

3) Erhöhte Anforderungen an die Kooperations- und Kommunikationsanforderungen der Mitarbeiter ergeben sich insbesondere bei neuen Fertigungskonzeptionen, bedingt durch die Größe und Komplexität der Anlage, verschiedene und räumlich getrennte Aggregate und Bediengeräte, hohe Störanfälligkeit vor allem in der Einführungsphase. Hier ist ein sachnotwendiges Zusammenwirken erforderlich, das zum Gelingen des Fertigungsauftrages beiträgt und unproduktive Stillstandszeiten minimiert bzw. verhindert.

Sollen qualifikatorische Engpässe vermieden werden, so ist dies langfristig nur durch eine gezielte und ausgewogene Förderung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zu erreichen, die bereits in der Erstausbildung beginnt. Eine Reihe von Möglichkeiten der Qualifikationsbereitstellung bzw. -vermittlung entsprechend aktueller und zukünftiger Erfordernisse wird diskutiert (vgl. LAUR-ERNST, 1982; SONNTAG, 1985). Einige fortschrittliche Ausbildungsbetriebe haben bereits Ausbildungskonzeptionen entwickelt und realisiert, in denen das in der bisherigen Facharbeiterausbildung vernachlässigte methodische und planerische Denken (vgl. HOLZ, 1985) sowie sozialkommunikatives Verhalten der Auszubildenden (vgl. GEBERT, 1985) gefördert wird. In diesem Sinne sind auch Gestaltungsmaßnahmen für kommunikationsfördernde Ausbildungsplätze zu empfehlen.

Solange aber in den Ausbildungsordnungen nur Fertigkeiten und Kenntnisse rechtsverbindlich für alle Ausbildungsbetriebe vorge-

schrieben sind, dürften solche den technologischen Erfordernissen genügenden Qualifizierungs- und Gestaltungsmaßnahmen wohl eher vorausschauenden Ausbildungs- und Personalleitern vorbehalten bleiben.

Literatur

FRIELING, E./KANNHEISER, W./FACAOARU, C./WÖCHERL, H., und DÜRHOLT, E.: Entwicklung eines theoriegeleiteten, standardisierten verhaltenswissenschaftlichen Verfahrens zur Tätigkeitsanalyse. Forschungsbericht. München 1984.

GEBERT, D.: Entwicklung von Sozialkompetenz durch Kooperations- und Kommunikationstraining. In: Sonntag, Kh. (Hrsg.): Neue Produktionstechniken und qualifizierte Arbeit. Bachem. Köln 1985.

HACKER, W.: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurspsychologie. Huber. Bern 1978.

HOLZ, H.: Entwicklung von Methodenkompetenz durch Leittext- und Projektmethode. In: Sonntag, Kh. (Hrsg.): Neue Produktionstechniken und qualifizierte Arbeit. Bachem. Köln 1985.

LAUR-ERNST, U.: Qualifizierungskonzept für das Arbeiten mit CNC-Maschinen im Rahmen der Erstausbildung für Metallberufe. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 47).

SONNTAG, Kh. (Hrsg.): Neue Produktionstechniken und qualifizierte Arbeit. Bachem. Köln 1985.

SONNTAG, Kh., und WÖCHERL, H.: Qualifikationsanforderungen im Flexiblen Fertigungssystem. Forschungsbericht über den arbeitspsychologischen Untersuchungsteil des BMBW/BIBB-Projektes D 0560.00. Kassel 1985.

Sigrid Damm-Rüger

Betriebliche Qualifikationsanforderungen – determiniert durch die technische Entwicklung oder Produkt vieler interdependenter Einflußfaktoren ?

Ansätze und Ergebnisse empirischer Forschung über Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland*)

Einleitung

Verfolgt man unsere Medien zu Fragen der Berufsentwicklung, insbesondere zur Frage der Entwicklung beruflicher Anforderungen infolge neuer Techniken, hat man allen Grund, verwirrt zu sein. Auf der einen Seite häufen sich die Statements von Experten – meist Arbeitgebervertretern –, die den Eindruck vermitteln, neue Werkstoffe, neue Produktionstechniken und -verfahren führten unaufhaltsam zu steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz und damit zur Notwendigkeit qualifizierter Ausbildung. Auf der anderen Seite häufen sich die Hiobsbotschaften von Experten – meist Arbeitnehmervertretern –, die den Eindruck erwecken, die Folgen neuer Technologien und Techniken seien zwangsläufig vor allem menschenleere, geisterhafte Fabriken, Säle voller Bildschirm- und Routinearbeitsplätze in Büros und Verwaltungen und damit einhergehende Dequalifizierung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften.

Man fragt sich, führt der technische Wandel tatsächlich zu einer unvermeidbaren, zwangsläufigen Entwicklung der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen in unserem Beschäftigungssystem? Wenn ja, warum ist die Entwicklung zwangsläufig – und wie sieht diese Entwicklung aus? Wenn nein, welche Faktoren beeinflussen die Anforderungsentwicklung – und wie sieht die gegenwärtige Entwicklung aus?

*) Eine etwas ausführlichere Fassung der folgenden Überlegungen (40 Seiten) in Form eines unveröffentlichten Manuskriptdruckes kann angefordert werden.

