

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

- Februar 1980 -

Inhalt:	Seite:
Berufsstartprobleme Jugendlicher - Die durchgeführten staatlichen Maßnahmen greifen nicht	1
Zur sozialen Zuweisung von Un-/Angelerntentätigkeiten	11
Einschätzung betrieblicher Krisenfolgen	20
Der Einsatz von Industrierobotern - Erfahrungen mit der Rückvermittlung von Forschungsergebnissen	28
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakterisierung	35

BERUFSSTARTPROBLEME JUGENDLICHER - DIE DURCHGEFÜHRTEN  
=====

STAATLICHEN MASSNAHMEN GREIFEN NICHT<sup>1)</sup>  
=====

Im folgenden sollen die Ergebnisse des Teils der Untersuchung vorgestellt werden, der sich mit der Untersuchung einiger ausgewählter staatlicher Maßnahmen zur Lösung bzw. Minderung der Berufsstartprobleme befaßt.

Die Materialbasis bilden vor allem eigene empirische Erhebungen in Form von Expertengesprächen bei den jeweils beteiligten Institutionen; sie wurden durch Sekundäranalysen vorliegender Studien sowie veröffentlichten wie unveröffentlichten statistischen Materials ergänzt.

Zur Bekämpfung der sich seit dem zweiten Drittel der siebziger Jahre verschärfenden Berufsstartprobleme Jugendlicher sind eine ganze Reihe von Maßnahmen im Bereich des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem eingeleitet worden. Es handelt sich hierbei sowohl um neukonzipierte als auch um die Wiederauflage 'bewährter' Maßnahmen aus zurückliegenden Krisensituationen. In unsere Untersuchung waren die folgenden Maßnahmetypen einbezogen:

- berufsvorbereitende Lehrgänge der Bundesanstalt für Arbeit,

---

1) Das Projekt 'Ausbildungs- und Berufsstartprobleme von Jugendlichen unter den Bedingungen verschärfter Situationen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt' wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und vom Deutschen Gewerkschaftsbund finanziert und lief von 1977 bis 1979. Mitarbeiter waren M. Baethge, E. Brumlop, H. Faulstich-Wieland, F. Gerlach, J. Müller. Veröffentlichungen: Zwischenbericht von 1978. Der Abschlußbericht liegt in einer Rohfassung vor, eine Veröffentlichung ist für das Frühjahr 1980 geplant.

- Maßnahmen zur Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze, sowie die
- soziale Beratung und Betreuung in den Beratungsstellen für arbeitslose Jugendliche.

Mit der Auswahl dieser Maßnahmetypen sind wichtige, je spezifischen Zielsetzungen verpflichtete Bereiche staatlichen Handelns im Problembereich 'Berufsstart von Jugendlichen' berücksichtigt.

#### Berufsvorbereitende Lehrgänge: Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder Training für den Arbeitsmarkt

Die von der Bundesanstalt für Arbeit organisierten und in unterschiedlicher Trägerschaft (Betriebe, Verbände, Kirchen) durchgeführten berufsvorbereitenden Lehrgänge sollen unmittelbar auf den Ausbildungs- und Reifestand von Jugendlichen einwirken und deren Vermittlungschancen auf dem Arbeits- und/oder Ausbildungsstellenmarkt verbessern. Hierzu sind unterschiedliche Lehrgangstypen<sup>1)</sup> entwickelt worden, die sich ihrem Anspruch nach auf unterschiedliche Problemlagen der Jugendlichen beziehen und diesen nach Absolvierung der Lehrgänge differierende Chancen hinsichtlich der Beratungs- und Vermittlungsangebote der Arbeitsverwaltung und damit auch der realen Möglichkeiten auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt eröffnen.

In weitgehender Übereinstimmung mit der vorliegenden Literatur hat unsere Untersuchung bezüglich dieses Maßnahmetyps ergeben:

1) Die wichtigsten sind: Lehrgänge zur Förderung der Berufsreife (F-Lehrgänge), Lehrgänge zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten (V-Lehrgänge) und Grundausbildungslehrgänge (G-Lehrgänge).

- aus der Begründung und Konzeption der berufsvorbereitenden Lehrgänge spricht eine Sicht derzeitiger Berufsstartprobleme, die diese vornehmlich auf mangelnde Arbeits- und Ausbildungseignung bzw. -neigung der Jugendlichen zurückführt;
- während sich die unterschiedlichen Lehrgangsarten ihrem Anspruch nach auf unterschiedliche Problemlagen bei den Jugendlichen beziehen, existieren für die Praxis der Zuweisung keine eindeutigen, allgemein akzeptierten und leicht handhabbaren Kriterien; subjektive sowie von den Zufälligkeiten des regionalen Angebots abhängige Einflüsse auf den Zuweisungsprozeß können keinesfalls ausgeschlossen werden;
- vor allem in den betrieblich durchgeführten Lehrgängen ist zu beobachten, daß das fehlende zielgerichtete pädagogische Konzept durch ein rigides Durchsetzen betrieblicher Leistungsstandards ersetzt wird und damit in vielen Fällen zu hohen Abbrecherquoten von Lehrgangsteilnehmern führt;
- es konnte beobachtet werden, daß Betriebe die Lehrgänge zum staatlich subventionierten Jungarbeitertraining nutzen und dafür bisherige eigene Anlernausbildungen auflösen;
- da eine mehr als nur kurzfristige Stabilisierung des Berufs- und Lebensweges nach allen vorliegenden Erkenntnissen noch am ehesten von einer abgeschlossenen Ausbildung in einem auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Beruf zu erwarten ist, ist die Übergangsquote der Lehrgangsteilnehmer in reguläre Ausbildungsverhältnisse ein wichtiger Indikator für den abschließenden Erfolg der Maßnahme; diese Quote ist im Durchschnitt gering und weist zudem eine fallende Tendenz auf.

Auch wenn die Bedeutung dieses Maßnahmetyps in der jüngsten Zeit zahlenmäßig zurückzugehen scheint - ein großer Teil der berufsvorbereitenden Lehrgänge und Kurse wird an Schulen verlagert -, so sind die beschriebenen ungünstigen Einflüsse auf den Berufstart von Jugendlichen damit keinesfalls vom Tisch. Vielmehr sollen die Lehrgänge nach alter Art zukünftig verstärkt zur 'Berufsvorbereitung' der von Arbeitslosigkeit und Lehrstellenmangel am härtesten betroffenen Gruppe - der ausländischen Jugendlichen - eingesetzt werden.

Ausbildungsförderungsmaßnahmen: Jugendliche werden in problematische Lehrverhältnisse hineinsubventioniert

Am Beispiel der sich unmittelbar auf die betriebliche Berufsausbildung beziehenden Maßnahmen kann am klarsten gezeigt werden, daß die zur Bekämpfung der Berufstartprobleme eingeleiteten Maßnahmen als Folge und Ausdruck der unterlassenen Strukturreformen in der beruflichen Bildung verstanden werden müssen. Das Scheitern dieser Reformbestrebungen, deren Zielsetzungen mit Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung und Gleichwertigkeit und Integration beruflicher und allgemeiner Bildung beschrieben wurden, manifestierte sich endgültig mit dem Scheitern der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes.

Unter dem Druck der ökonomischen Verhältnisse sind selbst die mit dem 1976 in Kraft getretenen Ausbildungsplatzförderungsgesetz dem Staat in die Hand gegebenen Instrumente - Erhebung einer Berufsausbildungsabgabe bei allen privaten und öffentlichen Arbeitgebern, Gewährung finanzieller Hilfen für neu-

abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse aus dem Aufkommen der Abgabe - nicht zur Anwendung gekommen. Anstelle einer einheitlichen Förderung nach den Vorschriften des Gesetzes haben wir es mit einer großen Zahl unterschiedlich ansetzender und unterschiedlich ausgestatteter Maßnahmen der verschiedenen Bundesländer zu tun, die auf die Subventionierung betrieblicher Ausbildungsplätze ausgerichtet sind. Die Existenz dieser Maßnahmen erklärt sich vor allem aus der Nicht-Praktizierung der gesetzlichen Instrumente. Die ausbildenden Betriebe haben, so sehr ihre Verbände und Interessenvertretungen sich auch gegen die Einführung der Berufsausbildungsabgabe ausgesprochen haben, zu keinem Zeitpunkt finanzielle Unterstützungen ohne damit verbundene Qualitätsauflagen abgelehnt.

Die Subventionsmaßnahmen der Länder sind so konzipiert, daß Betriebe, die ihr Stellenangebot gegenüber einem Vergleichszeitraum erhöhen, für jeden zusätzlich besetzten Ausbildungsplatz Zahlungen in unterschiedlicher Höhe erhalten.<sup>1)</sup> Nach diesen Bedingungen sind in den zurückliegenden Jahren jeweils mehr als 30.000 Stellen jährlich zusätzlich gefördert worden. Den Initiatoren derartiger Maßnahmen, die diese Zahlen als 'Erfolge' im Kampf gegen den Ausbildungsstellenmangel ansehen, muß entgegengehalten werden, daß diese Erfolge von recht fragwürdiger Natur sind. Denn es ist einerseits sehr zweifelhaft, ob die Betriebe tatsächlich nur durch die Maßnahmen dazu motiviert worden sind, zusätzliche Plätze anzubieten und zu besetzen, andererseits ist zu befürchten, daß die Mehrzahl der staatlich subventionierten Ausbildungsverhältnisse die Berufsstartsituation der betroffenen Jugendlichen nicht wirksam und nachhaltig zu verbessern vermag.

---

1) In einigen Bundesländern ist dieser Maßnahmetyp auf bestimmte Regionen und/oder auf die Einstellung bestimmter Jugendlicher (Sonderschüler; ohne Hauptschulabschluß) beschränkt.

Diese Vorbehalte stützen sich vor allem auf die folgenden drei Ergebnisse unserer Untersuchung:

- die Bundesländer, die die höchsten Beträge für die Subventionsprogramme aufbringen, sind nicht identisch mit den Ländern mit dem höchsten Zuwachs beim Ausbildungsstellenangebot;
- die subventionierten Lehrstellen entfallen zu hohen Teilen auf solche Berufe, in denen auch in den letzten Jahren noch in nennenswertem Umfang Stellen freigebblieben waren;
- die subventionierten Stellen entfallen überwiegend auf den kleinbetrieblichen Bereich in Handwerk, Industrie, Handel und Hauswirtschaft, in dem nach allen vorliegenden Ergebnissen die Ausbildungskosten niedriger, die Qualität der Ausbildung geringer und die Chancen zur Verwertung des Erlernten auf dem Arbeitsmarkt schlechter sind als in den übrigen Ausbildungsbereichen.

