

Hans-Dieter Eheim / Uwe Grünewald / Barbara Meifort / Heinrich Tillmann

Dimensionen einer Qualifikationsforschung für Berufsbildungspraxis und -politik

Einige Thesen

Der vorliegende Beitrag ist aus einem BIBB-internen Diskussionspapier zur Qualifikationsforschung entstanden, das 1979 von einer Arbeitsgruppe aus Mitarbeitern mehrerer Hauptabteilungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet worden war *).

Die Diskussion, die durch das Expertencolloquium des BIBB „Qualifikationsforschung und berufliche Bildung“ im Jahre 1978 ausgelöst worden war, hat ihren Niederschlag im Programmbudget des BIBB, in einzelnen Projekten sowie in mehreren projektbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen, die die hier enthaltenen Grundüberlegungen weiter präzisieren, gefunden.

1. Zielsetzung des Beitrages

Die Aktualität und die prinzipielle Richtigkeit der Überlegungen wurde durch die Ergebnisse eines im Herbst 1981 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Nürnberg, und dem BIBB gemeinsam durchgeführten Seminars zur Berufsbildungsforschung bestätigt.

Es wurde deutlich, daß es eine vorrangige Aufgabe der Berufsbildungsforschung ist, die Fragen und Methoden der Qualifikationsforschung so zu konkretisieren und zu systematisieren, daß eine verbesserte wissenschaftliche Grundlage für die Bestimmung der Ziele, Inhalte und der Organisation beruflicher Lernprozesse unter angemessener Berücksichtigung ihrer Funktionen im Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung geschaffen werden kann.

Gerade angesichts der Fülle von Neuordnungsvorhaben, die zur Zeit anstehen, wie z. B. in den Bereichen der Metallberufe und der kaufmännischen Berufe, scheint es uns wichtig, auf prinzipielle Überlegungen zur Aufgabe der Qualifikationsforschung zurückzugreifen.

Eine Vielzahl von verantwortlichen Stellen und Personen, die sich in ähnlicher Weise wie das BIBB mit Fragen der Berufsbildungspolitik, -planung und -praxis zu befassen haben, sind auf Ergebnisse der Qualifikationsforschung angewiesen. Deshalb haben sich einige der Autoren des zitierten Diskussionspapiers entschlossen, den gewonnenen Überlegungsstand in die öffentliche Diskussion einzubringen. Dabei stehen diese Themen auch und gerade vor dem Hintergrund der Qualifikationsforschung im BIBB selbst. Zur Gewinnung umsetzbarer Ergebnisse für die Berufsbildungspraxis haben sich im BIBB typische auf Expertenurteile basierende Verfahren durchgesetzt. Wenn sich dieser Beitrag also in kritischer Weise mit der Qualifikationsforschung auseinandersetzt, so bedeutet dies auch, daß die typischen Verfahren im BIBB mit in die Diskussion einbezogen werden sollen.

*) Eheim/Fink/Grünewald/Krischok/Meifort/Olbrich/Schenkel/Tillmann: Diskussionspapier zur Qualifikationsforschung. Unveröffentlicht. Berlin, Juni 1979.

Die Verfasser arbeiten in folgenden Schwerpunktbereichen des BIBB: Struktur- und Berufsbildungsplanung, Ausbildungsordnungsforschung, Erwachsenenbildungsforschung und Medienforschung. Durch eine derart breite Einbindung unterschiedlicher Arbeitsbezüge sollte der Versuch gemacht werden, Zusammenhänge zwischen den einzelnen Schwerpunktbereichen vor dem Hintergrund der Qualifikationsforschung sichtbar zu machen. Form und Inhalt spiegeln die außerordentlich schwierigen Abstimmungsprozesse zwischen den Verfassern wieder, die sich aus diesem Anspruch ergeben.

2. Thesen zu Problemen und

Defiziten der gegenwärtigen Qualifikationsforschung

Qualifikationsforschung stellt sich im Mikrobereich bisher weitgehend als Qualifikationsanforderungs- bzw. Aufgabenanalyse dar. Solche Analysen, die in der Regel an einzelnen arbeitsteiligen Arbeitsplätzen vorgenommen werden, tendieren einerseits leicht zur Partialisierung ganzheitlicher Arbeitsvollzüge. Andererseits abstrahiert eine solche Arbeitsplatzanalyse aber auch von den Personen, die die Aufgaben wahrnehmen und von deren Handlungspotentialen. Dispositionschancen des einzelnen Beschäftigten, die sich aus der unterschiedlichen Zuordnung von Qualifikation und Organisation am Arbeitsplatz ergeben können, werden bei einer solchen Betrachtungsweise nicht deutlich. Ebenso wenig wird eine Zunahme der individuellen Belastung und Entfremdung des einzelnen Beschäftigten vom Endprodukt bzw. Gegenstand seiner Tätigkeit erfaßt, wie sie sich bei zunehmender Arbeitsteilung als Folge von Automatisierung und Rationalisierung ergeben kann. Der individuelle Qualifizierungsprozeß am Arbeitsplatz (Einarbeitung, Berufssozialisation) wurde in den Analysen bisher ebenfalls weitgehend vernachlässigt.

