarken Regionen getroffen. Auf der anderen Seite sind die bis zum Ende des laufenden Ausbildungsjahres möglicherweise noch mobilisierbaren Lehrstellen-Reserven am ehesten in den 'Überschuß-Regionen' der Vergangenheit zu suchen. Es ist also sowohl mit einer weiter zunehmenden Zahl von Regionen ohne Deckung der Nachfrage als auch mit einer Verschärfung des Ausmaßes der Unterdeckung in den strukturschwachen Regionen zu rechnen.

- 
- 1) Nach Daten des BiBB, die auf einer Sonderauswertung der Berufsberatungsstatistik beruhen, werden im Durchschnitt 7 % (1980) der Ausbildungsverträge mit Betrieben außerhalb der Wohnregion abgeschlossen; in einigen Ballungsgebieten überschreitet der Anteil der Ausbildungs-Einpendler die 25 %-Marke, während jeder siebte Bezirk mehr als 10 % seiner Bewerber 'abgibt', Vgl. Berufsbildungsbericht 1982, S. 33.
  - 2) So unlängst die Bildungsministerin Wilms, die die Forderung nach mehr Mobilitätsbereitschaft mit dem Hinweis auf die vergangenen Zeiten verband, als die Lehrlinge noch bei ihrem Meister zu wohnen pflegten (vgl. die Zeit 14.1. 1983).

2. These: Der Übergang von einer Ausbildung in eine Arbeit wird zu einer schwer zu bewältigenden Klippe für viele Jugendliche

Die Probleme der Jugendlichen sind aber nicht allein - wie bereits gesagt - durch den Lehrstellenmangel verursacht. Vielmehr wird für viele Jugendliche nach Abschluß einer Berufsausbildung der Übergang in eine Arbeit<sup>1)</sup> zusehends schwieriger. Während in dem konjunkturell guten Jahr 1979 die Arbeitslosenquoten bei dieser Gruppe, die ja i.d.R. in der Vergangenheit gute Chancen am Arbeitsmarkt hatte, noch sehr niedrig waren, erreichten sie bereits im ersten Abschwungjahr 1981 beachtliche Werte:

---

	Arbeitslosenquoten 1981			
	unter 20 Jahre		20 - 24 Jahre	
	Problemreg.	günstige Reg.	Problemreg.	günstige Reg.
männl. Gelernte	13,0	5,9	7,7	3,5
weibl. Gelernte	16,9	9,3	10,5	5,7

---

Quelle: eigene Berechnungen nach Daten der Bundesanstalt

Dies gilt zumindest für die strukturschwachen Problemregionen, während in den strukturstarken Regionen von einer vergleichbaren Arbeitsmarktkrise noch nicht die Rede sein kann. Gerade was die Arbeitslosigkeit bei den älteren Jugendlichen angeht, bestehen erhebliche regionale Differenzen, die sich im konjunkturellen Abschwung nur geringfügig verringert haben.<sup>2)</sup>

Es kommt noch ein weiteres hinzu: Die Regionen mit erheblichen Übergangsproblemen für Gelernte sind gleichzeitig i.d.R. durch eine schlechte - quantitative wie qualitative - Situation auf

---

1) Wir verstehen den Übergang in eine Arbeit als einen länger andauernden Prozeß, der insbesondere die Altersgruppe der 20-24jährigen betrifft.

2) Auf die Ursachen für diese Entwicklung wird weiter unten in These 4 eingegangen.

dem Ausbildungsstellenmarkt gekennzeichnet. Es ergibt sich also eine typische regionale Kumulation von Ausbildungs- und Übergangsproblemen, wobei das Risiko, nach einer Lehre arbeitslos zu werden, eng mit der regionalen Ausbildungsstruktur verbunden ist. Im regionalen "Break" sind deutliche Zusammenhänge zwischen der qualitativen Struktur der dualen Ausbildung und den spezifischen Arbeitsmarktrisiken erkennbar, denen die Jugendlichen nach Abschluß ihrer Lehre unterliegen. So zeigen sich im industriell-gewerblichen Bereich, bei den anspruchsvolleren kaufmännischen und technischen Berufen im IHK-Bereich sowie beim öffentlichen Dienst keine oder ausgeprägt negativen Zusammenhänge mit den Arbeitslosenquoten der gelernten Jugendlichen, während hohe Anteile der Verkaufs-, Dienstleistungs- und Helfer-Berufe, der handwerklichen sowie der Bau-Berufe an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen häufig mit überdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten für gelernte Jugendliche verbunden sind.

Arbeitslosigkeit beim Übergang in den Arbeitsmarkt ist nur die eine Seite der Medaille; gleichzeitig stellt sich die Frage nach der Qualität der Arbeitsplätze, die von ausgebildeten Jugendlichen besetzt werden. Nach unseren Ergebnissen hat sich in der kurzen Zeitspanne von 1979 bis 1981 die Situation für die Jugendlichen eindeutig verschlechtert: Bei den Jugendlichen unter 20 Jahren sowie bei den Frauen im Alter von 20 bis 24 Jahren hat sich der Anteil von Fachkräften auf einfachen Arbeitsplätzen sowie von dequalifizierten an den gelernten gewerblichen Beschäftigten um bis zu drei Prozentpunkte erhöht. Nur die älteren männlichen Jugendlichen waren von dieser Entwicklung zu dem damaligen Zeitpunkt kaum betroffen. Mittlerweile dürften sich aber auch bei ihnen - angesichts einer weiteren Zuspitzung der Arbeitsmarktsituation sowie der deutlichen Verschlechterung der betrieblichen Einsatzbedingungen bei den männlichen Jugendlichen unter 20 Jahren, die als Frühindikator angesehen werden kann - ähnliche Entwicklungen vollzogen haben.



Diese Verschlechterung der Einsatzbedingungen von Jugendlichen hat sich gewissermaßen auf breiter Front vollzogen. Im Grunde sind hiervon sämtliche Regionen mehr oder minder unterschiedslos betroffen: Zwar sind in Problemregionen i.d.R. die Einsatzbedingungen für gelernte Jugendliche schlechter als in Regionen mit einer stabileren Wirtschaftsstruktur, aber im konjunkturellen Abschwung zu Beginn der 80er Jahre ergeben sich durchaus vergleichbare Veränderungen. Angesichts einer sich vertiefenden Arbeitsmarktkrise ist es den Unternehmen offenbar mittlerweile in den meisten regionalen Arbeitsmärkten möglich, die Anforderungen an die Arbeitskräfte - bei einer sich nur geringfügig verändernden Arbeitsplatzstruktur - sukzessive zu erhöhen.<sup>1)</sup>

### 3. These: Von der regionalen zur allgemeinen Arbeitsmarktkrise: Problemgruppen ohne Chance?

Schon 1979 waren in einer Reihe von Regionen mit einer für die damalige Situation weit überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote der Jugendlichen von 5,4 % und höher (26 strukturschwache "Problemregionen") insbesondere Jugendliche aus "Problemgruppen" (Ungelernte, ausländische Jugendliche, Teile der Mädchen) - mit Quoten von z.T. weit über 10 % - nahezu an den Rand des Beschäftigungssystems gedrängt. Auf der anderen Seite gab es jedoch eine große Anzahl von Regionen (54 strukturstarke "günstige" Regionen) mit einer wesentlich besseren Arbeitsmarktsituation, in der selbst die am Arbeitsmarkt besonders gefährdeten Gruppen von Jugendlichen recht gute Chancen hatten, einen Arbeitsplatz zu bekommen; m.a.W. die Quoten für die Problemgruppen - Ausländer, Ungelernte - liegen bei den 20-24jährigen Jugendlichen in diesen Regionen i.d.R. deutlich unter 5 %, bei den Jüngeren etwas darüber.

---

1) Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung beurteilt in seinem letzten Gutachten die Entwicklung durchaus ähnlich: "In der Regel sind sie (d.h. Jugendliche nach der Lehre) zwar nicht so lange arbeitslos wie Ältere, aber immer häufiger sind sie gezwungen, einen Arbeitsplatz anzunehmen, der nicht ihrer Ausbildung entspricht." (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Gegen Pessimismus. Jahresgutachten 1982/83, Stuttgart-Mainz 1982, S. 60).

Mit sich verschlechternder Konjunktur spitzten sich - wie zu erwarten war - die Probleme dieser Jugendlichen am Arbeitsmarkt erheblich zu. Überraschend ist jedoch das Ausmaß der Veränderungen im einzelnen:

Der Anstieg der durchschnittlichen Arbeitslosenquoten in den "Problemregionen" von 6,3 (1979) auf 9,0 % (1981) war verbunden mit einer eminenten Erhöhung der Arbeitslosigkeit für die Ungelernten und Ausländer. Bereits zu Beginn des konjunkturellen Abschwungs kann hier nur noch von einer umfassenden Betroffenheit dieser Gruppen gesprochen werden:

	Arbeitslosenquoten 1981			
	unter 20 Jahre	in % gegenüber 1979	20-24 Jahre	in % gegenüber 1979
männl. Ungelernte	31,7	171	21,7	215
weibl. Ungelernte	40,5	125	25,3	171
männl. ausländische Jugendliche	25,5	188	19,1	199
weibl. ausländische Jugendliche	31,1	137	18,8	141

Quelle: eigene Berechnungen nach Daten der Bundesanstalt

Bei der Kontrastgruppe der "günstigen" Regionen - bei den Regionen also, die in der Hochkonjunktur 1979 den 'Problemgruppen' noch relativ gute Arbeitsmarktchancen boten - hat sich für die Ungelernten und die ausländischen Jugendlichen die Arbeitsmarktlage im konjunkturellen Abschwung gleichermaßen erheblich verschlechtert. Die Höhe der Quoten im September 1981 zeigt, daß auch in diesen als relativ stabil geltenden Regionen solche Jugendlichen mehr und mehr an den Rand des Beschäftigungssystems gedrängt wurden:

	Arbeitslosenquoten 1981			
	unter 20 Jahre	in % gegen- über 1979	20-24 Jahre	in % gege- über 1979
männl. Ungelernte	19,4	246	10,6	286
weibl. Ungelernte	17,0	191	10,8	216
männl. ausländische Jugendliche	14,5	337	8,0	308
weibl. ausländische Jugendliche	16,2	205	10,9	210

Quelle: eigene Berechnungen nach Daten der Bundesanstalt

Wie aus den Prozentzahlen ersichtlich ist, hat sich die regionale Differenzierung der Arbeitsmarktchancen von Problemgruppen im Zuge des konjunkturellen Abschwungs keinesfalls vertieft. Erhebliche Unterschiede bleiben zwar bestehen, aber im Vergleich zu den Differenzen im Jahre 1979 hat es eher eine regionale Angleichung der Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen aus Problemgruppen im negativen Sinne gegeben, die wesentlich deutlicher ist als bei den gelernten Jugendlichen.

