Ulrike Berger · Volker H. Schmidt · Helmut Wiesenthal

Neue Technologien – verschenkte Gelegenheiten?

**Herausgeber: Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Die Schriftenreihe „Sozialverträgliche Technikgestaltung“ veröffentlicht Ergebnisse, Erfahrungen und Perspektiven des vom Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen initiierten Programms „Mensch und Technik – Sozialverträgliche Technikgestaltung“. Dieses Programm ist ein Bestandteil der „Initiative Zukunftstechnologien“ des Landes, die seit 1984 der Förderung, Erforschung und sozialen Gestaltung von Zukunftstechnologien dient.

Der technische Wandel im Feld der Mikroelektronik und der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien hat sich weiter beschleunigt. Die ökonomischen, sozialen und politischen Folgen durchdringen alle Teilbereiche der Gesellschaft. Neben positiven Entwicklungen zeichnen sich Gefahren ab, etwa eine wachsende technologische Arbeitslosigkeit und eine sozialunverträgliche Durchdringung der Gesellschaft mit elektronischen Medien und elektronischer Informationsverarbeitung. Aber es bestehen Chancen, die Entwicklung zu steuern. Dazu bedarf es einer breiten öffentlichen Diskussion auf der Grundlage besserer Kenntnisse über die Problemzusammenhänge und Gestaltungsalternativen. Die Interessen aller vom technischen Wandel Betroffenen müssen angemessen berücksichtigt werden, die technische Entwicklung muß dem Sozialstaatspostulat verpflichtet bleiben. Es geht um sozialverträgliche Technikgestaltung.

Die Schriftenreihe „Sozialverträgliche Technikgestaltung“ ist ein Angebot des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Erkenntnisse und Einsichten zur Diskussion zu stellen. Es entspricht der Natur eines Diskussionsforums, daß die Beiträge die Meinung der Autoren wiedergeben. Sie stimmen nicht unbedingt mit der Auffassung des Herausgebers überein.

Ulrike Berger · Volker H. Schmidt ·
Helmut Wiesenthal

Neue Technologien – verschenkte Gelegenheiten?

*Über sozialverträgliche Arbeitszeitmuster,
Alternativen der CAD-Einführung und
die Einflußchancen von Beschäftigten*

Westdeutscher Verlag

Der Westdeutsche Verlag ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Bertelsmann International.

Alle Rechte vorbehalten

© 1991 Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Hansen Werbeagentur GmbH, Köln

ISBN 978-3-531-12257-1

ISBN 978-3-322-94142-8 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-322-94142-8

Vorwort

Das Projekt 'Neue Technologien und Arbeitszeitgestaltung' berichtet in diesem Band über die Ergebnisse seiner theoretischen und empirischen Forschung. Sein Ziel war es, mit der Untersuchung von Wirkungen der Einführung Neuer Technologien in die Konstruktionsabteilungen einen Beitrag zur Beantwortung von zwei Fragen zu leisten: Wie beeinflussen neue, komplexe Arbeitstechniken die Verhandlungsposition einer 'starken', weil für den Unternehmenserfolg an dynamischen Märkten ausschlaggebenden Arbeitskräftegruppe? Entsteht, wenn Veränderungen der Arbeitsorganisation und des betrieblichen Kooperationsbedarfs zusammentreffen und zum Anlaß für Absprachen, Aushandlungen und Tauschakte werden, auch Raum für individuell und/oder sozial 'verträglichere' Arbeitszeitregelungen?

Ohne an dieser Stelle die Forschungsergebnisse auf einen einfachen Nenner zurechtstutzen zu wollen, läßt sich doch in den gewonnenen Befunden ein prägnantes Grundmuster ausmachen, das für Innovationsfolgen in hochdifferenzierten Industriegesellschaften - wie auch für deren modernisierungstheoretische Erklärung - typisch zu sein scheint. Technische Optionengewinne, z.B. die Möglichkeit, mittels Computer Aided Design moderner, aber auch 'voraussetzungsabhängiger' als mit Zeichenbrett und Taschenrechner konstruieren zu können, ergeben keine eindeutige, geschweige denn eine technisch determinierte Vorteilsstruktur, die entweder nur dem Management oder nur den Arbeitskräften Nutzen bringt. Auch impliziert die günstige Verhandlungsposition einer Arbeitskräftegruppe, die den Technik- und Organisationswandel in einem gewissen Grad mitgestaltet, zugleich aber auch als veränderte Arbeitswelt erlebt, keineswegs Bemühungen um eine Ausschöpfung der vorhandenen und womöglich von anderen Arbeitskräftegruppen neidvoll als 'privilegiert' eingeschätzten Einflußmöglichkeiten. Die vom technisch-organisatorischen Wandel keineswegs degradierten Arbeitskräfte, die wir in den Konstruktionsabteilungen antreffen, nutzen gegebene (und eventuell erweiterte) Optionen im Rahmen einer je besonderen Gelegenheitsstruktur und nach Maßgabe ihrer individuellen Berufsinteressen und Lebensstilpräferenzen - oder lassen sie mangels entsprechender Bedürfnisse ungenutzt. So können die Neuen Technologien durchaus Spielräume für eine sozialverträglichere Arbeitszeitgestaltung bieten. Diese lassen sich jedoch nicht ohne weiteres dort antreffen, wo Arbeitnehmer ein vorrangiges Interesse an Arbeitszeitinnovationen bekunden (wie mancherorts die Teilzeitbeschäftigten des Einzelhandels).