Neben diesen Ansätzen auf der Mikroebene finden sich auf der Makroebene globale Analysen und Prognosen über das Bildungs- und Beschäftigungssystem und ihrer Beziehungen zueinander. Diese Analysen, die auf Daten über Entwicklungen in der Vergangenheit basieren, können zwar wichtig sein für die Einschätzung von globalen Trends hinsichtlich der sich vollziehenden Veränderungen in einzelnen Berufen und Branchen, und sie sind begrenzt für Entscheidungen, ob und auf welchem Niveau Aus- und Weiterbildungsgänge konzipiert werden sollen, relevant. Für die inhaltlichen Probleme beruflicher Bildung erbringen sie aufgrund ihrer hohen Aggregation und angesichts ihrer Vergangenheitsorientierung allerdings wenig umsetzbare Aussagen.

Die Untersuchungen über Mobilität, Flexibilität und Berufsverläufe verfolgen ebenfalls eher globalorientierte Fragestellungen, als daß sie Ausbildungs- und Arbeitsinhalte differenziert nach verschiedenen Tätigkeiten und Berufen untersuchen.

3. Dimensionen von Qualifikationsforschung als Grundlage für berufliche Bildung

3.1 Betriebliche Anforderungen

Betriebe sind durch ihre Technostruktur und Organisationsstruktur, aber auch und gerade durch die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten gekennzeichnet. Die Technostruktur wird hier verstanden als wissenschaftlich-technologischer Standard der maschinellen Ausrüstung bzw. als der Mechanisierungs-/Automatisierungsgrad, die Kapazitätsauslastung im Betrieb, die verwendeten Produktionsverfahren sowie die durch Gesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen und Auflagen. Die Organisationsstruktur wird hier als Aufgaben- und Kompetenzdifferenzierung, hierarchische Gliederung, Kooperationsverfahren und Umgangsformen im Betrieb sowie die Anwendung von gesetzlichen Bestimmungen gesehen. Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten stellt sich aus der Sicht der Betriebe als von diesen zu verwertendes Potential dar. Dieses Potential umfaßt die von den Beschäftigten über schulische und betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sowie über berufliche Tätigkeit und über berufliche und außerberufliche Sozialisation erworbenen Qualifikationen.

Gerade Engpässe bei der Qualifikationsstruktur des betrieblich verfügbaren oder über den Arbeitsmarkt rekrutierbaren Personals wie auch Qualifikationsdefizite bei einzelnen Mitarbeitern lösen allerdings spezifische betriebliche Entscheidungen im Hinblick auf die Technostruktur und die Organisationsstruktur aus, die dann wiederum die betrieblichen Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter verändern.

Die Auswirkungen von Rationalisierungs- oder Automatisierungsprozessen betreffen alle drei Bereiche im Betrieb, die Techno-, Organisations- und Qualifikationsstruktur. Unter analytischen Gesichtspunkten müssen diese aber getrennt diskutiert werden, auch um die verschiedenen Tendenzen in den unterschiedlichen Bereichen vergleichen zu können.

Qualifikationsforschung als arbeitsplatzbezogene Qualifikationsanforderungsanalyse beschränkt sich bisher weitgehend auf die Ermittlung der Summe der zweckgerichteten Aufgaben, denen sich der Beschäftigte im Rahmen der von ihm unmittelbar am Arbeitsplatz auszubühenden Funktionen gegenübersteht. Betriebliche Anforderungen beinhalten aber auch diejenigen Qualifikationen des einzelnen Beschäftigten, die es ihm ermöglichen, seine Tätigkeiten, Funktionen und Fähigkeiten mit den Betriebszielen in Verbindung zu bringen.

Neben der Fixierung der konkreten Arbeitsaufgabe am Arbeitsplatz werden deshalb auch Angaben über Arbeitsabläufe und über die damit zusammenhängenden Informationsverarbeitungsprozesse (Informationsaufnahme, -verarbeitung, -weitergabe) sowie über die Arbeitsausführung selbst erforderlich, wozu beispielsweise auch Angaben über Arbeitsplatzbelastungen bzw. Arbeitsplatzumwelteinflüsse gehören. Dabei geben Informationen über das betriebliche Werte- und Normensystem sowie über allgemeine Verhaltensweisen, die sich erst im Zusammenhang mit Arbeitsabläufen konkretisieren lassen, wesentliche Hinweise auf das Anforderungsprofil. Hierzu gehören z. B. Kooperation, Organisation der eigenen Tätigkeit, Selbstständigkeit, Verantwortung, Kommunikations-, Entscheidungsfähigkeit und -bereitschaft, Konzentrationsfähigkeit.