Von einer Verbesserung der Situation einiger Jugendlicher durch diese Subventionsmaßnahmen kann man somit allenfalls sprechen, wenn man die Alternative 'irgendeine Ausbildung ist besser als keine' zugrunde legt.

Beratungsstellen für arbeitslose Jugendliche: befristete Notlösungen statt kontinuierlicher Betreuung

Ergänzend zu den bisher aufgeführten staatlichen Aktivitäten ist in die Maßnahmen-Kataloge gegen Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit von Jugendlichen häufig die sozialpädagogisch-sozialfürsorgerisch ausge-

richtete Betreuung aufgenommen worden, die vor allem in der Form von Beratungsstellen für arbeitslose Jugendliche durchgeführt wird. Die Aufgabe dieser Stellen besteht darin, den Jugendlichen bei ihren sozialen und familiären Problemen zu helfen und sie bei der Stellensuche zu unterstützen. Diese Hilfe soll vor allem darin bestehen, daß den Jugendlichen die 'Schwellenangst' genommen wird, die nach Auffassung der maßgeblichen Stellen häufig die Inanspruchnahme der zuständigen Institutionen (Arbeitsamt, Sozial-, Jugendamt), die Vorstellung bei möglichen Arbeitgebern oder die Teilnahme an berufsvorbereitenden Lehrgängen verhindert. Die Institutionalisierung und Ausstattung der Beratungsstellen reflektiert die Problemsicht der für ihre Einrichtung verantwortlichen Instanzen in krasser Weise und ist zugleich mit Ursache für die Schwierigkeiten der Beratungstätigkeit:

- da die Beratungsstellen von vornherein als befristete Notmaßnahmen konzipiert sind, wird es für zu aufwendig gehalten, den Beratern eine umfassende Einweisung bzw. entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten zu gewähren; dieses wirkt sich besonders nachteilig aus, da es sich bei den Beratern häufig um Berufsanfänger oder um Leute mit erst geringer Berufserfahrung handelt, deren Stellen zudem überwiegend mittels Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen finanziert werden;
- weder auf seiten der Berater, die aufgrund der unsicheren Finanzierung ständig auf dem Absprung sein müssen, noch auf seiten der Jugendlichen, die nur als arbeitslose Jugendliche Adressaten der Beratungsstellen sind, kann die für eine erfolgreiche Beratung und Betreuung erforderliche Kontinuität gegeben sein;

- schließlich werden die Möglichkeiten zu praktischer Hilfe dadurch weiter eingeschränkt, daß die etablierten Institutionen - vor allem Jugend- und Arbeitsämter - auf ihren angestammten Rechten beharren und die Aktivitäten der Beratungsstellen anfangs mißtrauisch verfolgten, wobei diesen auch nicht in allen Fällen das erforderliche Maß an Kooperationsbereitschaft entgegengebracht wurde.

#### Vielfalt von Maßnahmen, aber kein überzeugendes Konzept staatlicher Institutionen

Die kritische Untersuchung der Einzelmaßnahmen macht zugleich deutlich, daß diese mehr oder weniger beziehungslos nebeneinanderstehen und nicht sinnvoll aufeinander bezogen sind. Zudem ist auch die den meisten Maßnahmen zugrunde liegende Konzeption, die an den vermeintlich unzureichenden Bildungsstand und die vermuteten Einstellungen der Jugendlichen anknüpft und diese zu verändern sucht, wenig überzeugend und in ihren Wirkungsmöglichkeiten von vornherein beschränkt.

Offenbar ist in den die Maßnahmen planenden Stellen aus der Beobachtung, daß Jugengliche ohne Schulabschluß oder mit nur schwachen Abschlüssen in besonderem Maße von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit betroffen sind, geschlossen worden, diese vermeintlichen Leistungsschwächen seien die Ursache der besonderen Betroffenheit und daher hätten Maßnahmen an der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft anzusetzen.

Bei einem solchen Verständnis der Problemlage bleibt außer Betracht, daß die Nicht-Einstellung von Sonderschülern und Hauptschülern ohne Abschluß in ihren an-

gestammten Berufsfeldern, ähnlich wie die Verdrängung von Hauptschülern mit Abschluß aus den anspruchsvolleren Berufen, eine Folge der betrieblichen Reaktionsweise auf das zurückgegangene Angebot an Ausbildungsstellen ist, das zeitlich mit einer Steigerung der Nachfrage sowie mit einer Ausweitung weiterführender schulischer Bildungsgänge zusammenfiel.<sup>1)</sup>

Ohne an dieser Stelle die Diskussion über die Ursachen der Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit Jugendlicher ausführlich aufzunehmen, kann bezüglich des betrieblichen Stellenangebots davon ausgegangen werden, daß für seine Veränderung konjunkturelle und strukturelle Gründe maßgeblich sind, die durch die praktizierten Maßnahmen kaum beeinflußt werden können. Der Prozeß des Übergangs von der Schule ins Arbeitsleben hat sich verändert, weitgehend ungeplant und z.T. in sich widersprüchlich, das unbegriffene Festhalten an den alten Strukturen und die Durchführung der auf eben diese Strukturen bezogenen Notmaßnahmen kann die entstandenen Probleme nicht lösen. Es liegt im Interesse der Jugendlichen ebenso wie im langfristigen Interesse an einem Potential von Fachkräften, daß der Übergangsprozeß von der Schule in die Erwerbstätigkeit von ökonomischen Zufälligkeiten unabhängig gemacht wird, was nicht zwangsläufig die völlige Herauslösung der Berufsausbildung aus den Betrieben bedeuten muß. Die Forderung nach einer stabilisierenden und Perspektiven eröffnenden beruflichen Sozialisation für alle Jugendlichen erscheint jedoch unabdingbar. Zum Abbau der Chancenungleichheit müßte kurzfristig etwa bei

---

1) Vgl. den Beitrag 'Der Berufsstart Jugendlicher: erschwerte Ausgangsbedingungen - negative Langzeitwirkungen' in den SOFI-Mitteilungen vom August 1979.

den berufsvorbereitenden Maßnahmen die Möglichkeit zum Erwerb verwertbarer Berechtigungen - Berufsbildung, Hauptschulabschluß - verstärkt werden, auch um diesen Maßnahmen den Charakter bloßer Bewahrung der Jugendlichen zu nehmen.

ZUR SOZIALEN ZUWEISUNG VON UN-/ANGELERNTENTÄTIGKEITEN  
=====

Die im folgenden vorgestellten Ergebnisse und Überlegungen wurden im Projekt "Probleme restriktiver Arbeit"1) in Verfolgung der Frage nach dem beruflichen Werdegang und den familiären Bedingungen beim Berufseintritt einer spezifischen Befragtengruppe erarbeitet: Den 564 männlichen deutschen Industriearbeitern, die unsere Untersuchungsgruppe ausmachen, ist gemeinsam, daß ihre derzeitige berufliche Tätigkeit nur geringe Qualifikationen erfordert und häufig durch hohe Belastungen gekennzeichnet ist. Das Spektrum der von uns in industriellen Großbetrieben verschiedener Branchen erfaßten Tätigkeiten reicht vom Lager- und Transportarbeiter über den dem betrieblichen Arbeitseinsatz voll zur Verfügung stehenden Produktionsarbeiter ohne festen Arbeitsplatz, den Maschinen- und Fließbandarbeiter bis zum geringqualifizierten Automationsarbeiter. Damit haben wir ein breites Feld von Un- und Angelerntentätigkeiten abgedeckt, das nicht nur den "klassischen Hilfsarbeiter" umfaßt. Unser Kriterium bei der Auswahl der zu Befragenden war, daß ihre Tätigkeit nur bis zu maximal drei Monaten Anlernzeit erfordern durfte - was in etwa der Definition der Leistungsgruppe 3 in der Statistik entspricht.

Auch die Untersuchung, auf deren empirisches Material sich die folgenden Ausführungen stützen, bestätigt zunächst, was andere Studien schon deutlich gemacht haben: daß der Einsatz an Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen nicht nur Ungelernte, die "klassischen Hilfsarbeiter" nach allgemeinem Vorurteil, betrifft, sondern in erheblichem Ausmaß auch Erwerbstätige mit abgeschlossener handwerklicher oder industrieller Lehre. Der Anteil Gelernter auf Un-/Angelerntenarbeitsplätzen ist bei uns sogar höher als in vergleichbaren Untersuchungen: Jeder zweite (50 %) hat nach der Schule eine Lehre absolviert und abgeschlossen, vier von zehn Befragten (42 %) haben in

---

1) Dieses Projekt wird vom BMFT im Rahmen des Schwerpunkts "Humanisierung der Arbeit" gefördert. Projektbearbeiter sind Hans-Joachim Görres, Gerd Marstedt und Ulrich Mergner (vgl. auch SOFI-Mitteilungen vom August 1979). Als Veröffentlichungen liegen Zwischenberichte von 1975 und 1978 vor. Der Endbericht wird im 2. Halbjahr 1980 vorliegen.

ihrem Erwerbsleben früher einmal als Facharbeiter oder Geselle gearbeitet. Die andere Hälfte der Befragten ist entweder sofort als Jungarbeiter ins Erwerbsleben eingetreten oder hat eine Lehre begonnen, aber diese nach unterschiedlicher Dauer vor Erreichen eines formalen Abschlusses abgebrochen.

Es erhebt sich nun die Frage nach den unterscheidenden und gemeinsamen Merkmalen von Berufskarrieren, deren vorläufiger Endpunkt - trotz unterschiedlicher Startbedingungen - jeweils ein Arbeitsplatz mit vergleichsweise geringen Qualifikationsanforderungen ist. Dabei läßt sich zeigen - und dies ist die Behauptung, die im folgenden in zwei Argumentationssträngen in bezug auf zwei freilich sehr grobe Karrieretypen belegt werden soll -, welche starke Rolle historisch sich wandelnde objektive Bedingungen für den konkreten Verlauf der Berufsbiographie spielen. Zu diesem Zweck betrachten wir zum einen die sich verändernden Berufseintrittsbedingungen, die wesentlich darüber mitentscheiden, ob der Berufsanfänger eine Lehre absolviert oder nicht; zum anderen fragen wir danach, welche Bedingungen zum unterqualifizierten Einsatz Gelernter führen können.