Im folgenden wird anhand einer Darstellung der Ergebnisse und Positionen der mikroanalytischen empirischen Anforderungsforschung [1] in der Bundesrepublik Deutschland dargelegt, daß und warum es keine zwingende Entwicklung der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen infolge neuer Techniken gibt. Es wird auch deutlich, wie empirische sozialwissenschaftliche Forschung auf die Entwicklung der Anforderungen im Interesse und zugunsten der Arbeitenden Einfluß nehmen kann. Es folgt eine kurze zusammenfassende Wiedergabe und Einschätzung von empirischen Untersuchungen über die jüngste Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland.

1 Vom Determinismus zur Handlungsforschung

1.1 Die deterministischen Ansätze und Vorstellungen der empirischen Qualifikations(anforderungs)forschung in den 50er und 60er Jahren

Bis weit hinein in die 70er Jahre war die industriesoziologische (mikroanalytische) empirische Forschung über die Entwicklung von Arbeitsplatz- und Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland explizit oder zumindest implizit beherrscht von mechanistischen, einlinig deterministischen Vorstellungen: Ökonomische und technische Entwicklungen geben den Betrieben und Verwaltungen keinen oder in der Bedeutung letztlich vernachlässigbaren Spielraum bei der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation; die aus Technik und Arbeitsorganisation resultierenden stofflichen Arbeitsplatz-

anforderungen sind identisch mit den Anforderungen der Arbeitswelt an die Qualifikation der Arbeitskräfte; berufliche Bildung und Bildungssystem haben auf diese Anforderungen zu reagieren. Pädagogisch-didaktische Ansprüche an berufliche Bildung und Ausbildungsgänge sowie Ansprüche an eine existenzsichernde, befriedigende, persönlichkeitsentfaltende Qualifizierung und Arbeit standen aus dieser Sicht den „objektiv“ gegebenen (determinierten) Arbeits- und Qualifikationsanforderungen relativ äußerlich gegenüber.

Ausdruck der deterministischen Vorstellungen von „Qualifikationsentwicklung“ im Gefolge technischen Wandels waren vor allem die Höherqualifizierungsthese und die Polarisierungs- bzw. Dequalifizierungsthese, die eine permanente, ja quasi gesetzmäßig kontinuierliche Entwicklung von Arbeitsplatz- und Qualifikationsanforderungen und des entsprechenden Qualifikationsbedarfs des Beschäftigungssystems infolge technischer Veränderungen nahelegten. [2]

Auffallend ist die Übereinstimmung zwischen der immensen Expansion von Produktion und Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland im Verlaufe der 50er Jahre und der in dieser Zeit von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik durchgängig akzeptierten These einer zu erwartenden permanenten Höherqualifizierung der Arbeitsplätze und Arbeitskräfte im Zuge wirtschaftlicher, technischer und arbeitsorganisatorischer Veränderungen. Dieser These lagen theoretische Überlegungen, ausländische empirische Anforderungsstudien und bildungsökonomische Arbeitskräftebedarfsprognosen zugrunde, jedoch keine mikroanalytischen empirischen Untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland selbst.

Ende der 50er/Anfang der 60er Jahre wich diese sehr optimistische Sicht der wirtschaftlichen, technischen und sozialen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland infolge zunehmender Arbeitsteilung, Automatisierung und Arbeitsintensivierung in der Industrie langsam skeptischeren Einschätzungen. Um diese Einschätzungen zu überprüfen, wurden der Industriosozologie eine Reihe größerer empirischer Untersuchungen über die Auswirkungen technischer Rationalisierungsmaßnahmen in Auftrag gegeben. [3] Die Ergebnisse der Studien bestätigten die Befürchtung nachteiliger Folgen des technischen Wandels für Qualifikation, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit der betroffenen Arbeitskräfte. Die Polarisierungs- bzw. Dequalifizierungsthese trat in den Vordergrund.

1.2 Antideterministische Ansätze der jüngeren Zeit – Qualifikationsanforderungen als gestaltbares Produkt betrieblicher, staatlicher und Arbeitnehmer-Politik

Burkart Lutz war einer der ersten, der empirisch gegen die Sichtweise einer ökonomisch-technologisch determinierten und damit zwangsläufigen Entwicklung betrieblicher Qualifikationsanforderungen anging. Anhand einer vergleichenden Untersuchung der Qualifikationsstrukturen in technisch und ökonomisch gut vergleichbaren deutschen und französischen Betrieben deckte er Anfang der 70er Jahre die Bedeutung der jeweiligen Bildungssysteme für die Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation und damit für den betrieblichen Qualifikationsbedarf und die betriebliche Qualifikationspolitik auf. [4]

Die Studie von Burkart Lutz stand im Zusammenhang empirischer und theoretisch-konzeptioneller Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München, das mit seinen antideterministischen Thesen und Forschungsergebnissen zur „Qualifikationsentwicklung“ ab Mitte/Ende der 70er Jahre immer mehr Einfluß und Anerkennung fand. [5]