Diese Gesichtspunkte müssen bei einer Qualifikationsanforderungsanalyse berücksichtigt werden, wenn diese einen Beitrag zur Ermittlung individueller Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz und vorhandener Dispositionschancen im Arbeitsprozeß leisten will. Damit soll eine Verbindung hergestellt werden zwischen den betrieblichen Anforderungsanalysen und den individuellen Qualifikationspotentialen der Arbeitnehmer bzw. der Realisierung gesellschaftspolitischer Zielsetzungen.

3.2 Individuelles Qualifikationspotential

Zwischen der Qualifikationsverwertung der Betriebe und dem Qualifikationspotential des Individuums besteht eine Wechselbeziehung. Diese Beziehung ist zu untersuchen und so zu beeinflussen, daß sich die Qualifizierung nicht einseitig auf eine Anpassung an technisch-organisatorische Veränderungen beschränkt. Sie sollte auch auf eine Erweiterung der Qualifikationspotentiale abzielen. Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation müssen auch Lernmotivation und Weiterqualifizierung fördern.

Qualifikationsforschung sollte sich deshalb verstärkt mit Qualifizierungsprozessen des einzelnen Beschäftigten befassen und darauf abzielen, die Information über die Arbeitssituation der Beschäftigten zu erhellen und versuchen, zukünftige Qualifikationsanforderungen im Beruf in dem Sinne zu beeinflussen, daß damit die Arbeitnehmer verstärkt versuchen, Veränderungen ihrer Arbeitssituation zu bewirken. Demnach wäre das Qualifikationspotential des Individuums zu begreifen als individuelle Handlungskategorie, als individuelle Fähigkeit, bestimmte berufliche Erfahrungen einordnen und nutzbar machen zu können für eine Tätigkeit/Arbeit, die dabei umgreifender zu definieren wäre als lediglich eine auf einen bestimmten Arbeitsplatz bezogene Funktion. Subjektives Qualifikationspotential sollte also nicht ausschließlich als abhängige, reaktive Bestimmungsgröße individuellen Funktionierens innerhalb des Produktionsprozesses ver-

standen werden, sondern vielmehr (auch) als konkrete Möglichkeit für den einzelnen Beschäftigten, für ihn zu eng gesetzte Grenzen am Arbeitsplatz zu überwinden.

Qualifikation ist danach also nicht nur als Summe schulischer und beruflicher Bildung, sondern auch als durch Berufstätigkeit und außerhalb des Berufes erworbenes individuelles Arbeitsvermögen zu begreifen.

Qualifikationsforschung muß aber auch verstärkt die Interdependenz zwischen den individuellen Handlungsvoraussetzungen, der Realität der Arbeitswelt und der sozialen Situation in den übrigen gesellschaftlichen Subsystemen berücksichtigen. Zusammenhänge und Widersprüche zwischen den einzelnen gesellschaftlichen Bereichen wirken in ihren oft problematischen Bezügen auf die Wirklichkeit des einzelnen Arbeitnehmers ein. Über eine eigene Standortbestimmung soll der einzelne das notwendige „Anforderungssoll“ des jeweiligen Arbeitsplatzes überschreiten und zu einer kritischen Identifikation mit Arbeitsplatz(-struktur) und Betrieb(s-Zielen) sowie mit Wirtschaft und Gesellschaft gelangen. Es reicht deshalb nicht, in der Qualifikationsforschung zu fragen, welchen Belastungen ist der einzelne am jeweiligen Arbeitsplatz ausgesetzt, welches Verhalten (Normen, Einstellungen, Sprachverhalten, Denkstile, Aktionsformen) wird während der Zeit der beruflichen Bildung und der Berufstätigkeit (Berufssozialisation) verlangt, eingeübt und reproduziert, welche Anpassungsleistungen hat der einzelne Beschäftigte bei einem Arbeitsplatzwechsel zu erbringen? Vielmehr sind auch die Qualifikationen zu benennen (nach Inhalten und Vermittlungsweise), die gängige Kategorien wie „Mobilität“, „Wettbewerbsfähigkeit“ und „Lernwilligkeit“/„Lernfähigkeit“ des einzelnen Beschäftigten weitestgehend aus der Beliebigkeit von Unternehmensstrategien herauslösen und damit die individuelle Motivation zu einem politisch bewußter gestalteten Erwerbs- und Arbeitsverhalten (wieder) herstellen.

3.3 Gesellschaftspolitische Zielsetzungen

Für die Bewertung der arbeitsplatz- und personenbezogenen Anforderungen benötigt Qualifikationsforschung einen Orientierungsrahmen. Qualifikationsstrategie, die es sich zum Ziel setzt, Arbeitnehmer zu befähigen, ihre Arbeitskraft langfristig und gut bezahlt auf dem Arbeitsmarkt verkaufen zu können, muß sich an gesellschaftspolitischen Zielsetzungen orientieren, die beispielsweise die Verstärkung der (individuellen) Einflußnahme auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsorganisation, die Humanisierung des Arbeitslebens und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit beinhalten.