#### Die Ungelernten: Verschärfung sozialer Ungleichheit in der Krise

Zunächst bestätigen unsere Ergebnisse die bereits bekannte Tatsache vom hohen Grad der Selbstrekrutierung ungelerner Arbeiter: Kinder, deren Eltern keinen Lehrabschluß haben und die aus kinderreichen Familien stammen, für die das Einkommen des meist für die Subsistenz arbeitenden Vaters zu gering ist (so daß oft die Mutter ebenfalls berufstätig sein muß), haben ei-

ne stark erhöhte "Chance", selbst nur mit unzureichender Schulbildung und ohne berufliche Ausbildung ins Arbeitsleben einzutreten:

- Diejenigen von uns Befragten, deren Väter keine Lehre haben, haben nur zu 41 % einen Lehrabschluß, in der anderen Gruppe (Vater mit Lehre) sind dies 61 %.
- Diejenigen, deren Väter Landwirte oder einfache Arbeiter sind, haben nur zu 44 % eine Lehre; Söhne von Facharbeitern oder Handwerkern demgegenüber zu 58 %.
- Befragte mit bis zu zwei Geschwistern haben zu 58 %, Befragte mit fünf oder mehr Geschwistern zu 32 % eine Lehre.
- Ähnliches gilt für andere Merkmale der sozialen Herkunft (wie z.B. unvollständiges Elternhaus, erzwungene Berufstätigkeit der Mutter): Chancenungleichheit in bezug auf formale berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten.

Der Aspekt der Chancenungleichheit ist nun freilich nicht reduzierbar auf die familialen Ausgangsbedingungen als solche. Vielmehr erhalten diese auf dem Hintergrund historisch sich verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen unterschiedliche Schärfe. Diese Rahmenbedingungen gewinnen für die Betroffenen insbesondere in der jeweiligen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zum Zeitpunkt der Berufseinmündungsphase unmittelbare Bedeutung. Ein Beispiel aus jüngster Zeit - die drastische Verknappung des Lehrstellenangebots ab 1972 - macht es offensichtlich, daß die Chancen für eine berufliche Ausbildung je nach dem historischen Zeitpunkt des Schulabgangs unterschiedlich günstig waren.

Dieser Zeitpunkt streut bei unserem Gesamtsample über eine Zeitspanne von 45 Jahren (1933 - 1978). Für die folgende Betrachtung der Entwicklung auf dem Sektor der beruflichen Ausbildung wählen wir für diesen Zeitraum grob vier Phasen: 1933-1948, 1949-1959, 1960-1971, 1972-1978.<sup>1)</sup> Untergliedert man unser Sample in Anleh-

1) Diese Einteilung soll kurz begründet werden.

Auch wenn keine statistischen Daten verfügbar sind, kann doch davon ausgegangen werden, daß im gesamten Zeitraum des Nationalsozialismus und in den ersten Nachkriegsjahren, also zwischen 1933 und 1948, die Verhältnisse auf dem Lehrstellenmarkt sehr ungünstig waren, mit der Einschränkung der Jahre bis 1939. Hier sind allerdings die Zahlen in unserem Sample (N=26) wenig aussagekräftig.

Die 50er Jahre sind charakterisiert durch eine kontinuierliche Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots, wenn auch zu berücksichtigen ist, daß die Zahl der sich bewerbenden Schulabgänger in diesem Zeitraum mit ansteigt.

Von 1960 bis 1971 herrschen die günstigsten Bedingungen: bei einem relativ konstanten Angebot an Ausbildungsstellen sinkt die Zahl der Schulabgänger deutlich.

Ab 1972 ist dann eine drastische Verknappung der zur Besetzung gemeldeten Lehrstellen zu verzeichnen. Waren den Arbeitsämtern 1970 noch rund 600.000 Ausbildungsplätze gemeldet, so ist diese Zahl 1978 nur noch halb so groß (299.000). Gleichzeitig ist wiederum eine Zunahme der Bewerber zu verzeichnen (eine Tendenz, die bis etwa 1982 anhalten wird).

Diese Einschätzung unterschiedlich günstiger Bedingungen auf dem Lehrstellenmarkt läßt sich auch zahlenmäßig belegen und wird etwa deutlich, wenn man als Indikator die Relation zwischen Schulabgängern und (zur Besetzung) gemeldeten Ausbildungsstellen betrachtet (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1:

Jahre	Schulabgänger <sup>+) (Durchschnittswerte in 1.000)</sup>	Berufsausbildungsstellen	Relation Abgänger/Stellen
1950-1954	790	609	1,30
1955-1959	623	621	1,00
1960-1964	520	620	0,84
1965-1971	571	627	0,82
1972-1978	516	317	1,63

<sup>+) Hauptschulabgänger sowie Realschulabgänger ohne Abschluß.</sup>

Quelle: BfA, Jahreszahlen Arbeitsstatistik, versch. Jahrgänge.

nung hieran, so zeigt sich recht deutlich ein Niederschlag der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung auch auf das Ausbildungsniveau unserer Gruppe:

Tabelle 2:

Berufseimündung	Befragte (absolut)	davon (in %)		
		Lehr"verzichter"	Abbrecher	mit Abschluß
1933-1948	168	43	21	35
1949-1959	141	36	11	53
1960-1971	183	20	19	61
1972-1978	71	30	23	48
Insgesamt	563	32	18	50

Bis zum Jahre 1971 ist eine kontinuierliche Abnahme der Lehr"verzichter" festzustellen, die Zahl derjenigen mit abgeschlossener Lehre verdoppelt sich nahezu im Zeitraum 1933 - 1971. Ab 1972 steigt dann die Zahl der Lehrverzichter wieder deutlich an und der Anteil derjenigen mit Lehrabschluß sinkt auf ein niedrigeres Durchschnittsniveau als in den 50er Jahren. Berücksichtigt man nun, daß die Zahl der bestehenden Auszubildenden seit 1960 relativ konstant geblieben und ab 1972 "lediglich" das Ausbildungsplatzangebot erheblich geschrumpft ist, so wird deutlich, daß unsere Gruppe von der angespannten Situation in sehr viel schärferem Maße betroffen ist als andere Gruppen. Die scharfe Konkurrenzsituation in der Krise führt dazu, daß ein erheblicher Teil in unserer Gruppe von vornherein auf eine Ausbildung verzichtet oder keine Stelle bekommt.

Dieser Aspekt einer deutlich stärkeren Betroffenheit unserer Gruppe von angespannten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen läßt sich noch weiter vertiefen unter Bezugnahme auf die bereits erwähnten Indikatoren

sozialer Benachteiligung: Wenn man die vier Gruppen (der Berufseinmündung) in Zusammenhang stellt mit sozialstatistischen Merkmalen des Elternhauses und dem jeweiligen beruflichen Ausbildungsniveau der Befragten, so wird deutlich, daß unter krisenhaften Bedingungen bestimmte Herkunftsmerkmale (etwa: mangelnde Ausbildung und niedriger Berufsstatus des Vaters, hohe Geschwisterzahl) die Chancen einer Berufsausbildung sehr viel stärker mindern als unter "normalen" bzw. eher günstigen Zeitumständen. Am Zusammenhang zwischen Zeitraum des Berufseintritts, Lehrabschluß des Vaters und des Befragten soll dies verdeutlicht werden:

Tabelle 3:

Berufseinmündung der Befragten	Lehrabschluß der Väter	davon (in %) Befragte ohne Lehrabschluß	Differenz in %
1933-1948	ohne N= 69	75	29
	mit N= 70	46	
1949-1959	ohne N= 45	44	4
	mit N= 70	40	
1960-1971	ohne N= 48	44	12
	mit N=112	32	
1972-1978	ohne N= 20	75	34
	mit N= 44	41	

Wie die Tabelle zeigt, ist die "soziale Vererbung" des Ungelerntenstatus in den Jahren, in denen der Lehrstellenmarkt relativ günstig war, also in den 50er und 60er Jahren, von relativ geringer Bedeutung: annähernd gleiche Anteile der Söhne von Vätern mit und ohne Lehrabschluß bleiben ohne eigenes Lehrzeugnis. In den beiden schwierigen Phasen jedoch fallen die entsprechenden Prozentwerte weit auseinander: drei Viertel derjenigen, deren Väter keine Lehre haben, bleiben

gleichsfalls ohne Lehrabschluß; bei denen, deren Väter einen Lehrabschluß haben, bleiben die Anteile der Ungelernten zwischen 40 und 50 Prozent.

Als Ergebnis dieser nach Berufseinmündungsphasen differenzierenden Analyse ergibt sich also für unsere Gruppe:

Eine relativ günstige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Phase 2 und 3) führt beinahe unabhängig von Merkmalen sozialer Herkunft zu einer Steigerung des beruflichen Ausbildungsniveaus. In Zeiten ungünstiger Bedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt gewinnen die Merkmale sozialstruktureller Benachteiligung demgegenüber ein deutliches Übergewicht bei der Frage, wer ein Ausbildungsverhältnis eingeht.

Aber noch unter einem weiteren Gesichtspunkt ist dieses Ergebnis interessant. Vergleicht man die Phasen 1 und 4 miteinander, so ergibt sich ein gleich hoher Prozentsatz von Befragten mit ungünstigen Herkunftsmerkmalen ohne Lehrabschluß. Bedenkt man nun, daß gerade im letzten Zeitraum erhebliche staatliche Anstrengungen zur Ausweitung und Verbesserung der Institutionen des schulischen und beruflichen Bildungssystems (Bildungsreformdiskussion) stattgefunden haben, die unter dem Anspruch der Chancengleichheit Defizite der primären Sozialisationsbedingungen ausgleichen sollten, so läßt sich anhand unseres Materials die Vermutung formulieren, daß sich die These von der Aufgangstellung dieser Institutionen für die Zielgruppe "sozial schwacher" Schichten nicht belegen läßt.

