

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

- Februar 1984 -

Inhalt:	Seite:
Neue Produktionskonzepte haben Chancen - Bestandsaufnahme und Trendbestimmung der Rationalisierung in den industriellen Kernbereichen	1
Folgen der Bürorationalisierung für Routinesachbearbeiter/innen	20
Der Strukturwandel in Banken und Sparkassen und seine Bedeutung für die Beschäftigten	37
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakterisierung	58
Neuerscheinungen	61

NEUE PRODUKTIONSKONZEPTE HABEN CHANCEN

=====

- Bestandsaufnahme und Trendbestimmung der Rationalisierung in den industriellen Kernbereichen - 1)

Als wir im Herbst 1981 "hauptamtlich" die Arbeit an unserer Folgestudie zu "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein" aufnahmen, hatten wir einen relativ eindeutigen Plan. Wir wollten in die Betriebe und Fertigungsbereiche zurückkehren, die wir schon einmal Mitte der 60er Jahre studiert hatten, um zu sehen, was verändert worden war. Unser Blick war auf die historischen Verlaufsformen der Rationalisierung gerichtet. Unsere Methode war die einer Follow-up-Studie, von der wir uns den Vorteil versprachen, den Startpunkt der zu beobachtenden Entwicklungen durch Rückgriff auf die in eigenen Primärerhebungen gewonnenen Materialien differenziert kennzeichnen zu können. Mit neuer Empirie sollte nun der aktuelle Zustand in den Betrieben aufgenommen werden. Anders als bei üblichen ex post-Analysen gingen wir also mit zwei eigenen Erhebungen an die Bestimmung der historischen Trends betrieblicher Rationalisierung heran.

Natürlich waren wir uns dabei der Gefahr bewußt, daß man sich mit einer Follow-up-Studie möglicherweise in das Prokrustes-Bett einer alten Untersuchung legt und sich krampfhaft alle wissenschaftlichen Fortschritte und eigenen Lernprozesse verknüpft. Eine gewisse Großzügigkeit wollten wir deshalb schon walten lassen - insbesondere in der Hinsicht, die Folgestudie nicht im Sinn eines strengen Panels anzulegen, sondern die Erstuntersuchung mehr als Dokument und Erinnerungsstütze, keinesfalls als einengenden Vergleichspunkt heranzuziehen. Für konzeptionelle und methodologische Innovationen sollte Raum sein. Vieles konnten wir uns also als disponibel vorstellen, eines allerdings nicht: unsere Erkenntnisabsicht. Es sollte, das schien klar, um Rekonstruktion der Rationalisierungsentwicklung gehen, um die historischen Verlaufsformen der Rationalisierung.

Im Laufe unserer Arbeit haben wir dann aber das Postulat der Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen sehr viel radikaler praktiziert als anfangs gedacht. Das schon lange schwelende Unbehagen, daß wir als Biographen der Rationalisierung mit unseren Untersuchungen immer in der Gefahr sind, hinter der realen Entwicklung herzuhecheln und schwer zu empirischen Aussagen vorstoßen zu können, die zum Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung wirklich noch uneingeschränkte Aktualität besitzen, verknüpfte sich bald mit einer neu gewonnenen, unabweisbar erscheinenden Einsicht: gerade im Fall der Rationalisierungsentwicklung zwischen 1965 und 1980 verfehlt man ein ganz wesentliches Element, wenn man nur auf schon realisierte Veränderungen schaut. Wir mußten feststellen, daß der von uns anfangs anvisierte Beobach-

1) überarbeitete Fassung eines Vortrags von H. Kern und M. Schumann im Rahmen der DFG-Kolloquienreihe "Industriesoziologischer Technikbegriff" am 25.11.1983 im Institut für Sozialforschung, Frankfurt.

tungszeitraum nicht viel mehr ist als eine Entwicklungszeit, in der gewiß ganz neuartiges Rationalisierungswissen erzeugt wurde, dessen Anwendung innerhalb der industriellen Produktion aber erst jetzt in großem Maßstab ansteht. Auf sie den Blick freizugeben - darauf wollten wir keinesfalls verzichten.

Wir erweiterten deshalb den Gegenstandsbereich der Untersuchung. Statt allein historische Verlaufsformen tatsächlicher Rationalisierung zu betrachten, schwenken wir nun auf eine Studie ein, in der es auch um die Frage entstandener Rationalisierungspotentiale und ihrer wahrscheinlichen Nutzung in der Zukunft gehen sollte.

Wichtig wurde uns zu klären, was von den technisch-organisatorischen Potentialen, die geschaffen worden waren, tatsächlich zu erwarten ist. In ihrer endgültigen Gestalt ist unsere Untersuchung also auch der Versuch einer Antizipation künftiger Entwicklungen in den Betrieben.

Wir glauben, daß unsere Aussagen mit dieser Umakzentuierung nicht nur Aktualität, sondern auch praktische Relevanz gewonnen haben. Antizipation der Rationalisierung stellen wir uns nicht als schlichte Extrapolation und Zeichnen einer klaren Trendlinie vor. Sinnvoll und möglich erscheint es freilich, durch Interpretation des betrieblich verfügbaren technisch-organisatorischen Handlungswissens im Kontext der betrieblichen Handlungskonstellationen die grobe Richtung künftiger Entwicklungen zu umreißen; soweit man betriebliche Planungen und exemplarische Realisierungen als harte Prüfsteine solcher Interpretationen heranzieht und zur Korrektur und Verfeinerung der Aussagen benutzt, kann sogar die Bandbreite umrissen werden, innerhalb derer sich aus der Kapitalperspektive die weitere Entwicklung abspielen könnte. Mit einer Richtungs- und Bandbreiteneinschätzung markiert man aber auch Margen der politischen Gestaltbarkeit des künftigen Rationalisierungsprozesses. Indem wir die Bandbreiten umreißen, zeigen wir auf, wo bei der Wahl des konkreten Fahrweges auf Kapitaleseite Bewegungsspielraum besteht und an welchen Punkten die Belegschaftsseite besonders chancenreich auf die Gestaltung der Rationalisierung Einfluß nehmen könnte. Zur Antizipation gehört es unseres Erachtens schließlich einzuschätzen, wie die Belegschaften diese ihre Interventionschancen nutzen dürften. Dazu reflektieren wir die möglichen Pfade der Rationalisierung im Hinblick auf ihre Arbeitsfolgen, projizieren diese Folgen auf die Erwartungen und Grundhaltungen der Belegschaftsseite gegenüber Rationalisierungen und ziehen daraus Schlußfolgerungen über das wahrscheinliche Verhalten der Arbeiter, Betriebsräte und Gewerkschaften gegenüber Rationalisierung. Rohstoff dieser Interpretationen sind subjektive Äußerungen und programmatische Erklärungen betroffener Arbeiter und Belegschaftsvertreter. In breitem Umfang recherchierten wir auch reale Veränderungssituationen und praktische Maßnahmen, so daß wir auch einigermaßen gut über tatsächliche Arbeitsfolgen und Verhalten der Belegschaften Bescheid wissen. Die Ermittlung der Bandbreiten möglicher Rationalisierung sowie des Verhaltens der Belegschaftsseite gegenüber dieser Rationalisierung sind die beiden wichtigsten analytischen Schritte, über die wir zu Voraussagen (ganz im Sinne des Horkheimerschen Begriffs der *prédiction*) kommen.

Unser Untersuchungsfeld umschließt die Automobilindustrie, den Werkzeugmaschinenbau, die Großchemische Industrie und (sehr begrenzt) auch die Nahrungsmittelindustrie. Wir wissen, daß dies im Rahmen des ökonomischen Gesamtfeldes ein besonderer Bereich ist. Die ökonomische Krise ist zwar auch in die von uns erfaßten Industriezweige eingedrungen, doch gehören diese Branchen zum immer noch funktionierenden Kernbereich der Ökonomie, für den über Zukunft zu sprechen noch Sinn macht. Daneben stehen die krisenbestimmten Branchen, die jede Perspektive verloren haben: die Stahlindustrie, die Werftindustrie usw. Dazu kommt der breite Bereich der Arbeitslosigkeit und der Nichtbeschäftigung (zumindest der nicht-offiziellen). Wir haben im Rahmen unserer Studie weder in den krisenbestimmten Branchen noch im Feld bestehender Arbeitslosigkeit gearbeitet, sind hier also auf andere Untersuchungen angewiesen, wobei uns eigene Erfahrungen zugute kommen, z.B. die in der Werftstudie. So wenig wir über unser spezielles Erhebungsfeld hinaus verallgemeinern dürfen, so wenig können wir ohne Einbeziehen des ökonomischen Gesamtfeldes die für unseren Bereich typischen Entwicklungen angemessen darstellen. Unsere inhaltlichen Aussagen beziehen sich aber in erster Linie auf den leidlich funktionierenden Kernbereich industrieller Produktion.

Die Erfahrungen, die wir in den letzten zwei Jahren gemacht haben und die Schlußfolgerungen, die wir daraus ziehen, wollen wir in acht Punkten zusammenfassen.

1. Ein wesentliches Element der Rationalisierungsentwicklung zwischen 1965 und heute wird verfehlt, wenn man nur die schon realisierten Veränderungen berücksichtigt. Dieser Zeitraum stellt wesentlich eine Art Inkubationsphase dar, in der in den Unternehmen ein grundlegend erweitertes Rationalisierungswissen aufgebaut worden ist, das aber erst in den 80er und 90er Jahren voll ausgereizt wird. Charakteristisch für die neue Qualität des Rationalisierungspotentials sind vor allem zwei Momente: (a) Durch mehr Elastizität und größere Funktionsbreite hat sich der Zugriffshorizont technischer Systeme enorm verbreitert (Stichworte: Mikroelektronik, EDV); (b) Es sind bereichsübergreifende Organisationsansätze entwickelt worden, die eine konsequente Integration des gesamtbetrieblichen Geschehens ermöglichen (Stichworte: Fertigungssteuerung, CAD, CAP, CAM). Schon die heutige Arbeitslosigkeit ist zu einem Gutteil diesen neuen Automationstechniken zuzuschreiben. Aber erst in den nächsten Jahren werden sie voll ausgespielt, so daß sich die Arbeitsplatzvernichtung in Zukunft noch einmal deutlich beschleunigen wird. In den untersuchten Sektoren der Industrie sind die arbeitsspa-

renden Effekte der Rationalisierung bedeutend höher einzuschätzen als die arbeitsschaffenden. Verschärfend kommt hinzu, daß die "externen" Möglichkeiten zur Kompensation rationalisierungsbedingter Freisetzungen verlorengelassen werden. Die "Grenzen des Wachstums", auf die die Ökonomie allenthalben stößt, haben den zeitweilig so wirksamen Ausgleichsmechanismus von Arbeitseinsparungen lahmgelegt: die Expansion. Selbst jene Sektoren, die modernste Technologien erzeugen, sind keine beschäftigungsexpansiven Bereiche mehr. Die alte, als allgemeines Schema immer schon problematische Optimismusthese, daß die Freisetzungseffekte der Rationalisierung langfristig durch die arbeitsplatzschaffenden Wirkungen des "technischen Fortschritts" (neue Produkte und Märkte) kompensiert würden, muß endgültig ad acta gelegt werden. "Von selbst" gleicht sich nichts mehr aus. Damit liegt das Dilemma auf der Hand: der enorme Umbruch der Produktionsapparate mit seiner gewaltigen Vernichtung menschlicher Arbeitsmöglichkeiten ist gepaart mit dem gesellschaftlichen Skandal der Arbeitslosigkeit. Nur politische Lösungen können weiterhelfen.

2. Die gesteigerte Freisetzungspotenz ist aber nur das eine neue Moment der Rationalisierungsbewegung. Das zweite ist ein Umdenken in der Arbeitsgestaltung, der Ausbildungs- und Personalpolitik sowie des Arbeitseinsatzes. In den industriellen Kernsektoren vollzieht sich vor unseren Augen ein grundlegender Wandel in der Nutzung der verbleibenden Arbeitskräfte, der mit der Formel von der Krise des Taylorismus zu eng und einseitig gefaßt wäre. Man kann durchaus von einem arbeitspolitischen Paradigmenwechsel in den Betrieben des Kernbereichs sprechen. Bisher beruhten alle Formen kapitalistischer Rationalisierung auf einem Grundkonzept, das lebendige Arbeit als Schranke der Produktion faßte, die es durch möglichst weitgehende technische Autonomisierung des Produktionsprozesses zu überwinden gilt, und das in dem verbleibenden Rest lebendiger Arbeit vor allem den potentiellen Störfaktor sah, den man durch restriktive Arbeitsgestaltung möglichst weitgehend kanalisieren und kontrollieren muß. Dieser Ansatz wird heute nicht mehr nur aus der Perspektive der Beschäftigten, sondern auch der der Kapital-

verwertung selbst in Frage gestellt. Gerade in einem historischen Moment der Explosion technischer Möglichkeiten zur Substitution menschlicher Funktionen mag dies paradox erscheinen, doch auf die Problematisierung alter Produktionskonzepte trifft man inzwischen in einem bemerkenswerten Umfang. Das Credo der neuen Überlegungen lautet: a) Autonomisierung des Produktionsprozesses gegenüber lebendiger Arbeit durch Technisierung ist kein Wert an sich, die weitestgehende Komprimierung lebendiger Arbeit bringt nicht per se das wirtschaftliche Optimum. b) Der restringierende Zugriff auf Arbeitskraft verschenkt wichtige Produktivitätspotentiale. Im ganzheitlicheren Aufgabenzuschnitt liegen keine Gefahren, sondern Chancen; Qualifikation und fachliche Souveränität auch der Arbeiter sind Produktivkräfte, die es verstärkt zu nutzen gilt.

Dies ist der Generalnenner, auf den, soweit wir heute sehen können, die Bemühungen um ein neues Produktionskonzept gebracht werden können. Dabei muß man sich allerdings den Wandel von Produktionskonzepten als einen langfristigen Vorgang vorstellen, der gerade erst in Gang gekommen ist und der durch starke Ungleichzeitigkeiten gekennzeichnet wird; was wir sagen, steht daher unter dem Vorbehalt, daß die endgültigen Resultate noch nicht auf der Hand liegen. Überdies bestehen in inhaltlicher Hinsicht entsprechend den markt- und produktionsökonomischen Bedingungen, den Branchentraditionen, den Unternehmensphilosophien usw. beträchtliche Variationen.

Im Fall der Automobilindustrie erreicht der Prozeß der Autonomisierung der Maschinerie zur Zeit eine ganz neue Stufe. Daß man die heutigen Möglichkeiten der Steuerungs-, Sensor- und Verkettungstechnologie offensiv nutzt, um trotz des gestiegenen Flexibilitätsbedarfs den Automationsgrad der Fertigung dort zu halten, wo er seit langem hoch ist (mechanische Fertigungen, Preßwerke) und dort zu steigern, wo er wegen mangelnder Standardisierbarkeit lange gering bleiben mußte (Rohbaubetriebe, Montagen), steht überhaupt nicht zur Debatte. Die hitzigen Diskussionen um Probleme wie das der Reichweite der Montageautomation oder des Grades übergreifender Verkettungen bewegen sich unterhalb der Grundsatzfrage "Autonomisierung der Maschinerie - ja oder nein?" Die Ansätze des neuen Produktionskonzeptes konzentrieren sich in der Automobilindustrie auf die Modi der Aufgabendefinition und des Personaleinsatzes - ein Gestaltungsbereich, der umso mehr Aufmerksamkeit auf sich zieht, je klarer wird, daß trotz aller technischen Innovationen die "unmanned

factory" auf Jahre hinaus eine Illusion bleiben wird. In den durchautomatisierten Fertigungen (und dazu zählen die mechanischen Fertigungen und Preßwerke und nach dem jüngsten Technisierungsschub vielfach nun auch die Rohbaubetriebe) verfolgen die Unternehmen zwar immer noch das Prinzip der Abspaltung und Verselbständigung von Extremfunktionen (nach unten: "Teileeinlegen", nach oben: Instandhaltungsspezialisten und Qualitätsfachleute), doch wird in dem Bereich der dazwischenliegenden Kernfunktionen nicht nur mehr hineingepackt als früher. Insbesondere erfolgen im Zentralbereich die Arbeitsplatzdefinitionen vielfach nach dem Prinzip der Aufgabenintegration. Der tendenziell integrierte Funktionskomplex reicht dabei von der Korrektur der Steuerungsprogramme über die Inbetriebnahme der Anlagen, die Sicherung der Versorgung (wie gesagt: außer "Teileeinlegen") und die Überwachung des Prozesses (wie gesagt: außer bestimmten Qualitätsprüfungen) bis zu den Routine-Wartungs- und Reparaturaufgaben und gibt der Produktionsarbeit eindeutig einen fachlichen Zuschnitt. In den (noch?) arbeitsintensiven Teilen der Fertigung (Montagen) sind die Triebkräfte für Veränderungen bisher schwächer, doch ist auch hier die Arbeitsteilung zwischen Produktionsarbeit und Inspektionsarbeit in Fluß gekommen. Der Paradigmawechsel in der Arbeitsgestaltung, in den Rohbaubetrieben im Zusammenhang mit dem massiven Einsatz der flexiblen Automation am deutlichsten schon vollzogen, und in den mechanischen Fertigungen und Preßwerken bereits ernsthaft erprobt, färbt sichtbar nun auch auf die arbeitsintensiven Abteilungen ab.