Umgesetzt auf die Qualifikationsforschung lassen sich diese Ziele wie folgt umreißen:

- Qualifikationen dürfen nicht nur als Potential für eine möglichst optimale Nutzbarmachung im Rahmen des Produktionsprozesses durch die Anbieter von Arbeitsplätzen gesehen werden. Dabei würde übersehen werden, daß Qualifikationen über ihre arbeitsplatzbezogene Verwertungsmöglichkeit hinaus Potentiale beinhalten sollten, die die individuelle Dispositionschance innerhalb des Arbeitsprozesses über den jeweiligen Arbeitsplatz hinaus ermöglichen.
- Bei der Arbeitsplatzgestaltung muß der Abfrage komplexer bzw. höherwertiger Qualifikationen eine besondere Bedeutung zukommen. Dies ist sowohl hinsichtlich der bestmöglichen Honorierung der eigenen Arbeitskraft als auch im Sinne der eigenen Selbstverwirklichung zu betonen. Damit wird aber auch die Forderung einer Qualifizierung auf „Halde“ ausgeschlossen.
- Dieser Betonung der höherwertigen Qualifikationsanforderungen wird am ehesten mit Mischarbeitsplätzen, die eine möglichst breite, vertikale Fächerung von Qualifikationen aufweisen, Rechnung getragen und einer dementsprechenden Angleichung der Bezahlung. Zugleich bedeutet das in der Folge für den einzelnen Arbeitnehmer eine Aufhebung einseitiger Belastungen.

- Der Arbeitsplatz soll dem einzelnen einen Überblick über die arbeitsorganisatorische Einbettung des eigenen Arbeitsplatzes ermöglichen und Kooperationsbezüge erleichtern. Der einzelne muß in der Lage sein, Arbeitsplatzanforderung und individuelle Ansprüche auf Selbstverwirklichung miteinander zu vergleichen und auf die Arbeitssituation verändernd Einfluß zu nehmen.
- Individuelle Qualifikationspotentiale müssen in diesem Sinne über die Befähigung zur Berufsausübung hinaus Qualifikationselemente enthalten, die eine selbständige, kritische Einordnung der eigenen Arbeit in den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang ermöglichen und als Folge davon die Fähigkeit und Motivation zu einem politisch bewußten Verhalten herstellen.

3.4 Ziele und Funktionen des beruflichen Bildungssystems

Das berufliche Bildungssystem hat die Aufgabe, Qualifikationen zu vermitteln mit dem Ziel der langfristigen Existenzsicherung. Darüber hinaus muß es die Fähigkeit vermitteln, gesellschaftliche Realität kritisch zu erfahren und gegebenenfalls auf deren Veränderung einzuwirken. Dabei sind eine Reihe von Faktoren zu beachten, die zu Diskrepanzen zwischen den Zielen des Bildungssystems, die sich in Lehrplänen und curricularen Vorschlägen konkretisieren, und dem faktischen Ergebnis des Qualifikationsprozesses führen:

- o Um die Funktionsfähigkeit des beruflichen Bildungssystems für die Persönlichkeitsentwicklung und hinsichtlich der gesellschafts- und auch wirtschaftspolitischen Zielsetzungen zu sichern, muß das institutionalisierte Bildungssystem im Gesamtrahmen der weitgehend nicht institutionalisierten, individuellen lebenslangen Bildungsprozesse gesehen werden. Dabei sind insbesondere auch die Bildungs- und Lerneffekte von Berufstätigkeit zu berücksichtigen.
- o Diskrepanzen zwischen den Qualifikationszielen und den im Bildungssystem tatsächlich vermittelten Qualifikationen können jedoch auch schon während des Vermittlungsprozesses entstehen. Der berufliche Sozialisationsprozeß in Schule und Betrieb deckt sich in den seltensten Fällen voll mit der Lehrplanung. Außerbetriebliche Einflüsse, Struktur und Organisation des Bildungssystems, Anpassungsdruck und spezifische Belastungen, aber auch nicht lenkbare Haltungen und Einstellungen des Aus- und Weiterbildungspersonals bzw. der Lehrkräfte haben zur Folge, daß die berufliche Sozialisation zumindest teilweise nach einem „versteckten“ Curriculum verläuft.
- o In diesem Zusammenhang ist auch die Auslesefunktion der Abschlußprüfung zu nennen. Es ist keineswegs sicher, daß ein Bestehen der Abschlußprüfung auch das Erreichen der Lernziele dokumentiert bzw. für die darauf folgende Bildungs- und Berufsphase angemessen ist. Doch auch wenn die geprüften Themen dem Qualifizierungsziel entsprechen, ist es möglich, daß sich die Nachfrage des Beschäftigungssystems nicht in erster Linie am Abschluß orientiert.
- o Die genannten, zum Teil noch weitgehend unerforschten Zusammenhänge haben auch eine Bedeutung für das Entstehen der sogenannten Problemgruppen. Der mehrstufige Ausleseprozeß des Bildungssystems, verbunden mit einer stigmatisierenden Sozialisation in den verschiedenen Bildungsinstitutionen, läßt deren Qualifizierungsziele teilweise aus dem Blickfeld geraten.