4. These: Ausblick in die Zukunft: Bei einer konjunkturellen Erholung erneuter Zunahme der regionalen Disparitäten?

Die partielle Angleichung der Disparitäten ist u.E. in erster Linie auf unterschiedliche Auswirkungen der Konjunktorentwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den einzelnen Regionen zurückzuführen. Nach vorliegenden Forschungsergebnissen verringerten sich in den 70er Jahren die regionalen Unterschiede der Arbeitslosigkeit im konjunkturellen Abschwung 1974/75, zwischen strukturstarken und -schwachen Regionen, um sich dann mit der konjunkturellen Erholung ab 1976 wieder zu vergrößern.<sup>1)</sup> Dieses

1) Verschiedene Untersuchungen des IAB haben dies gezeigt. Vgl. z.B. Cramer, K., Zur regionalen Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit 1970, in: MittAB 1/1978. Auch der Sachverständigenrat vertritt in seinem Jahresgutachten 1979 eine ähnliche Auffassung. Sachverständigenrat, Jahresgutachten 1978/79, Wachstum und Währung, Stuttgart/Mainz 1978, S. 69.

Ablaufmuster läßt sich nun auf die regionale Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit im Konjunkturabschwung zu Beginn der 80er Jahre übertragen. Nach den von uns berechneten Daten hat es im Zeitvergleich von 1979 und 1981 eine deutliche Verringerung der regionalen Unterschiede in der allgemeinen Jugendarbeitslosigkeit gegeben. Eine erste Erklärung für diesen empirischen Befund gründet sich auf die Unterscheidung zwischen struktureller und konjunktureller Arbeitslosigkeit. Die als strukturstarke bezeichneten Regionen gingen mit einem niedrigen Niveau der Jugendarbeitslosigkeit in die Rezession hinein. Die durch den generellen Abschwung bedingte relative Veränderung dieses Niveaus konnte damit leicht über der der strukturschwachen Regionen liegen, die schon in der Ausgangssituation eine hohe Quote der Jugendarbeitslosigkeit zu verzeichnen hatten.

Hiermit ist freilich nicht erklärt, warum der Ausgleich der regionalen Unterschiede bei den Problemgruppen wesentlich deutlicher ausfällt als bei den gelernten Jugendlichen. Spezifische regionale Arbeitsmarktmechanismen verstärken u.E. in dem einen Fall den konjunkturell bedingten Ausgleichsprozeß, im anderen Fall schwächen sie ihn ab. Es zu vermuten, daß gerade in strukturstarken Regionen die am Arbeitsmarkt "schwachen" Gruppen quasi als erste - im Vergleich zu den gelernten Jugendlichen, deren Arbeitslosigkeit im vergleichbaren Zeitraum deutlich weniger gestiegen ist - bei einem massiven Konjunkturabschwung verdrängt wurden. In den Problemregionen dagegen war bereits vor dem konjunkturellen Abschwung bei den ungelernten bzw. ausländischen Jugendlichen - angesichts der hohen Quoten - das "Potential" an möglicher Arbeitslosigkeit stärker ausgeschöpft. Ein vergleichbarer relativer Anstieg der Arbeitslosigkeit wie in den strukturstarken Regionen war daher nicht zu erwarten, zumal die Arbeitslosigkeit dieser Gruppen auch in Krisenregionen nicht ad infinitum steigen kann, da ein Teil dieser Jugendlichen in Nischen des Arbeitsmarktes zum Teil noch Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. schlecht bezahlte Gelegenheitsjobs) findet. Als Konsequenz waren in den Problemregionen die Gelernten relativ stark betroffen, so daß bei ihnen die konjunkturell bedingte

regionale Angleichung der Quoten zwischen strukturstarken und -schwachen Regionen abgeschwächt wurde.

Diese Tendenzen zu einer - gruppenspezifisch unterschiedlichen - Verringerung der regionalen Differenzen der Jugendarbeitslosigkeit dürften sich gemäß dem obigen konjunkturellen Ablaufschema 1982 - bei einem gleichzeitigen weiteren immensen Anstieg der Betroffenheit - fortgesetzt haben. Umgekehrt würde das jedoch heißen, daß sich bei einer möglichen konjunkturellen Erholung 1983/84 die regionalen Disparitäten auf einem wesentlich höheren allgemeinen Niveau der Jugendarbeitslosigkeit als Ende der 70er Jahre wieder vertiefen würden.

NEUE TECHNOLOGIEN IM EINZELHANDEL DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND<sup>1)</sup>  
=====

Die Entwicklungen in der Mikroelektronik und die zunehmende Anwendung integrierter Datenverarbeitungssysteme haben eine breite internationale Diskussion über die quantitativen und qualitativen Wirkungen des Einsatzes dieser neuen Technologien auf die Beschäftigungsstruktur vor allem im Dienstleistungsbereich ausgelöst. Im Vordergrund dieser Diskussion steht die Befürchtung eines beschleunigten Abbaus von Arbeitsplätzen. Es ist bisher allerdings kaum gelungen, den Zusammenhang des forcierten Einsatzes neuer Technologien und damit verbundener Arbeitsplatzeinsparungen genauer herauszuarbeiten. Nach wie vor wird diese Diskussion wesentlich anhand von Prognosen geführt, die nicht selten von Herstellern der Computertechnologie stammen. Eine Orientierung an solchen Prognosen ist deshalb problematisch, weil ihnen in den meisten Fällen fast ausschließlich die technisch machbaren Lösungsformen für die Reorganisation von Büroarbeit zugrundegelegt werden.<sup>2)</sup> Die Bedingungsstruk-

- 
- 1) Die Ausführungen beruhen auf einer Kurzstudie, die das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen im Rahmen einer internationalen Vergleichsstudie 1981 im Auftrag der Europäischen Gemeinschaft durchgeführt hat (Autoren: M. Baethge, H. Becker, H. Oberbeck). Diese Kurzstudie beruht auf empirischen Erhebungen in vier Unternehmen. Es handelt sich im einzelnen um
- einen großen Verbrauchermarkt,
  - drei mit unterschiedlichen EDV-Technologien ausgestattete Filialen eines Warenhauskonzerns,
  - ein größeres Einzelwarenhaus mit drei Verkaufsstellen,
  - ein Bekleidungs-Einzelhandelsgeschäft mit vier Verkaufsstellen.

Alle untersuchten Unternehmen stellen in bezug auf die EDV-Ausstattung eher die fortschrittlichsten Einzelhandelsgeschäfte dar, als daß sie den Durchschnitt der EDV-Ausstattung präsentierten. Die in ihnen zur Anwendung kommenden EDV-Systeme dürften aber in der Zukunft verstärkt in weiten Bereichen des Einzelhandels Anwendung finden.

- 2) Die wesentlichen Gründe dafür, daß man auch gegenüber genau bezifferten Aussagen von EDV-Herstellern und Organisatoren skeptisch bleiben sollte, liegen in drei miteinander verknüpften Momenten: Daß sich erstens Personalentwicklungen nur schwer einer einzigen Ursache, hier: Erfüllung einer bestimmten EDV-Lösung, zuschreiben lassen; daß es zweitens kaum möglich ist, bei einem so komplexen Vorgang wie der Einführung oder Weiterentwicklung neuer EDV-Technologie eine genaue Personalbilanz zu erstellen, da in der Regel Personalbewegungen in zu vielen Abteilungen zu beachten sind. Schließlich werden drittens Personaleinsparungen aus vielerlei Gründen mit zeitlichen Verzögerungen gegenüber der Einführung einer Technologie realisiert.

turen und Verlaufsformen des sich real vollziehenden Rationalisierungsprozesses sind jedoch komplexer, sie ergeben sich nicht allein aus dem jeweils neuesten Angebotskatalog von Herstellern neuer Technologien. Die einseitige Fixierung auf das technisch Machbare läßt zudem kaum Raum für die Vorstellungen über Eingriffs- und Gestaltungsmöglichkeiten, die auch bei dem Einsatz neuer Technologien gegeben sind. Vorstellungen über die Intervention in laufende Rationalisierungsprozesse sind nur dann zu gewinnen, wenn das Gesamtspektrum der Voraussetzungen des Strukturwandels von Dienstleistungsarbeit und der den neuen Technologien dabei speziell zukommende Stellenwert offengelegt werden. Die Rahmenbedingungen, unter denen sich der Einsatz neuer Technologien in den einzelnen Dienstleistungsbereichen vollzieht, sind differenziert zu sehen, so daß sich eine bereichsspezifische Diskussion über quantitative und qualitative Wirkungen des Einsatzes neuer Technologien auf Beschäftigungsstrukturen empfiehlt. Diese soll im folgenden für den Einzelhandel geführt werden.

#### I. Der Stellenwert neuer Technologien im Einzelhandel

Der Einzelhandel als ein Zweig des Dienstleistungssektors in der Bundesrepublik Deutschland ist für die Anwendung neuer elektronischer Datenverarbeitungssysteme zum gegenwärtigen Zeitpunkt in der Bundesrepublik weder hinsichtlich der Anwendungstiefe noch hinsichtlich der quantitativen Beschäftigungsauswirkungen der Bereich, in dem die EDV die stärksten Rationalisierungswirkungen hätte. Diese sind nach unseren eigenen Studien sehr viel tiefergehend in anderen Dienstleistungsbereichen wie Banken und Versicherungen und in den großen öffentlichen Verwaltungen (z.B. Sozialversicherungen, Krankenversicherungen, Finanzverwaltung). Im Einzelhandel wird vermutlich erst die nächste Generation der Datenverarbeitung, die Verbindung von EDV und Telekommunikation, tiefergreifende Veränderungen in der qualitativen und quantitativen Beschäftigungsstruktur bringen. Eine Einführung solcher neuen technologischen Systeme, die es heute bereits ansatzweise im Versandhandel gibt, wird auf größerer Breite von den Experten in Wissenschaft und Praxis erst für die 90er Jahre erwartet.