Die Dequalifizierten: Produktion schwer verwertbarer  
Qualifikationen im Handwerk

Betrachtet man nun die Gruppe derjenigen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung genauer, ergeben sich einige Besonderheiten, die eine erste Erklärung für die spätere Dequalifikation bieten:

Auffallend ist vor allem der mit 62 % überwiegende Anteil derjenigen, die ihre Lehre im handwerklichen Klein- und Mittelbetrieb absolviert haben; nur 22 % haben demgegenüber in der Industrie gelernt. Diese Zahl ist enorm hoch, wenn man berücksichtigt, daß dieser Anteil in der BRD insgesamt trotz einer Verschiebung der Ausbildungsverhältnisse zugunsten der Handwerkskammer zur Zeit bei knapp 40 % liegt. Dieser überproportionale Anteil handwerklicher Lehren in unserem Sample hat dazu eine anwachsende Tendenz. Beträgt er für die Teilgruppe mit Berufseinmündung in den 50er Jahren noch 57 %, so steigt er für die Gruppe mit Berufseinmündung nach 1971 auf 76 %. Berücksichtigt man nun die im Vergleich zur Industrie anerkanntermaßen geringere Qualität und damit Verwertbarkeit kleinbetrieblich-handwerklicher Lehrabschlüsse, so liegt in dieser Ausbildung ein erstes Erklärungsmoment der späteren Dequalifikation.

Wenn man den Zeitpunkt der Dequalifikation (d.h. der Berufsaufgabe) dieser Gruppe von Handwerkern miteinbezieht, so fällt auf, daß er bei nahezu zwei Dritteln in die Zeit nach 1967 fällt (38 % nach 1973, 25 % zwischen 1967 und 1973). Bei den großbetrieblich ausgebildeten Facharbeitern, die allerdings im Durchschnitt 6 Jahre älter sind, liegt diese Zahl dennoch nur bei 33 %, wobei die restlichen zwei Drittel sowohl "Opfer" der Verhältnisse in der NS- und Kriegs-

zeit sowie in der nachfolgenden Wiederaufbauphase sein dürften als auch Betroffene der Mechanisierungs- und Automatisierungsprozesse der frühen 60er Jahre, die zur Entwertung beruflicher Qualifikationen führten.

Beschränken wir uns bei der Frage, wie beruflich qualifizierte Arbeitskräfte auf Ungelerntenarbeitsplätze kommen, hier nur auf die ehemaligen Handwerker, so können diese Ergebnisse vorläufig in folgender Weise interpretiert werden.

Die allgemeine Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die Zunahme des Anteils handwerklicher Ausbildungsverhältnisse mit offensichtlich schwierigen Verwertungschancen und damit größeren Arbeitsmarktrisiken deutet eine Disproportionalität zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem an, die bei gleicher bzw. leicht steigender Zahl der Ausbildungsverhältnisse einerseits formal ein Absinken des beruflichen Ausbildungsniveaus verhindert, tatsächlich aber andererseits geringer verwertbare Ausbildungen fördert. Diese gesellschaftliche "Subvention" qualitativ minderwertiger Ausbildungen (in Form zunehmender Ausbildungsverhältnisse im Handwerk und Kleinbetrieb) verdeckt die Veränderungen der Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem, die für die Betroffenen erst im nachherein als objektiver Zwang zur Berufsaufgabe (sei es aufgrund unsicherer Beschäftigungssituation, niedriger Bezahlung oder mangelnder Nachfrage ihrer speziellen Qualifikation) in Erscheinung treten. Dieser Hintergrund beleuchtet das "Schicksal" der von uns befragten Handwerker sehr deutlich.

EINSCHÄTZUNG BETRIEBLICHER KRISENFOLGEN  
=====

Das Projekt "Krisenerfahrung von Arbeitern und Angestellten"<sup>1)</sup> untersucht, welche Konsequenzen die seit 1974 einsetzenden ökonomischen Krisenerscheinungen auf deren Erfahrungs- und Bewußtseinshorizont gehabt haben. Befragt wurden 127 Personen aus 5 Industriebetrieben verschiedener Branchen anhand eines Interviewleitfadens mit durchweg offenen Fragen. Diese Gesamtheit umfaßt drei unterschiedliche Gruppen von Arbeitern (Bandarbeiter, Facharbeiter und Meßwartenarbeiter) sowie eine Gruppe von technischen Angestellten, die früher als Arbeiter beschäftigt waren. Da es sich bei dieser Untersuchung um eine Folgestudie eines anderen SOFI-Projekts handelt, waren die Betriebe und die Auswahl der Befragten von der Erstuntersuchung vorgegeben. Die einbezogenen Branchen und Betriebe weisen nach Art und Intensität unterschiedliche Formen der Krisenbetroffenheit auf, wobei das Spektrum von "hart" bis "kaum betroffen" reicht.

Während in dieser Untersuchung eine ganze Reihe weiterer Erfahrungsdimensionen angesprochen wird, konzentrieren wir uns im folgenden auf die Darstellung einiger Ergebnisse zu dem Themenkomplex, der sich auf die direkte innerbetriebliche Erfahrung während der Krise bezieht, also auf die Frage: Wie werden die Krisenfolgen im Betrieb und in der Arbeit selbst wahrgenommen und beurteilt? Es zeigt sich nämlich, daß auch die Befragten, die die allgemeine sozioökonomische Lage nicht als Krise rezipieren, in ihrer alltäglichen Arbeitserfahrung beträchtliche Veränderungen wahrnehmen.

Dabei wählen wir drei Aspekte innerbetrieblicher Krisenauswirkungen aus: Veränderungen der Arbeitszeit, der Leistungsanforderungen und des sozialen Verhaltens.

---

1) Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert und gefördert. Die Feldphase fand im Sommer 1976 statt. Bearbeiter sind Wilfried Deppe und Ilona Schöll-Schwinghammer. Der Endbericht wird im Laufe dieses Jahres fertiggestellt.

### Kurzarbeit und Überstundenabbau

Die Rezeption der Kurzarbeit hängt wesentlich von den je spezifischen betrieblichen Bedingungen ab. Wenn die finanziellen Einbußen nicht zu groß und die arbeitsfreien Tage in regelmäßigen Blöcken organisiert sind, wird Kurzarbeit zunächst durchaus als vorteilhafte Entlastung gesehen. Sie bleibt aber insofern suspekt, weil sie gleichzeitig die Lohn- und Beschäftigungsgarantie in Frage stellt. Insbesondere dann, wenn sie im Wechsel mit hohen Überstunden als Mittel einer flexiblen Produktionsplanung auf Kosten der Beschäftigten eingesetzt wird, vermögen die individuell aus der Kurzarbeit gezogenen Vorteile deren prinzipielle Nachteile nicht länger auszugleichen.

Gleichzeitig lassen sich aber aus der Einstellung zur Kurzarbeit auch Ansätze zu einer Umdefinition der eigenen Interessen ablesen. Nach einer jahre-, wenn nicht jahrzehntelangen Anpassung an die durch finanzielle Anreize schmackhaft gemachte Ausdehnung der Tarifarbeitszeit werden viele Arbeiter und Angestellte in der Krise plötzlich mit dem Gegenteil, nämlich einer zwangsweisen Kürzung der Arbeitszeit konfrontiert. Zwar wird die mit Kurzarbeit und Überstundenabbau verbundene Verdiensteinbuße durchaus als Interessenverletzung empfunden, jedoch sind in dieser Zeit auch neue Bedürfnisse und Lebensgewohnheiten entstanden, die bei der Rückkehr zum "Normalzustand" nur ungern wieder aufgegeben werden. Das Gefühl, über mehr freie Zeit zu verfügen und dem beruflichen Streß nicht mehr ganz so nachhaltig ausgesetzt zu sein, stellt für manchen Arbeiter eine neue Erfahrung dar: die bisherige Arbeitssituation wird nun mit anderen Augen gesehen. Viele sind dadurch zu dem Schluß gekommen, daß insbesondere das Mehreinkommen durch Überstunden in keinem adäquaten Verhältnis zu dem Verlust an Frei-

zeit steht und auch nicht den zusätzlichen gesundheitlichen Verschleiß rechtfertigt. Wenn die außerbetrieblichen Lebensumstände es zulassen, lehnen sie deshalb heute aufgrund dieser neuen Erfahrung Überstunden entschiedener ab als in der Vergangenheit. Das relativ günstige Urteil über Kurzarbeit und Überstundenabbau ist also keineswegs als mangelnde Sensibilität gegenüber Interessenverletzungen zu interpretieren; man kann vielmehr angesichts dieser Haltung von einem partiellen Zurücktreten kurzfristiger zugunsten längerfristiger Interessen sprechen sowie von einer zumindest ansatzweisen Umdefinition der eigenen Ansprüche.

#### Erhöhte Leistungsanforderungen

Eine Erhöhung des Leistungsdrucks wird von den meisten der von uns Befragten festgestellt und hat die am Band bzw. an der Maschine beschäftigten unqualifizierten Arbeiter offenbar ebenso getroffen wie die Instandhalter und die Meßwarte. Allerdings zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsgruppen im Hinblick auf die konkrete Ausformung des Intensivierungsprozesses.

Bei den Facharbeitern und Instandhaltern werden vor allem Einengungen der Tätigkeitsspielräume im Gefolge der Krise betont, entweder als Verschärfung der direkten Vorgesetztenkontrolle oder in eher sachlicher Form als Normierung der Arbeitsaufgaben mittels rigider Zeitvorgaben. "Ja der Leistungsdruck ist erhöht, der ist stark erhöht worden. Da sind ja jetzt gegenüber früher andere Normen angesetzt worden. Das heißt, früher wurde über den Daumen kalkuliert und heute wird jede Arbeit genau vorkalkuliert und kriegt eine Zeit und in dieser Zeit muß man ja diesen Arbeitsvorgang bewältigt haben, und der ist natürlich hart kalkuliert. Also, es ist schon ein ganz schöner Druck da."

Die Meßwartenarbeiter erwähnen vor allem eine Konfrontation mit zusätzlichen Arbeitsaufgaben, die auf eine Verringerung ihrer "passiven" Arbeitsanteile abzielen. "Früher hat ein Operator hier lediglich eine Anlage bedient und hat, wenn die Anlage Strich läuft - so nennen wir das, wenn die Diagramme gerade laufen - dann hat er von neun Stunden ungefähr drei Stunden effektiv gearbeitet. Die Zeitungen lagen immer auf dem Tisch, ein Bombenjob. In letzter Zeit teilt man den Leuten immer mehr Arbeiten zu, die früher Handwerker gemacht haben. Zum Beispiel Lampen aufsetzen, das machten früher zwei Elektriker und heute machen wir das selber. Mit der Krise hat das insofern zu tun, daß die Kosten gestiegen sind, daß man einsparen muß, und daß man das irgendwohin abwälzen muß."