4. Vermittlung von beruflichen Qualifikationen

Der Anspruch der Qualifikationsforschung, möglichst umfassend und unter Einsatz unterschiedlicher Methoden Qualifikationsprofile zu vermitteln, stellt auch erhebliche Anforderungen an Auswertung und Zusammenführung ihrer Einzelergebnisse in umsetzungsfähiger Form. Das Kernproblem der Qualifikations-

forschung liegt insofern nicht nur in dem Bereich der Erhebungen und Ermittlungen einzelner Kategorien, sondern auch in der Darstellung, Zusammenführung und Bewertung der Ergebnisse über berufliche Qualifikationen und in der Erforschung der Qualifizierungsvorgänge.

Schwerpunkte in der Diskussion zur Umsetzung ermittelter Qualifikationen bilden die Bereiche „Konstruktion von Curricula“ und „methodisch-didaktische Prinzipien der Qualifikationsvermittlung“. Die Notwendigkeit des Zusammenwirkens beider Bereiche bei der Ermittlung und der Umsetzung von ausgewiesenen Qualifizierungszielen, mit der Zielsetzung der gegenseitigen Ergänzung, blieb bisher weitgehend unbeachtet.

Für die Konstruktion von beruflichen Curricula bestehen vor allem hinsichtlich der Ausformulierung von Lernzielen zwei wesentliche Gefahren:

1. Das Bedürfnis, Bildungsgänge in ihrem Ablauf und ihrem Ergebnis zu kontrollieren, begünstigt die Konstruktion geschlossener Curricula; individuelle Möglichkeiten des Lernens werden dadurch behindert.
2. Durch eine Überbewertung des Aspekts der Überprüfbarkeit bereits bei der Konstruktion und Ausformulierung von Qualifizierungszielen wird eine Tendenz zur Atomisierung der angestrebten Gesamtqualifikation über isolierte Lernprozesse begünstigt. Die Trennung in kognitive, psychomotorische und affektive Elemente fördert diesen Atomisierungsprozeß zusätzlich.

Diesen Gefahren kann am ehesten begegnet werden, wenn beim Vermittlungsprozeß den angestrebten Qualifizierungszielen nur eine Leitfunktion bei der Umsetzung zukommt.

Für die Konstruktion entsprechender Curricula und für die Vermittlung selbst müssen die Qualifizierungsziele mit den individuellen Bedingungen der Lernenden, den Qualifikationen der Lehrenden und den ihnen zur Verfügung stehenden Lehrmitteln und -methoden zu einer komplexen Einheit zusammengeführt werden. Entsprechend ergeben sich Konsequenzen hinsichtlich methodisch-didaktischer Prinzipien der Qualifikationsvermittlung.

Im Mittelpunkt der Überlegungen über die Qualifikationsvermittlung müssen der Ausbildungsvollzug und die Ausbildungsorganisation stehen. Bei der Operationalisierung der Lernziele ist zu prüfen, ob jeweils bestimmte Lernorte und bestimmte Methoden gefordert oder ausgeschlossen werden müssen bzw. ob und gegebenenfalls welche Umsetzungshilfen für die Erreichung von bestimmten Lernzielen eingesetzt werden können.

Qualifizierungsziele dürfen allerdings nicht durch den Lernort oder durch Vermittlungsmethoden bestimmt werden. Vielmehr ist zu prüfen, welche Zielsetzungen sich im Lernprozeß durch Theorie und welche sich durch Praxis vermitteln lassen, wie diese verschiedenen Lernprozesse besser aufeinander zu beziehen und miteinander abzustimmen sind (z. B. Lernen in Projekten), und was dies für die Ausbildungsorganisation bedeutet. Dasselbe gilt für die Vermittlungsmethoden, die wesentlich den Erfolg einer Qualifizierungsmaßnahme bestimmen. Bei der Frage nach der geforderten und auszuschließenden Methode ist von dem Grundsatz auszugehen, daß grundsätzlich unterschiedliche Methoden verwendet werden können. Auf jeden Fall ist eine Verselbständigung der Methoden im Vermittlungsprozeß zu vermeiden.

Qualifizierungsprozesse können nur dann im oben genannten Sinne fruchtbar ablaufen, wenn gleichzeitig die Fähigkeit vermittelt wird, über Ziele und Methoden des Lernprozesses zu reflektieren. Begreift man Qualifikationsvermittlung als einen Prozeß ständiger aktiver Veränderung, dann muß vor allem auch die Fähigkeit zum ständigen Weiterlernen vermittelt werden. Das setzt voraus, daß auch differenzierte Kenntnisse über die Zusammenhänge zwischen psychologischen Regulationsgrundlagen und -mechanismen des Individuums und dem Qualifizierungsprozeß präzisere Aussagen über diesen selbst und damit über

sinnvolle Qualifizierungsziele gestatten. Das bedeutet ferner, daß derartige Qualifizierungsprozesse gekennzeichnet sein sollten durch einen umfassenden Erwerb des Umgangs des Individuums mit seiner eigenen Arbeitskraft und durch die systematische Einbeziehung seiner biographischen Entwicklung.