Die Auswirkungen dieser Anwendungsformen neuer Technologien im Einzelhandel sind gegenwärtig weniger in direkten Personalfreisetzung zu sehen.<sup>1)</sup> Die Unternehmen streben mit dem Einsatz in erster Linie qualitative Effekte und Kostenersparnisse an, und zwar über die Verbesserung von Planung und Organisation. Die Effekte liegen im einzelnen:

- in einer Verbesserung und Aktualisierung der Warendisposition mit Hilfe elektronischer Wareninformationssysteme,
- in einer Verringerung der Lagerhaltungskosten infolge genauerer Dispositionsgrundlagen,
- in einer Verbesserung der Kontrolle über Sortiment und Verkaufsprozesse,
- in einer Rationalisierung und Verbesserung der Serviceleistungen durch automatische Steuerung der Logistik, präzisere Planung von Kundendienst und Reparaturen und in
- einer Einsparung von Personal in den verkaufsvor- und nachgelagerten Verwaltungsbereichen, die im Einzelhandel jedoch immer schon relativ klein waren, sowie - allerdings begrenzter - in einer über EDV-unterstützten Personaleinsatzplanung auch im Verkaufsbereich.

In den einzelnen Sparten des Einzelhandels werden diese mit dem Einsatz neuer Technologien angestrebten Zielsetzungen z.T. unterschiedlich akzentuiert. So spielen beispielsweise in den Verbrauchermärkten bei der Einführung elektronischer Datenkassen kaum noch personalkosten-bezogene Parameter eine Rolle. Verbrauchermärkte sind selbst bereits ein gleichsam extremes Resultat jener spezifischen Rationalisierungsbewegung

---

1) Die für den Einzelhandel in den 70er Jahren zu beobachtende Abnahme der Gesamtbeschäftigtenzahl ist also weniger auf den Einsatz neuer Technologien als auf die Wirkung traditioneller Rationalisierungsmaßnahmen zurückzuführen. Diese haben sich ergeben und resultieren auch gegenwärtig noch aus einem enormen Konzentrationsprozeß im Einzelhandel. Die beschäftigungsstrukturellen Auswirkungen der genannten Konzentrations- und Rationalisierungsprozesse schlagen sich in einer Stagnation bzw. sogar Rückläufigkeit der Beschäftigtenzahlen des Einzelhandels nieder. In den 70er Jahren kommt es zu einer Abnahme der Gesamtbeschäftigtenzahl um 1,4 %. Weiterhin verstärkt sich in den 70er Jahren die Beschäftigungsstruktur noch mehr in Richtung auf Teilzeitkräfte, die um über 20 % zunehmen, während die Vollzeitkräfte um etwa 10 % im gleichen Zeitraum zurückgehen. Gleichzeitig verringert sich auch die Zahl der Selbständigen im Einzelhandel.



im Einzelhandel, die als Servicereduktion und Selbstbedienung die Entwicklung des Einzelhandels der 60er und frühen 70er Jahre wesentlich mitbestimmt hat. Der völlige Verzicht auf Beratungs- und Bedienungsleistungen für den Kunden hat das Personal und die Personalkosten dieser häufig an Stadträndern angesiedelten Großmärkte bereits auf ein Minimum reduziert. Insofern kann es hier in erster Linie nur um Verbesserung der Transparenz über den Warenfluß gehen, um so schnellere Entscheidungen über die Warendisposition treffen und eine effektivere Kontrolle und Auslastung des Lagers erreichen zu können.

In den Warenhäusern sind die Zielrichtungen, die sich mit dem Einsatz neuer Technologien verbinden, dagegen vielschichtiger zu sehen. Die Motive für Rationalisierungsbestrebungen resultieren hier aus der Suche nach Auswegen aus der spezifischen Klemme zwischen der Konkurrenz der SB-Warenhäuser und der Personalkostenentwicklung, in die die Warenhäuser durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung in den späten 60er und frühen 70er Jahren (Personalkostenexpansion) und durch die einzelhandelsspezifische Entwicklung (Vordringen von SB-Warenhäusern) geraten sind. Da unter Beibehaltung des Charakters eines Warenhauses mit einem gewissen Beratungs- und Bedienungsservice für die Kunden die Grenzen für Personaleinsparungen im Verkauf sehr eng sind - viele halten sie bereits für überschritten -, muß sich das Rationalisierungsinteresse der Warenhäuser auf die Warenwirtschaft und die Verwaltung richten. Gleichwohl wird auch bezogen auf die unmittelbare Verkaufstätigkeit und die einfachen Verkäufer und Verkäuferinnen das Ziel angestrebt, mit Hilfe der Technik das Verkaufspersonal von Verwaltungsaufgaben wie Warenauszeichnungen und Führen von Bestandslisten zu entlasten und für bessere Beratung und Bedienung des Kunden freizumachen.

Die fortschreitende Durchdringung des Einzelhandels mit den neuen EDV-Technologien wird - bei allen differenzierten Akzentsetzungen in der Nutzung in einzelnen Sparten - insgesamt eine erhebliche Veränderung der Arbeits- und Berufssituation wichtiger Funktionsgruppen im Einzelhandel mit sich bringen und auch die betrieblichen Entscheidungs- und Kontrollprozesse

Gegenwärtig aktuell ist im Einzelhandel der Einsatz elektronischer Datenkassen und automatisch lesender Kassensysteme, die über on-line-Anschluß an zentrale Einheiten der EDV angebunden sind. Angestrebt wird über diese technische Grundausstattung der Aufbau eines komplexen Warenwirtschaftssystems.

Die angetroffenen neuen Technologien im Einzelhandel unterscheiden sich nach Anwendungsbereichen und nach technischen Merkmalen des Kassenanschlusses, der Kassenausstattung und nach der Tiefe des bereits implementierten EDV-Programms.

Bei Warenwirtschaftssystemen mit Kassenanschluß ist in bezug auf die Kassenausstattung zwischen automatisch lesenden Kassen (Lesestift), die vor allem im Konfektionsbereich angewendet werden, Scanner-Kassen, deren Anwendung in erster Linie im Lebensmittel-Einzelhandel und in Verbrauchermärkten anzutreffen ist, und schließlich elektronischen Datenkassen mit einer manuellen Eintastvorrichtung zu differenzieren. Hierdurch werden allerdings nur geringfügige Veränderungen im unmittelbaren Kassiervorgang konstituiert. Das wesentliche für alle drei Formen von Datenkassen liegt in der Weiterverarbeitung der von ihnen aufgenommenen und entweder auf Datenträger gespeicherten oder direkt weitergeleiteten Informationen. Die Art des Informationstransports entscheidet über den Aktualitätsgrad der Wareninformation: Werden die Informationen in der Kasse auf Kassette oder Diskette gespeichert und abends aus der Kasse herausgenommen und an einen Zentralrechner auf dem Postweg geschickt, wie bei dem EDV-System des Bekleidungsfachgeschäfts, so bleiben die verfügbaren aufbereiteten Informationen in der Regel einige Tage alt. Das EDV-System dieses Unternehmens, das einem überbetrieblichen Rechenzentrum angeschlossen ist, soll gegen ein neues EDV-System mit elektronischer Datenübertragung ausgetauscht werden.

Werden die Informationen direkt oder nach Geschäftsschluß an einen Rechner weitergeleitet, der die Informationen rechnet und verdichtet und bereitstellt sowie die Informationen gegebenenfalls an den Ort des Verkaufs rücküberträgt und z.B. über einen dort befindlichen Drucker ausdruckt (Verbrauchermarkt), so stehen spätestens am nächsten Tag tagesaktuelle Verkaufsinformationen auf Listen oder über Bildschirme zur Verfügung. Im Fall des Einzelwarenhauses werden die morgentlichen Abverkäufe über ein umfassendes Wareninformationssystem bereits am Nachmittag als aufbereitete Information an den Einkauf für eventuelle Nachorderungen überspielt.

umgestalten. Dabei zeichnet sich deutlich ab, daß von diesen Effekten der neuen Technologien in erster Linie die mittleren Führungskräfte (Abteilungsleiter) sowie einzelne Gruppen in zentralen Verwaltungsabteilungen betroffen sein werden.

## II. Zum Einführungsprozeß neuer Technologien im Einzelhandel

An den Einführungsprozessen der neuen elektrischen Datenverarbeitungssysteme im Einzelhandel läßt sich ablesen, daß sich die Verbreitung dieser neuen Technologien weniger schnell vollzieht, als allgemein angenommen wird. Die Hauptprobleme der Umstellung auf hochentwickelte Wareninformationssysteme liegen dabei eindeutig in der organisatorischen Vorbereitung für die Einführung der elektronischen Datenkassen und in den technischen Mängeln, die bestimmte Formen von Datenkassen noch haben. Probleme, die Warenetiketten eindeutig zu identifizieren, waren sowohl für die Scannerkassen als auch für Lesestiftkassen festzustellen.

In einem Fall, dem des Verbrauchermarktes, führten die technische Unzulänglichkeit der Datenkassen und organisatorische Probleme dazu, daß folgende kuriose Entwicklung eintrat: Bei Übernahme des Verbrauchermarktes durch die jetzige Besitzergruppe wurde ein Scanner-Verfahren aus dem Betrieb herausgenommen, weil es noch nicht genügend weit entwickelt war und weil noch zu wenig Waren vom Hersteller mit einem EAN-Code versehen waren. Stattdessen wurden elektronische Datenkassen mit einem Direktanschluß an einen Zentralspeicher eingeführt. Über eine Tastatur wurde eine sechsstellige Artikelnummer in die Kasse eingegeben, die eine eindeutige Identifikation der Waren und die Ermittlung des Warenpreises aus dem Zentralspeicher erlaubte. Fehlerhafte Artikelauszeichnungen mit der Folge hoher Lagerinventurdifferenzen veranlaßten das Unternehmen, auch diese elektronische Datenkasse wieder zu eliminieren und auf normale elektronische Kassen (Preisangabe, kein Direktanschluß an Filialrechner, kein Klarschriftbon) zurückzugehen, die allerdings scanner-ausbau-fähig sind, um damit in wenigen Jahren, wenn die Scanner-Technologie weiter perfektioniert und das Gros der Waren mit dem EAN-Code ausgezeichnet ist, den Buchungsvorgang an der Kasse über einen Scanner abwickeln zu können.

Schließlich sind die außerordentlich großen organisatorischen Probleme für die Einführung umfassender EDV-Technologien zu erwähnen, die bei den Warenhauskonzernen wegen der Breite des Filialnetzes und der Größe des Sortiments entstanden sind. Die Bewältigung dieser organisatorischen Schwierigkeiten hat bereits Jahre gekostet und wird nach Aussagen der Experten weitere Jahre andauern. So ist bislang in dem untersuchten Warenhauskonzern erst ein sehr begrenzter Teil der Funktionsprozesse automatisiert und nur einige Warengruppen (Möbel, Schallplatten, Kleidung) sind mit Wareninformationssystemen, die z.T. auch erst auf Filialebene getestet werden, ausgerüstet.