1.2.1 Der Forschungsansatz des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (München) – betriebliche Qualifikationsanforderungen und Qualifikationspolitik als Produkt von Entscheidungen und einer Vielzahl interdependenter Einflußfaktoren

Die theoretischen und empirischen Arbeitsergebnisse des ISF [6] zeigen, daß betriebliche Anforderungen an die Qualifikation von

Arbeitskräften, betrieblicher Qualifikationsbedarf und betriebliche Qualifikationspolitik nicht einlinig und mechanistisch determiniert sind durch die Kausalkette: Ökonomisches Interesse und neue Techniken – Arbeitsorganisation – Summe der unmittelbaren (stofflichen) Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen, sondern beeinflußt sind durch eine Vielzahl wichtiger und sich verändernder betrieblicher und gesellschaftlicher Faktoren. Neben ihrer ökonomischen Lage, ihren ökonomischen Zielen und den technischen Möglichkeiten haben die Betriebe insbesondere ihre bisherige Personal- und Qualifikationspolitik, zu erwartende Interessenkonflikte und Auseinandersetzungen mit Belegschaft und betrieblicher Interessenvertretung, das durchschnittliche gesellschaftliche Anspruchsniveau hinsichtlich Arbeitseinkommen, Arbeitsschutz und sonstiger Arbeitsbedingungen, die bisherigen Erfahrungen mit Tiefe, Schnelligkeit und Auswirkungen des technischen Wandels zu berücksichtigen, wollen sie mit technisch-organisatorischen Veränderungen nicht Schiffbruch erleiden.

Auch zeigen die Ergebnisse des ISF, daß die Abwägung aller Einflußfaktoren in den Betrieben zu Rückwirkungen auf Art und Einsatz der neuen Techniken und/oder auf die Arbeitsorganisation führen kann, daß also zwischen den Faktoren eine Wechselwirkung besteht.

Je nach Lage der Dinge und als Resultat des komplexen betrieblichen Abwägungs- und Abstimmungsprozesses über betriebliche Interessen, technische und arbeitsorganisatorische Möglichkeiten und die anderen betrieblichen und gesellschaftlichen Einflußfaktoren wählen die Betriebe entweder eine Rationalisierungsstrategie, die mehr oder weniger in Richtung Zerschlagung komplexer Arbeitsvollzüge/Polarisierung bzw. Reduzierung von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen geht, oder eine Rationalisierungsstrategie, die mehr auf die Nutzung höherqualifizierter Arbeitskräfte setzt. – Was zum Beispiel auch dazu führen kann, daß ein Betrieb zum gleichen Zeitpunkt für unterschiedliche Arbeitsbereiche unterschiedliche Strategien wählt.

Besondere Aufmerksamkeit erregte das ISF durch seine empirisch gewonnenen Ergebnisse, die beschrieben und erklärten, warum es schon in den 60er, zunehmend aber in den 70er Jahren – im Gegensatz zu den in weiten gesellschaftlichen Arbeitsbereichen deutlichen Polarisierungs- bzw. Dequalifizierungstendenzen [7] – in anderen großen Bereichen zu Höherqualifizierungstendenzen gekommen war; warum in Stahl-, Chemie-, Glas-, Papier-, Lebensmittelbetrieben an die Stelle der traditionellen Qualifizierung durch Anlernung die Ausbildung in anerkannte Facharbeiterausbildungsberufe rückte und dementsprechend Ausbildungsberufe neu geschaffen oder grundlegend verändert und stärker genutzt wurden (z. B. Chemiefacharbeiter, Hüttenfacharbeiter). Hatte doch bis dahin das Nebeneinander unterschiedlicher qualifikatorischer Entwicklungen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland in der empirischen Qualifikationsforschung so gut wie keine Beachtung gefunden.

Aufgrund ihrer Plausibilität gewann die ISF-Position in der Qualifikationsforschung immer mehr Einfluß. Dies wird u. a. sichtbar in neuesten Arbeiten des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), z. B. in der Studie von Baethge und Mitarbeitern über die Veränderung von qualifizierten Angestellten-tätigkeiten im Kreditgewerbe [8], in neueren Arbeiten von Grünewald und Koch [9] oder in der neuesten Untersuchung von Kern/Schumann über die Entwicklung in drei industriellen Kernbereichen. [10]

Die Bedeutung der Arbeiten des ISF für die Berufsbildung, die Berufsbildungs- oder Qualifikationsforschung und die Berufsbildungspolitik liegt zum einen in dem durch diese Arbeiten erbrachten empirischen Nachweis, daß die Anforderungen des Beschäftigungssystems an Qualifikation, der Qualifikationsbedarf und die Qualifikationspolitik der Betriebe schon immer Ergebnis von vielfältig beeinflussten betrieblichen Abwägungs- und Entscheidungsprozessen waren – also gestaltbar/beeinfluß-

bar sind durch staatliche und Arbeitnehmer-Politik und nicht einlinig determiniert durch einen unabwendbaren Sachzwang aus Technik und daraus folgender Arbeitsorganisation. Zum anderen liegt sie darin, deutlich gemacht zu haben, daß empirische Qualifikationsanforderungsforschung nicht auf die Entdeckung zwangsläufiger Entwicklungen gerichtet sein kann, sondern immer wieder genaue, historische und aktuelle Analysen liefern muß.