Allgemeines „Kontrollmuster“ für die Vermittlung beruflicher Qualifikationen sollte der Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der unter 3.3 genannten gesellschaftspolitischen Zielsetzungen sein. Dabei müssen Qualifizierungs- und Vermittlungsprozesse sowie biographische Verlaufsuntersuchungen über deren Absolventen in verstärktem Maße Gegenstand von Analysen werden, um realistische Qualifizierungsziele formulieren zu können, und um auf diesem Wege das Transferpotential von Qualifikationen beurteilen zu können.

5. Ansätze für Qualifikationsforschung

Um die oben beschriebenen Anforderungen an Qualifikationsforschung im Zusammenhang von konkreten (Qualifikations-) Forschungsprojekten umzusetzen, sind folgende Ansätze für Berufsbildungsforschung, die sich als Qualifikationsforschung begreift, aus der Sicht der Autoren zu berücksichtigen:

- o Qualifikationsforschungsanalysen dürfen sich nicht ausschließlich an gegenwärtigen Anforderungen orientieren. Damit liefen sie Gefahr, daß die auf der Basis dieser Analysen entwickelten Curricula in der Phase ihrer Realisierung bereits überholt wären. Sie müssen sich vielmehr auf künftige Entwicklungen, auf künftige Bedingungen, auf Tendenzen und Möglichkeiten beziehen.
- o Die Analyse darf sich nicht auf einzelne Arbeitsplätze beschränken, weil diese meistens nicht komplexe Arbeitsaufgaben beinhalten. Um die Komponenten des technischen Wandels, Veränderungen der Organisation im Zusammenhang mit der Qualifikation analysieren zu können, muß aber die gesamte Arbeitsaufgabe bzw. der ganzheitliche Arbeitsablauf betrachtet werden. Das beinhaltet auch, daß der Zusammenhang von Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzanforderungen und Arbeitsbelastungen in stärkerem Maße als bisher berücksichtigt werden muß, da – wie empirische Untersuchungen gezeigt haben – das Anforderungsniveau und die Komplexität des Aufgabenspektrums durch die Art der organisatorischen Aufteilung des betrieblichen Produktionsprozesses bedingt sind.
- o Zur Ermittlung von individuellen Qualifikationspotentialen müssen die für die Sozialisationsforschung relevanten Ergebnisse aus Soziologie, Psychologie usw. stärker berücksichtigt werden. Es müssen dazu sowohl die ausgewiesenen als auch die formal nicht ausgewiesenen Wirkungen der dem beruflichen Bildungssystem vorgelagerten Bereiche (Schule, Familie) auf die Vermittlungssituation des einzelnen als Ausgangsbedingungen für berufliche Bildungsprozesse untersucht werden.
- o Auf dieser Basis sind beabsichtigte und unbeabsichtigte Lern- und Sozialisationsprozesse der beruflichen Bildung und der Berufstätigkeit zu präzisieren.
- o In diesem Zusammenhang sind auch die Auswirkungen von Personalpolitik, Rekrutierungsstrategien, Selektions- und Sanktionsmechanismen der Betriebe zu untersuchen, mit denen sich der einzelne im Berufsleben auseinandersetzen muß.
- o Um abschätzen zu können, inwieweit die individuellen und kollektiven Strategien der Beschäftigten mit der betrieblichen Personalpolitik kollidieren, sollten verstärkt Analysen von Konfliktsituationen durchgeführt werden.
- o Um die Ergebnisse der Qualifikationsforschung – die sowohl auf Arbeitsablaufanalysen als auch auf Analysen der individuellen bzw. kollektiven Qualifikationspotentiale beruhen – für die Organisation von beruflicher Bildung und insbesondere für die Entwicklung von beruflichen Curricula nutzbar zu machen, muß sichergestellt sein, daß die von den Qualifikationsforschern verwendeten Kategorien zur Erfassung von Qualifikationsprofilen auch für die Formulierung und Vermittlung von Qualifizierungszielen geeignet sind.
- o Unter organisatorischen Gesichtspunkten bedeutet dies, daß Fragen der Qualifikationsforschung grundsätzlich interdisziplinär bearbeitet werden müssen.
- o Darüber hinaus bedeutet das aber auch, daß das Problem, wie jemand berufliche Handlungs- und Sozialkompetenz erreicht, bereits bei der Erhebung von Qualifikationen berücksichtigt wird.
- o Außerdem sind für komplexe Qualifizierungsziele entsprechende Instrumente für die Implementation und Evaluation beruflicher Curricula zu entwickeln, um festzustellen, ob die angestrebten Qualifizierungsziele auch erreicht worden sind.