Machen diese Ausführungen zum einen deutlich, wie langwierig und kompliziert es ist, in den Handelsunternehmen längst vorhandene technische Möglichkeiten in betriebliche Arbeitsvollzüge zu integrieren, so zeigen sie zum anderen, daß es vor allem organisatorische und technische Probleme sind, die sich einer breiteren Implementation bisher in den Weg stellen. Von Seiten der betroffenen Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertreter ist in den untersuchten Unternehmen auf den Einführungsprozeß selbst kaum Einfluß gewonnen worden. Weder sind seitens der Beschäftigten Interessen in bezug auf den Einsatz neuer Technologien und die Gestaltung der damit verbundenen arbeitsorganisatorischen Regelungen artikuliert worden, noch haben sich Unternehmensleitungen sehr intensiv mit der qualifikatorischen und motivationalen Umstellung der involvierten Verkäuferinnen, Kassiererinnen und Abteilungsleiter aufgehalten. Offensichtlich gehen die Unternehmensleitungen davon aus, daß die notwendigen Anpassungsleistungen, die von Arbeitnehmern in bezug auf umstrukturierte Arbeitsprozesse zu erbringen sind, voll von diesen selbst getragen werden, allenfalls unterstützt durch kurze, d.h. stundenweise Einführungsseminare.<sup>1)</sup>

---

1) Die Vorbereitung von Kassiererinnen und des Verkaufspersonals auf die Umstellungen wurde i.d.R. in Form kurzfristiger Anlernung von maximal 15 bis 20 Stunden Dauer vorgenommen.

Kritisch bleibt dazu anzumerken, daß eine solche Konzeption, die darauf baut, die notwendigen Qualifikationen zur Ausübung der nach den Rationalisierungen entstehenden Arbeitsplätze gleichsam im Arbeitsvollzug zu ermitteln, davon ausgeht, daß den Sachbearbeitern letztlich nur die Bedienungsmodalität bzw. die Arbeitstechniken an modernen Computersystemen vermittelt werden. Die Struktur des Aufbaus moderner EDV-Systeme und ihre Funktionsweise werden bei einem so reduzierten Anpassungsprozeß den Angestellten nicht vermittelt. Damit aber werden den Angestellten Chancen und Möglichkeiten verwehrt, selbsttätig in die Veränderung der Arbeitsprozesse mit einzugreifen und aus ihrer Interessenlage heraus Ansprüche an die Weiterentwicklung und Gestaltung der qualitativen Arbeitsbedingungen einzubringen. Die Wirkungsweise moderner EDV-Systeme bleibt den Arbeitnehmern dadurch weitgehend verborgen.

Hierauf zielten in erster Linie Kritiken der befragten Betriebsratsvertreter. Sie stellten durchgehend fest, daß über zukünftig geplante Weiterentwicklungen des Einsatzes neuer Technologien sowie über qualitativ zu erwartende Auswirkungen für die Beschäftigten kaum Klarheit bestand. Hieran ändere auch die Tatsache nichts, daß nach eigenen Angaben die Betriebsräte jeweils frühzeitig über aktuelle Umstellungsmaßnahmen informiert wurden. Das konkrete Handlungsspektrum der Arbeitnehmervertretungen stellt sich dementsprechend als relativ eingeschränkt dar: Es wurden mit den Unternehmensleitungen Schutzabkommen ausgehandelt, die direkte Entlassungen aufgrund von Rationalisierungsprojekten ausschließen. Es muß jedoch zunehmend in Frage gestellt werden, ob diese traditionelle gewerkschaftliche Politik gegenüber Rationalisierungen der Unternehmen den Problemstellungen, die sich aus dem Einsatz der neuen Technologien ergeben, gerecht zu werden vermag. Gerade wenn sich Auswirkungen für Arbeitnehmer mehr auf der qualitativen Seite stellen, kann eine primär auf quantitative Arbeitsplatzsicherung ausgerichtete Politik nicht die alleinige Antwort der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungsorgane darstellen, - zumal die Unternehmen solche Platzgarantien angesichts einer im Einzelhandel relativ hohen (natürlichen) Fluktuationsquote kaum etwas kostet.



### III. Die betriebswirtschaftlichen Effekte des Einsatzes der neuen Technologien

Die Effizienz der neuen EDV-Systeme liegt aus der Sicht der untersuchten Unternehmen je nach Ausrichtung des Systems in einer Verbesserung der Warendisposition und Sortimentsstruktur, einer Verringerung der Lagerhaltungskosten, einer Verbesserung des Kundenservices und einer Verbesserung der Personalsteuerung. Im einzelnen sind in den Untersuchungsbetrieben folgende betriebswirtschaftlichen Auswirkungen abzusehen:

- Für alle modischen Waren ist durch die hochaktuellen Umsatzinformationen ein schnelleres und stärker bedarfsgerechtes Nachbestellen möglich. Mittel- und langfristig ist sowohl eine Sortiments- als auch eine Lieferantenbereinigung ein wichtiger intendierter Effekt. Schon jetzt stärkt in einzelnen Fällen die verbesserte Kontrolle der Lieferanten die Position der Einkäufer ihnen gegenüber.
- Genauere Informationen des Abverkaufs insbesondere bei modischen Waren ermöglichen eine schnellere und gezieltere Preisgestaltung, z.B. eine frühzeitige Abschreibung einer Ware bei ungenügendem Abverkauf durch Sonderangebote. Ein solches flexibles Reagieren trägt direkt zu einer Erhöhung des Quartalsergebnisses der Abteilung bei.
- Eine Verringerung der Lagerhaltungskosten wird überall erwartet, wenn die elektronischen Systeme voll arbeiten. In einem Fall (Möbel) wurde auch eine erhebliche Verbesserung der Durchlaufgeschwindigkeit (von drei auf eine Woche) der Ware erreicht, was über die Verringerung der Lagerzeit und Beschleunigung der Bezahlung gravierende Kostenminderungen zur Folge hatte.
- Eine Verbesserung des Kundenservice tritt einmal durch die Beschleunigung der Auslieferung der Ware ein, ein weiteres Moment liegt in der von der EDV begünstigten Ausdehnung des unbaren Zahlungsverkehrs (Abrechnung über Kreditkonten).

#### IV. Die Bedeutung der neuen Technologien für die Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel

Eine genaue Quantifizierung der Personaleffekte der neuen Technologien ist aus den bereits genannten Gründen kaum möglich. Dennoch ist festzustellen, daß es zu quantitativen Personaleinsparungen kommt, zumindest in dem Sinne, daß Unternehmen ein expandierendes Umsatzvolumen in der Regel mit dem gleichen Personalstamm haben realisieren können.

Bei den Verwaltungsfunktionen wie Datenerfassung, Datenaufbereitung, Kassenkontrolle und bei eventueller Verkaufsabwicklung kommt es durch die Einführung neuer Technologien am ehesten zu direkten quantitativen Effekten. Im Möbelbereich, einem Absatzbereich problemvoller, hochkomplexer Waren, entfällt durch die EDV-mäßige Erfassung aller artikel-, kunden- und verkäuferbezogenen Daten und ihre Bereitstellung für alle beteiligten Stellen - Auftragsbearbeitung, Verkauf, Versand, Wareneingang, Terminüberwachung, Buchhaltung (Provision des Verkäufers) und Logistik - die bisherige, umständliche Belegflut. Die in den Verwaltungsberèichen dadurch erreichbaren Personaleinsparungen nehmen jedoch in bezug auf die Gesamtzahl der Beschäftigten von Warenhäusern oder auch großen Einzelhandelsgeschäften nur eine relativ geringe Größenordnung ein.

- In den den Verkauf vorbereitenden Bereichen (Warenauszeichnung) entstehen insbesondere im Lebensmitteleinzelhandel mit der weiteren Durchsetzung der EAN-Codeauszeichnung der Waren vom Hersteller und dem verstärkten Einsatz von lesenden Kassen (Scanner) Personaleinsparungsmöglichkeiten. In der untersuchten Lebensmittelfiliale des Warenhauskonzerns (Wareninformationssystem mit Scannerkassenanschluß) werden die Waren selbst nicht mehr einzeln mit Preisen ausgezeichnet, sondern die Regale mit Schildern versehen, aus denen eine genaue Artikelbezeichnung und der Preis der Ware hervorgeht.



- Im Verkaufsbereich ist die Zahl der Kassen nur in einigen Fällen verringert worden. Durch eine genauere Besetzungsplanung scheint eine höhere Auslastung der Kassenplätze erreicht worden zu sein, so daß pro Kassenarbeitsplatz heute ein größeres Umsatzvolumen abgewickelt wird.
  
- Auch im eigentlichen Verkauf sind mit Einsatz der neuen Technologien Personaleffekte zu erwarten und zum Teil schon eingetreten. Diese Personaleffekte gehen auf eine gegenüber früher sehr viel genauere Personal-Einsatz-Planung zurück. Im Fall des Bekleidungseinzelhandelsgeschäfts werden nicht mehr nur die Verkäufe pro Tag gespeichert, sondern es wird in den Kassen festgehalten, zu welcher Tageszeit (halbstündige Eingabe der Uhrzeit in die Kassen) Verkäufe getätigt wurden. Auf Basis dieser gespeicherten Daten ist es möglich, die erwarteten Geschäftsaktivitäten nicht nur für bestimmte Tage, sondern auch für bestimmte Tageszeiten abzuschätzen und die Personaleinsatzplanung danach auszurichten. In den Unternehmen ist der früher übliche tagesweise Einsatz der Teilzeitkräfte einem stundenweisen Einsatz nach einem i.d.R. vorab ausgearbeiteten Monatsplan gewichen. Ein nicht unerheblicher Nebeneffekt dieser genaueren Personal-Einsatz-Planung ist in der damit auch zu erzielenden Leistungsverdichtung zu sehen. In den Zeiten, wo das Verkaufspersonal zum Einsatz kommt, gibt es kaum noch Lücken und Spielräume für nicht unmittelbar kundenbezogene Aktivitäten.

Insgesamt dürften diese Auswirkungen zu einer weiteren Ausdehnung von Teilzeitarbeitsverhältnissen im Einzelhandel führen. Die Mengeneffekte solcher Personal-Einsatz-Systeme auf die Beschäftigung dürften sich allerdings erst dann zeigen, wenn auch vom Arbeitsmarkt her die Akzeptanz solcher Arbeitsverträge zunimmt.<sup>1)</sup>

---

1) Die Unternehmen versuchen die Arbeitnehmer über neue Prämienlohnsysteme für solche neuen flexiblen Arbeitseinsatzsysteme zu gewinnen. Ob diese Umstellung auf eine weitgehend an Verkaufszahlen (sprich: -erfolgen) festgemachte Bezahlung zu einer Steigerung des Gehalts führen wird - wie dies von Unternehmensseite behauptet wurde - wird erst ein längerfristiger Querschnittsvergleich zeigen können.