1.2.2 Der Forschungsansatz von Lempert, Lappe und Hoff – Qualifikationsforschung als Sozialisationsforschung

Die neuesten Arbeiten von Lempert und Mitarbeitern zu den sozialisationsrelevanten Aspekten von Arbeit, Betrieb und Beruf gehen bewußt einen Schritt weiter als die Arbeiten des ISF. Lempert und seine Mitarbeiter fragen, welche Persönlichkeitsstrukturen die Arbeitnehmer haben müssen, damit sie in der Lage sind, ihre Interessen an einer Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen durchzusetzen. Und sie fragen, wie insbesondere Arbeitsbedingungen, Betriebs- und Berufsstrukturen – also auch betriebliche Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer – auszusehen haben, die die Entwicklung solcher Persönlichkeitsstrukturen fördern. [11]

Durch die Aufarbeitung einer Fülle empirischer und theoretischer Arbeiten der Sozialisations- und Persönlichkeitsforschung gelangen Lempert und Mitarbeiter zu einem Konzept über Persönlichkeitsmerkmale, die Menschen entwickeln und besitzen müssen, wenn sie ihre Arbeit bewältigen, Handlungs- und Entscheidungsspielräume wahrnehmen und nutzen, ihre Arbeits- und Lebensbedingungen verändern und verbessern wollen. In den Kategorien von „flexibler Identität“ (Standpunkt und Interesse verfolgen, ohne „mit dem Kopf durch die Wand“ zu wollen), „Ambiguitätstoleranz“ (Doppelseitigkeiten/Widersprüche wahrnehmen und aushalten können) und „Distanz“ werden die Persönlichkeitsstrukturen zusammengefaßt, die notwendig sind, solchermaßen „autonom“ handeln zu können.

In Anlehnung an bereits erforschte allgemeine Bedingungen für die Entwicklung positiver (flexibler) Persönlichkeitsstrukturen entwickeln Lempert und seine Mitarbeiter erste Hypothesen darüber, welche spezifischen Arbeitsbedingungen, Qualifikationsanforderungen, Betriebs- und Berufsstrukturen die Entwicklung und Entfaltung flexibler Persönlichkeitsstrukturen fördern bzw. behindern. Die empirische Überprüfung und weitere Konkretisierung dieser Hypothesen erfordere allerdings die Entwicklung angemessener, problembezogener Erhebungs- und Auswertungsverfahren; Arbeitsplatzbeobachtungen, Befragungen der Betroffenen und betrieblicher Experten seien nebeneinander durchzuführen, und die am Arbeitsplatz ermittelten Handlungsspielräume seien in Beziehung zu setzen zu den beruflichen Handlungspotentialen der Betroffenen wie auch zu deren privaten und politischen Handlungsmöglichkeiten. Nur dieses methodische Vorgehen ermögliche es, die Wechselwirkung zwischen Arbeitsgestaltung und Persönlichkeitsentwicklung wahrzunehmen und zu analysieren.

1.2.3 Der Forschungsansatz von Fricke u. a. – Qualifikationsforschung als Handlungsforschung

Im Zusammenhang dieser Ausführungen über die wissenschaftliche Entwicklung vom Determinismus zum Antideterminismus im Bereich mikroanalytischer empirischer Qualifikationsforschung verdient eine weitere Arbeit besondere Beachtung: Das Projekt „Qualifikation und Beteiligung – das Peiner Modell“ von Else und Werner Fricke, Manfred Schönwälder und Barbara Stiegler. [12]

Der neue Schritt, den Fricke und seine Mitarbeiter gehen, besteht in ihrer Überwindung der Trennung von Forschung und Praxis – durch die Konzeption ihres Projekts als **Handlungsforschung**. Das heißt, Fricke und seine Mitarbeiter entwerfen von vornherein den Forschungsprozeß ihres Projektes so, daß er ihnen erlaubt, in die „Bedingungsfaktoren des Untersuchungsfeldes aktiv einzugreifen“, diese Faktoren im eigenen Erkenntnisinteresse

wie im Interesse der am Forschungsprozeß beteiligten Arbeitnehmer positiv zu verändern und damit positive **Veränderungsmöglichkeiten/Alternativen** zum Bestehenden aufzudecken. An die Stelle wissenschaftlicher, deskriptiv-analytischer Neutralität setzen sie Parteilichkeit, die der Wissenschaftlichkeit – sprich: Sorgfalt und Redlichkeit im Vorgehen und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse – keinen Abbruch tun soll. [13]

Im Ergebnis beweisen Fricke und seine Mitarbeiter, daß die Arbeitnehmer interessiert, bereit und in der Lage sind, ihre auf Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen gerichteten „innovatorischen“ Qualifikationen (z. B. die Überwindung von Vereinzelung und Konkurrenz, von Mißerfolgsorientierung, von unrealistischen Zeitvorstellungen) zu aktivieren und zu entwickeln, wenn nur legale Formen der Einflußnahme auf Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Qualifikationsanforderungen vorhanden sind und bewußt gemacht oder geschaffen werden.