Schließlich sei auf einige neuere Forschungsansätze hingewiesen, die für eine Qualifikationsforschung für die Berufsbildung wichtige Hilfestellung bieten können und von daher verstärkt einzubeziehen wären:

- Projekte zur Humanisierung der Arbeit geben Aufschluß über Gestaltungsräume im Arbeits- und Berufsleben.
- Projekte zur Partizipationsforschung ermöglichen, die Steuerung von Anforderungen und Qualifizierungsprozessen zu präzisieren.
- Projekte zur Belastungsforschung, die die sich verändernden Faktoren psychischer Belastung am Arbeitsplatz ermitteln, helfen, Strategien zur Vermeidung von Belastungen zu entwickeln und die Beschäftigten über Aus- und Weiterbildung auf diese Belastungen vorzubereiten.

Es wird davon ausgegangen, daß Qualifizierungsziele, die sich auf wissenschaftlich fundierte Ergebnisse stützen, die Auseinandersetzung zwischen den an der Berufsbildungspolitik Beteiligten rationalisieren helfen und es erleichtern, daß derzeitige Ergebnisse über Qualifikationsprofile und Qualifikationsziele Eingang in die Praxis finden.

Literaturhinweise

- BAETHGE, M.: Ausbildung und Herrschaft. Unternehmerinteressen in der Bildungspolitik. Frankfurt/Main 1974
- BECK, U.; BRATER, M. (Hrsg.): Die soziale Konstitution der Berufe. 2 Bände. Frankfurt/Main und München 1977
- FRICKE, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Schriftenreihe des Forschungsinstituts der Friedrich-Ebert-Stiftung. Band 119. Bonn-Bad Godesberg 1975
- GRÜNEWALD, U.: Qualifikationsforschung und berufliche Bildung. Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. Heft 2, BIBB, Berlin 1979
- HEGELHEIMER, A.: Arbeitsmarkt und Facharbeiterbedarf. Bielefeld 1976
- HENNINGES, H.v.; TESSARING, M.: Bildungs- und Beschäftigungssystem. Entwicklungstendenzen des Facharbeitereinsatzes in der Bundesrepublik Deutschland. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Materialien zur Bildungsplanung. Bonn 1977
- KERN, H.; SCHUMANN, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt/Main 1970, 2 Bände
- KRUSE, W.: Die Qualifikation der Arbeiterjugend. Eine Studie über die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Veränderung. Frankfurt/Main 1976
- LEMPERT, W.: Berufliche Bildung als Beitrag zur gesellschaftlichen Demokratisierung. Frankfurt/Main 1974
- LUTZ, B. u. a.: Zur Analyse der Entwicklungstendenzen der Qualifikationsstruktur und der Beziehung Bildung – Beschäftigung. Deutsches Dossier, Teil B. München 1977
- LUTZ, B.; WELTZ, F.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Sozioökonomie der Berufsmobilität. Frankfurt/Main 1966
- MERTENS, D.; RICK, M. (Hrsg.): Berufsbildungsforschung – BIBB/IAB-Kontaktseminar 1981 in Berlin, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 66. Nürnberg 1982

MERTENS, D.; KAISER, M. (Hrsg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 30 (Hauptband und 3 Materialbände), Nürnberg 1978

MERTENS, D.: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: MittAB 1. 1974

MICKLER, O.; MOHR, W.; KADRITZKE, U. (unter Mitarbeit von Baethge, M., Neumann, U.): Produktion und Qualifikation. Bericht über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen

im System der beruflichen Bildung – eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion und deren Ursachen. Im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung. Göttingen 1977
VOLPERT, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung. Köln 1974

SASS, J.; SENGENBERGER, W.; WELTZ, F.: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik. Eine industriesoziologische Analyse. Frankfurt/Main 1974

Ingrid Drexel

Quantität, Qualität und Struktur Beobachtungen und Überlegungen zum Verhältnis von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung*)

Qualifikationsforschung und Arbeitsmarktforschung der Bundesrepublik Deutschland stehen in einem merkwürdigen Verhältnis zueinander. Die Frage, ob sie die gleichen, jeweils spezifisch gegeneinander abgegrenzte oder aber einander überlappende Forschungsgegenstände haben, ist schwer zu beantworten. Noch schwieriger dürfte es sein, darüber, wie dieses Verhältnis aussehen sollte, unter den beteiligten Forschungsrichtungen und Forschern einen (nicht pragmatischen, sondern wissenschaftlich begründeten) Konsens herbeizuführen.