So kann man resümierend für die Personalentwicklung festhalten, daß es in Folge der neuen Technologien zwar nicht zu gravierenden Personalreduktionen kommen wird wie etwa im Zusammenhang mit der Rationalisierungsform der Selbstbedienung, daß es aber dennoch auch über die neuen Technologien zu Einsparungen von Personal in der Weise kommen wird, daß der gegenwärtige Beschäftigtenstand bei auch wachsenden Umsatzvolumen eingefroren werden kann oder sogar leicht rückläufig ist. Verbinden dürfte sich dieses in erster Linie mit einer weiteren Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung, so daß nicht von der Beschäftigtenzahl, aber wohl vom Volumen an Arbeitsstunden eine Verringerung eintreten wird. Für Forderungen in bezug auf Rationalisierungsschutz für betroffene Arbeitnehmer kann dies nur heißen, auch die Regelung von Arbeitszeitvolumina und nicht nur Arbeitsplatzgarantien anzustreben.

Der bedeutsamste qualitative Effekt der Einführung der neuen Technologien liegt in einer rapiden Erhöhung der Transparenz über alle den Einkauf und Verkauf von Waren betreffenden betrieblichen Prozesse. Der erhöhte Differenzierungsgrad der verfügbaren Informationen hat Auswirkungen auf die betrieblichen Entscheidungsprozesse und auf die Kontrolle über die Arbeit. Dies bedeutet, daß vor allem qualitative Wirkungen für den mittleren Beschäftigungsbereich zu erwarten sind (für mittlere Führungskräfte, Abteilungsleiter, Disponenten u.a.).

Bezogen auf die betrieblichen Entscheidungsprozesse, scheint die Einführung automatischer Wareninformationssysteme die an und für sich unabhängig von der Technik bereits früher entwickelte Tendenz zur größeren Funktionsteilung zwischen Einkauf und Verkauf, die in der Regel Zentralisierung des Einkaufs bedeutet, zu verstärken. Allerdings ist nicht zu übersehen, daß durch die Verfügung über aktuelle Verkaufslisten nach Waren und Warengruppen auch der Verkauf eine bessere Kontrolle gegenüber dem Einkauf hat. Insofern erhöht sich die wechselseitige Kontrolle. Der Umgang mit den neuen Technologien erfordert von den mittleren Führungskräften eine höhere Flexibilität, ein höheres Maß an schnellem Reagieren, seine eigenen

Denkgewohnheiten selbst korrigieren zu können, sich zusätzliche Informationen zu beschaffen. Sie unterliegen deutlich durch die mit den Wareninformationssystemen verbundenen Kontrollen durch die Geschäftsleitung einem verstärkten Zwang zur Präzision. Die im Beispiel des Warenhauskonzerns angestellten Analysen der Abverkaufsraten nach einzelnen Waren bzw. Warengruppen gestatten nicht nur den Abteilungsleitern über selbstgewählte Vergleichsabteilungen anderer Häuser des Konzerns eine Kontrolle der Umsatzentwicklung der eigenen Abteilung, sondern geben der Geschäftsleitung durch die Verfügung über die gleichen Informationen mit dem gleichen Aktualitätsgrad ein in seiner Differenziertheit neues Kontrollinstrument gegenüber den Resultaten der Arbeit des Einkäufers und des Verkaufsleiters in die Hand.

Für das übrige Verkaufs- und das Kassierpersonal sind ähnliche längerfristige qualifikatorische Wirkungen kaum feststellbar, da sich am Verkaufsvorgang für die Mehrheit der Verkäuferinnen und Verkäufer durch die Einführung der neuen Technologie nichts verändert hat. Betroffen werden jedoch auch diese Gruppen in bezug auf die Zeitorganisation und die Leistungskontrolle. Durch die genaue Erfassung der Verkaufsvorgänge (z.B. auch nach dem Grad der Schwierigkeit des Verkaufs: Speicherung schwerverkäuflicher oder älterer Waren mit einer höheren Prämienangabe) und durch die Möglichkeit bzw. die Notwendigkeit bei einem Entlohnungssystem mit Prämienanteil die Verkäufe über eine Personal-kennziffer den Personen zuzuordnen, ist eine fast lückenlose Leistungskontrolle möglich. Daneben ist mit dem Einsatz der modernen Technologie auch die Voraussetzung geschaffen, die über eine genauere Personal-Einsatz-Planung zu einer Straffung der Zeitorganisation der Angestellten führt.

ZUR KRISENBETROFFENHEIT DER ARBEITNEHMER IN KLEINEN UND  
=====  
MITTLEREN BETRIEBEN  
=====

Das Projekt "Humanisierungsprobleme und Belegschaftsvertretung in Klein- und Mittelbetrieben"1) hat sich nicht schwerpunktmäßig auf den Problemkontext "Krisenbetroffenheit" konzentriert. Die folgenden Ausführungen fassen insofern vor allem Eindrücke von den Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigten in den kleineren und mittleren Betrieben zusammen, die in der Auswertung noch nicht systematisch überprüft werden konnten. Die Grundlage unserer Darstellung bilden etwa 120 intensivere Gespräche, die wir in sechs ausgewählten Untersuchungsbetrieben mit Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern über den Betrieb, seine Arbeitsbedingungen und deren Wahrnehmung geführt haben. Die Untersuchungsbetriebe, die jeweils zwischen knapp 50 und weniger als 150 Arbeitnehmer beschäftigen, verteilen sich auf die Textilindustrie, die Metallverarbeitung, das Baugewerbe und das Hotel- und Gaststättengewerbe, wobei die beiden ersten Branchen mit je zwei Fällen stark kontrastierender Rationalisierungs- und Fertigungsstrukturen vertreten sind.

Da wir bei unseren Erhebungen die Krise und ihre möglichen Folgen nie direkt thematisiert haben, sondern lediglich nur im Zusammenhang der Klärung von Veränderungen betrieblicher Strukturen der Arbeit und der Rezeption dieses Wandels, sind unsere Erfahrungen hierzu immer direkt gegenstandsbezogen, hängen also an unmittelbaren Auswirkungen und können deshalb auf möglicherweise zugrundeliegende allgemeine Vorstellungen von Krise, deren Ursachen und Lösungsmöglichkeiten nicht rückvermittelt werden.

1. Aus der Wahrnehmung des Betriebes, seiner wirtschaftlichen Situation und Perspektive wie seiner sozialen Binnenstruktur und der Arbeitsbedingungen in ihm durch die Beschäftigten werden auch dann durchgängig Krisenauswirkungen spürbar, wenn im einzelnen Unternehmen direkt keine spektakulären Einschnitte zu verzeichnen sind. Als die wesentlichen Ebenen, auf denen sich in der Erfahrung der Arbeitnehmer Wirkungen der Krise niederschlagen und umsetzen, lassen sich zunächst identifizieren:

a) Die Beschäftigungssituation

- So haben alle unsere Untersuchungsbetriebe in den letzten Jahren einen radikalen Abbau sämtlicher vor-

---

1) Das Projekt wird vom Bundesministerium für Forschung und Technologie gefördert. Mitarbeiter sind H. Dabrowski, A. Görres und S. Voswinkel. Die Feldarbeit wurde in der zweiten Hälfte 1982 durchgeführt.

handenen - teils auch nur der vermuteten - Personalreserven vorgenommen. Mit einer Ausnahme weisen diese Betriebe heute nur noch eine minimale - keineswegs optimale - Betriebsgröße auf, die weder eine ausreichende oder zufriedenstellende Auslastung der vorhandenen Kapazitäten erlaubt, noch weitere Personalreduzierungen zuläßt, da sonst die Rentabilitätsgrenze unterschritten würde.

- In zwei Fällen wurde zwischen 1981 und 1982 jeweils ein Viertel der Belegschaft entlassen. Die Beschäftigten wurden hier also hautnah mit Massenentlassungen konfrontiert; im einen Fall dieser sozialplanwirksamen Betriebsänderungen ist es zu einem entsprechenden Interessenausgleich gekommen, im anderen Fall beschäftigt der Streit hierüber die Einigungsstelle.
- In vier unserer sechs Untersuchungsbetriebe wurden in den letzten beiden Jahren jeweils drei- bis sechsmonatige Kurzarbeitsphasen eingelegt.

b) Veränderungen des allgemeinen Arbeits- und Leistungsklimas und der konkreten Leistungsanforderungen

- Dem Stolz der Personalchefs oder der Inhaber beim Verweis auf die stark gesunkenen Absenzzraten entsprechen die Hinweise der Arbeitnehmer zur Personalauslese, schärferer Beachtung und Durchsetzung der Arbeitsordnungen und der Arbeitsdisziplin. Daß sich in den gesunkenen Absenzzraten nicht nur, wie es die Unternehmensseite betont, die Wiederherstellung einer "gesunden" Einstellung zur Arbeit und zum Betrieb ausdrückt, sondern sich offensichtlich hierin die kollektive Verunsicherung der Belegschaften in bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit widerspiegelt, belegen die Fälle, in denen ohnehin schon beträchtlich unter den vergleichbaren Durchschnitts liegende Betriebe diese Bewegung gleichsinnig mit vollzogen haben.

- Unter Verweis auf die schwierige Wettbewerbslage in der Krise gerät nicht nur allgemein das Leistungsklima in den Betrieben unter Druck, sondern greift teilweise auch die Akkordschere wieder direkt und unmittelbar. In zwei von vier unserer Untersuchungsbetriebe, in denen Akkord gearbeitet wird, wurden unter direktem Verweis auf die Gefährdung der Arbeitsplätze ausschließlich mit der schlechten Konjunktur begründete Kürzungen von Vorgabezeiten durchgesetzt.
- Verschiedenartige Formen arbeitsorganisatorischer Rationalisierung, die zur Bewältigung und zum Ausgleich besonderer krisenbedingter Flexibilitätsanforderungen erzwungen werden, gehen vielfach einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer: Flexibler Arbeits-einsatz, sprich willkürliche Umsetzungen, Abschaffung von Beihilfen, "Flexibilisierung" der Arbeitszeit durch Überzeiten und Sonderschichten, vorübergehendes Einführen von Schichtarbeit, informelle KAPOVAZ-Regelungen.

