

Einleitung

Der Einsatz Neuer Technologien wird in vielen Betrieben zum Anlaß für z.T. weitreichende Organisationsveränderungen genommen, von denen auch die Arbeitszeit nicht unberührt bleibt. Angesichts dynamischerer Marktumwelten, verkürzter Technikkonnovationszyklen und einer wachsenden Kapitalintensität wird Arbeitszeit zu einem wichtigen Faktor rentabler und anpassungsfähiger Arbeitsorganisation. Um auch unter 'unsicherer' gewordenen Umweltbedingungen rentabel produzieren zu können, erstreben Unternehmen die Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten und eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen. Gleichzeitig entwickeln sich im Zuge des gesellschaftlichen Wandels die Zeitmuster und -bedürfnisse der Arbeitnehmer stärker auseinander. Auch auf ihrer Seite entstehen neue Ansprüche an die Organisierung der Arbeitszeit. Überkommene Arbeitszeitmodelle sind dadurch unter doppelten Veränderungsdruck geraten, dem sie auf die Dauer kaum werden standhalten können. Darüber besteht in der arbeitszeitpolitischen Diskussion weitgehende Einigkeit. Wesentlich unklarer und strittiger ist allerdings, ob zwischen den Anforderungen, die Arbeits- und Lebenswelt an die künftige Gestaltung der Arbeitszeiten stellen, 'sozialverträgliche' Kompromisse gefunden werden können, die beiden Rechnung zu tragen imstande sind. Es wird befürchtet, daß ökonomischen 'Erfordernissen' einmal mehr, diesmal auf Kosten persönlicher und sozialer Zeitstrukturen, der Vorrang gewährt wird.

Die Frage, die im Mittelpunkt unserer Untersuchung steht, ist die nach dem Einfluß neuer Technologien auf die (arbeitsorganisatorischen) Spielräume für derartige Kompromisse. Wir gehen davon aus, daß die Mikroelektronik als 'neue' Basistechnologie die Formen ihrer organisatorischen Anwendung, d.h. die Art des Arbeitskrachteinsatzes und die Gestaltung von Arbeitsaufgaben, nicht determiniert. Aufgrund empirischer Forschungen und theoretischer Einsichten ist vielmehr mit alternativen Organisationsweisen zu rechnen. Die Umwelt der Unternehmen (Märkte, Produkte, Verfahren) gibt keine absolut 'besten' Lösungen vor, sodaß die Entscheidungsfreiheit des Managements auf die Alternativen 'maximaler Gewinn' und 'zu hohe Kosten' reduziert wäre. Vielmehr müssen alle Entscheidungen unter den Risiken ungenügender Informationen und unzutreffender Erwartungen gefällt werden. Einmal gewählte Alternativen, z.B. die vermeintlich richtige 'business strategy', haben dann allerdings - so oder so - Konsequenzen auch für die Menge und den Charakter der dann noch möglichen Anschlußentscheidungen. Wir untersuchen, ob bzw. durch welche Organisationsentscheidungen, die aus Anlaß der Einführung neuer Arbeitstechniken getroffen wurden, verbesserte oder verschlechterte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Dimension Arbeitszeit entstehen oder entstehen können. Zugleich fragen wir nach den institutionellen und organisatorischen Voraussetzungen 'sozialverträglicher' Arbeitszeitregelungen bzw. nach den Kriterien, denen diese zu genügen haben.