Anders als in der Automobilindustrie wird im Werkzeugmaschinenbau das neue Produktionskonzept extrem kontrovers gehandelt. Hier umschließt es auch nicht nur den "Aufgabenzuschnitt" und "Arbeitseinsatz", sondern darüber hinaus die Produktionstechnik und das angestrebte Autonomisierungsniveau. Strittig sind nicht die Bemühungen, durch die Nutzung der Technologieentwicklungen der vergangenen Jahre auch in der spanabhebenden Fertigung in Kleinserie einen Mechanisierungssprung auf das Niveau teilautomatisierter Einzelaggregate zu etablieren und damit alle unmittelbar produktionsbezogenen Aufgaben zu technisieren (d.h. auf der Basis der CNC-Werkzeugmaschinen insbesondere die Mechanisierung der Peripheriefunktionen Werkstück- und Werkzeugversorgung); die Positionen scheiden sich aber in der Frage, ob es sinnvoll ist, die Vollautomation mit extensiven Maschinenverkettungen, umfassender Prozeßüberwachung und Selbststeuerung zu realisieren bzw. lieber auf ein Ausreizen der Möglichkeiten zu verzichten, weil die völlige Unabhängigkeit von der menschlichen Intervention eh noch nicht zu erreichen ist. Die Vertreter des neuen Produktionskonzepts schrecken vor den Gefahren ineffizienter Übertechnisierung zurück: Sie betonen einerseits die nach wie vor bestehenden Grenzen der mathematischen Prozeßmodellierung insbesondere der Technologie-Abläufe, die auch weiterhin ohne einen Schuß Empirie nicht optimal festgelegt werden können; sie verweisen andererseits darauf, daß mit der automatischen Prozeßüberwachung - soweit sie steuerungs- und meßtechnisch heute überhaupt schon gelöst ist - der Aufwand für eine umfassende Absicherung und Selbststeuerung gigantisch ansteigt, weil ja dem Gesamtprozeß damit wiederum neue Fehlerquellen und erhöhte Sensibilisierungen beigelegt würden. Gleichzei-

tig sehen die Neuerer aber auch die Chance, den nicht ersetz-
baren Maschinenfacharbeiter, von der Notwendigkeit permanenter
Eingriffe entbunden, mit seiner Produktionsintelligenz durch
eine Verbreiterung seiner Arbeitsplatzdefinition umfassender zu
nutzen. Durch gezielte eigenständige Technikentwicklungen wird
diesem Arbeitskonzept der Boden bereitet. Zu nennen ist hier
vor allem: die Programmierung und ihre steuerungstechnische
Integration in die Werkzeugmaschine (die maschinelle Program-
mierung wird verbessert und voll für den Maschinenarbeitsplatz
nutzbar gemacht; die Programmierarbeiten werden durch techni-
sche Hilfen und Erleichterungen zur reinen Zusatzqualifikation
deprofessionalisiert; paralleles Programmieren bei laufenden
Bearbeitungsprozessen wird ermöglicht); die Werkzeugvoreinrichtung
(spezielle Meß- und Einstelltechniken zur Werkzeugvoreinstel-
lung an der Werkzeugmaschine selbst); das Rüsten (insbesondere
flexible Vorrichtungstechniken). Damit sind die technischen
Voraussetzungen in Angriff genommen, um alle produktionsbezo-
genen Funktionen - soweit sie noch der menschlichen Interven-
tion bedürfen - also von der Programmierung über die Werkzeug-
und Werkstückversorgung, die Einrichtung, Bedienung und Über-
wachung bis hin zur vorbeugenden Wartung und ersten Instandhal-
tung integriert als Arbeitsplatz eines Maschinenführers fassen
zu können.

In der chemischen Industrie ist die Objektivierung menschlicher
Funktionen in technischen Systemen schon seit der Durchsetzung
teilautomatisierter Großanlagen extrem weit vorangeschritten,
freilich blieb die Prozeßautomatisierung (weitgehend bedient
man sich bisher noch der klassischen pneumatischen Regeltech-
nik) hinter früheren Erwartungen zurück. Doch zeichnet sich
nun die Möglichkeit einer neuen Phase digitaler Prozeßregelung
ab (Einsatz von Mikroprozeßrechnern für dezentralisierte Auto-
matisierungssysteme mit hoher Leistungsfähigkeit), bei der eine
Reihe von Schranken entfallen, die der Vollautomation bisher
entgegengestanden hatten. Was die tatsächliche Nutzung dieser
Chance zur erweiterten Prozeßautomatisierung angeht, kann man
bei Management und Experten geradezu von einer Pro- und einer
Kontrafraktion sprechen. Die Promotoren setzen auf die digitale
Systemtechnik, weil sie sich davon eine geringere Abhängigkeit
von menschlichen Unzulänglichkeiten und Fehlern, damit eine
präzisere Fahrweise und bessere Optimierung der hochkomplexen
Anlagen versprechen; hier ist es weniger das Mißtrauen gegen-
über dem Arbeiter in der Zielperspektive besserer Herrschaftsab-
sicherung und mehr die generelle Skepsis gegenüber menschlichem
Versagen, was die Kalküle bestimmt. Die Skeptiker bezweifeln
den Sinn und Zweck solcher Erwägungen unter anderem mit dem Ar-
gument, daß den bestehenden Mannschaften durchaus die Fähigkeit
optimaler Prozeßführung eignet und weitere Personaleinsparungen
nicht mehr möglich sind. Einig ist man sich in der Großchemie
aber im Hinblick auf die arbeitsorganisatorische Funktionsge-
staltung. Die Abkehr vom althergebrachten Prinzip strenger Ar-
beitsteilung ist bereits vollzogen worden. In wachsendem Umfang
hat man arbeitsorganisatorische Regelungen eingeführt, die dem
Modell "Personalminimierung durch Funktionsverschmelzung und
Qualifizierung" entsprechen. Beim Produktionspersonal zeigte
sich dieser neue Stil vor allem daran, daß die nach dem Schlie-
ßen der Mechanisierungslücken verbliebenen Funktionen der

Prozeßkontrolle und Regulierung im Arbeitsplatz des Anlagenfahrers gebündelt wurden. Es war nicht zuletzt auch der Gedanke, sich von der Qualifikationsseite her die Option für ein solches Modell der Organisation von Produktionsarbeit zu sichern, der in die Entscheidung hineinspielt, die Ausbildungskapazitäten für Chemiefacharbeiter radikal hochzufahren.

Im Instandhaltungsbereich gibt es ebenfalls Indizien für arbeitsorganisatorische Lösungen, die in dieselbe Richtung weisen. Als neue Zielgröße der Instandhaltungsorganisation ist mehr Elastizität durch Abbau beruflicher Demarkationen in die Diskussion gebracht worden (etwa durch Lockerung der Grenzziehung zwischen Produktions- und Instandhaltungsarbeit, aber auch durch Integration im Instandhaltungsbereich, z.B. durch Zusammenfügen von elektro-technischer und meß- und regeltechnischer Instandhaltung in einer Prozeßleittechnik).

Wie immer die Entscheidungen im Hinblick auf die Anwendung der digitalen Systemtechnik ausfallen werden: In der Frage integrierter Aufgabendefinitionen wird das Rad nicht wieder zurückgedreht. Beim stärkeren Vordringen der digitalen Systemtechnik dürften sogar die neuen Lösungen in der Instandhaltung einen gewissen Push bekommen, während im Produktionsbereich nach einer Zwischenphase zeitweilig verstärkter Arbeitsteilung (Chemiefacharbeiter in der Meßwarte versus angelernte Chemiarbeiter vor Ort) der Chemiefacharbeiter zur Norm und die Integration zwischen Außen- und Innenarbeit zur Regel werden dürfte.

3. Wie sich in diesen empirischen Skizzen schon andeutete, erhält das Umdenken in Richtung neuer arbeitspolitischer Konzepte umso mehr Anstöße, je mehr neue Technologien Anwendung finden. Man kann geradezu sagen: In einer Zeit, in der die quantitative Ersetzung menschlicher Produktionsfunktionen durch Technik eskaliert, steigt das Bewußtsein für die qualitative Bedeutung menschlicher Arbeitsleistung und die Wertschätzung der besonderen Qualitäten menschlicher Arbeit. Dies hängt damit zusammen, daß (von stark rückläufigen Bedienungspositionen abgesehen) an automatisierten Großanlagen kein Platz mehr ist für ganz und gar unqualifiziertes Personal und auch in der Fertigung, in welchem Ausmaß immer, geschickte, diagnosefähige, verhaltenssouveräne Arbeiter gebraucht werden. Mußten wir früher an teilautomatisierten Systemen noch die Polarisierung der Produktionsarbeit, die Entgegensetzung zwischen der recht qualifizierten Anlagenkontrolle und den unqualifizierten Lückenbüßern registrieren, so ist inzwischen der zweite dieser Pole sehr zusammengeschmolzen und steht vielfach vor seiner Eliminierung. Offenbar ist es jetzt an der Zeit, die relativ qualifizierte

Restmasse der Produktionsarbeit unter Einschluß indirekter Funktionen neu zu ordnen. Um es ganz vorsichtig auszudrücken: Die neuen Technologien lassen den qualifizierteren, weniger arbeitsteiligen Zuschnitt der Arbeitsaufgaben zu, wenn sie ihn nicht gar erfordern.

Die Tatsache, daß die alten Produktionskonzepte ihre Selbstverständlichkeit eingebüßt haben und neue Ansätze eine Bewährungschance bekommen, hat aber keineswegs nur mit den neuen Technologien zu tun, sondern beruht unseres Erachtens auf einer umfassenden Umgruppierung und Neubewertung der Verwertungsbedingungen. Ein ganz entscheidender Faktor, der das Heraufkommen neuer Produktionskonzepte fördert, ist der Umstand, daß die Herrschaftsabsicherung als Rationalisierungsteilziel den Unternehmen nicht mehr so nötig wie früher erscheint. Zunächst einmal sind die leistungspolitischen Interessen der Betriebe über andere Mechanismen ohnehin schon gewährleistet (vor allem durch eine Fertigungssteuerung mit unabweisbaren Arbeitspensen und eine Leistungserbringung, die entindividualisiert ist und über Lohnanreizsysteme weder gesichert werden muß noch kann). Zudem haben wir den Eindruck, daß ein verändertes Bild vom Arbeiter den Hintergrund des personalpolitischen Umdenkens bildet. In unserem Bereich jedenfalls sehen wichtige Kräfte im Management den Arbeiter nicht mehr als prinzipiellen Systemgegner und Verweigerer, sondern als einen im Einzelfall vielleicht rigorosen, letztendlich aber kompromißfähigen Interessenwahrnehmer, der durch die Einsicht in seine Betriebsgebundenheit den Boden schon nicht überspannen wird.

Schließlich ist nicht zu verkennen, daß die ökonomische Krise ein Geburtshelfer der neuen Arbeitseinsatzkonzepte ist. In den Intentionen ihrer Protagonisten geht es um Weichenstellungen grundsätzlicher und langfristiger Art, deren Begründung unabhängig von der Krise gesehen wird. Allerdings liefert die Krise ohne Zweifel hervorragende Chancen zur Erprobung und Durchsetzung der neuen Konzepte. Ginge die Rechnung nicht auf, die man sich macht, wäre die Wiederherstellung alter Verhältnisse erzwingbar. Vor allem aber ist in der Krise der Personalaustausch

so sehr verflüssigt, daß die gewünschten personellen Umschichtungen relativ schnell vorgenommen werden können. Die Arbeitsmarktsituation spielt den Betrieben einen Überschuß an geeigneten Arbeitskräften zu - auf dem externen Arbeitsmarkt kann häufig fast nach Belieben rekrutiert werden; intern können die Ausbildungsabteilungen Fachkräfte in jener Spezifikation und Menge erzeugen, wie sie die Fertigung für die Realisierung der neuen Konzepte braucht. Für offensive Problemlösungen in Richtung des Facharbeiters in der Produktion steht jedenfalls ein größeres Arbeitskräftereservoir bereit.

Um Mißverständnissen vorzubeugen, möchten wir anmerken: Wir verstehen die hier vorgetragenen Gedanken nicht als Revision unserer früheren Auffassungen, insbesondere der sogenannten Polarisierungsthese. Vor 15 Jahren lagen wir mit "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein" nicht einmal so schlecht. Nur befinden sich eben die Unternehmen heute in einer so stark veränderten Verwertungssituation, daß mit der Fortschreibung der alten Ergebnisse nichts mehr auszurichten wäre. Aus dem Wandel der Verhältnisse (und nicht so sehr aus früheren Irrtümern) ergibt sich die Diskrepanz zu unseren früheren Feststellungen.

4. Der in der Realität der Betriebe augenfällige Sachverhalt, daß um die Konkreta der Produktionskonzepte im Management Linienauseinandersetzungen geführt werden, stellt keine Marginalie dar, die wir vernachlässigen könnten. Eine entfaltete Managementsoziologie ist aber leider nach wie vor ein Desiderat der Industriesoziologie. Diese Lücke behindert uns in einer Periode grundlegenden Wandels, in der veränderte Verwertungsbedingungen und Interpretationen die Suche nach adäquaten Produktionskonzepten stimulieren, in besonderem Maße. Solche Übergangszeiten sind dadurch gekennzeichnet, daß den allgemeinen Kapitalinteressen kein blockartiges, stromlinienförmiges Kapitalverhalten korrespondiert, sondern die natürlich weiterhin verbindliche Verwertungsprämisse nach neuen Einlösungen sucht. Unterschiedliche positionelle, funktionelle und professionelle Interessenlagen bekommen in diesem Prozeß der Suche, Erprobung und Verallgemeinerung gleichermaßen Bedeutung wie generations-

spezifische Erfahrungsunterschiede und differierende "Philosophien". Die Beachtung dieser Einflüsse ist nicht nur eine Frage einer differenzierten, treffsicheren Analyse. Man muß die Dynamik solcher Übergangsprozesse in den Griff bekommen, will man Weichen stellen und Verbündete ausmachen, über die Gestaltungsüberlegungen aus anderer Interessensicht in die betrieblichen Definitionsvorgänge wirkungsvoll eingebracht werden können. Um es an unserem Untersuchungsfeld zu konkretisieren: Die Unterscheidung zwischen den Traditionalisten im Sinne der Bewahrer fordristischer Strukturen und der Modernisten in der Automobilindustrie, zwischen den Verfechtern eines technokratisch-bor-nierten und eines empirisch-unideologischen Produktionskonzepts im Werkzeugmaschinenbau, zwischen den Promotern und Skeptikern gegenüber radikaler Digitalisierung in der chemischen Industrie ist auch von praktisch-politischer Relevanz. Sie macht Frontstellungen in einer noch halbwegs offenen Situation deutlich, die unter Gesichtspunkten des Arbeitnehmerinteresses zu nutzen von Belang sind. Statt Interventionen gegenüber Rationalisierung durch eine hermetische Sichtweise abzublocken, werden Kräftekonstellationen sichtbar, an die im bargaining um Rationalisierung angeknüpft werden kann.

5. Auch wenn wir hier nur von Belegschaften sprechen, deren Betriebe noch Perspektiven haben und wo nicht die Angst umschlichte ökonomische Überleben alles erdrückt, so ist angesichts der Arbeitslosigkeit und des fehlenden Wachstums natürlich auch ihnen die Bedrohungsqualität des technisch-organisatorischen Wandels präsent. Sie spüren aber gerade wegen der allgemeinen ökonomischen Lage doppelt stark ihr Angewiesensein auf den eigenen Betrieb. Je funktionstüchtiger und konkurrenzfähiger er ist, um so mehr wird er für sie zur Rettungsinsel. Wie immer ihre Haltung gegenüber Rationalisierung konkret aussieht: durchweg treffen wir heute auf einen modus vivendi, der es den Arbeitern erlaubt, ihre an sich gewachsene Grundskepsis gegenüber Automatisierung mit der Hinnahme, teils sogar Förderung betrieblicher Innovation zu vereinbaren.

Der Vorbehalt gegen technisch-organisatorische Veränderungen bleibt solange ein bloß mentaler, solange der Betrieb bestimm-

te Konditionen einhält: Besitzstandssicherung für jeden Betriebszugehörigen, zumindest akzeptable Übergangsregelungen; Beteiligung am Rationalisierungsgewinn als Ausgleich für übernommene Risiken und Lasten. Beispiele sind die Forderungen nach grundsätzlichem Entlassungsschutz und die Bewältigung von unabweislichem Personalabbau durch Frühverrentung oder neue Arbeitszeitregelungen ohne schmerzhaften finanziellen Verlust; die Forderung nach Einstufung, gegebenenfalls Anhebung neugeschnittener Produktionsarbeitsplätze auf Facharbeiterniveau; die Forderung nach Arbeitsplatzdefinitionen mit eindeutig fachlichem Zuschnitt und betrieblicher Förderung bei entsprechender Fortbildung.

Unter der Voraussetzung, daß solche Konditionen eingehalten werden, können Belegschaftsteile, die sich Gewinnchancen ausrechnen, sogar zu Protagonisten der Rationalisierung werden.

In der Automobilindustrie finden sich solche positiven Haltungen vorzugsweise bei den jungen deutschen Massenarbeitern mit Berufshintergrund und bei Instandhaltungsspezialisten, denen unter der Voraussetzung der neuen Produktionskonzepte "Karrieren" in Aussicht stehen; im Werkzeugmaschinenbau sind es die jungen, lernfähigen Maschinenfacharbeiter, die zu Experten der neuen Technologien werden können; in der Chemischen Industrie die Chemiefacharbeiter und die Meß- und Regelmechaniker. Die anderen Arbeitergruppen verhalten sich eher als Rationalisierungs-"Dulder", solange der genannte Mindestkatalog einigermaßen beachtet wird. Für sie gilt am ehesten, was wir an anderer Stelle als arbeitspolitischen Konservatismus bezeichnet haben, doch werden die darin enthaltenen Widerstandsimpulse entschärft durch die wattierte Alternativlosigkeit.

Bezogen auf die aufgezeigten Linienunterschiede im Management bedeutet dieses Rationalisierungsverständnis der Arbeiter, daß einige Gruppen die Dinge nur geschehen lassen, während andere, die Rationalisierungsgewinner, sich eindeutig auf die Seite der Verfechter des neuen Produktionskonzepts stellen können. Wenn schon Rationalisierung, dann bietet dieser Ansatz die günstigsten Möglichkeiten, Berufsinteressen einzuklinken - weil die

neuen Produktionskonzepte einen Leistungsbegriff präferieren, dementsprechend Effizienz mit der Handlungskapazität der (verbliebenen) Arbeiter und nicht gegen große Teile von deren persönlichen Möglichkeiten erzielt werden soll. Im übrigen kommt die Belegschaftsseite im Hinblick auf die genannten Konditionen generell mit den Neuerern im Management am ehesten zu Arrangements. Deren Ansatz lebt ja auch von der Idee der Einvernehmlichkeit mit den Arbeitern. Zudem können sich gerade die Neuerer durchsetzungsstrategisch keine harte Front mit der Belegschaft erlauben, weil dies ihr ganzes Konzept unglaubwürdig machen würde. Bleibt anzumerken, daß die neuen Produktionsfacharbeiter und die Instandhaltungsspezialisten in diesen Bargaining-Prozeß nicht nur beachtliche Power einbringen können, sondern vielleicht sogar mit einem Machtzugewinn aus der Entwicklung herauskommen.

6. Das Dilemma der Belegschaften gegenüber Rationalisierung und Innovation prägt auch das Verhalten der Betriebsräte, und auch sie haben ihren modus vivendi gefunden. Trotz eines gewachsenen Problembewußtseins für die Verantwortung der Gewerkschaften gegenüber den Arbeitslosen machen sie nolens volens primär eine auf die Interessen ihrer Wählerschaft bezogene Politik der Stabilisierung des Betriebs qua Modernisierung. Wo ihnen dabei ein Belegschaftsabbau nicht zu verhindern zu sein scheint, binden Betriebsräte freilich den Konsens an die Offenheit des Managements gegenüber "weichen" Lösungen. Auf die verbleibenden Belegschaften bezogen stehen die Betriebsräte in der besonderen Schwierigkeit, die unterschiedlichen Rationalisierungsbeeinträchtigungen der Teilkollektive gegeneinander austarieren zu müssen. Im wesentlichen läuft das entsprechende Bemühen der Betriebsräte auf den Programmsatz hinaus: Die Umstellungen müssen mit der bestehenden Belegschaft zu bewerkstelligen sein - keine Konzepte für Olympiamannschaften. Soweit neue Produktionskonzepte bereits in konkreten betrieblichen Maßnahmen zur Realisierung anstehen, können sich die Betriebsräte mit den technisch-organisatorischen Grundmustern der Neuerer und ihren Arbeitseinsatzkonzepten eher anfreunden. Eine eigenständige Rolle haben sie typischerweise bei der Gestaltung des Übergangsprozesses. Vorzugsweise wird das Prinzip verfolgt, neue Strukturen

auf der Grundlage des vorhandenen Personals vorzubereiten; man präferiert gleitende Übergänge und fordert die Anhebung des Qualifikationsniveaus der Belegschaft durch Weiterbildung, nicht durch Außenrekrutierung; man setzt auf Produktivkraftentwicklung ohne Arbeitsintensivierung.