1. Arbeitsteilung – aber wie?

Auf Folgeprobleme dieser ungeklärten Arbeitsteilung, welche hier oder dort wahrgenommen werden, reagiert man einerseits durch gegenseitige Ausgrenzung, andererseits durch gegenseitige „Anleihen“, die Übernahme von Begriffen und Konzepten, durch ansatzweise Überschreitung der traditionellen Arbeitsteilungsgrenzen, durch Kolloquien und Kooperationsprojekte, – ebenfalls mehr oder minder pragmatisch. Noch größere Probleme und Unklarheiten bestehen in bezug auf das konzeptuelle Verhältnis von Qualifikationsforschung und Arbeitsmarktforschung: in Form von Unterschieden der Perspektiven, in denen Fragen gestellt und Antworten gesucht werden; in Unterschieden der Herangehensweise; und in Unterschieden der Art und Weise, wie Teilergebnisse zueinander und zu Informationen über andere gesellschaftliche Bereiche bzw. zu generelleren gesellschaftlichen Problemen in bezug gesetzt werden. Die zentrale Forschungsperspektive der (meisten Arbeiten der) Qualifikationsforschung der vergangenen zehn Jahre [1] ist, selbst wo sie auf aggregierte Massendaten ausgerichtet sind, letztlich immer bezogen auf individuelle Qualifikationen, personale Qualitäten und Potentiale: auf „Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse“, wie die Standardformel der Qualifikationsforschung lautet; auf deren Veränderung (Qualifizierung oder Entqualifizierung), auf Anforderungen an diese Qualifikationen (Qualifikationsbedarf) und auf Veränderungen dieser Anforderungen (Dequalifizierung, Höherqualifizierung). Demgegenüber richtet sich die zentrale Frageperspektive zumindest der traditionellen Arbeitsmarktforschung [2] auf Arbeitskräftequanten, auf das Verhältnis von Angebot und Nachfrage und auf Prozesse des Ausgleichs eventueller Marktungleichgewichte. Dem entsprechen unterschiedliche zentrale Annahmen. Die Frage beispielsweise, wodurch vergleichsweise gute Arbeits- und Lebenschancen von Beschäftigten bestimmt

sind, wird von der Qualifikationsforschung traditionell dahingehend beantwortet, hierfür sei hohe Qualifikation von essentieller Bedeutung, während traditionelle Arbeitsmarktforschung hierfür vor allem eine hohe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich macht.

In welchem Verhältnis stehen Konzepte und Aussagen dieser Art zueinander, in welcher Weise können die Ergebnisse, die auf der Basis dieser bei allen Anleihen doch recht unterschiedlichen Perspektiven erarbeitet werden, zueinander in bezug gesetzt, miteinander integriert, aber eventuell auch gegeneinander abgewogen werden? Ist „Addition“ hier ein adäquates Verfahren? Welche Ursachen und welche Folgen hat dieses merkwürdige, merkwürdig unausgewiesene Verhältnis, diese „Arbeitsteilung“, die vor allem im konzeptuellen Bereich eher ein „Nebeneinander“ bzw. „Schräg-Übereinander“ ist? Und: Welche Entwicklungspotentiale bestehen hier und wie sind sie zu nutzen?

In diesem Beitrag wird die These vertreten, daß die unklare Arbeitsteilung von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung und – damit eng zusammenhängend – das Fehlen einer gemeinsamen (gesellschafts-)theoretischen Basis sowohl für jede der beiden Forschungsrichtungen für sich genommen wie auch für die Zusammenführung ihrer Ergebnisse Einschränkungen der potentiellen Aussagefähigkeit und Fehlerrisiken bedeutet. Dies soll im folgenden zunächst beispielhaft anhand typischer Tendenzen zur Perspektivenverengung und daraus resultierender Schwachstellen der Qualifikationsforschung gezeigt werden [3]. Der exemplarische Charakter dieser Beobachtungen bedeutet allerdings nicht, daß von einer durchgängigen Parallelität der Schwachstellen von Arbeitsmarktforschung und Qualifikationsforschung ausgegangen wird; dies schon allein deshalb nicht, weil die Perspektiven der Arbeitsmarktforschung zu einem guten Teil [4] gerade komplementär zu denen der Qualifikationsforschung sind: Die (modell-)theoretischen und gesamtwirtschaftlich orientierten Arbeitsmarkt-konzepte und -analysen tendieren ja zur Aussparung der qualitativen (Mikro-)perspektive, in der die Qualifikationsforschung vorrangig arbeitet. Die typischen Perspektiven und daraus resultierenden Schwachstellen der Arbeitsmarktforschung können jedoch in diesem Rahmen nur ganz ausschnitthaft dargestellt werden – am (allerdings besonders interessanten und relevanten) Beispiel der Kritik der Segmentationsforschung an traditionellen Arbeitsmarktansätzen [5].

Es folgen also zunächst einige exemplarische Beobachtungen zu Perspektivenverengungen der Qualifikationsforschung, dann einige Hinweise darauf, daß und inwiefern Arbeitsmarktforschung – insbesondere Segmentationsforschung – wichtige Perspektiven thematisiert, die von der Qualifikationsforschung normalerweise ausgespart werden, nun aber nicht einfach additiv übernommen werden können, sondern als „Herausforderungen“

*) Dieser Aufsatz entstand im Rahmen der Arbeiten des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München, Teilprojekt C 3 (Zur Bestimmung von Qualifikation und Qualifizierung). Für Diskussion und Kritik danke ich herzlich den Kollegen I. Asendorf, F. Braun, Ch. Köhler, B. Lutz und W. Sengenberger.