2 Empirische Aussagen zur jüngsten Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland

2.1 Die Entwicklung zu steigenden Anforderungen

Auf die Frage, ob die neueren empirischen Untersuchungen zur Entwicklung von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland eine bestimmte dominante Entwicklungsrichtung aufzeigen, ist einerseits eine relativ deutliche Antwort möglich. Andererseits aber muß diese Antwort mit einer Reihe von wichtigen Einschränkungen und Anmerkungen versehen werden.

Die vorliegenden mikroanalytischen Untersuchungen über die Anforderungsentwicklung in Branchen und Betrieben der Bundesrepublik Deutschland seit Beginn der 80er Jahre [14] konstatieren im Kern alle steigende Anforderungen an den Arbeitsplätzen und an die Arbeitskräfte, die nach technischen Umstellungen im Arbeitsprozeß verbleiben oder zum längerfristigen Verbleib in Aussicht genommen sind. Daraus aber die Bestätigung eines generellen und langfristigen oder gar dauerhaften Trends zur Höherqualifizierung infolge technischen Wandels abzuleiten, wäre verfehlt. Es gilt nämlich folgendes zu berücksichtigen:

2.1.1 Das eingeschränkte Untersuchungsfeld

Erstens sind die vorliegenden Untersuchungen größtenteils Fallstudien – wenn auch untersuchte Betriebe und Branchen unter dem Gesichtspunkt möglichst großer Aussagekraft sehr sorgfältig ausgewählt wurden. Zweitens sind die Untersuchungen im wesentlichen auf den Bereich der Großbetriebe beschränkt. Untersuchungen über die jüngere Anforderungsentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben oder im staatlichen Sektor liegen dagegen noch nicht vor. [15]

2.1.2 Die prinzipielle Instabilität der Anforderungsentwicklung
Drittens gilt es zu bedenken: Man mag die vorliegenden Forschungsergebnisse, offiziellen Verlautbarungen und eigenen vorwissenschaftlichen Erfahrungen in puncto Anforderungsentwicklung als Belege für einen gegenwärtig relativ dominanten Trend zur Höherqualifizierung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften infolge technischer Veränderungen werten. Es darf aber nicht vergessen werden, was im ersten Abschnitt dieses Aufsatzes anhand der Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung zur Anforderungsentwicklung klargestellt wurde: Die Betriebe stehen prinzipiell immer wieder neu vor der Alternative, Rationalisierung unter Nutzung höherqualifizierter Arbeitskraft oder Rationalisierung unter Zerschlagung von Arbeitsvollzügen und Dequalifizierung vieler Arbeitskräfte durchzuführen. Welche Alternative in welchem Ausmaß gewählt wird, ist historisch bedingt – verursacht durch wechselnde und für die Betriebe unterschiedliche Bedingungskonstellationen.

Ob und wie lange die jüngste „Tendenz“ zur Höherqualifizierung stabil bleibt, zunimmt oder sich abschwächt und damit der –

stets gleichzeitig praktizierten – Alternative einer stärkeren Aufteilung und Standardisierung von Arbeitsgängen sowie einer Polarisierung bzw. vor allem Abnahme von Anforderungen den Vorrang überläßt, ist also ungewiß, muß beobachtet bzw. ständig untersucht werden.

Wie schnell sich Bedingungen ändern und zu neuen Entwicklungen führen können, wird z. B. in Grünwalds Arbeit über die Entwicklung im Kreditgewerbe deutlich [16]:

Bestehe gegenwärtig eine Tendenz, dem Kunden den mit allen technischen Hilfsmitteln ausgestatteten hochqualifizierten All-Round-Sachbearbeiter zur umfassenden Beratung und Bedienung anzubieten, so schwebt über dieser Strategie doch schon gewissermaßen das Damokles-Schwert erneuter Zentralisierung, Standardisierung von Arbeitsgängen und Polarisierung/Dequalifizierung von Arbeitsanforderungen mit Hilfe der gleichen Technik. Die Entwicklung in diese letztere Richtung – durch Externalisierung von Dienstleistungen (Selbstbedienung bei Geldausgabe und Kontoauszugdruckern etc.) und durch standardisierte Beratung/Beratungsschemata (computergesteuerte Arbeitsabläufe und -schritte für Sachbearbeiter) – werde von den Betriebsleitungen vor allem von der „sozialen Akzeptanz“ bei Kunden, Belegschaften, Arbeitnehmervertretungen und -organisationen abhängig gemacht.

2.2 Die qualitative Entwicklung im Verhältnis zur quantitativen, betrieblicher Leistungsanspruch und Kontrolle

Darüber hinaus ist auch noch anzumerken, daß eine Reihe von Begleitumständen die Bedeutung der jüngsten „Tendenz“ zu steigenden Anforderungen infolge technischer Umstellungen relativiert:

Erstens steht nämlich die qualitative Entwicklung im eklatanten Mißverhältnis zur quantitativen. Die empirischen Erhebungen stellen für den von ihnen betrachteten Zeitraum einen erheblichen Arbeitsplatzabbau fest, und zwar in den meisten Fällen sowohl im Bereich der qualifizierten als auch im Bereich der weniger qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräfte – wengleich der Abbau bei den weniger qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften wesentlich größer ist. Und für die Zukunft wird ähnliches befürchtet.