Betriebsräte mit langfristigen Perspektiven versuchen die Zukunftsstrukturen nach vorne zu treiben, indem sie schon heute entsprechende Pflöcke einschlagen. Das geschieht im wesentlichen in der Form präjudizierender Lohngruppenfixierung. Für ganzheitlichere Aufgabenzuschnitte im Produktionsbereich ist eine gute Facharbeiterlohngruppe gefordert - auch unter dem Gesichtspunkt, daß dann der Arbeitseinsatz auf Dauer facharbeitermäßig gestaltet werden dürfte. Die Risiken einer solchen Politik liegen für die Betriebsräte darin, daß sie eventuell nur den Applaus der neuen Produktionsfacharbeiter und Instandhalterspezialisten findet, von den traditionellen qualifiziert-angelernten Produktionsfacharbeitern und den konventionellen Gruppen der Instandhalter (Schlosser), bisher wichtige Klienten der Betriebsräte, aber mit Murren begleitet wird.

7. Bei den Vorgängen, die wir hier unter dem Stichwort der neuen Produktionskonzepte behandelt haben, sprechen wir nicht über Abstimmungen und Abwägungen zwischen Rationalisierung und Humanisierung, sondern über verschiedene Wege der Rationalisierung, d.h. immer über Effizienzkonzepte in der Dimension besserer Kapitalverwertung. Soweit sich Belegschaften und Betriebsräte auf die Entwicklung einlassen, und das scheint uns - wie gesagt - im großen und ganzen doch wohl der Fall zu sein, geht es ihnen immer nur um die Erträglichkeit von Rationalisierung, nicht aber um alternative gesellschaftliche Prinzipien. Zur Debatte stehen für sie die verschiedenen Formen kapitalistischer Rationalisierung, nicht aber außerhalb des Verwertungsprozesses angesiedelte Gegenmodelle. Alternative Rationalisierungskonzepte, die aus der Perspektive der Belegschaft formuliert worden sind, haben wir, und sei es auch nur als reine Denkmodelle, in den von uns untersuchten Bereichen nirgends angetroffen.

Obwohl also immer Rationalisierung, geht es doch um Weichenstellungen, die für die Zukunft der Industriearbeit von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind. Immerhin steht die Frage zur Entscheidung an, wo im Betrieb die produktionsnotwendige Intelligenz verankert sein wird: allein in werkstattexternen Planungs- und Dispositionsagenturen, denen eine rein ausführende Fertigung ohne jede Kompetenz und Qualifikation gegenübersteht (das wäre die Fortschreibung alter Rationalisierungslinien) oder aber auch in der Produktion selbst, deren know-how und Erfahrung nicht als ärgerliches Residuum, sondern als unverzichtbare Produktivkraft anerkannt wird (das wären die neuen Produktionskonzepte). Kurz: zur Diskussion steht: Produktionsintelligenz ja oder nein?

Das ist wirklich keine Frage untergeordneter Bedeutung. Immerhin wird in diesem Zusammenhang mit darüber befunden, ob in bestehenden Industrien - dem Werkzeugmaschinenbau - Berufsarbeit vor Ort erhalten bleiben wird; ob in bestimmten Sektoren - Automobilindustrie - von einer Reprofessionalisierung der Produktionsarbeit ausgegangen werden kann; ob schließlich in anderen Branchen - Chemische Industrie - ein Produktionsfacharbeiter neu zu verankern ist.

Wiederentdeckung des Berufsarbeiters für die industrielle Produktion: Das darf man sich nicht als schlichte Rückkehr zu den Berufsprofilen der Vergangenheit vorstellen, zu jenen "Professionisten", die den Arbeitskörper vor allem der Metallindustrie vor 70 Jahren bestimmten und die in den klassischen handwerklichen Metallberufen noch rudimentär fortbestehen. "Produktionsfacharbeiter" kann in unserem Zusammenhang nur eine Arbeitskraft bedeuten, die in einem organisierten mehrjährigen Lernprozeß ausbaufähige Grundkenntnisse über die technisch-physikalisch-chemischen Funktionsprobleme moderner Produktionsprozesse erworben hat und die durch Gebrauch dieser Fähigkeiten einen wichtigen Beitrag zum optimalen Betrieb neuer Produktionssysteme leistet. In Status und Entlohnung werden solche industriellen Produktionsfacharbeiter den Handwerkern alter Art auf Dauer gleichgestellt werden, in Qualifikationsinhalten und Funktionen unterscheiden sie sich gewaltig von ihnen.

Reprofessionalisierung der Arbeit in der Produktion: Das darf man sich auch nicht als Wiedergewinnung der Leistungsidylle des prärrationalisierten Betriebes vorstellen. Über die konkreten Leistungsprofile und die Beanspruchungssyndrome bei Ausübung z.B. der Straßenführertätigkeit in der Automobilindustrie wissen wir noch zu wenig, zumal unser gewohntes Belastungsverständnis gegenüber den Spezifika der Anforderung, die nunmehr gestellt werden, unangemessen ist und unsere Analyseinstrumente nicht voll greifen. Die Arbeit, die wir vor Augen haben, ist qualifiziert und bietet Regulationschancen, gleichwohl sind die Streßbelastungen offenbar hoch; die passiven Bestandteile sind ihr weitgehend entzogen worden, sie besitzt einen hohen Verdichtungsgrad, gleichwohl ist sie im vorgegebenen Rahmen für Gestaltungen seitens des Arbeiters offen. Die Tätigkeit entzieht sich also einer klaren Zuordnung im Gegensatz "qualifiziert/autonom/locker/komfortabel" versus "fragmentiert/fremdbestimmt/verdichtet/belastend" - scheint qualifiziert und belastend, offen und verdichtet. Diese komplizierten Zusammenhänge müssen noch genauer durchleuchtet werden.

Rückgewinnung und Stabilisierung von Produktionsintelligenz: Das darf man sich schließlich nicht schon als Ist-Zustand vorstellen. Verstünde man Professionalisierung in der Fertigung in dem Sinne, daß der Facharbeiter, eventuell gar im modischen Rock ganz neuer Berufsbilder, zum Produktions-Facharbeiter par excellence geworden ist, so wäre die Behauptung aberwitzig, dieser Zustand würde in allen unseren Branchen morgen oder auch nur 1990 erreicht werden. Nehmen wir nur das Beispiel der Automobilindustrie, in der die radikalen Veränderungen noch ausstehen: heute jedenfalls stehen den, sagen wir, 1.000 echten Straßenführern noch mehr als 100.000 konventionell eingesetzte Produktionsarbeiter gegenüber. Wollte man unsere These von der Rückgewinnung der Produktionsintelligenz freilich schon bei einem allmählichen Paradigmenwechsel als begründet ansehen, so liegen die Dinge anders. Wir konnten hoffentlich deutlich machen, daß in unserem Untersuchungsbereich die Großwetterlage für breitflächiges Umdenken günstig ist. In diesem prozessualen Sinne und nicht unter numerischen Gesichtspunkten erscheint es uns berechtigt, von relevanten Veränderungen zu sprechen.

Der Fahrweg ist in Richtung auf Verberuflichung der Produktionsarbeit eingeeengt, wo der Kurs genau aber liegen wird und wie weit er führen mag, muß sich erst noch erweisen.

8. Obgleich die Eingebundenheit der neuen Produktionskonzepte in die industriellen Kernsektoren betont werden muß, markiert ihre Entstehung und Verallgemeinerung doch einen Vorgang von übersektoraler, gesellschaftlicher Bedeutung. Im Gravitationsfeld dieses Prozesses werden die Reproduktionsmöglichkeiten und Lebenschancen innerhalb der Gesellschaft umverteilt. In dem Maße, in dem auf der Grundlage der neuen Produktionskonzepte die Modernisierung der industriellen Kernsektoren gelingt, werden diese Bereiche zu "Paradiesen" ökonomischer Stärke, von der für jeden etwas abfällt, der zu ihnen Zugang hat und behält. Die Modernisierung der industriellen Kernsektoren ist mitbeteiligt am Elend der krisenbestimmten Grenzsektoren industrieller Produktion und am Arbeitslosensegment: Durch Abwälzungsstrategien, mit denen die Kernsektoren einen Teil der "Kosten" ihrer Modernisierung "sozialisieren" (z.B.: höhere Fertigungstiefe im Innern bedeutet Kapazitätsverluste bei Zulieferern; Freisetzungen belasten den externen Arbeitsmarkt); durch Abschottungspraktiken, mit denen sich die Branchen des Kernbereichs einer solidarischen Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben entziehen (z.B. verhindert eine Personalpolitik der "mittleren Linie", daß sich die Expansion im Innern in eine Beschäftigung von Arbeitslosen umsetzen kann). In den noch wachsenden disparitären Lebensverhältnissen innerhalb der Arbeiterschaft drücken sich nicht nur die auseinanderlaufenden Resultate unterschiedlicher Entwicklungsprozesse aus, sondern auch die widersprüchlichen Folgen der Modernisierung der Produktionsapparate in den Kernbereichen.

Für die gesellschaftliche Dynamik der nächsten Jahre haben deswegen vier Gruppen besondere Bedeutung: (a) Innerhalb der industriellen Kernsektoren jene Rationalisierungsgewinner, die das personelle Fundament der neuen Produktionskonzepte bilden. Dazu rechnen in erster Linie die modernen Produktionsfacharbeiter und die Instandhaltungsspezialisten, ferner das ganze Um-

feld derer, die allmählich in solche Positionen einrücken können. (b) Die Rationalisierungsdulder: Sie haben einen traditionellen Arbeitsplatz im Kernsektor, sind aber aufgrund ihrer Merkmale - insbesondere fortgeschrittenes Alter, keine polyvalenten Qualifikationen, oft Ausländer und Frauen - für die neuen Produktionskonzepte kaum brauchbar. Diese zweite Gruppe, durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen nur leidlich geschützt, ist auf Dauer in Gefahr, ausgefiltert zu werden. Dies kann Widerstandsaktionen provozieren. (c) Die dritte Gruppe sind die Arbeiter der krisenbestimmten Branchen. Solange einzelne Teilkollektive noch eine betriebliche Perspektive sehen, dominieren in diesen Belegschaften oft interne Konkurrenzen und blockieren kollektives Handeln. Sobald es aber um die Existenz ihres Betriebes und ihrer Branche überhaupt geht, werden meist sehr schnell die internen Differenzen nivelliert. Im Kampf um Arbeit überhaupt kann der Betrieb Gegenstand und sozialer Raum einer beachtlichen Polarisierung werden. Wo traditionell kampfstarke Belegschaften getroffen werden, wird ein enormes Aktivitätspotential freigesetzt, wie die ernsthaften Anstrengungen um alternative Produktionsgestaltungen und die Betriebsbesetzungen vor allem in den Werften zeigen. Freilich war wenigstens bisher selbst in diesen zugespitzten Situationen von Arbeitskampf durch das Fehlen von vorwärtsgerichteten Perspektiven der Zusammenbruch der konkreten Aktion vorgezeichnet. (d) Die Arbeitslosen als vierte Gruppe haben immer weniger eine Chance, überhaupt noch in den Produktionssektor hineinzukommen. Es ist heute schwer zu entscheiden, inwieweit Aggression oder Apathie das Verhalten dieser Gruppe kennzeichnen wird und ob sie zu einem Potential der "neuen sozialen Bewegungen" werden können - allemal bleibt das wachsende Heer der Arbeitslosen aber der Gegenpol: ein Stachel im Fleisch der Rationalisierungsgewinner.

Seit den unmittelbaren Nachkriegsjahren sind noch nie die Lageunterschiede innerhalb der Arbeiterschaft so groß gewesen wie jetzt. Wenn das Wort von disparitären Lebensverhältnisse je einen Sinn gehabt hat, so jetzt. Für die Unternehmen heißt dies allemal "teile und herrsche", also relativ leichtes Spiel. Daß

der Gedanke der neuen Produktionskonzepte heute gewagt werden kann, hängt - wir bemerkten es schon - gewiß auch mit diesem Rückenwind zusammen. Vernünftigerweise kann auch niemand das negative Moment leugnen, daß die neuen Produktionskonzepte nicht nur vorhandene Differenzierungslinien verfestigen, sondern mit der ungleichgewichtigen Verteilung der Rationalisierungslasten auch einen gesellschaftspolitisch höchst problematischen Zug aufweisen. Unter diesem Blickwinkel ist Segmentierung gleichsam die moderne Variante der Polarisierung.

Wir können uns schwer vorstellen, wie durch die noch wachsenden Unterschiede hindurch auf Dauer gesellschaftliche Integration stattfinden kann. Wir vermögen uns freilich ebenso wenig vorzustellen, daß bei der wie und wann immer erfolgenden Auflösung der Brüche und Spannungen hinter die Verhältnisse zurückgegangen werden kann, die heute in den industriellen Kernsektoren aufgebaut werden und über die wir hier hauptsächlich gesprochen haben. Insofern könnte es sein, daß die neuen Ansätze - eben weil sie Effizienz mit der Handlungskapazität der beschäftigten Arbeiter und nicht gegen diese zu erzielen suchen - in der Realisierung einzelwirtschaftlicher Rationalität langfristigem gesellschaftlichem Fortschritt den Weg bereiten.

FOLGEN DER BÜRO-RATIONALISIERUNG FÜR ROUTINESACHBEARBEITER/INNEN
=====

Der folgende Beitrag basiert auf Ergebnissen einer im SOFI von 1980 bis 1983 im Auftrag des Projektträgers "Humanisierung der Arbeit" (BMFT) durchgeführten Untersuchung unter dem Titel "Auswirkungen technisch-organisatorischer Veränderungen auf Routine-tätigkeiten in den Verwaltungen der Privatwirtschaft - Untersuchung der Arbeits- und Beschäftigungssituation und Aufzeigen von Ansatzpunkten für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung".(1)
Die Untersuchung soll Aufschluß geben über die Veränderungen von Angestelltenarbeit in kaufmännisch-verwaltenden Bereichen durch neue EDV-Systeme, die gekennzeichnet sind durch Systemintegration, Datenbanken und dezentrale interaktive Nutzung der EDV-Kapazität sowie durch daran angebundene arbeitsorganisatorische Maßnahmen. Ziel des Projekts ist es, die Auswirkungen derartiger Umstrukturierungen auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation von routinisierten Sachbearbeiterinnen zu untersuchen und Möglichkeiten und Alternativen zur arbeitsverbessernden Gestaltung der betroffenen Angestelltentätigkeiten im Umfeld neuer EDV-Systeme aufzuzeigen.

I

Während der EDV-Einsatz in den Verwaltungen des privaten und öffentlichen Sektors zunächst auf die kaufmännischen und Büro-hilfstätigkeiten (Texterstellung, Sammeln und Aufbereiten von Daten) zielte, ist seit Mitte der 70er Jahre durch den Einsatz arbeitsplatznaher EDV-Systeme und arbeitsorganisatorischer Ver-änderungen auch der Bereich kaufmännisch-administrativer Sach-bearbeitertätigkeiten betroffen.

Innerhalb dieses großen, vielfältig gegliederten Sektors liegt ein Einsatzschwerpunkt der EDV in den sogenannten routinisierten Tätigkeitsbereichen. In diesen Bereichen, die sich mit der Expansion der Angestelltentätigkeiten in den letzten beiden Jahrzehnten enorm ausgedehnt haben, sind nach eigenen Schätzungen ca. 20 - 25 % der kaufmännischen Angestellten einer Verwal-tung beschäftigt. Bezogen auf die Personalstruktur handelt es

1) Mitarbeiter: K. Gottschall, O. Mickler, J. Neubert, G. Schäfer; die Er-gebnisse der mit 21 Fallstudien in Verwaltungen der Industrie, privaten und öffentlichen Versicherungen durchgeführten Untersuchung werden im Frühjahr 1984 als Endbericht vorliegen.
Berichte: 1. Zwischenbericht, Göttingen 1981
2. Zwischenbericht, Göttingen 1982

sich neben den reinen Servicebereichen (Schreibdienst, Registratur, Datenerfassung) um ein weiteres, quantitativ bedeutsames Fraueneinsatzfeld innerhalb der Verwaltung. Die routinisierten Tätigkeitsfelder sind in Abgrenzung zur qualifizierten Sachbearbeitung gekennzeichnet durch einen hohen Anteil gleichförmig strukturierter, massenhaft auftretender Aufgaben, für deren Abwicklung kaum Entscheidungsspielräume vorhanden sind. Routine-sachbearbeitung vollzieht sich innerhalb eines "geschlossenen" Systems logischer, weitgehend operationalisierter Verfahrensregeln. Auftretende Unregelmäßigkeiten, Abweichungen und Probleme sind entweder nach vorgegebenen Entscheidungsregeln zu behandeln oder an qualifizierte Sachbearbeiter weiterzuleiten. Routinisierte Tätigkeiten sind daher einer betrieblichen Kontrolle und Leistungsvorgabe sowie einer 'Technisierung' relativ leicht zugänglich.

Hieran anknüpfend wird in der Diskussion um die Folgen technisch-organisatorischer Veränderungen für die in diesen Bereichen Beschäftigten häufig von durchgängigen Tendenzen zum Arbeitsplatzabbau, zur Dequalifizierung, zur Verschärfung der Kontroll- und Leistungssituation usw. ausgegangen. Dies gilt insbesondere für Äußerungen von gewerkschaftlicher Seite, nach denen bei den verbleibenden Angestelltentätigkeiten "überwiegend ... arbeitsteilige und hierarchische Strukturen verstärkt (wurden und werden)".¹⁾ Dies führe zu wenigen qualifizierten und vielen gering qualifizierten Arbeitsplätzen, so daß - gegenüber einer kleinen Gruppe 'kreativer' Spezialisten - die große Gruppe der übrigen Angestellten und damit gerade auch die Routinesachbearbeiter/innen als 'Bürohilfsarbeiter von morgen' gesehen werden.²⁾

Die nähere Beschäftigung mit dem Untersuchungsfeld zeigt jedoch, daß der Bereich routinisierter Angestelltentätigkeiten unbeschadet gemeinsamer Merkmale und Entwicklungen in sich heterogen ist

1) Bahl-Benker, A., Humanisierung der Arbeit in Büro und Verwaltung, in: Fortschrittliche Betriebsführung und Industrial Engineering, Nr. 2, April 1982 (31. Jahrgang), S. 102

2) Briefs, U., EDV-Einsatz und Arbeit im Betrieb, in: Mensch und Computer, hrs. von H.R. Hansen u.a., München 1979, S. 249 f.

und auch nicht einheitlich vom Einsatz neuer EDV-Systeme und daran angebundener organisatorischer Maßnahmen betroffen wird. Von daher stellt sich die Aufgabe, in systematischer Form Transparenz über die verschiedenen Formen routinisierte Arbeit, ihre Veränderungen im Zuge technisch-organisatorischer Umstrukturierungen und die damit verbundenen Problemlagen für die Beschäftigten zu schaffen.