Die Band- und Maschinenarbeiter kritisieren besonders, daß sie aufgrund des äußerst knapp kalkulierten Personalstandes nur noch einen Teil ihrer Arbeitszeit am Stammarbeitsplatz verbringen, sonst aber an anderen Arbeitsplätzen als "Lückenbüßer" eingesetzt werden. "In der besseren Zeit war z.B. an jeder Maschine ein Mann. Oder an jedem Arbeitsplatz stand ein Mann. Heute ist es so, daß ein Mann drei, vier, fünf, mitunter auch sechs Arbeiten macht. D.h. ich gehe hier weg und gehe zu einem anderen Arbeitsplatz hin, wo ich den Arbeitsplatz erst einrichten muß, d.h. ich muß die Maschine einstellen, und ich muß das Material erst ranholen usw., und das ist 'ne gewisse tote Zeit, die muß ich rausholen aus diesem Akkord, der da drauf ist. Denn man wird unweigerlich in dem Sinne unter Druck gesetzt, jetzt mußte das noch machen und das, dann läuft das nicht gleich so, wie man sich das vorstellt, das ist schon 'ne Umstellung."

Während im Produktionsbereich mehrheitlich von allen Tätigkeitsgruppen die Verschärfung des Leistungsdrucks in der Krise hervorgehoben wird, trifft dies für die befragten Angestellten nicht ohne Einschränkung zu. Bei ihnen zeichnen sich betriebsspezifische Argumentationsstränge ab, die darauf hindeuten, daß der Intensivierungsprozeß im Angestelltenbereich sehr unterschiedliche Stufen erreicht hat.

Im Urteil der Befragten wurde die betriebliche Durchsetzung einer arbeitsorganisatorischen Rationalisierung offenbar vor allem durch die besondere Arbeitsmarktsituation ermöglicht. Die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage führe zu einer Verschiebung des Kräfteverhältnisses zugunsten der Arbeitgeber und zu einer beträchtlichen Einschränkung der Widerstandshandlungen auf seiten der Arbeiter: Interessenverletzungen würden hingenommen, "ohne daß da irgendwelche großen Aufstände gewesen sind, während sonst in normalen Zeiten sofort irgend etwas in Gang gewesen wäre." Wie die folgende Äußerung eines Meßwartes anschaulich illustriert, bedurfte es gar nicht der Erfahrung von Kündigungen im eigenen Betrieb, es genügte vielmehr bereits der Gedanke an die Arbeitslosen im Hintergrund, um eine dezidierte Vertretung der eigenen Interessen im Keim zu ersticken. "Das ging in den letzten vier, fünf Jahren doch rapide hoch. Wenn man dann schon mal gesagt hat im letzten Jahr, Menschenskind, ist das nicht ein bißchen viel? Dann sagen die gleich, mit der Lohngruppe oder mit dem Gehalt kann man das von dir verlangen. Was soll man dann machen? Und dann kommt ja wieder der Druck, um nicht querschießen sagt man, machst mit. Damit es dann nicht auf einmal heißt, da draußen beim Pförtner stehen zwei andere für dich, die warten darauf. Verstehen Sie, dadurch macht man das mit, das ist der Streß, der ist doch schon mehr geworden."

### Verändertes soziales Verhalten

Die Darstellung der Leistungsverdichtung während der Krise macht bereits deutlich, daß mit der Intensivierung der Arbeit auch ein verändertes soziales Verhalten im Betrieb einhergegangen ist. Nicht nur die unmittelbare Krisenbetroffenheit, sondern die gesamtwirtschaftliche Hintergrundsituation hat ein Klima hervorgerufen, das durch eine Verschärfung des "Drucks von oben" und den Konkurrenzdruck der Kollegen untereinander gekennzeichnet ist.

Das veränderte Verhalten von Vorgesetzten wird meist dahingehend charakterisiert, daß der "Herr-im-Haus"-Standpunkt im Vergleich zu früher wieder offener auftritt. Mit dem Ziel der Disziplinierung der Beschäftigten werde auf einen autoritären Führungsstil zurückgegriffen, der in Zeiten der Hochkonjunktur längst überwunden schien. Äußerungen zweier Beschäftigter veranschaulichen das: "Ja, sicher, man hat wieder den Kasernenhofton eingeführt. Es wird wieder schärfer durchgegriffen bei allen möglichen Dingen. Ja, man fühlt sich wieder als Herr im Hause, man kann sich wieder so richtig austoben und seiner unterdrückten Neigung als Herrschaft wieder nachgeben." - "Ja, das hat sich gewaltig verändert. Früher wurden doch mehr oder weniger Gespräche geführt über Forderungen oder über Sozialeinrichtungen oder für sonstige Sachen. Heute wird das ganz hart diktiert und angeordnet und es wird einfach gesagt, so ist es und das wird gemacht und so läuft es und kein Kommentar. Und wenn man irgendwas sagt, ich bin nicht der Meinung oder das läuft nicht so, dann wird gesagt, also wenn die Anordnungen nicht befolgt werden, dann ist es das letzte Mal. Das ist ziemlich kraß geworden."

Besonders nachdrücklich werden von den Befragten aber Veränderungen im Verhalten der Arbeiter selbst hervorgehoben. Die durch die Krise bedingte Verunsicherung auf seiten der Arbeiter habe zu einer Abnahme der Kritikbereitschaft geführt. So wird z.B. darauf hingewiesen, wie stark sich in den letzten Jahren die Atmosphäre auf den Betriebsversammlungen in Richtung Grabesruhe gewandelt habe. Aber nicht nur hier und bei unmittelbaren Auseinandersetzungen mit der Geschäftsleitung werde häufig zurückgesteckt, sondern auch am Arbeitsplatz sei das Verhalten eher defensiv. "Ja, wie soll ich sagen, jeder hat Angst um seinen Arbeitsplatz. Ich würd' sagen, man vermißt 'ne gewisse Aggressivität unter den Kollegen, was früher der Fall gewesen ist. Sie haben früher aufgemuckt, sie haben gesagt, Schiet hier, egal was. Und das war dann nicht mehr der Fall, sie haben es genommen und haben es geschluckt. Man war ruhiger, man hat mehr abgewartet, was passiert, was kommt, was ist. Man hat nicht mehr gesagt, Mensch hier, das paßt mir nicht, sieh zu, wie du deinen Mist da fertig kriegst und so. Das ist heute nicht mehr so, da sagt man sich, Mensch, bevor du irgendwas machst, sei man vorsichtig."

Die Arbeiter und Angestellten haben sich offenkundig während der Krise in ungewöhnlichem Maße darum bemüht, durch Wohlverhalten und Selbstdisziplinierung zur Sicherung ihres Arbeitsplatzes beizutragen. Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust scheint nicht allein die Widerstandskraft gegen die verstärkt durchgeführten Rationalisierungsmaßnahmen gelähmt zu haben, sondern dürfte darüber hinaus selbst zu einem Rationalisierungsfaktor geworden sein. Durchweg wird über die gesteigerte Pünktlichkeit und die geringeren Fehlzeiten berichtet. Die Kollegen waren nicht nur "ewig da", wie ein Arbeiter sich ausdrückt, sondern versuchten

auch, während ihrer Anwesenheit "einen möglichst guten Eindruck zu machen" oder doch zumindest nicht unangenehm aufzufallen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde sogar auf jene kleinen Freiheiten und Gewohnheiten verzichtet, die bis dahin als völlig "normal" gegolten und den betrieblichen Alltag etwas aufgelockert hatten. So schildert ein Instandhalter, daß es bei vielen Kollegen plötzlich verpönt war, die gewohnte Kaffeepause einzulegen, und daß sie diesen Verzicht nicht nur von sich selbst, sondern auch von den anderen erwarteten.

Bemerkenswert ist allerdings, daß sich in dem Betrieb, der von der Krise am härtesten betroffen war, das Verhalten der Arbeiter in dieser Hinsicht längst nicht so einschneidend verändert hat wie in den übrigen Betrieben unserer Untersuchung. Aus den Erläuterungen der dort Beschäftigten geht hervor, daß offenbar gerade die Erfahrung von Massenentlassungen die Einsicht verstärkt hat, daß gegen die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auf der Ebene individuellen Konkurrenzwohlverhaltens kein Kraut gewachsen ist.

DER EINSATZ VON INDUSTRIEROBOTERN - ERFAHRUNGEN MIT  
=====

DER RÜCKVERMITTLUNG VON FORSCHUNGSERGEBNISSEN  
=====

Der folgende Bericht faßt Erfahrungen aus einem Arbeitsvorhaben zusammen, das nicht den Status eines gewöhnlichen Forschungsprojekts hat, sondern im wesentlichen den Versuch einer Umsetzung praxisrelevanter Forschungsergebnisse beinhaltet. Es ist im Anschluß an die sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung 1) zum betrieblichen Einsatz von Industrierobotern bei VW mit dem Ziel durchgeführt worden, die zentralen Ergebnisse der Begleituntersuchung didaktisch aufzubereiten und auf Bildungsseminaren an Belegschaftsvertreter und interessierte Gewerkschafter zu vermitteln. Zugleich zielte es darauf ab, am Beispiel der Einführung dieser neuartigen Technologie exemplarisch die Probleme zu diskutieren, die der derzeit stattfindende Rationalisierungsprozeß für die betriebliche Gewerkschaftspolitik mit sich bringt.

Insgesamt wurden im Verlauf des Projekts sechs Wochen-seminare mit Beschäftigten aus den VW-Werken Wolfsburg und Hannover, sowie Beschäftigten von Daimler-Benz Bremen vorbereitet und durchgeführt. Die meisten der insgesamt ca. 90 Seminarteilnehmer waren Vertrauensleute der IGM. Zudem wurde ein zweitägiges Seminar mit Mitgliedern des Betriebsrats der VW-Werke Hannover und Wolfsburg abgehalten, an dem auch Vertreter der Vertrauenskörperleitung aus dem Emdener VW-Werk teilnahmen.