Zweitens geht aus den Untersuchungen hervor, daß der festgestellten Höherqualifizierung infolge technisch-organisatorischer Veränderungen nicht etwa Zielsetzungen wie Humanisierung der Arbeit, Förderung und Nutzung schöpferischer menschlicher Produktivkraft oder Persönlichkeitsentfaltung zugrunde liegen. Vielmehr wird den Arbeitskräften nur so viel höhere Qualifikation und Souveränität am Arbeitsplatz abgefordert, zugestanden bzw. vermittelt, wie es betriebliche Entscheidung und Planung vorsehen. Wie Klaus Düll vom ISF sagt: „Die höheren Anforderungen reichen gerade so weit wie der betriebliche Leistungsanspruch.“ [17] Und drittens – so die Untersuchungsergebnisse – sind die höheren Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte in der Regel verbunden mit höheren Anforderungen an die Arbeitsintensität und mit steigender Arbeitskontrolle bzw. steigenden Kontrollmöglichkeiten.

2.3 Die Anforderungsmerkmale

Was die Inhalte der höheren Qualifikationsanforderungen angeht, so lassen die empirischen Befunde es eigentlich nicht zu, von einer – wie häufig behauptet – „Verschiebung“ der Qualifikationsanforderungen von traditionellen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnissen zu übergeordneten/sozialen/extrafunktionalen Fähigkeiten und Kenntnissen (also z. B. zu Kenntnissen naturwissenschaftlicher Gesetze, zu planvollem und systematischem Denken, zu Denken in Zusammenhängen, zu Abstraktionsvermögen, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewußtsein) zu sprechen. Vielmehr geht es teilweise um ein **Zusammenwachsen** traditioneller fachlicher Qualifikationsgebiete (Stichworte: All-Round-Sachbearbeiter, Fallbearbeiter, Hybridfacharbeiter, Straßenführer an automatisierten Fertigungsstraßen, Aufgaben-

integration u. ä.), in der Regel um eine **Erweiterung** traditioneller fachlicher Qualifikationsbereiche um neue Qualifikationsbereiche (Kenntnis und Handhabung neuer Technologien) und um die **Intensivierung** schon früher mehr oder minder geforderter übergeordneter/sozialer/extrafunktionaler Funktionen. (Wenn z. B. Menschen teure Maschinen und Maschinensysteme effizient und verlässlich einsetzen, überwachen und reparieren sollen, so benötigen sie dazu sowohl die traditionellen fachlichen Qualifikationen als auch Kenntnisse über die neuen Technologien und bewußteres, umsichtigeres Verhalten in vielerlei Hinsicht.)

3 Schlußbemerkung

Wenn es auch gegenwärtig in einer Reihe von empirisch untersuchten Betrieben, Branchen oder Arbeitsbereichen infolge technischer Veränderungen eine Entwicklung zu steigenden Qualifikationsanforderungen gibt, so ist diese Entwicklung doch alles andere als zwangsläufig und vor allem nicht wissenschaftlich abgesichert verallgemeinerbar. Wie die empirischen Untersuchungen auch zeigen, ist diese Entwicklung begleitet von gravierendem Arbeitsplatzabbau auf allen Qualifikationsebenen, vor allem aber im Sektor unqualifizierter und weniger qualifizierter Arbeitsplätze, sowie von erheblicher Leistungsintensivierung und -kontrolle.

Im Hinblick auf die fast einhelligen offiziellen Verlautbarungen von Arbeitgeberseite zu den im Gefolge technischer Veränderungen zwangsläufig steigenden Anforderungen an die Beschäftigten ist zu sagen: Eine zwangsläufige Entwicklung gibt es nicht. Und nur von Höherqualifizierungstendenzen zu sprechen, stellt eine optimistische Überzeichnung der Wirklichkeit dar. Allerdings ist diese Überzeichnung aus der unternehmerischen Interessenlage heraus nachvollziehbar. Aus dem Arbeitsprozeß herausfallende Arbeitskräfte interessieren nicht mehr, der Arbeitsmarkt stellt ausreichende Quantitäten von Arbeitskräften zur Verfügung, nur die Qualität der Arbeitskräfte könnte einen Engpaß darstellen und ist somit von Interesse.

Die pessimistische offizielle Position vieler Gewerkschaftsvertreter zur Anforderungsentwicklung infolge technischen Wandels stellt freilich nicht minder eine Überzeichnung dar. Denn die Entwicklung in den Betrieben ist gegenwärtig nicht nur oder überwiegend gekennzeichnet von Polarisierungs- bzw. Dequalifizierungsprozessen. Auch diese Überzeichnung ist wiederum nachvollziehbar, und zwar aus der gewerkschaftlichen Interessenlage heraus. Die Gewerkschaften wollen die Ausweitung der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Dauerarbeitslosigkeit verhindern, weil Arbeitslosigkeit die Arbeitskämpfbedingungen der Beschäftigten verschlechtert. Zudem wächst das Bewußtsein in den Gewerkschaften, verantwortlich zu sein für die wachsende Zahl von Menschen, „die auf dem Müllhaufen der Rationalisierung landet“. [18]

Qualifikationsforschung, Berufsbildungsforschung, Berufsbildungspolitik und -praxis können aus den dargestellten Ergebnissen die Schlußfolgerung ziehen: Da es keine zwangsläufige Entwicklung betrieblicher Qualifikationsanforderungen gibt, bedarf es für die Überlegungen und Pläne zur beruflichen Qualifizierung zum einen ständig aktualisierter und historisch vorgehender mikroanalytischer Anforderungsanalysen, zum anderen aber einer Konsensbildung darüber, wie für die Zukunft qualifiziert werden soll.