Zu diesem Zweck haben wir unser empirisches Material zur Ausgangslage in den Umstellungsfällen, d.h. der Situation vor technisch-organisatorischen Rationalisierungsmaßnahmen unter folgenden Kriterien einer systematischen Analyse unterzogen:

- a) das qualifikatorische Anforderungsniveau, das im Sinne fachspezifischer Kenntnisse für die Tätigkeit charakteristisch ist;
- b) die Stellung der routinisierten Tätigkeitsbereiche zu qualifizierten Sachbearbeitungsbereichen;
- c) die Art bzw. die Möglichkeiten des technischen wie organisatorischen Rationalisierungszugriffs auf die Bereiche routinisierte Tätigkeiten;
- d) die je spezifischen Problemlagen der Arbeits- und Beschäftigungssituation der routinisierten Sachbearbeiter/innen.

Im Ergebnis läßt sich mit Hilfe dieser Kriterien die Vielfalt routinisierte Angestelltentätigkeiten in drei, in wesentlichen Merkmalen differierenden, von uns so genannten 'Arbeitsstrukturtypen' fassen: die Massensachbearbeitung, die routinisierte Zuarbeit und die spezialisierte Vorgangssachbearbeitung.¹⁾

1) Diese Typen routinisierte Arbeit sind Resultat vorgängiger Arbeitsteilungsprozesse. Sie haben sich im Gesamtzusammenhang der Verwaltungen als relativ stabil erwiesen und dürften - bezogen auf jeweils unterschiedliche Entwicklungsstadien - auch Aussagen über die Entwicklungsmöglichkeiten des aktuell-vorfindlichen Feldes routinisierte Sachbearbeitung erlauben. Eine Betrachtung der Entwicklungstendenzen routinisierte Angestelltentätigkeiten oberhalb der Ebene einzelbetrieblicher und branchenspezifischer Rationalisierungsprozesse ist möglich aufgrund der stofflichen Gemeinsamkeiten dieser nur beschränkt durch Fachspezifik gekennzeichneten Verwaltungsarbeit. Den stofflichen Gemeinsamkeiten der Arbeit entspricht bisher eine relative Homogenität der hier beschäftigten Angestelltengruppe: es handelt sich fast ausschließlich um Frauen; viele sind berufsfremd tätig oder verfügen nur über eine bürospezifische Ausbildung, die wenigsten haben eine kaufmännische Fachausbildung absolviert.

Massensachbearbeitung ist in den von uns untersuchten Wirtschaftsbereichen als eigenständig organisiertes Tätigkeitsfeld typischerweise in der Lieferantenhaltung von Industrieverwaltungen und in den mit dem Beitragseinzug (Inkasso) befaßten Abteilungen von Privatversicherungen vorfindlich. Im wesentlichen fallen hier einfache Prüf- und Buchungsarbeiten in bezug auf den materiellen Abgleich von Zahlungsdaten und bei eventuellen Unstimmigkeiten verwaltungstechnische Klärungsaufgaben an. Es handelt sich um einen Bereich,

- in dem kaum fachspezifische Qualifikationen erforderlich sind,
- bei dem typischerweise keine kooperativen Umfeldbeziehungen zu anspruchsvolleren Tätigkeitsbereichen bestehen,
- der bevorzugter Gegenstand des EDV-Einsatzes in Form einer Automatisierung des Gros der Vorgänge ist,
- in dem die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Sachbearbeiter durch Monotonieprobleme, geringe Qualifikationsanforderungen und starke Arbeitsplatzgefährdungen geprägt ist.

Routinisierte Zuarbeit bildet im Einkauf und in der Verkaufsabwicklung von Industrieverwaltungen, in der Bestandsverwaltung von Privatversicherungen und im Meldebereich von Sozialversicherungen ein eigenständiges Tätigkeitsfeld. Neben Assistenz Tätigkeiten (Karteiführung, Terminverfolgung und Schreibearbeit) sind hier im Ansatz fach- und vorgangsbezogene Bearbeitungsaufgaben zu bewältigen. Es handelt sich um einen Bereich

- in dem in geringem Umfang fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind,
- der typischerweise in einem unmittelbar personell festgelegten Bezug zu qualifizierter Sachbearbeitung im Rahmen eines gemeinsamen Sachgebietes steht,
- bei dem i.d.R. die Routinetätigkeiten nicht isoliert, sondern die gesamte Funktion vom EDV-Einsatz und arbeitsorganisatorischen Veränderungen betroffen wird,
- in dem die Ungleichheit der unmittelbaren Kooperationsbeziehung in mehreren Hinsichten belastungsrelevant sein kann, die nicht unerhebliche Zahl der fachspezifisch ausgebildeten weiblichen Arbeitskräfte unterwertig eingesetzt ist und teilweise Arbeitsplatzverluste drohen.

Felder spezialisierter Vorgangssachbearbeitung sind in Industrieverwaltungen die abrechnenden Abteilungen (Massenrechnungsprüfung und Verkaufsabrechnung), in Lebensversicherungen die Antragsprüfung, in Sozialversicherungen die Versicherungskontenführung und bei KFZ-Versicherungen die Antrags- und Bestandsverwaltung. Im Zentrum stehen hier in großem Umfang anfallende, gleichwohl vorgangsbezogene Bearbeitungstätigkeiten, deren Bearbeitungscharakter sich aus den Erfordernissen sachlicher Prüfung ergibt, die als unmittelbare Folge Dokumentationsaufgaben für vor- und nachgelagerte Verwaltungsbereiche nach sich ziehen sowie z.T. klientenbezogene Außenkontakte erfordern. Die hier typischen hohen Arbeitsteilungsstrukturen führen zu einer Tren-

nung zwischen Hilfs- und Massenarbeiten einerseits und qualifizierten Bearbeitungsvorgängen, die in sich wiederum hochspezialisiert erledigt werden, andererseits. Dieser Bereich ist charakterisiert durch

- zumindest ausschnittshafte fachspezifische Qualifikationsanforderungen,
- sachliche Bezüge zu verschiedenen im Umfeld befindlichen routinisierten wie qualifizierten Funktionen,
- technisch-organisatorische Rationalisierungszugriffe, die z.T. nicht nur auf die routinisierten Bereiche selbst, sondern auch auf die angrenzenden qualifizierten oder routinisierten Funktionskreise zielen,
- ein hohes Arbeitsplatzrisiko und aus Leistungsdichte und Monotonie der Arbeit resultierende Belastungen für die mit Hilfs- und Massenarbeiten betrauten Angestellten, Qualifizierungsprobleme für alle Angestellten aufgrund der hohen Arbeitsteilung, die die Aneignung und Anwendung fachspezifischer Qualifikationen nur in spezialisierter Form ermöglicht.

Im folgenden soll nach einer kurzen Beschreibung der typspezifischen technisch-organisatorischen Veränderungslinien auf die damit verbundenen jeweiligen Auswirkungen¹⁾ für die Beschäftigten eingegangen werden, um schließlich auf dieser Grundlage Gemeinsamkeiten aber auch Differenzen herausarbeiten zu können.

II

1. Die Massensachbearbeitung erfährt mit dem Einsatz neuer EDV-Systeme auf der Basis von Band- und Plattenspeichern eine tendenziell gleichartige grundlegende Veränderung. Die um ein vielfaches vergrößerten Speicher- und Verarbeitungskapazitäten der

1) Bei der Analyse dieser Auswirkungen aus der 'Angestelltenperspektive' lehnen wir uns an den von Schumann u.a. (Schumann u.a., Rationalisierung, Krise und Arbeiter, Bremen 1981) entwickelten Ansatz der 'Arbeiterperspektive' an, der darauf abzielt, Situationsveränderungen "aus dem Interessenhorizont der Betroffenen zu analysieren und zu gewichten" (ebd., S. 357) und sich dabei eines 'objektiven' Kategoriensystems bedient, "das aber auch die Struktur, wenn auch nicht die konkreten Ausprägungen von subjektiv erfahrenem Arbeiterinteresse abbildet" (ebd., S. 27). In jeweils angestelltenspezifischer Ausformung beziehen wir uns auf das Interesse

- an einem sicheren Arbeitsplatz
- an einer angemessenen Gehaltshöhe
- am langfristigen Erhalt der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit
- an Erhalt und Erweiterung des Qualifikationspotentials
- an Einflußnahme auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation.

Im folgenden können wir die Veränderungen innerhalb dieser Interessendimensionen allerdings nicht systematisch nachzeichnen, sondern nur gravierende Veränderungen darstellen.

EDV werden genutzt, um den bisher manuell bzw. visuell durchgeführten Tätigkeitsschwerpunkt des Zahlenabgleichs zu automatisieren. Es verbleiben die im Umfang wesentlich geringeren Fehlerbereinigungsaufgaben, für die die EDV die benötigten Daten per Ausdruck oder Bildschirm zur Verfügung stellt und die nun über das Ausfüllen von Datenerfassungsbelegen oder qua Direkt-eingabe am Terminal abgewickelt werden. Dabei handelt es sich allerdings im Gegensatz zu den Klärungsaufgaben, die den eigentlichen Inhalt der den Zahlungsbewegungen zugrunde liegenden Vorgänge betreffen und i.d.R. in anderen Fachabteilungen angesiedelt sind, um rein verwaltungstechnisch zu bereinigende Unstimmigkeiten. Organisatorisch wird die Restfunktion in einigen Fällen als eigenständiger Bereich aufgelöst und im Rahmen von Funktionsverschmelzungen zum Bestandteil neuer Arbeitszuschnitte (vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen zur spezialisierten Vorgangssachbearbeitung). In der Regel bleibt die Restfunktion jedoch als organisatorisch abgegrenzter Bereich erhalten.

Für die überwiegend in der Massensachbearbeitung beschäftigten, nicht fachspezifisch ausgebildeten Frauen ist mit dieser Entwicklung vor allem ein einschneidender Abbau von Arbeitsplätzen verbunden, der in einigen Inkassofällen bis zu 80 % ausmacht. Vor dem Hintergrund geringer fachlicher Qualifikationsanforderungen in der Arbeit und unzureichender betrieblicher Qualifizierungsmöglichkeiten für diese Beschäftigtengruppe ist dabei ein inner- wie außerbetrieblicher Wechsel in stärker fachspezifisch ausgerichtete Funktionsbereiche äußerst schwierig. Sofern es aufgrund der wirtschaftlichen Einzelsituation der Unternehmen im Zusammenhang mit der technischen Entwicklung nicht zu Entlassungen kommt, nutzen die Betriebe die sogenannte natürliche Fluktuation oder Umsetzungsmöglichkeiten zum Personalabbau. Insbesondere für ältere Sachbearbeiterinnen ist damit häufig der Abstieg auf sogenannte "Nischenarbeitsplätze" in anderen Bereichen der Verwaltung verbunden.

Für die verbleibenden Massensachbearbeiterinnen stellt die Arbeitsplatzsicherheit nicht mehr das zentrale Problem ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation dar, denn die Aufgabe der

Fehlerklärung kann zwar technisch unterstützt, auf absehbare Zeit jedoch nicht automatisiert werden. Zudem verbessert sich im Zuge der technisch-organisatorischen Veränderungen in der Regel ihre Einkommenssituation; begründet mit erhöhten technischen Anforderungen werden sie durchschnittlich um eine Tarifgruppe höher eingestuft.

Abgesehen von diesen tendenziellen Verbesserungen verbleiben physische und psychische Belastungen, die z.T. mit zunehmender Anbindung der Arbeit an die EDV eine Verstärkung erfahren. Zu den für Angestelltenarbeit typischen körperlichen Belastungen aufgrund der überwiegend sitzenden Tätigkeit (Rückenverspannungen, Kreislaufbeschwerden etc.) kommen in den Fällen mit längerer Arbeit am Bildschirm Augenbelastungen hinzu, die durchgängig formulierte Befindlichkeitsbeeinträchtigungen hervorrufen. Es handelt sich dabei um Augenschmerzen, erhöhte Anstrengungen, die unternommen werden müssen, um die Daten auf dem Bildschirm zu fixieren, daraus resultierendes Augenflimmern und frühzeitiges Ermüden.¹⁾ Besonderes Gewicht im Sinne einer Verstärkung gewinnen diese Beeinträchtigung im Zusammenhang mit der für die Massensachbearbeiterinnen spezifischen und zugleich zentralen psychisch-kognitiven Beanspruchungssituation, die aus dem Zwang resultiert, trotz reizarmer Tätigkeit ein hohes Maß an Aufmerksamkeit aufrecht zu erhalten: Einerseits ist eine große Zahl strukturell immer gleichartiger ausschnittshafter Vorgänge zu erledigen, die i.d.R. aus der zunehmend beleglosen Bearbeitung abstrakter Zahlendaten am Bildschirm bestehen und Monotoniegefühle erzeugen.

Andererseits ist aufgrund der wertmäßigen Bedeutung korrekter Buchungsdaten für die Unternehmen eine hohe Arbeitsgenauigkeit gefordert. Die entsprechenden Konzentrationsleistungen müssen daher immer wieder gegen die der Arbeit selbst eher anhaftende Bedeutungsarmut und die Konzentration erschwerenden Umgebungsbedingungen erbracht werden. Die Bedeutung des betrieblichen Leistungsanspruchs tritt gegenüber diesen Belastungsdimensionen zurück.

1) Diese Entwicklung physischer Belastungsmomente bei der Bildschirmarbeit gilt für alle Arbeitsstrukturtypen.

Den zweiten zentralen Problembereich der Massensachbearbeitung stellt - auf einer neuen Stufe technischer Unterstützung re-etabliert - die Qualifikationssituation dar. Die nach wie vor geringen Qualifikationsanforderungen (die anspruchsvolleren Fehlerklärungsarbeiten bleiben abgespalten), das Fehlen relevanter Qualifizierungsmöglichkeiten und die Abgeschlossenheit des Tätigkeitsbereiches von qualifizierteren Funktionsfeldern bedeuten für die beschäftigten, häufig nicht berufsspezifisch ausgebildeten Frauen eine gravierende Einschränkung ihrer innerbetrieblichen wie außerbetrieblichen beruflichen Entwicklungschancen.

2. Auch die routinisierte Zuarbeit wird vom EDV-Einsatz, wobei es sich hier i.d.R. um tiefprogrammierte Systeme handelt, gravierend verändert. Die bislang manuell abgewickelten Aufgaben der Datenregistratur und der Schreibguterstellung werden insofern auf die EDV übertragen, als sie nach entsprechender Dateneingabe am Bildschirm oder per Belegerstellung automatisch ihre systematische Speicherung und Verarbeitung sowie den Ausdruck von Schriftgut vornimmt. Damit wandelt sich auch der Ablauf der eigentlichen Bearbeitungsaufgaben der Zuarbeiterinnen, der nun in engem Bezug zur EDV stattfindet, die die benötigten Daten zur Verfügung stellt und z.T. direkt Bearbeitungsgänge anstößt.

Die organisatorische Gestaltung der so veränderten Zuarbeitsbereiche weist zwei grundlegende unterschiedliche Entwicklungstendenzen auf:

- a) In einigen Untersuchungsfällen werden die Zuarbeitsbereiche aus ihrem direkten Anbindungsverhältnis an die qualifizierte Sachbearbeitung herausgelöst und mehr oder minder konsequent als eigenständiger Funktionsbereich organisiert. Verbunden sind damit i.d.R. Aufgabenerweiterungen, die sich z.B. in der Verkaufsabwicklung auf die nunmehr vollständige und eigenverantwortliche Steuerung der kundenbezogenen Abwicklungsvorgänge beziehen.

In diesen Fällen wirkt sich insbesondere die Aufgabenerweiterung positiv auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Zuarbeiterinnen aus. Trotz des Technikeinsatzes kommt es nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen, und die Einstufung der Sachbearbeiter-

rinnen wird i.d.R. angehoben. Vor allem aber haben die mit der Aufgabenausweitung gestiegenen Qualifikationsanforderungen den Interessantheitsgrad der Arbeit erhöht und dürften die Arbeitsmarktchancen der Frauen verbessern. Anzumerken ist hier allerdings, daß die den meist nicht fachspezifisch ausgebildeten Zuarbeiterinnen gegebenen Einarbeitungshilfen von ihnen als völlig unzureichend kritisiert werden. Sie blieben weitgehend auf individuell und häufig außerhalb der Arbeitszeit zu erbringende Anstrengungen verwiesen, sich die neue Arbeitsweise anzueignen, was nicht nur unter Zeitaspekten eine zusätzliche Belastung darstellte, sondern oft auch mit Gefühlen der Überforderung und Versagensängsten verbunden war.

Die im Zusammenhang mit der Aufgabenerweiterung durchgeführte organisatorische Separierung hat zudem die psychisch-affektive Beanspruchungsintensität im Hinblick auf direkte personale Kontrollmöglichkeiten, temporäre Arbeitsüberforderungen und den permanent präsenten, untergeordneten betrieblichen Status der Zuarbeiterinnen gemildert. Entsprechende Probleme treten nur noch sporadisch auf bzw. werden in einem Fall, in dem die Leitungsposition der überwiegend aus Frauen bestehenden Arbeitsgruppe mit einem Mann besetzt ist, auf der Ebene des Vorgesetztenverhaltens reproduziert.

Mit den technisch-organisatorischen Veränderungen ist nur z.T. auch eine Erhöhung der Leistungs- und Kontrollintensität verbunden. In einem Fall werden die mit dem EDV-Einsatz einhergehenden verbesserten Kontrollmöglichkeiten zur Herstellung umfassender Leistungstransparenz genutzt. Aber auch die ursprüngliche Arbeitssituation der Zuarbeiterinnen wies teilweise diese negativen Aspekte auf, so daß die durchgängigen Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen bedeutsamer erscheinen.

- b) In mehreren anderen Fällen, insbesondere in den untersuchten Einkaufsabteilungen, wird im Unterschied zur o.g. Entwicklung das personelle Verwiesenheitsverhältnis zur qualifizierten Sachbearbeitung aufrecht erhalten; auch hier kommt es - in Form der Übertragung kleiner Einkaufsgebiete - zu Aufgabenerweiterungen bei den Zuarbeiterinnen.

In diesen Fällen sind die Auswirkungen der technisch-organisatorischen Veränderungen grundsätzlich ambivalent. Auf der einen Seite steigen auch hier aufgrund der Aufgabenanlagerungen die Qualifikationsanforderungen, was teilweise zu Höhergruppierungen führt und für die i.d.R. kaufmännisch ausgebildeten Zuarbeiterinnen die Anwendungsmöglichkeiten ihrer angeeigneten Fachkenntnisse verbessert. Diese Entwicklung dürfte auch dazu beigetragen haben, daß die Ungleichheit in den Kooperationsbeziehungen mit den qualifizierten männlichen Sachbearbeitern auf der Verhaltensebene nicht (mehr) manifest wird. Festzustellen ist weiterhin eine Minderung der Kontrollintensität.