Zielsetzungen des Umsetzungsvorhabens

Die kritische Diskussion mit Interessierten über die praxisrelevanten Ergebnisse einzelner Forschungsprojekte stellt im Rahmen der bisherigen Institutsarbeit

- 1) Es handelt sich um die Begleitstudie des im Rahmen des BMFT-Programms zur Humanisierung der Arbeit geförderten Vorhabens der VW AG: "Neue Handhabungssysteme als technische Hilfen für den Arbeitsprozeß." (Vgl. hierzu die SOFI-Mitteilungen vom August 1979.) Auch das Umsetzungsprojekt, das in Absprache mit der IG Metall und in Zusammenarbeit mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben durchgeführt wurde, ist im Rahmen dieses Programms gefördert worden. Projektbearbeiter waren Rolf Kasiske und Fred Manske von der Universität Bremen und Wolfgang Pelull und Werner Wobbe vom Soziologischen Forschungsinstitut. Für Interessierte liegt ein Erfahrungsbericht vor.

keine Seltenheit dar. Sie entspricht vielmehr dem allgemeinen Selbstverständnis und der Arbeitsweise des Instituts. Was das hier vorgestellte Umsetzungsprojekt allerdings als Ausnahme kennzeichnet, ist der erstmalige Versuch, die Resultate einer Untersuchung in Form eines gesonderten Projekts didaktisch aufzubereiten und auf Bildungsseminaren zu diskutieren. Mit diesem Vorhaben verbanden sich im wesentlichen zwei Zielsetzungen:

- erstens die Rückvermittlung und damit die Kontrolle der Forschungsergebnisse und
- zweitens die Diskussion über Probleme einer gewerkschaftlichen Arbeitspolitik, die im Rahmen der Hauptuntersuchung nur ansatzweise aufgenommen und behandelt werden konnten.

Es stellt somit den Versuch dar, die Rückvermittlung der sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse in spezifischer Weise mit einer Fortführung der Forschungsarbeit zu verbinden. Die sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung über den betrieblichen Einsatz von Industrierobotern bot sich für ein solches Experiment in doppelter Hinsicht an. Zum einen hatte sie mit dem IR-Einsatz die Anwendung einer konkret greifbaren Technologie zum Gegenstand, die als "Humanisierungstechnologie" in zunehmendem Maße in den Vordergrund des öffentlichen Interesses rückt und aufgrund ihrer Einsatzmöglichkeiten für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist. Zum anderen bot sie als betriebliche Fallstudie die Möglichkeit, die Einsatzbedingungen dieser Technologie wie auch deren soziale Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungssituation ausführlich erheben zu können.

In einem ersten Schwerpunkt wurde ausgehend von den unterschiedlichen Rationalisierungserfahrungen der Teilnehmer versucht, die verallgemeinerbaren Erkenntnisse über die arbeits- und beschäftigungswirksamen Folgen des IR-Einsatzes am Beispiel exemplarischer IR-Einsatzfälle zu veranschaulichen. Die Konfrontation der in diesem Zusammenhang präsentierten Forschungsergebnisse mit den bisherigen Erfahrungen der Teilnehmer und die Diskussion ihrer Vorstellungen bildete den Übergang zum zweiten Seminarschwerpunkt, der darauf abzielte, am Beispiel der Anwendung von IR die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Einflußnahme auf den betrieblichen Rationalisierungsprozeß zu erörtern. Diese Diskussion war von vornherein als ein gemeinsamer Lernprozeß zwischen den beteiligten Belegschaftsvertretern und dem Projektteam angelegt. Aufgrund der fehlenden praktischen Erfahrungen sollte und konnte das Team lediglich als Impulsgeber fungieren.

Bereits die Erarbeitung der Seminarkonzeption erwies sich in mehrfacher Hinsicht als eine Fortsetzung des Forschungsprozesses. Sie stellte das Projektteam nicht nur vor die Aufgabe, die Forschungsergebnisse im Hinblick auf die Möglichkeiten einer real noch unentwickelten gewerkschaftlichen Arbeitspolitik zu überdenken, sondern machte es auch erforderlich, ihren Stellenwert im Rahmen des gesamten derzeit stattfindenden Rationalisierungsprozesses zu konkretisieren. Dabei mußten die realen betrieblichen Veränderungen und insbesondere die Tatsache berücksichtigt werden, daß eine massive Zunahme der IR-Einsatzfälle nach Abschluß der Feldphase unserer Studie dazu geführt hatte, daß die IR-Technologie, die zur Zeit der Hauptuntersuchung

gerade an der Schwelle ihrer breiten Anwendung stand, mittlerweile auch quantitativ von erheblicher Bedeutung war.<sup>1)</sup>

### Erfahrungen

Die Idee zur Durchführung des Umsetzungsprojekts entstand bereits während einer relativ frühen Phase der Begleituntersuchung. Letztlich war sie das Resultat einer Gruppendiskussion mit IGM-Vertrauensleuten, die ein starkes Interesse daran äußerten, die Forschungsergebnisse auf einer Bildungsveranstaltung ausführlicher diskutieren zu können. Dieses Interesse wuchs in dem Maße, wie die reale Bedeutung der IR-Technologie in der betrieblichen Praxis zunahm. Es verweist letztlich auf ein allgemeines Informations- und Orientierungsbedürfnis, das angesichts der öffentlichen Diskussionen über die Perspektiven der zunehmenden Technisierung und speziell der "jobbildenden" Wirkung der Mikroelektronik gerade in der letzten Zeit immer wieder neue Nahrung erhält. Der Industrieroboter kann als ein Symbol dieses insgesamt wenig transparenten Entwicklungsprozesses gelten, der zumindest Teile der Beschäftigten in hohem Maße verunsichert und sie gegenüber der Einführung neuer Technologien in spezifischer Weise sensibilisiert. Allerdings zeigen die Diskussionen auf den Seminaren, daß sich ihr Informationsbedürfnis nicht auf die Anwendung herausragender technologischer Innovationen beschränkt. Vielmehr bezieht es

1) 1979 kam es speziell in den Rohbauabteilungen der VW-Werke Hannover, Wolfsburg und Emden zu ersten massiven IR-Einsätzen, die die Zahl der insgesamt eingesetzten Geräte sprunghaft ansteigen ließ.

Entwicklung der IR-Einsätze bei VW (alle Werke)	
1976:	ca. 20 Industrieroboter im Einsatz
1978:	ca. 30 Industrieroboter im Einsatz
1979/80:	ca. 250 Industrieroboter im Einsatz

sich auf den Gesamtprozeß der derzeit stattfindenden Rationalisierungsmaßnahmen und deren ungewisse Konsequenzen für die Arbeits- und Beschäftigungssituation. Die herkömmlichen Rationalisierungsmaßnahmen die in der öffentlichen Diskussion in der Regel nur eine sekundäre Bedeutung haben, geraten in der betrieblichen Praxis keineswegs aus dem Blickfeld. Dies ist insofern nicht erstaunlich, als etwa arbeitsorganisatorische Veränderungen, Verfahrensänderungen oder Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung in verschiedenen Arbeitsbereichen aktuell einen weitaus größeren Stellenwert haben als der Einsatz neuer Technologien.

Die Seminardiskussionen über die Frage, wie der IR-Einsatz im Rahmen des gesamten Rationalisierungsprozesses zu beurteilen sei und welche Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Einflußnahme gegeben sind, erbrachten eine Reihe von Ergebnissen, die vor allem im Hinblick auf die Arbeiterbefragung eine sinnvolle Ergänzung zur Hauptstudie darstellen. Auffällig war vor allem eine schärfere Akzentuierung der Probleme, die mit der Einführung von Industrierobotern verbunden sind. Dabei ist allerdings nicht immer zu entscheiden, ob die nunmehr schärfere Problemsicht den realen betrieblichen Veränderungen geschuldet ist, die seit der Befragung stattgefunden haben, oder ob sie vielmehr das Resultat der intensiven Diskussion in dem spezifischen Teilnehmerkreis darstellten. Sicherlich kann aber davon ausgegangen werden, daß die unerwartet massive Verbreitung der IR-Technologie in einigen Produktionsabteilungen mit dazu beigetragen hat, daß die Folgeprobleme des Technologieeinsatzes kritischer beurteilt werden.

Ein zentrales Problem stellt vor allem die Sicherung der Lohngruppen dar, die durch das zunehmende Vordringen der Industrieroboter in Arbeitsbereiche mit in der Regel relativ hohen Lohngruppen stark gefährdet erscheinen. So werden längerfristig nur geringe Möglichkeiten gesehen, von IR-Einsätzen betroffene Schweißer oder Lackierer lohngruppengerecht einzusetzen. In einzelnen Abteilungen stellt dies bereits heute eine erhebliche Schwierigkeit dar. Vor diesem Hintergrund wird die Skepsis verständlich, die dem betrieblichen Einsatz von Industrierobotern trotz des ausgeprägten Interesses der Beschäftigten an einem Abbau hochbelastender und gesundheitsgefährdender Arbeiten entgegengebracht wird. Sie wird durch die Erfahrung gefördert, daß die Arbeitsplätze an den neu installierten IR-Anlagen in keiner Weise den Humanisierungsansprüchen genügen, die das Unternehmen hinsichtlich des IR-Einsatzes proklamiert. Stattdessen sind verringerte Qualifikationsanforderungen bei gleichbleibender oder z.T. sogar erhöhter Arbeitsbelastung (Taktbindung, Leistungsverdichtung) eher die Regel als die Ausnahme.

Ausgehend von dem Interessenkonflikt, in dem sich die Belegschaft angesichts der Einführung der IR-Technologie befindet, wurde in der Seminardiskussion versucht, Bedingungen und Maßnahmen zu formulieren, die aus der Sicht der Beschäftigten bei einem Einsatz von Industrierobotern eingehalten und durchgesetzt werden sollten. Hierbei zeigte sich sehr rasch das Problem, daß isolierte Maßnahmen in keiner Weise ausreichend sind, um die jeweils unterschiedlichen Bedingungen und Auswirkungen technologischer Rationalisierungsvorhaben adäquat in den Griff zu bekommen. Jede Maßnahme muß vielmehr Bestandteil einer umfassenden Betriebspolitik sein, die sowohl die quantitativen Beschäftigungsprobleme wie auch die qualitativen Probleme der unmittel-

baren Arbeitssituation thematisiert. Allerdings wurde in der Diskussion ebenfalls sehr schnell deutlich, daß eine solche Politik konzeptionell wie auch praktisch derzeit noch in ersten Ansätzen steckt. Grund genug, die Diskussion zwischen gewerkschaftlichen Praktikern und Sozialwissenschaftlern fortzuführen.

ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

---

HUMANISIERUNGSPROBLEME UND BELEGSCHAFTSVERTRETUNG IN KLEIN-  
===== UND MITTELBETRIEBEN <sup>1)</sup>  
=====

Ausgangspunkt, Zielsetzung und Konzept

Sowohl wegen der Veränderung der ökonomischen Wachstumsbedingungen als auch wegen der großen Zahl der in diesem Wirtschaftsbe-  
reich arbeitenden Erwerbstätigen ist es nötig, sich intensiver  
als bisher den Arbeitsproblemen der Beschäftigten in Klein- und  
Mittelbetrieben und ihrer Regelung zuzuwenden. Dies um so mehr,  
als offensichtlich seit Anfang der 70er Jahre unter dem Zwang  
eines sich verstärkenden ökonomischen Anpassungsdrucks tech-  
nisch-organisatorische Veränderungen in Klein- und Mittelbe-  
trieben zugenommen und gravierende Umstrukturierungen der Ar-  
beitsbedingungen mit sich gebracht haben dürften. Die Einfüh-  
rung von Fotosatz in der Druckindustrie und die Elektronisierung  
der Uhrenherstellung sind nur zwei spektakuläre Beispiele für  
diesen Prozeß. Diese Problemlage führte zu einer Ausweitung der  
HdA-Förderung auf Klein- und Mittelbetriebe, die in Zukunft noch  
verstärkt werden soll, und macht es notwendig, die Situation der  
Belegschaftsvertretung in diesen Betriebsgrößenordnungen ein-  
gehender zu untersuchen, weil die aktive Beteiligung der Betrof-  
fenen und ihrer Vertretungsinstanzen für Humanisierungsmaßnahmen  
konstitutiv sein soll.

Die Untersuchung möchte auf diesem Hintergrund einen genaueren  
Einblick in die Probleme der Interessenwahrnehmung und -ver-  
tretung der in Klein- und Mittelbetrieben Beschäftigten bei  
der Gestaltung der Arbeitsbedingungen verschaffen. Ihr betriebs-  
verfassungsrechtlicher Bezug legt eine Konzentration auf selbst-  
ständige Unternehmen im Größenbereich von 20 bis weniger als

---

1) Das Projekt hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird ge-  
fördert innerhalb des BMFT-Programms zur Humanisierung der  
Arbeit. Projektbeginn ist April 1980.

300 Arbeitnehmern nahe, in dem die Bildung von Betriebsräten rechtlich möglich ist, jedoch noch keine Freistellung gefordert werden kann. In diesem Bereich ist von besonderen Bedingungen auszugehen, die sich keineswegs hinreichend im Rückgriff auf entsprechende Kenntnisse im großbetrieblichen Rahmen erschließen.

Die Untersuchung zielt vor allem darauf ab, genauere Kenntnisse über die Rolle und Funktion der Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben und ihre Handlungsbedingungen bei der Regelung von Arbeitsbedingungen zu ermitteln. Dazu sind

- die Bedingungen festzustellen, die sich aus der typischen Sozialorganisation kleiner Betriebe für die Interessenvertretung und ihr Handeln in humanisierungsbedürftigen Situationen ergeben;
- die spezifischen Organisationsfragen und Arbeitsprobleme zu klären, die hierbei für die Betriebsräte auftreten;
- die Beziehungsstrukturen von Betriebsrat und Unternehmensleitung aufzuhellen, die ihr Zusammenwirken bei der Regelung von Arbeitsbedingungen, der Planung und Beratung betrieblicher Änderungen und der Durchführung von Humanisierungsmaßnahmen beeinflussen;
- typische Formen der Interessenwahrnehmung und des Interessenverhaltens von Arbeitnehmergruppen im Hinblick auf ihre je verschiedenen Arbeitsbedingungen herauszuarbeiten, die für das Handeln der Betriebsvertretungen bedeutsam sind;
- Kenntnisse über die Beschaffenheit von Arbeitsbedingungen zu sammeln, auf die sich die von den Belegschaftsvertretungen wahrgenommenen einzelnen Interessen, ihr Verhältnis zueinander und die Bedeutung von Humanisierungsmaßnahmen beziehen.

Wir skizzieren hier einige Hypothesen und Fragestellungen des Forschungskonzepts, das im Verlauf der Untersuchung noch weiter ausdifferenziert werden soll:

#### Die Rolle des Betriebsrates in der klein- und mittelbetrieblichen Organisation

Ausgehend von den Verhältnissen in den Großunternehmen wird zunächst gefragt, welche Bedeutung die besondere Form der sozialen Beziehungen in kleineren Betrieben für den Betriebsrat und die Interessenbeziehungen hat. Hierbei ist zu prüfen, inwiefern im kleinen Betrieb die arbeitsbezogenen und personellen Beziehungen, die die Industriesoziologie als informelle der formellen und herrschaftsbezogenen Organisation gegenübergestellt hat, ein eigenes Gewicht gewinnen. Die Beantwortung dieser Frage dürfte von erheblicher Bedeutung für die Rollenbestimmung der

Betriebsräte und ihre Artikulationsfähigkeit hinsichtlich der Arbeitsprobleme sein, zumal auch Modelle für die betriebliche Organisationspraxis von Gewerkschaften sich z.T. ausdrücklich auf die Strukturen informeller Gruppen und Beziehungen im Betrieb beziehen.

#### Die Organisationsbedingungen des Betriebsrates

Die Untersuchung der einzelnen Organisationsphänomene wird vor allem auf die Frage bezogen, welche personellen Statuszuweisungen und persönlichen Beziehungen die "Leistungsfähigkeit" der Betriebsräte auf der Basis ihrer unvollständigen Institutionalisierung bestimmen. Die "offene", aber möglicherweise durch Restriktionen bei der Zusammensetzung bereits beeinträchtigte Struktur, welche die Belegschaftsvertretung unter diesen Umständen kennzeichnet, dürfte vor allem jene Verhaltensprobleme besonders hervortreten lassen, die zu möglichen Effizienzverlusten demokratisch-assoziativer Organisationen bei einer zielgerichteten Arbeit führen. Diese Frage scheint insbesondere im Hinblick auf die interne und externe Beratung bei der Veränderung der Arbeitsbedingungen relevant, die sich in der Regel auf Planungsprozesse beziehen müßte und dabei zwecks wirksamer Eingriffe konzeptionelle Leistungen erfordert. Dabei wiegt dieses Problem um so schwerer, als die Betriebsräte kleiner Betriebe nicht wie in Großbetrieben die Arbeit hochspezialisierter Stäbe und Fachabteilungen "begleiten" können, sondern mit einer oft selbst höchst globalen, kurzfristig orientierten improvisatorisch-reaktiv geprägten Unternehmensplanung konfrontiert sind.

#### Die Beziehungen von Betriebsrat und Arbeitgeber

Während die Leitungsinstanzen der Großunternehmen und ihrer Verwaltungsbürokratien heute offenkundig einen hohen Bedarf an sozial kompetenter Beratung und Loyalitätssicherung haben, der sie veranlaßt, die Betriebsräte institutionell in ihrer Funktion als Vermittlungsinstanz zu fördern, ist dies in den kleineren Betrieben keineswegs selbstverständlich. Hier soll geklärt werden, inwieweit sich für deren Betriebsleitungen ein im Vergleich zu Großbetrieben geringerer Beratungsbedarf durch den Betriebsrat und damit eine bestimmte Rollenzuweisung für diesen ergibt, die ihrerseits Reichweite und Inhalte der Interessenvertretung beeinflusst. Dazu soll einmal die "Belegschaftskonzeption" der Unternehmer in ihren typischen Ausprägungen erhoben werden, zum anderen die Art der formellen Organisation und die Stellung der hierarchischen Rollenträger, die als unmittelbare Vorgesetzte insbesondere bei der Regelung von Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer als Adressaten von Interessen oft größere Bedeutung haben als die Betriebsräte. Sollte sich etwa herausstellen, daß die oft beschriebene "Funktionskrise des Meisters", in deren Zuge den unmittelbaren Vorgesetzten nicht zuletzt durch formelle Regelungen und Normierungen Lohn- und leistungspolitische Gratifikations- und Sanktions-

möglichkeiten entzogen wurden, in den kleineren Betrieben nicht so ausgeprägt stattgefunden hat, würde dies für die Tätigkeit der Betriebsräte erheblichen Einfluß haben. Auf diesem Hintergrund wird sich erst der "Stil" der Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in kleineren Betrieben genauer klären lassen.

### Arbeitsbedingungen und Interessenwahrnehmung

Allgemein bewirken die Prozesse der technischen und organisatorischen Rationalisierung der Arbeit eine Erweiterung des Aufgabenbereichs der Interessenvertretung, erschweren aber zugleich die Bedingungen für eine wirksame Interessenwahrnehmung. Diese allgemeine Entwicklungstendenz läßt sich in einem Schema darstellen, das mehrere Stufen des Zusammenhangs zwischen der Gestalt der Arbeitsbedingungen und der Vertretungsbedürftigkeit der Interessen umfaßt und so einen ersten Zugang sowohl zur Bestimmung von Problemlagen der Interessenvertretung als auch des Interessenverhaltens in den verschiedenen betrieblichen Arbeitsbereichen erlaubt. Es sind drei Phasen zu unterscheiden, die sich aber auf der Ebene der Gleichzeitigkeit durchaus überlagern:

- o Die Kompetenz der qualifizierten Fachleute, die ihre Aufgaben selbständig ausführen und für die es weitgehend selbstverständlich ist, auch aktiv in die Umstände ihrer Arbeit einzugreifen und mit anderen Arbeitnehmern zu kooperieren, ermöglicht eine hohe individuelle Vertretungsfähigkeit und große Chancen kollektiver Interessenwahrnehmung, wenn diese durch traditionelle Bezüge gestützt wird.
- o Mit der Entfaltung einer systematischen betrieblichen Leistungs politik tritt ein Interessenverhalten in den Vordergrund, das auf die Kontrolle der zeitlichen Normen gerichtet ist und in dessen Rahmen qualitativ-technische Gestaltungsmöglichkeiten eher "illegal" genutzt werden. Je nach der verbleibenden Komplexität der Arbeitsvollzüge und der Offenheit der Kooperationsformen erhalten sich hier individuelle und kollektive Kompetenzen der Arbeitnehmer, die ein kompromißfähiges Interessenverhalten ermöglichen. Dabei werden die auf die Sicherung der zeitlichen Leistungsbedingungen gerichteten Verhaltensregeln zu zwingenden Normen ausgebildet, die die individuelle wie kollektive Interessenwahrnehmung bestimmen.
- o Da auf dieser Stufe die Ausführung der Arbeit ebenso wie die immer mehr technisch und arbeitsorganisatorisch verbindlich durchgestaltete Kooperation detailliert vorbestimmt, die Gestaltungsfreiheit und damit auch der Spielraum für eine eigenständige Leistungs politik und die Kommunikationschancen schon durch die zeitliche Dichte der Arbeitsanforderungen minimiert werden, fehlt die Basis für ein reflektiertes, individuelles und kollektives Interessenverhalten. Dieses droht vielmehr in Formen des Rückzugs (Fluktuation, Krankheit), der Apathie und Unterwerfung, instabiler individueller und kollektiver Rebellion zu zerfallen.