Anmerkungen

- [1] Mikroanalytische Untersuchung der betrieblichen Qualifikationsanforderungen bedeutet die detaillierte Untersuchung von Arbeitsplätzen, Abteilungen, Betrieben. Makroanalytische Studien versuchen, notwendigerweise mit relativ groben Kategorien, statistisch-repräsentative Fakten über ganze Branchen, Arbeitsfelder, Gesellschaftsbereiche oder die gesamte Gesellschaft zu ermitteln. Etwas verkürzend wird oft zwischen qualitativen und quantitativen Studien unterschieden. Auf Makrountersuchungen beruhen in der Regel die Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Arbeitskräftebedarfs- und Prognoseforschung und der Strukturforchung in der Bundesrepublik Deutschland.

In ihre Analyse mikroanalytischer empirischer Anforderungsstudien bezog die Verfasserin übrigens nicht nur Arbeiten aus der unmittelbaren Qualifikationsforschung ein, sondern auch empirische und empirisch-theoretische Arbeiten aus benachbarten Teildisziplinen. So die Arbeit „Qualifikation und Beteiligung“ von Fricke und Mitarbeitern aus der Humanisierungsforschung und die Arbeit „Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf“ von Lempert und Mitarbeitern aus dem Bereich der Sozialisationsforschung (s. unten).

- [2] Polarisierungs- und Dequalifizierungsthese werden hier gleichgesetzt, da der Sachverhalt, auf den sie sich beziehen, ein- und derselbe ist. Nur die Blickrichtung unterscheidet die Vertreter der Thesen. Haben die einen den jeweils gesamten betrieblichen Veränderungsprozeß mit der Neuorganisation der Anforderungen an wenigen höherqualifizierten und vielen geringer als vorher qualifizierten Arbeitsplätzen im Auge, so wollen die anderen die Aufmerksamkeit bewußt auf das im Rationalisierungsprozeß entstandene große Ausmaß dequalifizierter Arbeitsplätze lenken. Als bekannteste Vertreter der Höherqualifizierungsthese werden Friedmann (1952), Touraine (1955), Blauner (1964), Wetz (1974), Haug u. a. (1975) gesehen, als Vertreter der Polarisierungs- bzw. Dequalifizierungsthese werden vor allem Kern/Schumann (1970), Baethge u. a. (1973), Mickler/Mohr/Kadritze (1977) bzw. Bright (1958), Bravermann (1974) und U. Briefs (z. B. 1983) genannt. Allerdings hat nur ein Teil von ihnen eigene empirische Untersuchungen durchgeführt; manche der Genannten stützen sich allein auf theoretische Überlegungen und/oder fremde Studien.) Gerechterweise muß der Nennung und Einordnung dieser Autoren auch noch hinzugefügt werden, daß eine Reihe von ihnen die eigenen empirischen Ergebnisse nur vorsichtig und einschränkend generalisierte. Die apodiktische Generalisierung empirischer Ergebnisse zu Thesen über einen generellen und permanenten Trend in der „Qualifikationsentwicklung“ erfolgte oft erst durch eine verkürzte und von mechanistischen Annahmen vorgeprägte Rezeption dieser Ergebnisse in der Öffentlichkeit. Als Beispiel sei hier nur die empirische Arbeit von Kern/Schumann mit dem Titel „Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein“ angeführt, die Mitte der 60er Jahre durchgeführt und zum Ausgangspunkt der Polarisierungsthese wurde.
- [3] Vgl. dazu insbesondere die Forschungsaufträge des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW) Ende der 50er Jahre und in den 60er Jahren. 1962 wurde die vom RKW in Auftrag gegebene Untersuchung über „Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts“ vom Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung veröffentlicht. Von 1963 bis 1968 lief das mehrteilige, groß angelegte RKW-Projekt „Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland“, dessen Teilergebnis die Studie „Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein“ von Horst Kern und Michael Schumann (1970) ist.
- [4] Lutz, B.: Bildungs- und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen. In: Mendius, H. G., u. a.: Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation I, Beiträge des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München, zu Rezension und Personalpolitik, Bildungsexpansion und Arbeitsteilung, Humanisierung und Qualifizierung, Reproduktion und Qualifikation. Frankfurt/Main, 1976.
- [5] Aus diesen wie den folgenden Ausführungen wird deutlich, daß die Verfasserin die empirischen Arbeiten des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) zur Entwicklung betrieblicher Qualifikationsanforderungen bis etwa Ende der 70er Jahre als – zumindest implizit – deterministisch wertet.
- [6] Vgl. hierzu vor allem: Drexel, I./Nuber, Ch.: Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch. Zur Ablösung der Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie. Frankfurt/Main, 1979; Drexel, I.: Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozeß. Betriebliche und gesellschaftliche Ursachen der Trennung von Qualifizierung und Produktion. In: Soziale Welt, Heft 3/1980; Drexel, I.:

Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung. Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen. Frankfurt/Main, 1982.