Auf der anderen Seite wird insbesondere bei Personalengpässen die Arbeit der Zuarbeiterinnen wieder auf die weitgehend am Bildschirm abzuwickelnden Assistenzaufgaben beschränkt, und die Leistungsabforderung steigt stark an. Weiterhin verbleiben die den Zuarbeiterinnen in der arbeitsteiligen, weitgehend zugleich geschlechtsspezifisch verfestigten Struktur der Fachabteilungen abverlangten Qualifikationen weit unter ihrem in der Ausbildung angeeigneten Qualifikationspotential, d.h. sie bedeuten einen beruflichen Abstieg. Schließlich besteht trotz des schon realisierten Personalabbaus, der gleichzeitig eine Selektion im Hinblick auf Leistungsfähigkeit und -bereitschaft darstellte, für die verbliebenen Zuarbeiterinnen eine latente Arbeitsplatzgefährdung. Durch Technisierung weiterer Arbeitsschritte und vor allem durch Aufgabenrückverlagerung an die qualifizierten männlichen Sachbearbeiter - Entwicklungen, für die es bereits Anhaltspunkte gibt - können weitere Zuarbeitsarbeitsplätze eingespart werden. Zieht man in diesem Zusammenhang den, gemessen am ursprünglichen Ausbildungsniveau unterwertigen Arbeitseinsatz der Zuarbeiterinnen mit in Betracht, so erscheint eine zukünftig möglicherweise notwendig werdende adäquate Verwertung der Ausbildungsqualifikationen auf dem inner- wie außerbetrieblichen Arbeitsmarkt äußerst problematisch.

3. Die von uns untersuchten Bereiche spezialisierter Vorgangsbearbeitung sind im Verlauf der 70er Jahre von einem stufenweisen, unterschiedlich weit fortgeschrittenen EDV-Einsatz be-

troffen; hinsichtlich der Richtung des Technikeinsatzes lassen sich grob folgende Gemeinsamkeiten konstatieren: Gleichsam als 'Basisinnovation' wird die systematische Erfassung und Bereitstellung der für die Sachbearbeitung notwendigen bzw. aus ihr resultierenden Daten sowie deren Fehlerkorrektur im Rahmen von Plausibilitätsprüfungen realisiert (Dateienaufbau), so daß die bis dahin belegorientierte Erfassung, Korrektur und Dokumentation von Daten durch Direkteingabe und Verfügbarkeit an Bildschirmterminals abgelöst wird. Mit der systematischen und fehlerbereinigten Bereitstellung von Daten wird i.d.R. auch die Automatisierung einer Reihe einfacher, massenhaft anfallender Schreib- und Rechenvorgänge möglich. Als Kern verbleiben die fachspezifischen Prüf- und Bearbeitungsvorgänge, deren Bearbeitungsdauer sich für das Gros der einfachen Fälle durch die vorgangsbezogenen Datenbereitstellung erheblich verkürzt. Je nach Tiefe der Programmierung ist auch die Durchführung der Bearbeitungsvorgänge selbst im Dialog mit dem Bildschirm sowie die automatische Verknüpfung vormals 'manuell' zu koordinierende Arbeitsvorgänge möglich. Letzteres bedeutet die durchgängige Bindung der Sachbearbeitungstätigkeit an den Bildschirm.

Die mit dem Technikeinsatz aufgeworfenen organisatorischen Probleme beziehen sich sowohl auf die funktionsinterne Arbeitsteilung (die Frage der Organisation der 'dezentralisierten Datenerfassung' und der Aufrechterhaltung oder Auflösung bzw. Lockerung der hocharbeitsteiligen internen Arbeitsorganisation) als auch auf die traditionellen organisatorischen Grenzen zu denjenigen vor- oder nachgelagerten Tätigkeitsfeldern, zu denen aufgrund eines gemeinsamen Datenzugriffs sachliche Bezüge bestehen (die Frage nach formaler oder auch arbeitsplatzrelevanter Anlagerung oder Integration von Funktionen). Im Rahmen unserer Untersuchung waren bei unterschiedlich weit fortgeschrittenem (s. gleichwohl in der o.g. Richtung bewegendem) Technikeinsatz folgende drei Veränderungslinien¹⁾ anzutreffen:

1) Die die Veränderungslinien repräsentierenden Untersuchungsfälle sind anders als bei den vorangegangenen Arbeitsstrukturtypen jeweils wirtschaftsbereichs- und tätigkeitsbereichsspezifisch; sie stehen damit zunächst einmal für die Entwicklung fachspezifischer Tätigkeitsfelder (Rechnungsprüfung, Antragsverwaltung, Lebensversicherungen und KFZ-Vertragsabwicklung).
Fortsetzung der Anmerkung 1) auf der nächsten Seite.

- a) Funktionsanlagerung bei Aufrechterhaltung interner Arbeitsteilungsstrukturen: In der Rechnungsprüfung verschiedener Industrieverwaltungen zielt zunehmender EDV-Einsatz zunächst auf die direkte Verwendung der Rechnungsprüfungsdaten für die Kreditorenbuchhaltung und eine Teilautomatisierung dieser Buchhaltung: die damit angelegte Entleerung der Buchhaltungsfunktion befördert deren Anlagerung an die Rechnungsprüfung. Entsprechend der traditionell hohen Arbeitsteilung in der Rechnungsprüfung wird der routinisierte Teil der Kreditorenrestfunktion (Buchung am Bildschirm) an die ebenfalls am Bildschirm abzuwickelnde Massenrechnungsprüfung angelagert, qualifiziertere Anteile (z.B. Korrektur von Buchungsfehlern) bleiben ebenso wie die noch weitgehend 'manuelle' Bearbeitung schwieriger Rechnungsprüfungsfälle arbeitsteilig abgespalten.

Die technisch-organisatorischen Veränderungen waren nicht nur in dem angelagerten Bereich (Kreditorenbuchhaltung; vgl. dazu die Ausführungen zur Massenarbeit), sondern auch der Rechnungsprüfung selbst mit drastischen Personalreduktionen verbunden, von denen die weiblichen Angestellten am stärksten betroffen waren. Für die nach erfolgter Rationalisierung verbliebenen Angestellten kann von einer relativen Arbeitsplatzsicherheit ausgegangen werden; auch konnten die am niedrigsten eingestuften weiblichen Angestellten leichte Einkommensverbesserungen erzielen. Gleichwohl hat das ohnehin beschränkte fachliche Anforderungsprofil aufgrund der Aufrechterhaltung der internen Arbeitsteilung keine Ausweitung erfahren. Hinzu kommen ein durch Arbeitsintensivierung gesteigener Leistungsdruck sowie die ausschließliche Bindung der Tätigkeit an den Bildschirm, so daß sich insgesamt eine hohe Belastung ergibt.

Da weder innerhalb der Arbeitssituation noch im Betrieb Qualifizierungsmöglichkeiten bestehen, muß die inner- und außerbetriebliche Beschäftigungsperspektive der Betroffenen als begrenzt angesehen werden.

Fortsetzung der Anmerkung 1) von der vorherigen Seite:

Dies erklärt sich u.E. daraus, daß die unter 'spezialisierte Vorgangsbearbeitung' gefaßten Arbeitsstrukturen stärker als die der Massen- und Zuarbeit fachspezifisch geprägt sind.

- b) Aufgabenintegration bei Lockerung funktionsinterner Arbeitsteilung: In der Antragsverwaltung verschiedener Lebensversicherungen kommt es mit dem Übergang von der Belegdatenerfassung zur Erfassung am Bildschirm sowie der Technikunterstützung und Automatisierung einzelner Bearbeitungsvorgänge zu einer Lockerung der vormals durch Trennung von Hilfstätigkeiten und Sachbearbeitung sowie Spezialisierung innerhalb der Sachbearbeitung gekennzeichneten Arbeitsteilung. Alle im Rahmen der Antragsbearbeitung anfallenden z.T. am Bildschirm abzuwickelnden (Datenerfassung zum Antrag, Freigabe zur Policierung) Aufgaben werden am Einzelarbeitsplatz integriert. Die Bearbeitung schwieriger, in der Regel mit Korrespondenz verbundener Fälle (z.B. bei Vorliegen gesundheitlicher Risiken) bleibt allerdings einer kleineren Gruppe fachlich qualifizierter, besser eingestufte Angestellter überlassen, die wiederum in sich spezialisiert sind.

Mit diesen Veränderungen gingen kaum Personalreduktionen einher; allerdings ergab sich bei den gering qualifizierten weiblichen Hilfskräften aufgrund von Fluktuation z.T. ein Personalaustausch. Für die nach erfolgter Umstellung verbliebenen weiblichen Angestellten gelten hohe Arbeitsplatzsicherheit, Einkommensverbesserungen und ein durch stärkere Aufgabenvielfalt und z.T. fachliche Anforderungen geprägter Arbeitszuschnitt. Die zur Bewältigung der veränderten Arbeitsanforderungen notwendigen Qualifizierungsprozesse gelangen insbesondere den ehemaligen Bürohilfskräften jedoch nur auf der Basis hoher individueller Lernbereitschaft und ermöglichen angesichts der mangelnden fachspezifischen Ausbildung dieser Angestellten weder weiteren innerbetrieblichen Aufstieg noch verbesserte Chancen auf dem außerbetrieblichen Arbeitsmarkt. Erhöhte Leistungsintensität, hoher Anteil an Bildschirmarbeit und eine nach wie vor vorhandene, aus der Abspaltung qualifizierter Tätigkeitsanteile resultierende Gleichförmigkeit der Arbeit sind belastungsrelevant. Gleichwohl stellt die aktuelle Gesamtarbeitssituation im Vergleich zur ursprünglichen Arbeits- und Beschäftigungssituation für die betroffenen Angestellten in wesentlichen Dimensionen (Einkommen, Arbeitszuschnitt, Arbeitsplatzsicherheit) eine Verbesserung dar.

- c) Aufgabenintegration bei vollständiger Aufhebung funktionsinterner Arbeitsteilung: Bei dem in mehreren Sachversicherungen¹⁾

1) Der Begriff Sachversicherungen wird hier in Abgrenzung zur 'Lebensversicherung' verwendet und umfaßt alle Schadensversicherungen.

betrachteten Funktionskreis KFZ-Vertragsabwicklung kommt es im Zuge eines langfristig angelegten EDV-Einsatzes zur Aufhebung der bisher hocharbeitsteilig organisierten Aufgabenerledigung. Dateiaufbau, Automatisierung einer Vielzahl arbeitsintensiver Aufgaben (Mahnwesen, Schreiben von Policen, einfache Korrespondenz) und weitgehende Technikunterstützung bei der Abwicklung der wesentlichen Bearbeitungsfunktionen (Antragsprüfung, Beitragsberechnung, Vertragsänderung) ermöglichen eine ganzheitliche Vertragsbearbeitung incl. Auskunft am Einzelarbeitsplatz. Die permanente Interaktion mit dem Bildschirm (Dialogverkehr) wird zur dominierenden Arbeitsform, sie löst die Arbeit mit Belegen, Akten und Karteien weitgehend ab. Die aus der Integration der Teilfunktionen (Antragsbearbeitung, Mahnwesen, Bestandsverwaltung) resultierenden, neuen homogenen Arbeitszuschnitte zeichnen sich u.a. durch eine Kombination fachlicher und EDV-ablaufbezogener Kenntnisanforderungen aus. Als einer Technisierung oder Technikunterstützung nur bedingt zugängliche Teilfunktionen verbleiben an allen Arbeitsplätzen die Kundenberatung und komplizierte Korrespondenz. (1)

Diese Rationalisierungsprozesse waren z.T. mit Personalreduktionen im Hilfskräftebereich, dem Ersatz von gering qualifiziertem durch fachlich ausgebildetes Personal und weiterhin mit einem Verzicht auf Personalaufstockungen auch bei ständig wachsendem Arbeitsvolumen verbunden. Mit dem Übergang zur integrierten computerunterstützten Sachbearbeitung ergeben sich für die verbliebenen (überwiegend weiblichen) Angestellten hohe Arbeitsplatzsicherheit, verbesserte Eingruppierung und verbunden mit

1) Eine ähnliche Entwicklung war für die gesamte Vertragsabwicklung einer Lebensversicherung anzutreffen: die ursprünglich separierten Funktionen Antragsverwaltung, Bestand, Leistung und Inkasso wurden in einem mehrjährigen Umstellungsprozeß zusammengefaßt und im Zuge weitgehender EDV-Unterstützung am Einzelarbeitsplatz integriert. Auch hier erfolgt heute am Einzelarbeitsplatz eine ganzheitliche Vertragsbearbeitung incl. Kundenberatung; die Arbeitsweise ist wesentlich durch den permanenten Dialog mit dem Terminal charakterisiert. Die neuen homogenen Aufgabenzuschnitte zeichnen sich neben hoher Aufgabenvielfalt wesentlich durch umfassende fachliche sowie neue EDV-bezogene Kenntnisanforderungen aus, was sich entsprechend in der Personalstruktur (ausschließlich versicherungsfachlich ausgebildetes Personal) niedergeschlagen hat. Diese Entwicklung geht über die oben geschilderte Veränderungstendenz noch hinaus, da die Integration hier unter Einschluß traditionell qualifizierter fachlicher Funktionen (Vertragsänderungen bzw. Leistungsgewährung) erfolgte; die unter (b) und (c) beschriebenen Integration hingegen nur mehr oder weniger routinisierte in jedem Fall jedoch nur durch beschränkte Fachlichkeit gekennzeichnete Funktionen bzw. Teilfunktionen umfaßte. Allerdings handelt es sich hier um einen in hohem Maß durch spezifische betriebliche Bedingungen geprägten Einzelfall, dem im Unterschied zu den o.g. Veränderungslinien keinesfalls der Status einer möglichen Entwicklungstendenz für diesen Bereich zukommt.

den realisierten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die für einen Teil der Beschäftigten überhaupt erst Erwerb und Anwendung fachspezifischer Kenntnisse und Kompetenzen bedeuteten, verbesserte außerbetriebliche Beschäftigungschancen. Die neuen Aufgabenzuschnitte werden von den Angestellten aufgrund von Aufgabenvielfalt, ganzheitlichen und eigenständigen Bearbeitungsformen, Kundenkontakt, fachspezifischem Anforderungsprofil und z.T. auch aufgrund der Lernerfordernisse, die aus der computergestützten Arbeitsweise resultieren, weitgehend positiv wahrgenommen. Die mit der Umstellung einhergehende Leistungsverdichtung, die permanente Bindung der Arbeit an den Bildschirm und die nach wie vor geforderte, auf den unmittelbaren Arbeitsprozeß bezogene Lernfähigkeit führen allerdings bei den in der Regel vergleichsweise jungen Angestellten nicht nur aktuell zu hohen physischen und psychischen Belastungen; die darin liegende Gefährdung für den langfristigen Erhalt der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit führt bei den betroffenen Angestellten - trotz relativer Verbesserung ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten - zu einer Infragestellung dauerhafter erfolgreicher Bewältigung der Arbeitsplatzanforderungen insbesondere vor dem Hintergrund der mit dem forcierten EDV-Einsatz einhergehenden veränderten betrieblichen Leistungs politik.

III

Somit läßt sich zusammenfassend festhalten, daß in der Diskussion um die Folgen technisch-organisatorischer Rationalisierungsprozesse für die Arbeits- und Beschäftigungssituation von Routinesachbearbeiterinnen eine differenzierte Betrachtungsweise notwendig ist, will man nicht an den realen Problemlagen der Betroffenen vorbei argumentieren.

Generell gilt, daß die Rationalisierungsprozesse mit erheblichen Arbeitsplatzreduktionen und/oder einem Verzicht auf Personalausweitungen auch bei erheblicher Steigerung des Arbeitsvolumens einhergehen. In der Regel stellen Personalreduktionen und Personalaustausch gleichzeitig einen Selektionsprozeß hinsichtlich der Lern- und Leistungsfähigkeit der Angestellten

dar. Von diesen Tendenzen am stärksten negativ betroffen sind diejenigen weiblichen Angestellten, die überwiegend Hilfs- und Massenarbeiten verrichtet haben und nur über eine berufsfremde Ausbildung oder bürospezifische Vorbildung verfügen und/oder Frauen, die aufgrund ihres Alters oder der familiären Situation, im Unterschied zu anderen Frauen, nur begrenzt belastbar sind. Für die verbliebenen Angestellten gilt, daß physische und psychische Belastungen mit der Anbindung der Tätigkeit an den Bildschirm steigen und die Bewältigung der neuen fachinhaltlichen und/oder EDV-bezogenen Arbeitsanforderungen vor dem Hintergrund unzureichender betrieblicher Einarbeitungshilfen jeweils nur auf der Basis hoher individueller Lernbereitschaft und Flexibilität gelingt. Die mit dem EDV-Einsatz einhergehenden Möglichkeiten der Leistungskontrolle werden nur in seltenen Fällen zur personenbezogenen Leistungskontrolle verwendet. Soweit es zur Leistungsintensivierung kommt, wird diese durch andere Mittel (Personalselektion und knapp bemessene Personaldecke) durchgesetzt. Gleichwohl führt das Wissen um die potenziellen Möglichkeiten personenbezogener Leistungskontrolle durch die EDV bei den Angestellten zu erheblichen Unsicherheiten und kann erhöhte 'Selbstkontrolle' im Hinblick auf Quantität und Qualität der eigenen Arbeitsleistung befördern.

Neben diesen für die Mehrzahl der Angestellten gleichermaßen gültigen Auswirkungen sind jedoch auch typspezifische, aus der Perspektive der Betroffenen bedeutsame Differenzen anzutreffen, die sich zu unterschiedlichen Auswirkungsprofilen verdichten lassen:

In der Massensachbearbeitung stellen nach wie vor hohe physische und psychische Belastungen sowie weitgehend fachunspezifische Anforderungen zentrale Problemdimensionen dar; im Zusammenhang mit fehlenden Qualifizierungsmöglichkeiten und der Abgeschlossenheit dieses Bereichs von qualifizierten Tätigkeitsfeldern ergeben sich darüber hinaus für die betroffenen Angestellten erhebliche Beschränkungen für die inner- und außerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Während bei den separierten ehemaligen Zuarbeiterinnen von einer dauerhaften Erhöhung der Fachlichkeit der Arbeit sowie verringerten psychischen Belastungen ausgegangen werden kann, bleibt für die nicht-separierten Zuarbeiterinnen der Arbeitseinsatz unterwertig und zudem ein gewisses Beschäftigungsrisiko bestehen.