### c) Die Entlohnung

Über die gewissermaßen tarifpolitisch programmierten Reallohnverluste der letzten Jahre hinaus kommt es vielfach zu erheblichen sekundären Einkommenseinbußen, für die folgende Stichworte stehen sollen:

- Durch Veränderungen des betrieblichen Entlohnungssystems, das die Leistungslöhne teilweise entdynamisierte, kam es in einem Fall in den letzten zwei Jahren zu einem relativen Absinken der Leistungsverdienste um 4 %.
- Pauschale Vorgabezeitkürzungen, die individuell nicht durch Leistungssteigerungen ausgeglichen werden konnten, bewirkten Einbrüche der Stundenverdienste in Größenordnungen von einer bis zwei DM;

- Gerade unter den Bedingungen der zugespitzten Arbeitsmarktsituation gewinnt die restriktive Handhabung der Eingruppierungsregeln für die betriebliche Lohnpolitik zunehmend praktische Bedeutung;
- Durch den Wegfall früher betriebsüblicher Überstunden sind ebenfalls vielfach langjährig fest einkalkulierte Einkommenbestandteile entfallen;
- Schließlich und nicht zuletzt schlägt auch die Kurzarbeit einkommenswirksam zu Buche; je nach individuellem Fall (Einkommenshöhe, Lohnsteuerklasse und Arbeitszeit) wurden von den Betroffenen Lohnverluste zwischen minimal DM 100 und maximal etwa DM 450 angegeben.

Wenn diese Auswirkungen der Krise in den jeweiligen Betrieben auch unterschiedliches Gewicht gewinnen und einige unserer Gesprächspartner sich von ihnen nicht sonderlich berührt finden, so ist doch kennzeichnend, daß sich eigentlich alle von der wirtschaftlichen Krise unmittelbar selbst betroffen sehen. Die Wahrnehmung der Krise als einer "der anderen", wie dies nach den Befunden anderer SOFI-Studien auch heute noch für die Beschäftigten in Großbetrieben prosperierender Industriezweige gilt, scheint gänzlich untypisch für die Belegschaften in Klein- und Mittelbetrieben.

2. Auch im Urteil über die möglichen Auswirkungen der Krise auf die jeweils individuelle Beschäftigungsperspektive setzen sich die Arbeitnehmer in den kleinen und mittleren Betrieben offensichtlich von den Großbetriebs-Szenarien ab. Die Krise erscheint hier durchgängig als Demoklesschwert, das umstandslos den ganzen Betrieb bedroht und sich über Qualifikations- und Statusdifferenzierungen hinwegsetzt.

Die Kompaktheit der kleineren Betriebsform verhindert hier ebenso die Entwicklung konkurrierender Überlebenshoffnungen einzelner Betriebs- oder Belegschaftsteile, wie auch das Wissen um die sachlich-beschränkten Möglichkeiten des Ein-

satzes einschneidender Rationalisierungsmaßnahmen Fraktionierungstendenzen kaum fördern kann.

Mehr noch verschüttet die Allgemeinheit der Krise den hier je schon geringer ausgeprägten Gegensatz von Lohnarbeit und Kapital; die Bedrohung des Betriebes gerinnt teilweise zur Erfahrung einer Schicksalsgemeinschaft, in der der eigenen Existenzgefährdung und der der Kollegen die des mitarbeitenden Inhabers und seiner Familie komplementär entspricht. Soweit die Krise und ihre Wirkungen auf den Betrieb überhaupt als Problem der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung reflektiert werden, geschieht dies allenfalls als Kritik der sich verschlechternden äußerlichen Rahmenbedingungen des Betriebes, der weniger als Bestandteil denn als Opfer des "Systems" erscheint. Überspitzt gesagt: Der Kapitalismus und seine Krise realisieren sich nicht im Betrieb, sondern finden außerhalb desselben statt.

3. Die Bedeutung, die einzelnen Auswirkungen der Krise auf die Arbeits- und Lebensbedingungen beigemessen wird, so wie ihre individuelle Verarbeitung und die sich verändernden Einstellungen, unterscheiden sich offensichtlich nach den jeweiligen objektiven Interessenlagen der einzelnen Belegschaften.

Um dies kurz an zwei Beispielen unterschiedlicher Erfahrungen und Bewertungen von Kurzarbeit zu verdeutlichen: Einerseits der Fall eines typischen Elektro-Montagebetriebes: vier Fünftel der gewerblichen Arbeitnehmer sind hier Frauen, die allerdings durchgängig für sich eine auf Dauer gestellte Berufsperspektive reklamieren, also keineswegs ihre derzeitige Arbeit nur als vorübergehende Beschäftigung begreifen. Die viermonatige Kurzarbeitsphase des Betriebes im Frühsommer 1982 wurde von praktisch allen Beschäftigten, mit denen wir Gespräche führten, positiv beurteilt. Der Tenor war: Die finanziellen Einbußen wurden als vergleichsweise geringfügig und gegenüber den mit der Kurzarbeit verbundenen Vorteilen als akzeptabel hingenommen. Der durchschnittliche



effektive Stundenverdienst liegt in diesem Betrieb im gewerblichen Bereich bei knapp DM 12. Die Frauen, von denen der größte Teil verheiratet und meist in der ungünstigeren Steuerklasse eingestuft war, bezifferten die Einkommensminderungen auf netto etwa DM 90 bis DM 120. Hiervon seien in einigen Fällen noch eingesparte Ausgaben für das tägliche Fahrgeld abzuziehen, so daß der reale Einkommensschwund noch geringer zu veranschlagen sei. Dagegen wurde positiv hervorgehoben, daß besonders für die Frauen, mit ihrer Doppelrolle als Berufs- und Hausarbeiterin, die Verkürzung der Berufsarbeit auf drei Tage in der Woche unschätzbare Erleichterungen mit sich bringe. Die Verlängerung der Erholungsphase zwischen den Arbeitswochen habe einem erst wieder so richtig bewußt gemacht, wie sehr man gerade als Akkordarbeiterin im "normalen" Trott doch unter Streß stehe; man habe mit Ruhe und Muße all das erledigen können, was sonst vielfach nur als Last erscheint, man habe wieder etwas von seinem Privatleben gehabt. Schließlich sei man auch immer wieder gerne in den Betrieb gegangen, da man die Arbeit und die Kolleginnen doch auch brauche.

Die Bilanz über die Erfahrungen mit der Kurzarbeit läßt in diesem Betrieb also deren Vorteile eindeutig überwiegen; die materiellen Einbußen werden bei weitem durch das Erlebnis geringerer Beanspruchungen, weniger restriktiver Zeit- und Arbeitseinteilung und allgemein verbesserter Lebenschancen aufgewogen.

Ganz anders dagegen die Reaktionen in einem Betrieb der Metallverarbeitung, in dem der männliche, deutsche Facharbeiter dominiert. Hier stürzte man innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten von einer "normalen" täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden und fast regelmäßigen zusätzlichen halben Samstagsschichten unvermutet in die Kurzarbeit ab. Der Schock war ein doppelter. Zum einen und in erster Linie mußten die Arbeiter enorme Einkommensverluste hinnehmen, die nicht wenige vor erhebliche Probleme stellten. Das überdurchschnittlich hohe Lohnniveau des Betriebes (die

gerade gegenüber den diffusen, in vielen Einzelmaßnahmen wirkenden Krisenfolgen für die unmittelbaren Arbeitsbedingungen deutlich.

Um auch dies an zwei extremen Beispielen unserer Untersuchungsauswahl zu verdeutlichen. Auf der einen Seite ein gewerkschaftlicher Musterbetrieb: Sehr hoher Organisationsgrad, ein starker definitionsmächtiger Betriebsrat, vorbildliche Erfüllung der Umsetzungserfordernisse tarifvertraglicher Vorgaben und eine hohe Mobilisierungsbereitschaft der Belegschaft für die kollektiven Aktionsziele der gewerkschaftlichen Organisation. In diesem Rahmen hatte der Betriebsrat eine starke, bislang auch sehr erfolgreiche Position als Verhandlungsführer in den Auseinandersetzungen um die allgemeinen Interessen der Belegschaft auf- und ausbauen können, wobei jedoch zugleich die Wahrnehmung und Vertretung der unmittelbaren arbeitsbezogenen Interessen der qualifizierten und vertretungsfähigen Belegschaft individualisiert blieben. An dieser gewissermaßen traditionellen Teilung der Vertretung von kollektiven und individuellen Belegschaftsinteressen setzte nun die Unternehmensleitung an, um unter Hinweis auf die schwieriger gewordene Wettbewerbssituation des Betriebes "Besitzstände" in den Arbeitsbedingungen abzubauen. Durch die Kündigung von Betriebsvereinbarungen, die nur einzelne Abteilungen oder gar Gruppen in den Abteilungen betrafen, durch die Aufkündigung informeller Absprachen, durch die Denunziation "ungerechter" Leistungsvoraussetzungen und -praktiken einzelner Abteilungen oder Gruppen wurde die Belegschaft verunsichert und desorientiert. Die gleiche Belegschaft, die auch heute noch bereit wäre, für jegliche Lohnforderung die Arbeit niederzulegen, ist in bezug auf die Verteidigung der betrieblichen Arbeitsbedingungen soweit paralysiert, daß es nur sehr erschwert zu kollektiven Abwehraktionen kommt.

Auf der anderen Seite ein Betrieb mit wesentlich ungünstigeren organisationspolitischen Voraussetzungen: Ein Frauenbetrieb mit niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von weniger

durchschnittlichen Effektivstundenlöhne liegen hier bei etwa DM 16) hatte verbunden mit den vielen Überstunden (über lange Jahre hinweg kam man im gewerblichen Bereich fast durchgängig auf 200 bis 220 Monatsstunden) sehr hohe, verfestigte Einkommenserwartungen ausgebildet, die nun nicht mehr realisiert werden konnten. So liegen hier die Beträge, um die die Nettoeinkommen gesunken sind, mindestens zwischen 300 und 400 DM, nicht selten handelt es sich um DM 600 und in Einzelfällen um noch mehr. Mit derartig gravierenden Einkommensminderungen sind selbstverständlich auch entsprechende Einschnitte in den Lebensstandard und die allgemeinen Ansprüche verbunden; mit am geringsten veranschlagt wird in diesem Zusammenhang noch der notwendige Verzicht auf den zweiten Urlaub, den man schon als "sozialen Besitzstand" sicher zu haben glaubte; schwerer dagegen wiegen die Schwierigkeiten, die sich für die Realisierung der Ausbildungswünsche und -pläne der Kinder ergeben oder gar die direkt existenzgefährdenden Probleme bei der Finanzierung von Bauvorhaben, die sich nun als verfrühte oder zu groß geratene Projekte entpuppten. Für diese Beschäftigten stellte sich die materielle Beeinträchtigung und Bedrohung infolge der Krise als so gravierend dar, saß sie auf der anderen Seite auch die möglichen entlastenden individuellen und sozialen Aspekte der Kurzarbeit überformen. Kurzarbeit erscheint hier eben nicht auch als Verkürzung der Arbeitszeit und damit als Möglichkeit, die ausgedehntere freie Zeit als Spielraum zur Entfaltung individueller Interessen und Muße zu nutzen. Abgesehen davon, daß sie ständig an die latente Bedrohung des Arbeitsplatzes erinnert, nimmt sie in der Wahrnehmung vieler fast schon den Charakter partieller "Aussperrung" an, unter deren Diktat die Entwicklung von Perspektiven und Phantatsie jenseits von Lohnarbeit kaum gedeihen kann.

