

## **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 antrafen, 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 werden'. 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 Untersuchung liegen. Zu ihnen zählen Arbeitsmarktbedingungen sowie 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.<sup>1</sup> 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.

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

---

<sup>1</sup> 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.