Die sozialen Vorteile der technologischen Modernisierung erscheinen gemäß dem 'Matthäusprinzip' verteilt: 'Wer da hat, dem wird gegeben wer-

VI

den'. Diesen Sachverhalt verfehlen sowohl die positiven wie die negativen Pauschalurteile über die Wirkungen von Technikinnovationen. Vielmehr ist eine sorgfältige Differenzierung zwischen unterschiedlichen Auswirkungen und ihren je besonderen Voraussetzungen geboten, um zu sozialwissenschaftlich und arbeitspolitisch fruchtbaren Einsichten zu gelangen. Der Blick auf eine kritische Phase der (unterschiedlichen!) betrieblichen Innovationsprozesse, ihre Interpretation durch die Beteiligten sowie einige Aspekte der Handlungssituation betroffener Arbeitnehmergruppen, dessen Befunde hier vorgelegt werden, dämpft allerdings auch Erwartungen an so wohlbegründet wirkende Rezepte wie das der umfassenden Betroffenenpartizipation. Wer die Möglichkeit sozialverträglicherer, d.h. bedarfsgerechterer Arbeitszeitmuster sondieren will, wird die institutionellen Rahmenbedingungen der ungleichen Durchsetzungschancen von Arbeitnehmergruppen zu prüfen haben, welche außerhalb dieser Tarifvertrags- und arbeitsrechtliche Normen, aber auch sozial- und einkommenspolitische Sicherungen, - langfristig wohl auch: Alternativen zur ausschließlichen und lebenslangen Angewiesenheit auf Erwerbsarbeit.

Vor die Wahl gestellt, ein möglichst lückenloses Bild der gewonnenen Interviewdaten und sekundäranalytischen Befunde zu zeichnen oder eine leichter lesbare Verdichtung des Materials vorzunehmen, die sich gleichwohl riskanter Verallgemeinerungen enthält, entschieden sich die Autoren für die zweite Alternative. Dabei bemühten sie sich, einer auch Sozialwissenschaftlern keineswegs fremden Neigung zur Pauschaletikettierung von kontingenten Handlungssituationen und komplexen Entwicklungen gegenzusteuern und den Belegen für das 'Auch-anders-mögliche' ausreichend Raum zu geben.

Die Forschungsarbeiten wurden vom Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen als Projekt 61 im Rahmen des Landesprogramms 'Mensch und Technik - Sozialverträgliche Technikgestaltung' gefördert.¹ Die Projektidee entstammt dem Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW). Wolfgang Ebert und Ulrich Schumann haben den Projektantrag verfaßt. Die Konzeptualisierung und Realisierung des Vorhabens besorgten Akelei Fischer, Volker H. Schmidt und Ulrike Berger. Besondere Hervorhebung verdient der Beitrag von Dr. Akelei Fischer, die für das Untersuchungsdesign und den gesamten Komplex der empirischen Erhebungen, von der Ausarbeitung des Gesprächsleitfadens bis zur Durchführung und Protokollierung der Interviews verantwortlich war.

¹ Der volle Titel des Projektes lautete "Marktrationale Rahmenbedingungen und innovative Organisationsformen einer sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung beim Einsatz neuer Technologien". Die Projektlaufzeit begann am 1. Juli 1987 und endete am 31. Januar 1989.