4. Die Schwäche der traditionellen gewerkschaftlichen Organisationspolitik, deren Aktionsverständnis hauptsächlich auf die Durchsetzung allgemeiner und überbetrieblicher Ziele - wie etwa Lohn- und Tarifbewegungen - gerichtet ist, wird

als 50 %, unter Qualifikationsgesichtspunkten geringe berufsorientierte Vertretungsfähigkeit, ein wenig "professionalisierter" Betriebsrat, der sich allerdings seiner eigenen Qualifikationsdefizite bewußt ist und ein entsprechendes Engagement aufweist, sowie allgemein fehlende "Kampf-" Erfahrungen der Belegschaft, die im Rahmen der lokalen Gewerkschaftsorganisation bisher auch eher ein Mauerblümchendasein fristete. Das traditionell konjunkturanfällige Unternehmen hatte bisher seine Probleme stark schwankender Kapazitätsauslastungen dadurch gelöst, daß es seine Beschäftigungspolitik unmittelbar den Konjunkturbewegungen anpaßte. Als im vergangenen Frühjahr die Geschäftsleitung unter Hinweis auf eine zu erwartende Nachfrageflaute wieder Entlassungen ankündigte, weigerte sich der Betriebsrat die Politik mitzutragen und forderte stattdessen, diese Periode durch Einführung der Kurzarbeit zu überbrücken. Die Geschäftsleitung, die dies zunächst mit dem Argument ablehnte, Kurzarbeit schade dem Image der Firma, sah sich aufgrund der Entschlossenheit des Betriebsrats und der durch ihn mobilisierten Belegschaft zum Einlenken gezwungen. Über die für die Beschäftigten neue Erfahrung hinaus, daß Krisen des Betriebes nicht notwendig auf dem Rücken einzelner ausgetragen werden müssen, sondern zumindest in solchen Situationen die Probleme auch kollektiv bewältigt werden können, rückten im Zuge der mit der Einführung von Kurzarbeit verbundenen Umstellungen allgemein auch die kollektiven Dimensionen der Regelung von Arbeitsbedingungen in den Vordergrund. Konflikte um die Einteilung und neue Zusammenstellung von Arbeitsgruppen in der Fertigung für die Kurzarbeitsperiode, verdeutlichten die Notwendigkeit definierter und geregelter Bedingungen für die Arbeit des einzelnen und der Gruppe, thematisierten gerade auch soziale Ansprüche an die Arbeit und ihre Organisation im Betrieb. Es entwickelte sich also hier aus der Defensive einerseits so etwas wie die Erfahrung von Sinn und Möglichkeiten der kollektiven Bewältigung von Problemen des Betriebes, andererseits wurde auch in diesem Prozeß allgemein die Sensibilität gegenüber der Arbeit und ihren Bedingungen geschärft.

Die Allgemeinheit der Krise bestätigt also insbesondere für die kleinen und mittleren Betriebe einmal mehr die Erfahrung, daß die formelle Organisationsstärke und Kampfbereitschaft einer Belegschaft in bezug auf die Wirksamkeit und die Durchsetzungsmöglichkeiten der Vertretung ihrer eigenen Interessen wenig aussagt. Der aufgrund der kompakteren Sozialstruktur in den Klein- und Mittelbetrieben ohnehin direktere individuelle Anpassungsdruck dürfte durch die Krise bei den Arbeitnehmern allgemein Konkurrenz motive befördern, über die sich Kategorien des Mangels und abstrakter Produktivitätssteigerungen restituieren. Die in den vergangenen Prosperitätsjahren entwickelte Kritik an der "Selbstverständlichkeit" mühevoller Arbeit und die in Ansätzen aufgeworfene qualitative Problematisierung der Zumutbarkeit und des Sinns der Arbeit werden weitgehend zurückgedrängt, und um der Existenzsicherung Willen gewinnen instrumentelle Sichtweisen der Arbeit und ihrer betrieblichen Rahmenbedingungen an Bedeutung. Inwieweit sich mit der säkularen Gefährdung der Arbeitsplätze gerade in den kleinen und mittleren Betrieben zugleich die Ansätze und Zielsetzungen einer qualitativen Arbeitspolitik auflösen, wird nicht zuletzt davon abhängen, ob die Gewerkschaften mehr als bisher die soziale Problematik der Krise praktisch offenlegen.

## ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

### KRISENBETROFFENHEIT UND KRISENAUFWAHRNEHMUNG VON INDUSTRIE- ===== ARBEITERN<sup>1)</sup> =====

#### Ausgangspunkt, Zielsetzung und Fragestellung

Zielsetzung und Konzeption dieses Pilotprojektes für eine größere Krisenuntersuchung orientieren sich an der - aufgrund einiger Befunde laufender Untersuchungen im SOFI gewonnenen - Annahme, daß trotz einer stetigen Ausbreitung allgemeiner Krisenerscheinungen keine Vereinheitlichung des Krisenbewußtseins und Krisenverhaltens der Arbeiter, sondern umgekehrt wachsende Uneinheitlichkeit entsprechend betriebs- und regional-spezifisch differenter Betroffenheit zu verzeichnen ist. Wir gehen davon aus, daß bei sich zuspitzendem Lösungsdruck auf der Ebene des Betriebes die Bereitschaft der Belegschaften wächst, jeweils spezifische Krisenbewältigungskonzepte zu entwickeln bzw. vorformulierte Konzepte mit einer gewissen Beliebigkeit gegenüber ihren jeweiligen inhaltlichen Implikationen zu übernehmen. Der Zusammenhang von Krisenbetroffenheit, Krisenwahrnehmung und Krisenlösungsüberlegungen der Industriearbeiter soll deswegen im Rahmen einiger betriebsbezogener Fallstudien empirisch untersucht werden. Unsere Auswahl richtet sich nach den folgenden Szenarien unterschiedlicher Ansätze betrieblicher Krisenbewältigung: (A) Innerbetriebliche Sanierungspolitik bei einer konstanten Belegschaft; (B) Betriebliche Sanierungslösungen mit den Mitteln des maßstäblichen Personalabbaus, unterschieden in: maßstäbliche Verkleinerungen des Betriebes und/oder Teilstilllegungen; (C) Die Stilllegung des gesamten Betriebes als wahrscheinliches Lösungskonzept.

Dabei kann es jedoch nicht nur um die Wahrnehmung der auf den Betrieb begrenzten Krisensituation und die Vorstellungen über deren Lösung gehen, sondern es sollen auch die Wahrnehmung allgemeiner Krisenursachen, die Ansätze zur Krisenerklärung und die über den Betrieb hinausgehenden Krisenlösungskonzepte berücksichtigt werden. Die Zielsetzung des Forschungsvorhabens läßt sich in folgenden Fragen zuspitzen:

- Welche Krisenkonstellationen legen es nahe, sich betrieblichen Lösungsvorschlägen auch unter Interessenverzicht zu fügen, welche Konstellationen fördern individuelles oder gruppenegoistisches Verhalten, und in welchen Konstellationen kann sich die Vorstellung eines offensiven und solidarischen Konzeptes der Verfolgung eigener Interessen entwickeln?

---

1) Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert und hat eine Laufzeit von 9 Monaten. Projektbearbeiter sind N. Kubach und R. Mautz.

- Wie wirken sich die konkreten Erfahrungen von Krisenbetroffenheit auf die Wahrnehmung politisch-gesellschaftlicher Strukturen aus?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen der spezifischen Krisenkonstellation und den Uminterpretationen von Politik und Gesellschaft?

#### Methode und Durchführung

Im Zentrum der Erhebung stehen vier Kurzfallstudien (pro Fall 20 bis 30 qualitative Arbeiterinterviews; Expertengespräche mit betrieblichem Management, Betriebsräten, Vertretern der Gewerkschaft; Auswertung von Sekundärmaterialien). Darüber hinaus sollen einige zentrale Daten zur außerbetrieblichen Situation der Belegschaften erhoben werden (z.B. zur Krisensituation in der Region, zur Wohnsituation und zu den Krisenfolgen im Bereich kommunaler Dienstleistungen).

S O F I - H A U S I N F O R M A T I O N

---

---

- I. Das SOFI erhielt mit Datum vom 05. Mai 1983 von der Georg-August-Universität Göttingen den Status eines "Instituts an der Universität".

Folgende Vereinbarungen zwischen der Georg-August-Universität Göttingen und dem SOFI umreißen die neue Form der Zusammenarbeit:

§ 1

Das SOFI dient satzungsgemäß der Förderung und Durchführung von Forschungsaufgaben im Bereich der theoretischen und empirischen Sozialforschung. Im Rahmen seiner Forschungsarbeit trägt es zur Ausbildung von Studenten und wissenschaftlichen Nachwuchskräften bei. Die Ergebnisse seiner wissenschaftlichen Arbeiten sollen veröffentlicht werden.

§ 2

Im Rahmen seiner Möglichkeiten übernimmt das SOFI Aufgaben im Rahmen der Ausbildung von Studenten des Fachbereichs Sozialwissenschaften der Georg-August-Universität Göttingen in der empirischen Sozialforschung. Das geschieht durch die regelmäßige Wahrnehmung von Lehraufträgen durch Mitarbeiter und Mitglieder des SOFI, durch die Übernahme von Aufgaben in der Ausbildung von Studenten in Methoden der empirischen Sozialforschung und ihrer Anwendung und durch die Betreuung von Diplom-, Magister- und Staatsexamensarbeiten.

§ 3

Die Georg-August-Universität unterstützt durch ihren Fachbereich Sozialwissenschaften und durch das Soziologische Seminar das SOFI im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Forschungspolitik und in Bezug auf die Forschungsinfrastruktur.

§ 4

Um die Kooperation mit dem Fachbereich Sozialwissenschaften und dem Soziologischen Seminar zu gewährleisten, gehören dem Kuratorium des SOFI nach dessen Satzung der Dekan des Fachbereichs Sozialwissenschaften und der geschäftsführende Leiter des Soziologischen Seminars oder ein



vom Fachbereich bzw. Vorstand des Seminars bestellter Vertreter an. Zur Dokumentation der engen Verbindung mit der Universität erhält das SOFI die Stellung eines "Instituts an der Universität".