- [7] Vgl. zu diesen Polarisierungstendenzen insbesondere die empirische Untersuchung der SOFI-Mitarbeiter Mickler, O./Mohr, W./Kadritze, U.: Produktion und Qualifikation. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion und deren Ursachen. Göttingen, 1977 (Forschungsprojekt im Auftrag des BIBB; Untersuchung in 7 Branchen).
- [8] Baethge, M./Gerstenberger, F./Oberbeck, H./Schlösser, M./Seltz, R.: Bildungsexpansion und Beschäftigungslage von Angestellten (Zwischenbericht), Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, 1980; dieselben: Bildungsexpansion und Rationalisierung – Ergebnisse einer umfassenden Fallstudie. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Bonn, 1983 (Werkstattbericht Nr. 44).
- [9] Grünewald, U./Koch, R.: Informationstechnik in Büro und Verwaltung (Teil I). Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, 1981 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 32); dieselben: Informationstechnik in Büro und Verwaltung (Teil II). Ergebnisse einer Betriebsbefragung zur elektronischen Daten- und Textverarbeitung und den Auswirkungen auf Personaleinsatz und Ausbildung in kaufmännischen Berufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 58). Koch, R.: Elektronische Datenverarbeitung in der kaufmännischen Industrieverwaltung. Informationstechnik in Büro und Verwaltung (Teil III). Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 68). Grünewald, U.: Informationstechnik in Büro und Verwaltung (Teil IV). Elektronische Datenverarbeitung im Bankgewerbe. Ergebnisse einer Befragung von betrieblichen Experten zu den Auswirkungen der elektronischen Datenverarbeitung auf die Qualifikationsanforderungen, den Personaleinsatz und die Aus- und Weiterbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 69).
- [10] Kern, H./Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München, 1984.
- [11] Lempert, W./Hoff, E./Lappe, L.: Sozialisationstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. In: Soziale Welt. Sonderheft 3/4/1982.
- [12] Fricke, E./Fricke, W./Schönwälder, M./Stiegler, B.: Qualifikation und Beteiligung – das „Peiner Modell“. Frankfurt/Main, 1981 (Schriftenreihe „Humanisierung des Arbeitslebens“. Band 12).
- [13] Vgl.: Ebenda, S. 29 f. und S. 223.
- [14] Baethge, M./Gerstenberger, F./Oberbeck, H./Schlösser, M./Seltz, R., a.a.O. (s. Anm. [8]). Grünewald, U./Koch, R., a.a.O. (alle in Anm. [9] genannten Arbeiten). Gottschall, K./Mickler, O./Neubert, J.: Auswirkungen technisch-organisatorischer Veränderungen auf Routinetätigkeiten in den Verwaltungen der Privatwirtschaft. Göttingen, 1984 (Abschlußbericht eines Projektes des SOFI Göttingen. Manuskriptdruck), und dieselben: Folgen der Büro-rationalisierung für Routinesachbearbeiter/innen. Göttingen, 1984 (Kurzfassung des Abschlußberichtes. In: „Mitteilungen“ 9/1984 des SOFI Göttingen). Kern, H./Schumann, M., a.a.O. (1984).
- [15] Vgl. dazu insbesondere Weimer, St.: Arbeitsbedingungen in Mittel- und Kleinbetrieben. Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Eschborn, 1983 (Manuskriptdruck).
- [16] Grünewald, U.: „Informationstechnik ... (Teil IV)“, a.a.O.
- [17] Vgl.: Düll, K.: Einige kritische Überlegungen zum Ende der Arbeitsteilung. Koreferat zum Vortrag von Horst Kern und Michael Schumann auf dem 22. Deutschen Soziologentag, Oktober 1984 (vervielfältigtes Manuskript).
- [18] Vgl.: Frankfurter Rundschau vom 28.1.1985, „Entarten die Gewerkschaften zur sozialen Betriebspolizei?“

Hermann Hergert

Berufliche Vollzeitschüler 1983/84: Berufsstartprobleme – Mangel an modernen Arbeitstugenden?

1 Problemstellung und qualitative Aspekte des Vollzeitschulbesuchs

Im Schuljahr 1983/84 besuchten etwa 490 000 Jugendliche ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), das schulische Berufsgrundbildungsjahr (BGJ/s) oder Berufsfachschulen (BFS), hier als berufliche Vollzeitschulen bezeichnet; das sind etwa doppelt so viele Schüler wie zu Beginn der 70er Jahre. Ist dem dualen

System in den beruflichen Vollzeitschulen ein ernst zu nehmender Konkurrent erwachsen? Sind letztere gar der Lernort der Zukunft?

Anhand von Befragungsergebnissen einer repräsentativen Untersuchung [1] beruflicher Vollzeitschüler des Schuljahres 1983/84 in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen werden hier