Für die spezialisierte Vorgangssachbearbeitung muß zwischen Tendenzen zu Aufrechterhaltung traditioneller Arbeitsteilung und solchen der Lockerung bzw. Aufhebung von Arbeitsteilung unterschieden werden. Bei Aufrechterhaltung wesentlicher Arbeitsteilungsstrukturen (wie hier für die Rechnungsprüfung verschiedener Industrieverwaltungen skizziert) bleiben die wesentlichen Probleme der alten Arbeitssituation (geringe fachspezifische Anforderungen, untergeordnete Stellung, mangelnde Qualifizierungsmöglichkeiten) bestehen und führen im Verein mit neuen, aus Bildschirmarbeit resultierenden Belastungen zu einer auch in der Beschäftigungsperspektive negativ zu beurteilende Gesamtsituation. Bei Lockerung und Aufhebung der alten Arbeitsteilung ergeben sich für die Mehrzahl der Angestellten erhöhte fachliche, z.T. auch EDV-bezogene Anforderungen; die damit einhergehende Qualifizierungsmöglichkeiten stellen eine Verbesserung der innerbetrieblichen, z.T. auch außerbetrieblichen Beschäftigungsperspektive dar. Diese Verbesserungen werden jedoch aus der Perspektive der Angestellten konterkariert durch eine z.T. extreme Leistungsintensivierung, so daß eine ambivalente Auswirkungskonstellation, gekennzeichnet durch "Requalifizierung bei gleichzeitiger Leistungsintensivierung", entsteht.

DER STRUKTURWANDEL IN BANKEN UND SPARKASSEN UND SEINE BEDEUTUNG
=====

FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN
=====

Die folgenden Ausführungen stellen Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen dar, die wir im SOFI im Rahmen einer größeren Studie zur Veränderung von qualifizierten Angestelltentätigkeiten in fünf Kreditinstituten in den Jahren 1979 bis 1983 durchgeführt haben. Über die Fallstudien hinaus wurden 1983 Gespräche mit Verbandsvertretern aus Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften zu Entwicklungen im Kreditgewerbe durchgeführt, in denen die Verallgemeinerungsfähigkeit der Fallstudienresultate überprüft wurde.

Auf den konkreten Nachweis einzelner Belege für die Ausführungen wird an dieser Stelle weitgehend verzichtet. Diese sind nachzulesen in zwei Forschungsberichten:

- o Martin Baethge, Friedrich Gerstenberger, Herbert Oberbeck, Manfred Schlösser, Rüdiger Seltz: Bildungsexpansion und Beschäftigungslage von Angestellten (Zwischenbericht), Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen 1980.
- o dieselben: Bildungsexpansion und Rationalisierung - Ergebnisse einer umfassenden Fallstudie, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) als 'Werkstattbericht Nr. 44', Bonn 1983.

Der Text basiert auf einem Vortragsmanuskript, das H. Oberbeck für eine Konferenz in Coscenza (Italien) abgefaßt hat, auf der im November 1983 unter Beteiligung von Fachkollegen aus Italien, Großbritannien, Belgien und der Bundesrepublik Deutschland strukturelle Entwicklungen in den Kreditinstituten der jeweiligen Länder diskutiert wurden.

I.

In der Kreditwirtschaft hat sich innerhalb der letzten zehn bis fünfzehn Jahre ein massiver Strukturwandel vollzogen, der die Arbeits- und Beschäftigungssituation der in dieser Branche tätigen Arbeitnehmer erheblich verändert hat. Es gibt einige, kaum zu übersehende Symbole dieses Strukturwandels, wie die mit Bildschirmen ausgestatteten Kassenstationen in den Schalterhallen und die Installation von Geldausgabeautomaten, mit der 1983

"flächendeckend" begonnen wurde. Es wäre allerdings viel zu kurz gegriffen, wollte man den grundlegenden Strukturwandel innerhalb der Kreditwirtschaft allein an äußerlich sichtbaren Symbolen neuer Technologien festmachen. Der "Siegfeldzug" neuer Technologien, d.h. vor allem integrierter Datenverarbeitungssysteme, hat hier weit früher begonnen und zur Veränderung von Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen geführt, ohne daß dies für Außenstehende unmittelbar "sichtbar" geworden ist.

Trotz der bereits sehr umfangreich vollzogenen Einführung neuer EDV-Systeme bzw. neuer Computertechnologie und trotz des bereits in konkreter Planung befindlichen weiteren Ausbaus solcher Technologien wäre es wiederum verkürzt, wollte man alle derzeit erkennbaren und für die Zukunft überschaubaren Veränderungen der Arbeits- und Berufssituation von Bankangestellten auf die Einführung und Ausweitung neuer Technologien allein zurückführen. Sowohl die Veränderung der Arbeitsstrukturen innerhalb der Unternehmen als auch der Wandel von Kommunikationsstrukturen zwischen Kunden und Unternehmen unterliegt sehr viel mehr Einflußfaktoren als nur der Verbreitung neuer Technologien. Dies wird vor allem in der öffentlichen Diskussion, aber auch in der Diskussion zwischen den Tarifparteien, die sich um eine Gestaltung bzw. Begleitung dieses Strukturwandels bemühen, bis heute zu wenig beachtet.

Die zentralen Weichenstellungen für den Strukturwandel im Kreditgewerbe erfolgten bereits zu Beginn der 70er Jahre. Banken und Sparkassen verfolgen seit diesem Zeitpunkt eine veränderte ökonomische Expansionsstrategie, mit der auf eine vorwiegend qualitative Ausweitung von Geschäftsbeziehungen gesetzt wird. Der Einsatz neuer Technologien hat dabei vor allem die Funktion (gehabt) - dieser Prozeß ist noch nicht vollständig abgeschlossen -, Voraussetzungen für diese grundsätzliche geschäftspolitische Neuorientierung zu schaffen. Nicht Kostenreduktion, sondern neue geschäftspolitische Führungs- und Steuerungsmöglichkeiten standen im Vordergrund betrieblicher Rationalisierungsstrategien.

Etwa seit Ende der 70er Jahre sind technische und organisatorische Rationalisierungsstrategien in Banken und Sparkassen zu beobachten, mit denen jetzt verstärkt auf die unmittelbare Substitution menschlicher Arbeitskraft gesetzt wird. Für die Dynamik von Arbeits- und Berufsstrukturen gilt jedoch heute, was auch im zurückliegenden Jahrzehnt Gültigkeit hatte: Der Einsatz neuer Technologien bzw. ihre forcierte Verbreitung können nur unter Berücksichtigung jeweils gegebener und d.h. vielfältiger Ausgangsbedingungen im Betriebsalltag erfolgen.

II.

Der Strukturwandel in der Kreditwirtschaft und damit verbunden der radikale Umbruch der Arbeits- und Beschäftigungssituation der dort tätigen Angestellten wird im wesentlichen durch die Einflußfaktoren

- Wandel der ökonomischen Expansionsbedingungen von Kreditinstituten (1)
- Wandel der Marktaufteilung und der Konkurrenzbeziehungen zwischen den relevanten Kreditinstitutsgruppen (2)
- Wandel der Unternehmensstrukturen durch Konzentrationsprozesse (3)
- Institutionalisierung bzw. Ausbau eines spezifischen Aus- und Weiterbildungswesens (4) sowie
- technische und organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen (5)

bestimmt.

ad (1): Für die Kreditwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland lassen sich zwei Phasen der ökonomischen Expansion unterscheiden:

a) Die Phase bis gegen Ende der 60er Jahre, die durch ein vorwiegend mengenorientiertes Wachstum gekennzeichnet ist. Es ging den Kreditinstituten darum, auf dem Markt noch nicht erfaßte, potentielle Kundengruppen überhaupt an Banken und Sparkassen heranzuführen und in die Geschäftsaktivitäten einzubinden.

Neue und zugleich beschäftigungsintensive Betätigungsfelder eröffneten sich vor allem durch die sukzessive Übernahme der Abwicklung von bargeldlosen Lohn- und Gehaltszahlungen sowie anderer Bereiche des gesamten Zahlungsverkehrs. Für die Kreditinstitute verknüpfen sich mit der Ausweitung dieser Dienstleistungsgeschäfte Folgeaktivitäten im Bereich der Einlagengeschäfte, da sich die Sparfähigkeit der privaten Haushalte durch eine Steigerung der Masseneinkommen ständig erhöhte. Um die am Mengenwachstum orientierte Expansion realisieren zu können, haben die Kreditinstitute in den 60er Jahren die Zahl der Zweigstellen erheblich ausgebaut und damit die Zahl der Beschäftigten ständig erhöht. Zwischen 1960 und 1977 stieg die Zahl der Zweigstellen beispielsweise von 16.768 auf 37.764. Der Prozeß der Ausweitung des Filialnetzes ist seit Mitte der 70er Jahre abgeschlossen.

b) Die Phase ab Beginn der 70er Jahre, in der die Kreditinstitute auf eine qualitative Wachstumsstrategie umschalteten. Die Möglichkeiten einer quantitativen Wachstumsstrategie waren zu diesem Zeitpunkt weitgehend erschöpft. (Nahezu alle privaten Haushalte verfügten über wenigstens ein Bankkonto.) Qualitative Wachstumsstrategie bedeutete im wesentlichen Diversifizierung der bankspezifischen Leistungsangebote. Dies heißt: Angebot von breiteren Formen und Möglichkeiten der Geldanlage, der Kreditfinanzierung und Angebot eines ausgeweiteten Dienstleistungsspektrums.

Mit diesem Übergang zu einer qualitativen Wachstumsstrategie ist die Aufnahme und Durchsetzung von Marketingstrategien und Marketingdenken, also von neuen betriebswirtschaftlichem Management- und Steuerungselementen innerhalb der Kreditinstitute verbunden. Galten die Kreditinstitute bis zu Beginn der 70er Jahre eher als Annahmestellen für Geld bzw. als Bewilligungsinstitutionen für Kredite, hatten sie also eher das Image einer Behörde, so haben sie sich mittlerweile zu Wirtschaftsunternehmen gewandelt, die aktiv um Kunden am Markt werben. Es haben sich innerhalb der Kreditinstitute geschäftspolitische

Führungs- und Analyseinstrumente (u.a. Kostenstellenrechnung) auf breiter Linie durchgesetzt, die bis dahin in der Kreditwirtschaftsbranche nicht bekannt waren. Deutlicher Ausdruck für diesen Wandel der ökonomischen Expansionsstrategie ist die Konzeption der "marktorientierten Absatzorganisation", mit der die Unternehmen der Kreditwirtschaft nahezu ihre gesamte Aufbauorganisation und ihre geschäftspolitischen Strategien in den Kundenabteilungen etwa seit Mitte der 70er Jahre neu strukturieren.

ad (2): Mit dem Übergang zu einer qualitativen Expansionsstrategie in der Kreditwirtschaft kommt es zur Auflösung der traditionell gewachsenen Marktstrukturen für Kreditinstitute, die durch eine mehr oder weniger strikte Segmentierung der geschäftspolitischen Betätigungsfelder der drei maßgeblichen Institutsgruppen (private Banken, Volks- und Raiffeisenbanken, Sparkassen und Landesbanken) gekennzeichnet waren.

Formal besteht zwar die Dreiteilung des Bankensystems in der Bundesrepublik fort, von einer damit verbundenen Aufteilung der Kundengruppen und Geschäftsaktivitäten kann indessen nicht mehr gesprochen werden. Die meisten Kreditinstitute können heute als Universalbanken bezeichnet werden; dies heißt, daß sie zum einen das gesamte Spektrum bankgeschäftlicher Aktivitäten und Dienstleistungen anbieten und daß sie sich mit ihren Aktivitäten zum anderen auf den gesamten Markt zu betreuender Bankkunden beziehen. Eine Spezialisierung einzelner Institutsgruppen auf jeweils spezifische Geschäfts- bzw. Kundengruppen, wie sie bis zu Beginn der 70er Jahre typisch war, gibt es heute nicht mehr. Geblieben sind nur noch gewisse Schwerpunktaktivitäten in den drei Institutsgruppen.

Hiermit verbunden ist die vollständige Durchsetzung des Konkurrenzprinzips innerhalb der Kreditwirtschaft. Anders als in der Zeit bis Ende der 60er Jahre werben die einzelnen Kreditinstitute auf dem gleichen Markt verstärkt um Kundengruppen und versuchen, diese mit mehr oder weniger günstigen Geschäftsangeboten von anderen Mitbewerbern abzuziehen.

ad (3): Von wenigen Ausnahmen abgesehen, war das Kreditgewerbe in der Bundesrepublik in den 50er und 60er Jahren überwiegend klein- und mittelbetrieblich strukturiert. Erhebliche Konzentrationsprozesse in der Kreditwirtschaft ließen in den letzten zehn Jahren aus den eher klein- und mittelbetrieblichen Betrieben schlagkräftige Großunternehmen entstehen.

Hieran hatten insbesondere die Sparkassen sowie die Volks- und Raiffeisenbanken durch Fusionen einen erheblichen Anteil. In den Sparkassen ist die größte Fusionswelle am Ausgang der 60er Jahre und zu Beginn der 70er Jahre zu beobachten, innerhalb der Gruppe der Genossenschaftsbanken sind bis heute Institutszusammenschlüsse in größerem Umfang zu registrieren.

Die Konzentrationsprozesse innerhalb der Sparkassenorganisation spiegeln u.a. veränderte ökonomische Bedingungen innerhalb der gesamten Volkswirtschaft wider (ständig steigender Kreditbedarf bei Großunternehmen und öffentlicher Hand, der von kleinen Unternehmen kaum mehr zu finanzieren und vor allem zu kontrollieren ist). Ausschlaggebend waren zunächst jedoch politische Strukturveränderungen bei den Gewährsträgern der Sparkassen; nach Abschluß der Gebietsreform auf kommunaler Ebene mußten eine Reihe von Sparkassen fusionieren, da aufgrund gesetzlicher Bestimmungen innerhalb des Hoheitsgebietes einer Kommune oder eines Landkreises, sprich eines Gewährsträgers, nur ein Sparkassenunternehmen zugelassen werden darf.

Die in den 70er Jahren zu beobachtende und bis heute teilweise anhaltende Tendenz zu größeren Unternehmenseinheiten in der Kreditwirtschaft führt u.a. dazu, daß sich in der Mehrzahl der Unternehmen professionellere Leitungsstrukturen herausbilden. Standen früher an der Spitze der klein- und mittelbetrieblichen Unternehmen wenige Einzelpersonen, so verfügt die Mehrzahl der heutigen Kreditinstitute über institutionalisierte Stabsabteilungen, die sich ausschließlich mit der Leitung und Führung des Unternehmens beschäftigen. Damit verändert sich auch die Funktion und die Stellung der Fachabteilungen in den Institutionen. Ihre früher eindeutige Dominanz ist deutlich relativiert worden.

ad (4): Gewandelt haben sich innerhalb der Kreditwirtschaft in den letzten zehn Jahren ferner die Strategien der Personalrekrutierung und des Personaleinsatzes. Einerseits wurden mit diesen Veränderungen Konsequenzen aus zuvor benannten struktu-

rellen Neuorientierungen gezogen. Andererseits hat sich mittlerweile das Aus- und Weiterbildungswesen in der Kreditwirtschaft in einer Weise institutionalisiert, daß von ihm durchaus ein eigenständiger Einfluß auf die Weiterentwicklung von Arbeitsstrukturen sowie auf den Wandel der Arbeits- und Beschäftigungssituation ausgehen kann.

Zu der Konzeption der marktorientierten Absatzorganisation gehört die inhaltliche Neudefinition der von den qualifizierten Fachkräften wahrzunehmenden Aufgaben. Von der Mehrzahl der Mitarbeiter wird jetzt verlangt, die gesamte Palette der bank-spezifischen Dienstleistungen und der Anlage- und Kreditgeschäfte dem Kunden aktiv zu offerieren. Als Voraussetzung hierfür werden von den Kreditinstituten in der Kundenberatung und im qualifizierteren Bankgeschäft bereits seit Beginn der 70er Jahre nur noch fachlich einschlägig qualifizierte Mitarbeiter (ausgebildete Bankkaufleute) bzw. fachlich einschlägig weitergebildete Mitarbeiter (Fachwirt-Niveau) eingesetzt.

In dieser veränderten Personaleinsatzpolitik spiegelt sich für den Bereich der Sparkassenorganisation und der Genossenschaftsbanken zugleich die Entwicklung zu Universalbanken wider. Als "Banker", d.h. als fachspezifisch versiertes Bankpersonal, galten früher fast ausnahmslos Mitarbeiter in den privaten Banken. Hier wurden die image-trächtigen und professionellen Bangeschäfte besorgt. Dagegen herrschte in den Sparkassen und Genossenschaftsbanken eher der "Beamtentyp" als Mitarbeiter vor. Dieser wurde wie andere Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes auch eher als Buchhalter bzw. Sachverwalter von Kredit- und Sparkonten und weniger als versierter Bankkaufmann angesehen, was ja im übrigen im Einklang mit dem früher nur begrenzten geschäftspolitischen Aktionsradius dieser Institutsgruppen stand. Eine fachspezifische Qualifikation war hier für die Ausübung der Tätigkeit nur begrenzt erforderlich.

Zur Abstützung dieser veränderten Personaleinsatzstrategien haben die drei großen Kreditinstitutsgruppen jeweils in eigener Regie institutionalisierte Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung auf- und ausgebaut. Dies hat u.a. dazu beigetragen, daß die Kreditinstitute bereits seit Jahren in der Rekrutierung ihres fachlich qualifizierten Personals kaum noch auf den

externen Arbeitsmarkt angewiesen sind.¹⁾ Jährlich wird eine ganz bestimmte Anzahl von Mitarbeitern durch diese Weiterbildungseinrichtungen geschleust. Damit aber wächst der Personalpolitik in den Unternehmen zunehmend eine neue Funktion zu. Sie hat mehr und mehr auch dafür einzustehen, daß für die in den Weiterbildungseinrichtungen vermittelten Qualifikationen nach Möglichkeit adäquate Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Personalpolitik innerhalb der Kreditinstitute hatte es bis zu Beginn der 80er Jahre damit zu tun, Mangelsituationen in bezug auf qualifizierte Arbeitskräfte zu beheben. Mittlerweile steht sie vor der Aufgabe, für ein sich abzeichnendes leichtes Überangebot an qualifizierten Mitarbeitern Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Kreditinstitute zu schaffen bzw. auf Voraussetzungen hinzuwirken, die einen Einsatz dieser weiterqualifizierten Mitarbeiter zulassen, ohne daß es zu einer Unterforderung im Arbeitsprozeß kommt.

Unsere Untersuchungen haben gezeigt, daß in einigen Unternehmen von einem Mangel an Fachkräften seit Beginn der 80er Jahre nicht mehr gesprochen werden kann. Gleichwohl sahen die Personalmanager, daß aufgrund der Institutionalisierung der Weiterbildungseinrichtungen auch in den nächsten Jahren quantitativ relevante Gruppen in den Unternehmen vorhanden sein werden, die den Fachwirtsabschluß und die Ansprüche auf entsprechende Arbeitsmöglichkeiten stellen werden. Es ist deshalb damit zu rechnen, daß in den Unternehmensleitungen Überlegungen angestellt werden, wie diesen höherqualifizierten Bankmitarbeitern durch organisatorische Umstrukturierungen Tätigkeiten angeboten werden können, die mit ihrem Ausbildungsstand möglichst in Einklang zu bringen sind. Insofern muß der Personalpolitik und hier vor allem der Aus- und Weiterbildungspolitik eine eigenständige Rolle innerhalb des Strukturwandels in der Kreditwirtschaft zugesprochen werden.

ad (5): Ein Teil des beschriebenen Strukturwandels hätte ohne den massiven Einsatz von Datenverarbeitungssystemen und ohne grundlegende Veränderung der Arbeitsteilungsstrukturen und der Arbeitsorganisation nicht realisiert werden können.