#### § 5

Durch den Abschluß dieser Vereinbarung entstehen für die Universität Göttingen keine Folgekosten, so daß die Vereinbarung keiner ministeriellen Genehmigung gemäß § 77 Abs. 4 Ziff. 5 NHG bedarf.

II. Auf Aufforderung des Nieders. Ministeriums für Wissenschaft und Kunst - im Zusammenhang mit den Verhandlungen um die Grundfinanzierung des SOFI durch die Landesregierung - hat sich unser Institut eine neue Satzung gegeben. Wir dokumentieren im folgenden die nunmehr geltende Satzung unter Kennzeichnung der veränderten Paragraphen.

#### SATZUNG: (Neufassung: März 1983)

##### § 1 Name des Vereins

- (1) Der Verein führt den Namen "Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V."
- (2) Er hat seinen Sitz in Göttingen.

##### § 2 Zweck des Vereins

- (1) Der Verein dient der Förderung und Durchführung von Forschungsaufgaben im Bereich der theoretischen und empirischen Sozialforschung. Im Rahmen seiner Forschungsarbeit trägt der Verein zur Ausbildung von Studenten und wissenschaftlichen Nachwuchskräften bei.
- (2) Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeiten sollen veröffentlicht werden.
- (3) Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Ziele im Sinne des Abschnitts "Steuerbegünstigte Zwecke" der Abgabenordnung. Etwaige Gewinne dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden.

- (4) Die Mitglieder erhalten keine Gewinnanteile und in ihrer Eigenschaft als Mitglieder auch keine sonstigen Zuwendungen aus Mitteln des Vereins. Ausscheidende Mitglieder haben keinen Anspruch an das Vereinsvermögen.
- (5) Es darf keine Person durch Verwaltungsleistungen, die den Zwecken des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

### § 3 Mitgliedschaft

- (1) Ordentliches Mitglied des Vereins kann jede natürliche Person werden, die bereit ist, durch Mitarbeit einen persönlichen Beitrag zur Erfüllung des Vereinszwecks zu leisten.
- (2) Die Aufnahme eines Mitgliedes erfolgt durch das Direktorium. Sie bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder des Vereins. Über die Zustimmung ist spätestens auf der Jahreshauptversammlung zu entscheiden.
- (3) Mitgliederbeiträge werden nicht erhoben.
- (4) Die Mitglieder sind verpflichtet, sich an der wissenschaftlichen Arbeit des Vereins zu beteiligen.

### § 4 Beendigung der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft endet:
  - a) durch Austritt,
  - b) durch Tod,
  - c) durch Ausschluß.
- (2) Der Austritt erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Direktorium.
- (3) Ein Mitglied kann, wenn es gegen die Vereinsinteressen verstößt, auf der Mitgliederversammlung mit 3/4 Mehrheit der Mitglieder mit sofortiger Wirkung ausgeschlossen werden. Vor der Beschlußfassung ist dem betreffenden Mitglied unter Setzung einer angemessenen Frist Gelegenheit zu geben, sich zu rechtfertigen.

### § 5 Ehrenmitgliedschaft

Personen, die sich um den Verein besonders verdient gemacht haben, können durch Beschluß der Mitgliederversammlung zu Ehrenmitgliedern ernannt werden.

§ 6 Organe des Vereins

Organe des Vereins sind:

- a) die Mitgliederversammlung,
- b) das Präsidium,
- c) das Direktorium.

§ 7 Mitgliederversammlung

- (1) Jedes Jahr findet eine Mitgliederversammlung als Jahreshauptversammlung statt. Die Einberufung der Jahreshauptversammlung erfolgt durch das Direktorium schriftlich unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vorher.
- (2) Die Jahreshauptversammlung beschließt über die ihr in dieser Satzung zugewiesenen Angelegenheiten, erörtert die vom Direktorium veranlaßten und geplanten Forschungsvorhaben, bestimmt die langfristigen Ziele und Perspektiven des Forschungsprogramms, beschließt die Haushaltspläne und erteilt dem Direktorium auf der Grundlage von dessen Jahresgeschäftsbericht Entlastung.
- (3) Die Mitgliederversammlung wählt das Präsidium und wirkt bei der Wahl der Direktoren und der Mitglieder des Kuratoriums nach Maßgabe der in § 9 Abs. 3 getroffenen Regelungen mit.
- (4) Die Mitgliederversammlung ist beschlußfähig, wenn wenigstens die Hälfte aller Mitglieder anwesend ist. Bei der Beschlußfassung entscheidet die Mehrheit der anwesenden Mitglieder, sofern die Satzung nicht etwas anderes bestimmt.
- (5) Außerdem kann das Direktorium außerordentliche Mitgliederversammlungen einberufen, wenn der Vereinszweck es erfordert. Eine Mitgliederversammlung ist vom Direktorium einzuberufen, wenn es das Präsidium oder ein Viertel der Mitglieder verlangt.
- (6) Die Mitgliederversammlung wird von einem Mitglied des Präsidiums oder des Direktoriums geleitet. Für jede Mitgliederversammlung ist ein Protokollführer zu wählen. Die Beschlüsse sind schriftlich niederzulegen und von dem Versammlungsleiter und dem Protokollführer zu unterzeichnen.

## § 8 Präsidium

- (1) Der Verein bestellt sich ein Präsidium. Das Präsidium besteht aus mindestens 2 gleichberechtigten Mitgliedern (Präsidenten). Das Präsidium hat die Aufgabe, zusammen mit dem Direktorium und der Jahreshauptversammlung die langfristigen Ziele und Perspektiven des Forschungsprogramms festzulegen. Das Präsidium stellt den Kontakt zwischen dem Verein und dem Kuratorium her.
- (2) Die Wahl der Präsidenten erfolgt mit 2/3 Mehrheit der Mitglieder. Die Präsidenten können von der Mitgliederversammlung mit einer Mehrheit von 2/3 der Mitglieder abberufen werden.

## § 9 Direktorium

- (1) Das Direktorium besteht aus mindestens zwei gleichberechtigten Mitgliedern (Direktoren), von denen ein Mitglied die Aufgabe eines geschäftsführenden Direktors wahrnimmt.
- (2) Dem Direktorium obliegt die Geschäftsführung. Jeder der Direktoren ist zu allen gerichtlichen und außergerichtlichen Maßnahmen des Vereins vertretungsberechtigt im Sinne des § 26 BGB.
- (3) Für die Wahl der Direktoren wird eine Wahlkommission gebildet, die sich aus drei Vertretern des Kuratoriums, einem der Präsidenten, einem der Direktoren und einem von den Mitarbeitern des Instituts gewählten Vertreter zusammensetzt. Die Wahlkommission beschließt über einen Besetzungsvorschlag, über den die Mitgliederversammlung mit einfacher Mehrheit entscheidet.
- (4) Die Direktoren können abgewählt werden, wenn die Mitgliederversammlung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln dies verlangt und das Kuratorium dem Antrag mit der Mehrheit seiner Mitglieder zustimmt.
- (5) Unter dem Vorsitz des Direktoriums kommen die im Institut tätigen Mitarbeiter zur Beratung über den Arbeitsplan und die Art und Weise seiner Durchführung zusammen.

## § 10 Kuratorium

- (1) Das Kuratorium begleitet die Forschungsarbeit des Vereins. Es nimmt insbesondere Stellung zum Geschäftsbericht des Direktoriums und begutachtet das Forschungsprogramm. Es wirkt nach Maßgabe des

§ 9 Abs. 3 und 4 bei der Wahl und Abwahl der Direktoren des Vereins mit.

- (2) Das Kuratorium ist beschlußfähig, wenn wenigstens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Das Kuratorium faßt seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit.
- (3) Dem Kuratorium gehören an:  
der geschäftsführende Direktor des Soziologischen Seminars der Universität Göttingen oder ein vom Vorstand des Seminars bestellter Vertreter,  
ein Mitglied des Vorstandes der Sektion Industrie-  
soziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie,  
der Dekan des Fachbereichs Sozialwissenschaften oder ein vom Fachbereich bestimmter Vertreter,  
ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft benannter Hauptgutachter sowie  
drei weitere von der Mitgliederversammlung mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder gewählte unabhängige Wissenschaftler, die den Zielen des Vereins verbunden sind.  
Die Mitglieder des Kuratoriums nehmen ihre Tätigkeiten ehrenamtlich wahr. Die regelmäßige Amtszeit der Mitglieder des Kuratoriums beträgt vier Jahre.
- (4) Das Präsidium führt den Vorsitz des Kuratoriums. Die Sitzungen des Kuratoriums werden vom Präsidium einberufen und geleitet. In jedem Jahr soll mindestens eine Sitzung stattfinden. Sitzungen sind auch auf Antrag eines Kuratoriumsmitgliedes, des Direktoriums und der Mitgliederversammlung einzuberufen.

## § 11 Beirat

Die Forschungsarbeit des Vereins wird von einem Beirat unterstützt. Der Beirat besteht aus Persönlichkeiten, die den Zielen des Vereins besonders verbunden sind. Sie werden von der Mitgliederversammlung mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder für unbestimmte Zeit gewählt. Ihre Tätigkeit ist ehrenamtlich.

## § 12 Finanzplan

- (1) Das Direktorium stellt jeweils für ein Geschäftsjahr einen Finanzplan auf und legt ihn der Mitgliederversammlung zur Beschlußfassung vor. Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

- (2) Das Direktorium hat innerhalb von sechs Monaten für das abgelaufene Geschäftsjahr den Jahresabschluß aufzustellen. Der Jahresabschluß ist von einem Rechnungsprüfer zu prüfen. Die Jahreshauptversammlung beschließt nach Vorlage des Jahresberichts und des Jahresabschlusses über die Entlastung des Direktoriums.

§ 13 Satzungsänderung

Satzungsänderungen werden von der Mitgliederversammlung mit Dreiviertelmehrheit der erschienenen Mitglieder beschlossen.

§ 14 Auflösung des Vereins

Bei Auflösung oder Aufhebung des Vereins oder bei Wegfall seines bisherigen Zweckes fällt das Vermögen des Vereins an das Soziologische Seminar der Universität Göttingen, das es nur für die Förderung der wissenschaftlichen Forschung verwenden darf.

NEUERSCHEINUNGEN

Im Rahmen der Forschungsberichte des SOFI im  
Campus-Verlag ist erschienen:

Jugend und Krise - Krise aktueller Jugendforschung  
von M. Baethge, H. Schomburg, U. Voskamp

In der Reihe "Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung"  
im Campus-Verlag ist erschienen:

Jugend ohne Arbeit und Beruf. Zur Situation Jugendlicher  
am Arbeitsmarkt  
von F. Gerlach