Für die Arbeit der Betriebsräte dürften die aus diesen Differenzierungen von Interessen, Verhalten und Vertretungsfähigkeit je nach Gliederung der Betriebe sich ergebenden Konstellationen konstitutive Bedeutung haben, zumal durch die arbeitsprozeßlichen Voraussetzungen auch die personelle Zusammensetzung der Belegschaften erheblich bestimmt wird.

#### Methode und Durchführung

In ca. 30 Klein- und Mittelbetrieben die nach bestimmten Kriterien (Qualität der Arbeitsbedingungen, Zusammensetzung der Belegschaft, Betriebsvertretung usw.) ausgewählt werden, sollen 1- bis 3-tägige Kurzrecherchen durchgeführt, Expertengespräche mit der Betriebsleitung und der Belegschaftsvertretung geführt und betriebliche Unterlagen gesammelt werden. Außerdem sollen Vertreter der regional zuständigen Industrie- und Handelskammern und der örtlichen Verwaltungsstellen der Gewerkschaften befragt werden.

Auf der Basis der Ergebnisse der Kurzrecherchen sind die Kategorien zur Erfassung der Probleme der Interessenwahrnehmung bei humanisierungsbedürftigen Arbeitsbedingungen zu präzisieren. In 4 bis 6 Betrieben werden dann ca. 2- bis 3-wöchige Intensiverhebungen durchgeführt. Hier werden Vertreter der Betriebsleitung bis hin zum Meister in verschiedenen Betriebsbereichen und Vertreter der Belegschaft befragt und die Struktur der Arbeitsbedingungen in ihren relevanten Dimensionen typisierend erhoben. Ein Teil der Beschäftigten soll einzeln und/oder in Gruppen in offener, nichtstandardisierter Form zu den angesprochenen Problemkomplexen befragt werden.

### DIE ENTWICKLUNG ROUTINISIERTER ANGESTELLTENTÄTIGKEITEN IN DEN =====

#### VERWALTUNGEN DER PRIVATWIRTSCHAFT<sup>1)</sup>

### =====

#### Ausgangspunkt, Zielsetzung und Konzept

Die Abschwächung des Angestelltenwachstums seit Anfang der 70er Jahre verweist unabhängig von konjunkturellen Momenten auf erhebliche Rationalisierungsprozesse technischer und organisatorischer Art, die im großen Bereich der kaufmännisch-administrativen Tätigkeiten die Beschäftigungsmöglichkeiten beschränken

- 1) Das Projekt hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird finanziert innerhalb des BMFT-Programms zur Humanisierung der Arbeit. Projektbeginn ist Anfang 1980.  
In die Projektkonzeption sind Erfahrungen aus der Arbeit an einem anderen Forschungsprojekt des SOFI eingegangen, das die Entwicklungstendenzen von Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen im mittleren Angestelltenbereich zum Gegenstand hat und seit August 1977 läuft (vgl. SOFI-Mitteilungen, August 1978).

und die Arbeitsbedingungen einer erheblichen Zahl von Angestellten verändert haben und weiter verändern. Im Vergleich zur Rationalisierungswelle der 60er Jahre im Verwaltungsbereich sind an der gegenwärtigen Entwicklung das quantitative Ausmaß und die Zielgruppe der von den technisch-organisatorischen Veränderungen Betroffenen neu. Waren nämlich damals von der Einführung der EDV primär hochstandardisierte Informationsverarbeitungstätigkeiten betroffen, die teils aufgelöst wurden, teils in neuer Form als operative Massenarbeiten (Datenerfassung) fortbestanden, so betreffen heute die weiterentwickelten EDV-Systeme im Verbund mit arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsmaßnahmen offensichtlich den quantitativ gewichtigeren Bereich der traditionellen, qualifizierten Sachbearbeitertätigkeiten.

Angesichts dieses Problemhintergrundes zielt das Projekt darauf ab, einerseits einen Überblick über die konkreten Auswirkungen der technisch-organisatorischen Entwicklung im Sachbearbeiterbereich zu geben und andererseits Ansätze für eine verbesserte Gestaltung der Arbeitsbedingungen bei routinisierten Sachbearbeitertätigkeiten aufzuzeigen. Im einzelnen ergeben sich dabei folgende Untersuchungsschritte und Fragestellungen:

1. Bestimmung der Art der routinisierten Tätigkeiten, ihres quantitativen Umfangs und ihrer betrieblichen Schwerpunkte. Dazu sind zum einen die Beschäftigtenstrukturen und die Anforderungsprofile der Abteilungen grob zu erheben. Zum anderen sind die Art der verwendeten technischen Systeme (hard-ware und Stand der soft-ware) und die Form der Arbeitsorganisation, die zur Herausbildung von routinisierten Tätigkeiten geführt haben, zu ermitteln und mit wichtigen Kenngrößen des Betriebes (z.B. Produkt- und Aufgabenstruktur, Betriebsgröße, ökonomische Situation u.ä.) in Beziehung zu setzen.
2. Als wesentliche Bestimmungsgrößen für die durch arbeitsorganisatorische Gestaltung und Art der eingesetzten EDV-Systeme bewirkte Vielfalt der Tätigkeitstypen sollen insbesondere die Betriebsgröße und die Komplexität der Aufgabenstellung variiert werden. Neben Verwaltungen in Großbetrieben, die im Zentrum der Untersuchung stehen, sollen auch einige Verwaltungseinheiten mittlerer Größe berücksichtigt werden. Da in ähnlicher Weise der Differenzierungsgrad der Aufgaben (Wiederholhäufigkeit, Massenhaftigkeit, Standardisierungsfähigkeit der zu verarbeitenden Informationen) großen Einfluß auf die Ausbildung routinisierter Tätigkeiten haben dürfte, wird eine Verteilung der Untersuchungsfälle auf Verwaltungen mit eher homogenen, massenhaft anfallenden Informationen einerseits bzw. mit eher anspruchsvollen, heterogenen Dienstleistungen andererseits angestrebt, mit dem Schwerpunkt bei ersteren.
3. Die Untersuchung erstreckt sich in erster Linie auf die beiden Wirtschaftsbereiche Industrie und Versicherungen, bezieht außerdem aber zu Vergleichszwecken einen funktionsverwandten

Bereich aus dem öffentlichen Sektor (z.B. Krankenversicherungen, Landesversicherungsanstalt o.ä.) mit ein. Für die Industrieverwaltungen spricht, daß sie in Abhängigkeit von Branchen- und Produktstruktur sowie von der jeweiligen Aufgabenstellung recht differenzierte Bedingungen für einen Einsatz von EDV und die arbeitsorganisatorische Rationalisierung bieten. Versicherungen kommen vor allem deshalb in Frage, weil es sich hier um einen Bereich mit besonders großen Verwaltungseinheiten, vergleichsweise homogener Aufgabenstruktur und einem hohen Anteil routinetafter Arbeitsvorgänge handelt. Durch die Einbeziehung funktionsähnlicher Verwaltungen des öffentlichen Dienstes soll geprüft werden, ob sich unter dem Einfluß anderer institutioneller Bedingungen bei ähnlicher Aufgabenstruktur andere Gestaltungsformen und Lösungsansätze bei technisch-organisatorischen Neuerungen im Sachbearbeiterbereich als in der Privatwirtschaft ergeben.

4. Untersuchung der Auswirkungen der technisch-organisatorischen Veränderungen auf die Arbeitssituation der Angestellten mit dem Ziel der genaueren Rekonstruktion der wesentlichen Dimensionen der Arbeitssituation von Routinesachbearbeitern (Qualifikationsanforderungen, Belastungen und Kooperationsbeziehungen) in Abhängigkeit von Einsatzformen der technischen Systeme und der Arbeitsorganisation. Entwicklung eines arbeitsorientierten Konzepts zur präzisen Erfassung von arbeitsorganisatorischen Formen und deren Veränderung im Gefolge von Rationalisierungsprozessen.
5. Um die Möglichkeiten für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei routinisierten Angestelltenaktivitäten aufzuzeigen, sollen die technisch-organisatorischen Veränderungen im Sachbearbeiterbereich, die zur Herausbildung routinierter Tätigkeiten geführt haben, genauer im Zusammenhang der betrieblichen Bedingungen und Motive rekonstruiert werden. Mögliche Elastizitäten bei der Arbeitsgestaltung lassen sich auch im Vergleich verschiedener technischer Systeme mit ihren zugehörigen, u.U. unterschiedlichen arbeitsorganisatorischen Modellen in den Betrieben aufzeigen. Zu diesem Zweck sind die Bedingungen und Motive, die zu unterschiedlichen Lösungen geführt haben, zu systematisieren und auf ihre Beeinflussbarkeit hin zu untersuchen.
6. Da gerade in routinisierten Angestelltenbereichen ein besonders hoher Anteil an weiblichen Arbeitskräften beschäftigt ist, so daß im Sachbearbeiterbereich gleichsam eine Art "geschlechtsspezifische Arbeitsteilung" existiert, wird ein besonderes Augenmerk auf die spezifischen Bedingungen des Arbeitskräfteeinsatzes von weiblichen Angestellten im Betrieb und deren Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu richten sein.

### Methode und Durchführung

In der ersten Phase der Untersuchung soll aufgrund von ca. 40 Kurzrecherchen in Industrieverwaltungen, Versicherungen und funktionsverwandten Betrieben des öffentlichen Dienstes ein genauer Überblick über den Umfang und die Schwerpunkte der Problemgruppe sowie der technisch-organisatorischen Maßnahmen in diesem Bereich gewonnen werden. Dabei werden Expertengespräche mit Vertretern des Managements und der Arbeitnehmer sowie parallel dazu mit Herstellern von Büromaschinen und Verbandsvertretern geführt.

In der Hauptphase der Untersuchung werden in ca. 8 Betrieben unterschiedlicher Größe 2- bis 3-wöchige Intensiverhebungen durchgeführt. Gedacht ist an je 3 Betriebe aus der Industrie und der Versicherungswirtschaft sowie an 2 Betriebe aus dem öffentlichen Dienst.