1) Selbst Akademiker, die heutzutage noch über den externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden, müssen sich zunächst in diesen Bildungseinrichtungen der Kreditinstitutsgruppen einem mehrmonatigen bis mehrjährigen Trainee-Programm unterziehen, bevor sie praktisch in einem Bereich der Bank eingesetzt werden.

Konkret wurden technische Rationalisierungen ab Ende der 60er Jahre zunächst vor allem in solchen Beschäftigungsbereichen der Kreditinstitute durchgeführt, in denen fachunspezifische Aufgaben, wie die Abwicklung von Zahlungsverkehrsgeschäften vorherrschten. Es ging bei dem EDV-Einsatz primär um Probleme der Annahme, Ausführung und Kontrolle von Zahlungsgeschäften an den Kassen und Schaltern und um die Verarbeitung der dabei anfallenden Daten und Kontobewegungen; technische Rationalisierungsmaßnahmen wurden m.a.W. hauptsächlich zur Bewältigung von Mengengeschäften durchgeführt.

Dies änderte sich mit der Realisierung der Konzeption "marktorientierte Absatzorganisation". Mit dem Einsatz und der Nutzung neuer Technologien geht es den Unternehmen jetzt um den Aufbau völlig neuer Datenbankkonzepte. Die in der Vergangenheit separierten Dateien über einzelne Kontotypen sollen zugunsten einer integrierten Datenbankkonzeption aufgegeben werden. Alle Kontoverbindungen von Kunden werden jetzt elektronisch hinter einer einheitlichen Kontonummer (sogenanntes Leitkonto) sortiert. Sofortverarbeitung aller Kontostandsänderungen und der Direktzugriff auf diese Dateien über Terminalstationen aus nahezu allen Abteilungen und Filialen einer Bank bzw. einer Sparkasse sorgen zudem für ein hohes Maß an Aktualität bei allen für Bankgeschäfte relevanten Daten und Informationen.

Aufgebaut wird damit ein qualitativ völlig neues Steuerungsinstrument für alle geschäftspolitischen Aktivitäten eines Kreditinstitutes. Nicht mehr nur in den einzelnen Sparten bzw. Fachabteilungen ist das Fachwissen über den aktuellen Stand genutzter wie ungenutzter Geschäftsbeziehungen vorhanden, auch die Leitungsebene eines Unternehmens kann jetzt über dieses Expertenwissen der Fachkräfte jederzeit verfügen.

Diesem qualitativ neuen Stellenwert in der Nutzung elektronischer Datenverarbeitungssysteme korrespondiert die völlige Neugestaltung der traditionellen Arbeitsteilungsstrukturen. Diese geht von dem Prinzip aus, daß Kunden nach Möglichkeit in allen ihren Geldangelegenheiten "aus einer Hand", d.h. von

einem einzigen Mitarbeiter einer Bank betreut werden sollen. Aufgelöst werden damit nicht nur die an der Spartengliederung orientierte Organisationsstruktur in den Schalterhallen der Sparkassen und Banken. Die organisatorische Strukturveränderung bezieht sich auch auf die traditionelle Form der Arbeitsteilung zwischen dem Bereich Schalter/Kasse (Kontenbetreuung) und den Fachabteilungen im engeren Sinne (Kreditgeschäft, Wertpapieranlage, Auslandsfinanzierung). Es ist damit zu rechnen, daß diese technischen und organisatorischen Umstellungen insgesamt erst Mitte der 80er Jahre in der Mehrzahl der Kreditinstitute vollständig realisiert sein werden.

Als weitgehend offen für betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten ist dabei die konkretere Ausfüllung der Konzeption "marktorientierte Absatzorganisation" anzusehen, d.h. die Organisation der Kundenberatung und der aus getätigten Bankgeschäften resultierenden Nachfolgearbeiten sowie der ihnen vorausgehenden Vorleistungsarbeiten. Es gibt innerhalb der einzelnen Kreditinstitute durchaus unterschiedliche konkrete Lösungsformen für die "marktorientierte Absatzorganisation". So stehen alle Kreditinstitute vor der Aufgabe, das Verhältnis derjenigen Tätigkeiten, die in der unmittelbaren Kundenberatung anfallen, zu denjenigen, die sich aus der Nachbereitung von solchen kundenberatenden Gesprächen ergeben, zu regeln. Einzelne Kreditinstitute haben für Nachfolgearbeiten gesonderte Abteilungsbereiche geschaffen, andere wiederum haben die Nacharbeitsaufgaben am Platz des Kundenberaters belassen. Mit einer jeweils gewählten Lösung sind ganz unterschiedliche Konsequenzen für den Personaleinsatz, für die Qualifikationsanforderungen sowie für die Belastungsstrukturen der Mitarbeiter an einem Arbeitsplatz verbunden.

Am Beispiel eines Untersuchungsbetriebes kann deutlich gezeigt werden, daß die Einrichtung von arbeitsorganisatorisch separierten Bereichen, in denen Nacharbeitung bzw. ausschließlich Servicefunktionen wahrgenommen werden, für die Mitarbeiter zu nachteiligen Konsequenzen für die Arbeitssituation führen. Es entstehen Tätigkeitsbereiche, die für die Beschäftigten zu ausschließlichen Sackgassen in bezug auf ihre berufliche Entwicklungsperspektive werden (vgl. hierzu Abschnitt IV).

III.

Technikeinsatz und Veränderungen der Arbeitsorganisation haben bisher in der Hauptsache als Transmissionsriemen für die Umsetzung des beschriebenen Strukturwandels gedient, ihnen kam weniger die Funktion eigenständiger Rationalisierungsmaßnahmen zu, mit denen in erster Linie der Personalbedarf gesenkt werden sollte. Hier zeichnet sich in jüngster Zeit ein Wandel der Rationalisierungsmotive ab.

Inzwischen ist die Kreditwirtschaft zu einem bevorzugten Gebiet für technische und organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen geworden. Die Partizipation an technischem Fortschritt ist in den 70er Jahren zu einem zentralen Kriterium erfolgreichen Managements geworden und gewinnt dadurch eine zunehmende Eigen-
dynamik in den Unternehmen der Kreditwirtschaft.

Beschäftigungsrelevant dürften in nächster Zukunft vor allem folgende Rationalisierungsstrategien der Kreditwirtschaft sein:

- Eine generelle ökonomische Überprüfung der bestehenden Filialnetze. Anders als in den 70er Jahren geht die Kreditwirtschaft nicht mehr von der Sinnmäßigkeit eines breiten und für jedes Institut flächendeckenden Filialnetzes aus.
- Ein weiterer Ausbau regionaler Rechenzentren, die selbständige Unternehmen in ganzen Regionen (etwa Bundesländern) mit sämtlichen EDV-Dienstleistungen versorgen. Dies ermöglicht nicht nur Kosteneinsparungen für EDV-Anlagen und -entwicklung sowie für entsprechendes Fachpersonal auf einzelbetrieblicher Ebene, sondern fördert zugleich weitere Vereinheitlichungstendenzen in der abwicklungstechnischen Seite von Bankgeschäften und Zahlungsverkehrsangelegenheiten. Hier dürften auch in den 80er Jahren noch erhebliche Rationalisierungspotentiale vorhanden sein und ausgeschöpft werden.
- Die weitere Vereinfachung von Bearbeitungsvorschriften und die Reduzierung von qualitativen Prüfvorgängen bei bestimmten

Formen von Kreditanträgen (Beispiel: pauschal eingeräumte Überziehungsvolumina statt individuell zu prüfender Kleinkredite; Negativdarlehen im Falle von Wohnungsbaufinanzierungen, d.h. es entfällt eine qualitative Antragsprüfung).

Der Einsatz elektronischer Datenverarbeitungssysteme konzentriert sich bisher - wie in Teil II ausgeführt - auf den Aufbau von integrierten Kundendateien, mit dem Ziel, einen stets aktuell abrufbaren Überblick über bestehende Geschäftsbeziehungen und über bisher von Kunden nicht genutzte Angebote der Bank zu ermöglichen. Daneben ist der Einsatz der EDV ständig mit dem Ziel ausgebaut worden, sogenannte Abwicklungsarbeiten nach Abschluß einer Geschäftsbeziehung möglichst weitgehend zu automatisieren.

Seit einigen Jahren gibt es in den Kreditinstituten Ansätze und Pilotprojekte, in denen die Automatisierung bzw. die Teilautomatisierung von Arbeitsvorgängen getestet und vorangetrieben wird, mit denen bisher ausschließlich fachlich qualifizierte Mitarbeiter befaßt sind; entwickelt werden gegenwärtig z.B. automatisierte Programme etwa für Kontoeröffnungen und für die Kreditsachbearbeitung. Es handelt sich hier in der Zielkonzeption um eine Einsatzform von EDV, die in einer direkten Anleitung und Führung des Kundenberaters oder des Sachbearbeiters durch die EDV im Zuge der Vorgangsbearbeitung münden soll.

Es muß beim gegenwärtigen Stand der Entwicklungen jedoch als offen bezeichnet werden, für welche Arbeitsabläufe im einzelnen und in welchem Umfang sich solche Konzeptionen des EDV-Einsatzes, die auf die partielle oder auch auf die vollständige Substitution qualifizierter Fachkräfte zielen, durchsetzen werden. Bisher ist beispielsweise nicht geklärt, ob überhaupt und wie weit sich solche EDV-Entwicklungen im einzelnen wirtschaftlich rentieren. Ebenso ist ungeklärt, ob sich solche Ansätze zur unmittelbaren Steuerung des Arbeitshandelns von Fachkräften mit den bisherigen Personaleinsatzstrategien in den Fachabteilungen vereinbaren lassen. Bei einer weitgehenden Durchsetzung computergesteuerter Arbeitsabläufe könnte vermutlich in größerem

Umfang auf qualifiziertes Fachpersonal, das sich z.B. in allen banktechnischen Problemen einer Bearbeitung von Kreditanträgen auskennt, verzichtet werden. Dies gilt zumindest für die als Mengengeschäft anfallenden Anträge für Wohnungsbaufinanzierungen (Ein- und Zweifamilienhäuser). Fraglich ist jedoch, ob sich solche Strategien in den Banken und Sparkassen auf breiter Linie angesichts des hier vorhandenen Qualifikationspotentials in den Fachabteilungen ohne weiteres werden durchsetzen lassen.

Es gibt hier teilweise durchaus im Widerspruch stehende Vorstellungen und Einflußbedingungen, die im konkreten Vollzug einer Planungskonzeption für einen forcierten Technologieeinsatz erst miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Eine vollständige Automatisierung einzelner Bearbeitungsvorgänge aus den Fachabteilungen, die den Bankangestellten zum Anhängsel an den Computer werden läßt, der ihm alle fachlich zu berücksichtigenden Arbeitsschritte vorgibt - eine Entwicklungsperspektive, wie sie in den Köpfen von EDV-Spezialisten sicherlich existent ist-, steht nach unserer Auffassung im Widerspruch zu den bisher gehandelten Konzeptionen einer "marktorientierten Absatzorganisation". Ein zentraler Bestandteil dieser Konzeption ist der Einsatz von Mitarbeitern, die fachlich versiert und selbständig gegenüber dem Kunden auftreten können.

Als Rationalisierungsstrategie für die mittel- und langfristige Entwicklung taxieren die Unternehmen gegenwärtig die Externalisierung von Dienstleistungen. Man möchte im Dienstleistungsbereich anfallende Arbeitsschritte auf den Kunden abwälzen und ihn zur Selbstbedienung veranlassen (Kontoauszugsdrucker, Geldautomaten etc.). Größere Entwicklungschancen sollen hier neben den Bankomaten möglicherweise Bildschirmtexte bringen.

Sollte diese technisch bereits sehr weit ausgereifte Rationalisierungsstrategie mittel- und längerfristig greifen, so wären damit zweifelsohne erhebliche Personaleinsparungen in den Unternehmen der Kreditwirtschaft möglich. Gegenwärtig sprechen allerdings eine Reihe von nicht-technischen Faktoren gegen

die Durchsetzung einer alsbaldigen breiten Selbstbedienungswelle in den Kreditinstituten. So haben Untersuchungen gezeigt, daß die Institute den Bildschirmtexten im Bereich privater Kunden relativ geringe Durchsetzungschancen einräumen. Zum einen rechnen sie mit zu hohen Kosten, so daß die privaten Kunden von daher nicht auf dieses Medium zurückgreifen werden. Zum anderen verhalten sich die Institute sehr vorsichtig, da sie angesichts der traditionellen bankgeschäftlichen Verhaltensweisen von Kunden befürchten, persönliche Ansprechmöglichkeiten von Kunden bei einem zu starken Vordringen von Bildschirmtext zu verlieren. Die verstärkte Konkurrenzsituation innerhalb der Kreditwirtschaft und auch gegenüber den Versicherungsunternehmen räumt dem persönlichen Kundenkontakt zusätzliches Gewicht ein. Gegenüber den Versicherern haben Kreditinstitute bisher den Vorteil, die Kunden gleichsam regelmäßig in eigenen Filialen ansprechen zu können. Es erscheint zumindest gegenwärtig als fraglich, ob dieser strategische Vorteil im Wettbewerb zugunsten einer Forcierung von externen Selbstbedienungsmöglichkeiten so ohne weiteres aufgegeben werden wird. Was sich vordergründig als relativ einfache Kostenreduzierungsmaßnahme darstellt, kann bei näherem Hinsehen durchaus mit erheblichen ökonomischen Wettbewerbsnachteilen verbunden sein.

In der Frage einer weiteren Durchsetzung neuer Technologien und automatisierter Bearbeitungsabläufe dürften demnach Fragen der Kundenakzeptanz für die Unternehmen der Kreditwirtschaft eine zentrale und zugleich zunehmend wichtigere Rolle spielen. Akzeptieren Kunden weitere Maßnahmen zur Technisierung und Automatisierung von bankspezifischen Leistungsangeboten, so wird dies tendenziell zu Personaleinsparungen in den Kreditinstituten führen. Zu beachten ist dabei, daß die Kreditinstitute etwa seit Mitte der 70er Jahre bemüht sind, das Kundenverhalten in zentralen Bereichen bankgeschäftlicher Aktivitäten durch eine differenziert gestaffelte Gebührenpolitik zu steuern. Auch wenn diese Ansätze zur gezielten Steuerung von Kundenbedürfnissen mittel- und längerfristig ihre Wirkung nicht verfehlen dürften, und ja auch in der Vergangenheit nicht verfehlt haben (u.a. erhebliche Reduzierung von individuellen Überwei-

sungsaufträgen zugunsten von Daueraufträgen), so bleibt dennoch fraglich, ob sich US-amerikanische Gepflogenheiten in Geld- und Finanzierungsangelegenheiten so ohne weiteres in der BRD werden durchsetzen lassen.

Der weitere Rationalisierungsverlauf in den Kreditinstituten wird schließlich von Konzeptionen und Politikstrategien der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertreter der Angestellten abhängen.

Technische und organisatorische Strukturveränderungen haben sich in der Kreditwirtschaft bisher ohne nennenswerte Konflikte mit den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretern durchsetzen lassen. Wesentlich beigetragen hat hierzu die allgemeine gewerkschaftliche Strategie im Umgang mit technisch-organisatorischen Rationalisierungen: Die betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertreter der Arbeitnehmer haben sich in den Unternehmen der Kreditwirtschaft wie auch in anderen Wirtschaftsbereichen im wesentlichen darauf beschränkt, Rationalisierungsschutzabkommen abzuschließen, die direkte Entlassungen von Arbeitnehmern aufgrund technischer und organisatorischer Rationalisierungen ausschließen. Solche Schutzabkommen haben jedoch innerhalb der Kreditinstitute kaum Wirkung gehabt, weil relativ hohe Fluktuationszahlen die Strategie des Personalabspeckens in einigen Bereichen (Zahlungsverkehr) problemlos möglich gemacht hat.

Die bisherige Politikstrategie der Arbeitnehmervertreter gegenüber betrieblichen Rationalisierungen ist im wesentlichen defensiv geblieben, auf die Gestaltung betrieblicher Umstellungen und hier insbesondere des Technikeinsatzes konnte damit kein Einfluß genommen werden.

Erst in jüngster Zeit lassen sich erste Ansätze für eine qualitative Tarifpolitik auf Gewerkschaftsseite erkennen, mit Hilfe derer in die Gestaltung von Umstellungsprozessen effektiver als bisher eingegriffen werden soll. Bisher gibt es hier allerdings noch keine geschlossene Konzeption innerhalb der Gewerk-

schaften. Nach Ansicht einzelner Gewerkschaftsvertreter müssen jedoch folgende Zielrichtungen bei einer umfassenden Konzeption zur Sicherung von Beschäftigung und Qualifikation qualifizierter Angestelltentätigkeiten in Banken und Sparkassen Berücksichtigung finden:

- Einflußnahme auf die inhaltlichen Strategien der EDV-Systementwicklung. Nach Möglichkeit sollen solche Programmentwicklungen verhindert bzw. ausgeschlossen werden, die zu einer Automatisierung von zentralen inhaltlichen Anforderungselementen in der Vorgangssachbearbeitung führen. Hierzu werden insbesondere Vorgänge gezählt, die ein Entscheidungshandeln erforderlich machen. Die Gewerkschaften wollen hier nach alternativen Möglichkeiten der software-Ergonomie suchen.

- Suche nach qualitativen Kriterien zur Bemessung und Festbeschreibung von spezifischen Sachbearbeiterleistungen. Die zur Ausfüllung einer bestimmten kaufmännischen Funktion bisher erforderlichen Anforderungen (Qualifikationen) und der bisher benötigte Personalbedarf sollen jeweils festgelegt werden können; mit Hilfe solcher Meßgrößen wird angestrebt, quantitative Personalreduzierungen und Qualifikationsverlust durch den Einsatz neuer Technologie zu verhindern.

IV.

Die beschriebenen Strukturveränderungen in den Kreditinstituten der Bundesrepublik Deutschland haben erhebliche Auswirkungen für die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Angestellten in diesem Wirtschaftszweig gehabt und es ist mit einem anhaltenden Wandel arbeits- und beschäftigungssituativer Merkmale zu rechnen.