Organisatorischer Träger des Projektes war die Arbeitsgemeinschaft für Sozialforschung (AfS) e.V., Bielefeld. Für die Organisation eines effizienten und reibungsarmen Forschungsprozesses sei Andrea Goymann, für bibliographische Arbeiten und technische Hilfen Mathias Heidenescher gedankt. Vielfältige Anregungen für die Bearbeitung der Thematik erhielten wir von den Kolleginnen und Kollegen, die an den (teils von uns veranstalteten, teils von uns besuchten) Workshops im Rahmen des Landesprogramms 'Mensch und Technik - Sozialverträgliche Technikgestaltung' teilnahmen. Die hier vorgelegten Beiträge werden von den jeweils angegebenen Autoren verantwortet.

Helmut Wiesenthal

Inhalt

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Einleitung	1

Teil I: Die Veränderung der Arbeitszeit im technologischen und gesellschaftlichen Wandel

Kapitel 1

Neue Technologien und Arbeits(zeit)organisation: Entscheidungsspielräume und Chancen für sozialverträgliche Regelungen? (<i>Volker H. Schmidt</i>)	4
1.1 Zum Zusammenhang von Technik und Arbeitsorganisation	6
1.2 Neue Technologien und die Reorganisation der Arbeit	20
1.3 Schlußfolgerungen	25

Kapitel 2

Die Erosion des Normalarbeitstags (<i>Volker H. Schmidt</i>)	29
2.1 Die Arbeitszeitentwicklung nach 1945	30
2.2 Bestimmungsgrößen des Arbeitszeitwandels	33
2.3 Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitinteresse	35
2.3.1 Die soziale Verteilung (variabler) Arbeitszeitmuster	37
2.3.2 Zur Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche	46
2.3.3 Arbeitszeitpräferenzen abhängig Beschäftigter	49
2.3.4 Eine Zwischenbilanz	52
2.4 Regelungsüberschuß oder Regelungsbedarfe?	55

Kapitel 3

Gesellschaftliche Differenzierung und die Wandlung der Zeitbedarfe (<i>Volker H. Schmidt, Helmut Wiesen</i>)	59
3.1 Sphärendifferenzierung und Handlungskoordination	60
3.2 Teilsystemrationalitäten: Eigensinn und Konkurrenz	63
3.3 Zwischenbetrachtung: Frauen - Probleme der Mehrfach- Inklusion	71
3.4 Zeiterleben und Arbeitszeit: Zwei Problemperspektiven	74

Kapitel 4

Sozialverträglichkeit und Entscheidungskomplexität (<i>Helmut Wiesen</i>)	81
4.1 Arbeitszeitpolitik unter Unsicherheit	81
4.2 Sozialverträglichkeit in der Energiekontroverse	84
4.3 Sozialverträglichkeit als Partizipationsprogramm	87
4.4 Defizite des partizipatorischen Sozialverträglich- keitskonzepts	93

X

Kapitel 5

Aspekte sozialverträglicher Arbeitszeitdifferenzierung (Helmut Wiesenthal)

104

Teil II: Neue Technologien und Arbeitszeit am Beispiel von CAD

Kapitel 6

Der Einsatz des Computers in der Konstruktion

(Ulrike Berger)

113

6.1 Zur Verhandlungsposition des Konstruktionspersonals und den Bedingungen des CAD-Einsatzes

114

6.1.1 Die Technisierbarkeit des Konstruktionsprozesses

114

6.1.2 Die Leistungen der Konstruktion

116

6.2 Die Einführung von CAD

118

6.2.1 Das 'Rationalisierungsdilemma' unter der Bedingung von Unsicherheit

118

6.2.2 Ziele und Gründe des CAD-Einsatzes

119

6.2.3 Unsicherheit und Kooperationsbedarf im Einführungs- prozeß

130

6.2.4 Einführungsprozesse im 'Rationalisierungsdilemma'

138

(1) Effizienzorientierter Stil

139

(2) Effektivitätsorientierter Stil

146

6.3 CAD und die betriebliche Position des Konstruktions- personals

151

6.3.1 CAD als 'Trojanisches Pferd des Taylorismus' in der Konstruktion?

151

6.3.2 Die quantitativen Beschäftigungseffekte von CAD

154

Kapitel 7

Arbeitszeitänderungen aus Anlaß des CAD-Einsatzes

(Volker H. Schmidt)

161

7.1 Zur Lage der Arbeitszeit

161

7.2 Zeitliche Struktur des Arbeitsprozesses und Arbeitsorganisation

173

7.3 Änderungsmöglichkeiten und Arbeitszeitwünsche

181

Zusammenfassung und Ausblick

187

Quellen der empirischen Daten

194

Literaturverzeichnis

195