Empirischer Gegenstandsbereich unserer Forschung ist die Organisation von Konstruktions- und Entwicklungsarbeit unter Einsatz von Computer Aided Design (CAD). Wir haben den Computereinsatz in der Konstruktion als empirischen Untersuchungsgegenstand gewählt, weil wir hier eine Beschäftigtengruppe mit einer vergleichsweise günstigen Verhandlungsposition und damit der Chance vermuteten, im technisch-organisatorischen Wandel eigene (Arbeitszeit-)Wünsche aussichtsreich zur Geltung zu bringen. Diese Einschätzung wird durch unsere Forschungsbefunde

weitgehend bestätigt. Das Konstruktionspersonal setzte seine nicht unerhebliche Verhandlungsmacht allerdings überwiegend defensiv, d.h. zur Abwehr von als unzumutbar empfundenen Veränderungen ein. Nun hatten wir diese Beschäftigtengruppe u.a. auch deswegen zum Untersuchungsgegenstand genommen, weil wir annahmen, sie würde zudem in der Lage sein, auch eigene Änderungsbegehren durchzusetzen, und damit womöglich zum Wegbereiter von innovativen, sozialverträglichen Formen der Arbeitszeitdifferenzierung werden können. Diese Erwartung wurde enttäuscht. Ob und inwieweit Spielräume für derartige Regelungen (in diesem Bereich) überhaupt bestehen, ließ sich nur schwer ermitteln, weil Initiativen in diese Richtung mangels entsprechender Präferenzen gar nicht erst unternommen wurden. Das Gros der von uns befragten Konstrukteure bevorzugte die Normalarbeitszeit oder die vor der Einführung von CAD bestehenden Gleitzeitregelungen.

Ein Ergebnis unserer Forschung ist daher der paradoxe Befund, daß die teilweise nachweisbaren oder mit hoher Wahrscheinlichkeit bestehenden Möglichkeiten für einen arbeits(zeit)organisatorisch vorteilhaften Einsatz Neuer Technologien von durchsetzungsstarken Beschäftigten mangels entsprechender Präferenzen nicht genutzt werden, während in anderen Bereichen (wie etwa dem Einzelhandel, für den dies durch verschiedene Forschungsarbeiten gut dokumentiert ist) manifeste Arbeitnehmerpräferenzen unberücksichtigt bleiben, da die Arbeitskräfte über keine entsprechende Einflußstärke verfügen. Die politischen Konsequenzen, die daraus zu ziehen wären, können im Rahmen dieses Forschungsberichts nur angedeutet werden.

Die Gliederung ergibt sich aus den oben skizzierten Annahmen, die der Untersuchung zugrundeliegen. In Kapitel 1 werden einige zentrale Einflußgrößen diskutiert, die in betriebliche Entscheidungsprozesse zur (Re-)Organisation der Arbeit einfließen und deren Gewichtung erste Schlüsse über die Chancen sozialverträglicher Arbeitszeitregelungen zuläßt. Kapitel 2 geht jüngeren empirischen Entwicklungstendenzen der Arbeitszeit nach und fragt nach der Nutzenverteilung der bisher praktizierten Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung. Kapitel 3 verläßt die Ebene einer immanent arbeitszeitanalytischen Argumentation und benennt, unter Rückgriff auf gesellschaftstheoretische Erkenntnisse und empirische Befunde zum sozialen Wandel in fortgeschrittenen Industriegesellschaften, einige Hindernisse, die gegen eine in traditionellen Bahnen verlaufende Arbeitszeitpolitik sprechen. Kapitel 4 setzt sich mit vorliegenden Konzepten zum Thema Sozialverträglichkeit auseinander und nimmt die Kritik an den Defiziten, die diese u.E. aufweisen, zum Anlaß für die Formulierung von Änderungs- und Erweiterungsvorschlägen. Diese werden in Kapitel 5 auf das Feld der Arbeitszeitpolitik übertragen. Die beiden letzten Kapitel präsentieren die empirischen Forschungsbefunde über die Einführung von CAD im Konstruktionsbereich, insbesondere zu unterschiedlichen Einführungsmodi und Organisationsweisen (Kapitel 6) und den aus Anlaß von Organisationsumstellungen veränderten Arbeitszeitregelungen (Kapitel 7). Einige Verbindungslinien der theoretischen und empirischen Teilarbeiten sowie unsere Schlußfolgerungen werden in der abschließenden Zusammenfassung gezogen.