Nach einhelliger Meinung aller an diesem Strukturwandel beteiligten Interessengruppen (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Unternehmensleitungen, Betriebsräte) haben die bisher realisierten technischen und organisatorischen Umstrukturierungen in den Unternehmen zu einer erheblichen Produktivitätssteigerung beigetragen. Diese kommt vor allen Dingen in einem seit Jahren

zunehmend abflachenden Anstieg der Gesamtbeschäftigten im Kreditgewerbe zum Ausdruck. Und es zeigt sich in einzelnen Bankbereichen etwa seit 1980 auch schon eine weitgehende Stagnation der Beschäftigtenzahlen.¹⁾ Der Zuwachs an Personal konnte dabei trotz eines weiterhin stark expandierenden Geschäftsaufkommens zunehmend begrenzt werden, was allgemein auf technische und organisatorische Rationalisierungen zurückgeführt wird.

Die Beschäftigtenentwicklung in den Kreditinstituten ist mit der Darstellung der Gesamtzahlen jedoch nur unzureichend zu erfassen, da sich die strukturelle Zusammensetzung der Beschäftigten ganz erheblich verändert hat. Hauptsächlich in den Zahlungsverkehrsabteilungen konnte bisher Personal abgebaut werden und dies trotz einer immensen Ausweitung der zu bewältigenden Einzelposten auch im Zahlungsverkehr. Der Reduzierung des Personalbedarfs in diesen nicht fachkräftebezogenen Abteilungen der Kreditinstitute steht bisher eine Zunahme von Mitarbeitern in den Beratungszonen und Fachabteilungen sowie in Stabsabteilungen gegenüber.²⁾

In dem in den letzten zehn Jahren erheblich gestiegenen Gewicht qualifizierter Mitarbeiter in den Kreditinstituten - absolut wie relativ - spiegeln sich die beschriebenen Strukturveränderungen und hier insbesondere das Setzen der Banken und Sparkassen auf eine qualitativ ausgerichtete, marktorientierte Absatzorganisation sowie die zunehmende Professionalisierung der Leitungsstrukturen wider.

Es gab und gibt bis in die Gegenwart hinein Entwicklungen in den Kreditinstituten, die insgesamt gesehen relevante qualitative Merkmale der Arbeits- und Berufssituation einer großen Zahl von Mitarbeitern günstig beeinflusst haben:

-
- 1) Dies gilt z.B. für das private Bankgewerbe, in dem sich die Gesamtbeschäftigtenzahl seit 1980 bei 164.000 eingependelt hat.
 - 2) Deutlich wird diese Strukturverschiebung, wenn man die Veränderungen in der Besetzung der Tarifgruppen betrachtet. So lag z.B. der Anteil der in den Tarifgruppen 1 bis 3 eingestuftten Beschäftigten (Nicht-Fachkräfte) in Banken und Kreditgenossenschaften 1972 bei 28,6 %, 1982 dagegen bei 13,6 %. Der Anteil der in den Tarifgruppen 7 bis 9 eingestuftten Mitarbeiter (besonders qualifizierte Fachkräfte) stieg im selben Zeitraum von 13,0 % auf 26,4 %.

- das Tätigkeitsspektrum hat sich aufgrund einer völligen Neuorientierung in der Geschäftspolitik der Unternehmen sowie durch technische und organisatorische Rationalisierungen für die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter formal erweitert;
- die von den Beschäftigten in den Kundenabteilungen inhaltlich zu erledigenden Aufgabenstellungen sind aufgrund der Integration von Arbeitsfeldern (Sparten) komplexer geworden; zu einer Zunahme der Aufgabenkomplexität kommt es vor allem für die eigentlichen Kundenberater, die Kunden in Fragen des qualifizierten Bankgeschäfts betreuen;
- an die Mitarbeiter in den Kundenabteilungen werden professionelle Anforderungen seitens der Unternehmen gestellt. Die Mitarbeiter in diesen Abteilungen sollen heute fachkompetent und eigenständig auf die Kunden zugehen, deren Anliegen aufnehmen und nach Möglichkeit den Kunden auch für bisher nicht wahrgenommene Angebote und Dienstleistungen interessieren. Gefragt ist nicht mehr nur der Sachverwalter von Konten, sondern der in Geldangelegenheiten umfassend kompetente Verkäufer von Bankleistungen;
- eine Reihe von Mitarbeitern verfügt zumindest bisher bei Absolvierung formaler Weiterbildungsstufen über relativ gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Und selbst wenn in den Unternehmen aufgrund einer niedrigen Alterspyramide attraktive Positionen nicht mehr in dem Umfang der 70er Jahre zur Verfügung stehen, so bieten sich für gut qualifizierte und berufserfahrene Bankmitarbeiter nach wie vor relativ günstige Arbeitsmarktchancen in anderen Wirtschaftszweigen.

All diese Momente dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die bisherige Art und Weise der Durchsetzung des Strukturwandels zumindest für einen Teil der Mitarbeiter negative Konsequenzen für die Arbeits- und Berufssituation mit sich gebracht hat, und zwar auch für einen Teil qualifizierter Mitarbeiter (Ausbildungsabschluß 'Bankkaufmann'). Zudem deuten sich bei ungebrochener Fortsetzung der bisherigen Realisierungsformen des technischen und organisatorischen Wandels, wenn auch

nicht unbedingt für den Augenblick so doch längerfristig, erhebliche Nachteile für die Arbeits- und Berufssituation eines größeren Teils der Mitarbeiter in Banken und Sparkassen an.

- Von der Zunahme komplexerer Tätigkeiten profitieren ausschließlich jene Mitarbeiter, die als qualifizierte Kundenberater (Kreditsachbearbeitung und Anlageberatung) eingesetzt werden und von denen nicht selten der Weiterbildungsabschluß 'Fachwirt' verlangt wird.¹⁾ Vor allem für Mitarbeiter in den Schnellbedienungszonen sowie in den teilweise nur für Nachbearbeitungsaufgaben vorgesehenen Abteilungen können positive arbeitsinhaltliche Veränderungen nicht registriert werden. Im Gegenteil: Ihr berufliches Betätigungsfeld wird eher eingengt auf tendenziell fachunspezifische Arbeitsinhalte. Insofern ist es auch nicht weiter verwunderlich, daß fachlich qualifizierte Angestellte hier kaum eingesetzt werden wollen.

- Berufliche Entwicklungschancen haben in den Kreditinstituten nur noch Mitarbeiter, die über eine in der Regel dreijährige Berufsausbildung zum Bankkaufmann und eine darauf aufbauende Weiterbildung zum Bank-Fachwirt absolvieren. Dies bedeutet real eine Ausbildungszeit von mindestens rund fünf Jahren bei partiellem Einsatz in der Arbeitspraxis. Mittlere Führungspositionen und qualifizierte Beraterplätze sind ohne diese Voraussetzungen nicht mehr einzunehmen. Mitarbeiter ohne fachliche Ausbildung und auch Absolventen einer Berufsausbildung, die sich nicht formal weiterbilden, haben so gut wie keine beruflichen Entwicklungschancen mehr.

Dies kann schon mittelfristig zu einer weitgehenden und zugleich tieferen Abschottung einzelner Tätigkeitsbereiche und einzelner Mitarbeitergruppen gegeneinander führen. Bis in die 70er Jahre hinein bestanden außerhalb der Zahlungsverkehrsabteilungen relativ günstige und formal kaum begrenzte Durchläs-

1) Nach eigenen groben Schätzungen dürfte dieser Mitarbeiterkreis (ohne Führungs- und Stabkräfte) in Banken und Sparkassen ca. 25 bis 30 % aller Beschäftigten umfassen.

sigkeiten für die berufliche Entwicklung. Gegenwärtig zeichnet sich eine Tendenz zur "Vier-Klassen-Gesellschaft" unter den Mitarbeitern ab bei gleichzeitig erheblicher Erschwerung der Voraussetzungen, aus einem Tätigkeitsbereich in einen anderen aufzusteigen: Als weitgehend gegeneinander abgeschottete Tätigkeitsbereiche zeichnen sich ab: (1) Abteilungen für die Zahlungsverkehrsabteilung; (2) Schnellbedienungszonen und routinetafliche Kundenberatung und Nachfolgearbeiten; (3) Abteilungen für die qualifizierte Kundenberatung; (4) Bereiche für das hochwertige Kredit- und Anlagegeschäft sowie Führungs- und Leitungsaufgaben.

Von diesen weitgehend negativen Entwicklungen beruflicher Entwicklungsperspektiven sind in erster Linie die Frauen betroffen. Es kann hier durchaus von einer sich neuerlich abzeichnenden Diskriminierungswelle weiblicher Mitarbeiter in den Kreditinstituten gesprochen werden. Frauen sind bei dem Absolvieren beruflicher Weiterbildungsschritte benachteiligt - sie fallen zeitlich häufig mit den Phasen einer Familiengründung zusammen -, sie werden gleichzeitig aber auch - dies zeigen unsere Fallstudien - bei der Zulassung zu solchen Weiterbildungsgängen subjektiv, d.h. von den selektierenden Vorgesetzten, benachteiligt.

- Die technischen Veränderungen der Arbeitsabläufe unterwerfen das Arbeitshandeln der Beschäftigten einer sehr viel höheren Transparenz und Kontrolle. Die Unternehmensleitungen erhalten mehr und qualitativ neue Möglichkeiten der Steuerung des Arbeitsverhaltens aller Mitarbeiter. Dies gilt auch für qualifizierte Kundenberater und Kreditsachbearbeiter. Durch den Aufbau von EDV-geführten Kontodateien entsteht ein sehr viel höheres Maß an Transparenz über alle Bestandsveränderungen. Damit lassen sich die Arbeitsergebnisse der Kundenberater und Kreditsachbearbeiter, soweit sie sich in Kontostandsänderungen niederschlagen, sehr viel besser als früher überprüfen und dokumentieren. Insbesondere durch den Aufbau zentraler Kundendateien erhalten die Unternehmensleitungen ein Instrument in die Hand, mit dem im Prinzip jederzeit überprüft werden kann, welche Geschäftsangebote der Bank von Kunden

bisher genutzt werden und welche nicht. Hieraus resultieren sehr viel mehr als früher inhaltliche Vorgaben für die Arbeit der Kundenberater. Wir haben also eine durchaus widersprüchliche Entwicklung für die Arbeitssituation: Der Ausweitung des inhaltlichen Arbeitsfeldes korrespondiert eine zentrale Steuerung des Arbeitshandelns durch Zielvorgaben und Ergebniskontrollen.

Die verfeinerten Analysemöglichkeiten für die Registrierung und Bewertung einzelner Arbeitsvorgänge haben noch einen weiteren Effekt für die Arbeitssituation der Sachbearbeiter: Sie tragen dazu bei, das berufliche Arbeitshandeln der Mitarbeiter mehr und mehr in relativ feinkörnig aufgeteilte Schrittfolgen zu zergliedern. Kontrollierbar ist nicht nur ein erbrachtes Ergebnis, kontrollierbar sind auch die einzelnen Schritte dorthin.

- Schließlich muß in Zweifel gezogen werden, ob die bisherige Maxime der Unternehmen, aufgrund von Rationalisierungen niemanden zu entlassen und den Anteil qualifizierter Mitarbeiter ständig auszubauen, für die 80er Jahre noch als Leitlinie gelten kann. Nach unseren Einschätzungen ist der zunehmende Personalkräftebedarf im Bereich der Kundenberatung und in den Fachabteilungen weitgehend gesättigt. Weitere anstehende Umstrukturierungsmaßnahmen werden eher dazu beitragen, daß selbst bei steigendem Geschäftsaufkommen mit in etwa konstantem Personalbestand das Geschäft in den Fachabteilungen zu bewältigen sein wird.

ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

ERFAHRUNGSWEISEN UND BEWUSSTSEINSFORMEN VON INDUSTRIEARBEITERN
=====

IM KONFLIKT ZWISCHEN ÖKONOMIE UND ÖKOLOGIE - AM BEISPIEL NEUERER
=====

INDUSTRIALISIERUNGSPROZESSE DER NORDDEUTSCHEN KÜSTEN- UND UNTER-
=====

ELBEREGION¹⁾
=====

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Erfahrungsweisen und Bewußtseinsformen von Industriearbeitern im gesellschaftspolitisch zunehmend an Gewicht gewinnenden Konflikt zwischen Ökonomie und Ökologie sind in der bisherigen Forschung noch kaum thematisiert worden. Dieses Forschungsdefizit ist umso erheblicher, als gerade die spezifische Ambivalenz der Erfahrungsweisen von Industriearbeitern - die einerseits von Umweltbelastungen am Arbeitsplatz und im außerbetrieblichen Bereich doppelt betroffen, andererseits von ihren Arbeitsmarktinteressen her an industrielle Produktionsstätten gebunden sind - auf neue Legitimationsprobleme des industriellen Systems und veränderte gesellschaftliche Konfliktfelder hinweisen könnte.

Das Projekt will dem widersprüchlichen Verhältnis der Industriearbeiter zu Ökonomie und Ökologie nachgehen. Das Norddeutsche Küsten- und Unterelbegebiet, wo wachstumsorientierte und gleichzeitig umweltgefährdende Großkomplexe der chemischen, energie- und grundstofferzeugenden Industrie seit dem Beginn der 70er Jahre angesiedelt worden bzw. noch in Planung sind, wird den räumlichen Schwerpunkt des Projektes bilden. Es soll klären, welche Veränderungen die Industrialisierung in diesem Gebiet brachte, welche Erfahrungen die dort ansässigen Industriearbeiter mit dem Umbruch machten, und welche Einstellungen zum Industrialisierungsprozeß sie dabei ausbilden.

Methode und Durchführung

Die Untersuchung ist als Fallstudie konzipiert. Geplant sind eine Intensivstudie am Beispiel eines Industrialisierungsschwerpunktes in der genannten Region sowie zu Vergleichszwecken zwei Kurzfallstudien. Qualitative Erhebungsinstrumente werden im Vordergrund stehen, wobei das Prinzip des "cross examination" in möglichst breiter Form zur Anwendung kommen soll. Geplante sind

1) Das Projekt wird von der Stiftung Volkswagenwerk finanziert und hat eine Laufzeit von drei Jahren. Projektbearbeiter sind N. Kubach und R. Mautz.

ca. 140 thematisch-orientierte, qualitative Interviews; ca. 10 ergänzende Arbeitsplatzbeobachtungen; ca. 200 schriftliche Befragungen in Arbeiterhaushaltungen; ca. 40 inner- und außerbetriebliche Expertengespräche; Aufarbeitung von Sekundärmaterialien (z.B. amtliche Statistiken, kommunalbehördliche Quellen, gewerkschaftliche Quellen, Lokalzeitungen usw.)

ARBEITSMARKTSITUATION UND -PROBLEME VON FRAUEN IN HAMBURG¹⁾

=====

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Im Rahmen einer Kurzstudie soll die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Hamburg hinsichtlich des Umfangs und der Struktur der Nachfrage- und Angebotsseite sowie der auftretenden Diskrepanzen (Arbeitslosigkeit) untersucht werden. Soweit auf der Basis vorliegender Daten und Erkenntnisse möglich, soll darüber hinaus die Relevanz zu erwartender Entwicklungstendenzen im sekundären und tertiären Sektor für die Beschäftigungschancen von Frauen bestimmt werden. Die Untersuchung soll insbesondere Aufschluß darüber geben, in welchen Bereichen und in welcher Hinsicht Frauen mit Kindern im (Wieder-)Zugang bzw. Verbleib auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Die Analyse der Arbeitsmarktsituation soll die Grundlage für einen zweiten Untersuchungsteil schaffen, in dem die in Hamburg bestehenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen darauf hin zu analysieren sind, ob und inwieweit sie den Problemlagen erwerbstätiger bzw. erwerbsarbeitsuchender Frauen im allgemeinen und speziell denen besonders benachteiligter Gruppen angemessen sind.

Durchführung

Neben sekundärstatistischer Auswertung vorliegender (regionalisierte) Massendaten (Mikrozensus-Auswertung, Beschäftigtenstatistik, Struktur- und Bewegungsanalysen zur Arbeitslosigkeit) zur Analyse der Arbeitsmarktsituation werden Gespräche mit Experten/innen der Arbeitsverwaltung, der Kammern, der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der öffentlichen Verwaltung und der Träger von Maßnahmen geführt, um die Bedeutung statistisch kaum erfassbarer, insbesondere arbeitssuchende Frauen betreffende Problemereiche(stille Reserve, ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse) genauer auszuleuchten. Aufgrund regionalspezifischer Arbeitsmarktstrukturen kommt dem tertiären Sektor, und hier insbesondere den kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten, als quantitativ und strukturell bedeutsamem Fraueneinsatzfeld besondere

1) Im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frau beim Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (1984). Projektbearbeiterin ist Karin Gottschall.

Bedeutung zu: die zu erwartenden Entwicklungen in diesem Bereich werden Umfang und Struktur des Arbeitsplatzangebots für Frauen nachhaltig beeinflussen. Im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem sowohl wie im gewerblichen Bereich werden angesichts mangelnder Prognosefähigkeit vorliegender statistischer Materialien neben Expertenmeinungen im wesentlichen Ergebnisse qualitativ angelegter Studien über Struktur und Richtung der jüngsten Rationalisierungsprozesse in Industrie und (öffentlicher bzw. privater) Verwaltung heranzuziehen sein.

F E S T S C H R I F T F Ü R P R O F. D R. B A H R D T

Prof. Dr. Hans Paul Bahrdt, Präsident des SOFI und Direktor des Soziologischen Seminars der Universität Göttingen, wurde zu seinem 65. Geburtstag am 3. Dezember 1983 im Rahmen einer akademischen Festveranstaltung eine Festschrift "Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen" überreicht. Prof. Dr. Christian von Ferber (Düsseldorf) und Prof. Dr. Heinrich Popitz (Freiburg) hielten die Festvorträge über "Subjektive und objektive Arbeitssituation" bzw. "Die Entstehung des Selbstbewußtseins".

N E U E R S C H E I N U N G E N

Martin Baethge, Wolfgang Eßbach (Hrsg.):

Soziologie: Entdeckungen im Alltäglichen. Festschrift zu Hans Paul Bahrdts 65. Geburtstag, Frankfurt (Campus-Verlag) 1983

Martin Baethge, Friedrich Gerstenberger, Herbert Oberbeck, Manfred Schlösser, Rüdiger Seltz; unter Mitarbeit von Heinrich Becker und Ulf Kadritzke:

Bildungsexpansion und Rationalisierung - Ergebnisse einer umfassenden Fallstudienreihe. BMBW-Werkstattberichte 44, Bonn 1983 (zu beziehen beim Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft)

Hans-Joachim Görres, Gerd Marstedt, Ulrich Mergner:

Probleme restriktiver Arbeit. Entstehungsbedingungen - Auswirkungen auf die Betroffenen - Veränderungsbarrieren. Forschungsbericht HA 83-035, 2 Bände, Karlsruhe 1983 (zu beziehen beim Fachinformationszentrum Energie Physik Mathematik GmbH Karlsruhe, 7514 Eggenstein-Leopoldshafen 2)

Helmut Schauer, Hartmut Dabrowski, Uwe Neumann, Hans-Joachim Sperling; unter Mitarbeit von Horst Kern und Wolf Rosenbaum:

Tarifvertrag und Arbeitsbedingungen. Die Arbeitspolitik der IG Metall am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrags II. Frankfurt (Campus-Verlag) 1984 (im Erscheinen)