

WISO

Juni 2010

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Perspektiven der Erwerbsarbeit: Facharbeit in Deutschland



Gesprächskreis
Arbeit und Qualifizierung



Dokumentation der Expertengespräche
Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Perspektiven der Erwerbsarbeit: Facharbeit in Deutschland

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorbemerkung | 4 |
| Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | 6 |
| Lutz Bellmann/Jens Stegmaier | |
| Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland | 7 |
| 1. Einleitung | 7 |
| 2. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Deutschland | 7 |
| 3. Fachkräftebedarf | 12 |
| 4. Schlussbemerkungen | 17 |
| 5. Literatur | 19 |
| Bettina Kohlrausch | |
| Warum nichts bleibt, wie es war: | |
| Zugänge und Übergangsprozesse zur Facharbeit im Wandel | 20 |
| 1. Das deutsche Berufsbildungssystem in der wissenschaftlichen Diskussion | 20 |
| 1.1 Korporatistische Regulierung | 21 |
| 1.2 Die berufliche Qualifikationsstruktur | 21 |
| 1.3 Hohe betriebliche Integrationskraft | 22 |
| 2. Wandel des Ausbildungssystems | 22 |
| 2.1 Korporatistische Regulierung | 22 |
| 2.2 Berufsförmige (betriebsförmige) Struktur von Qualifikationen | 24 |
| 2.3 Übergänge in Ausbildung und Erwerbsarbeit | 25 |
| 3. Fazit | 26 |
| 4. Literatur | 27 |
| Günter Walden | |
| Zukunft der Facharbeit – | |
| Ausbildung und Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich | 29 |
| 1. Einleitung | 29 |
| 2. Zur längerfristigen Entwicklung der Ausbildung im Dienstleistungsbereich | 30 |
| 3. Der Mangel an Ausbildungsplätzen und der Dienstleistungsbereich | 32 |
| 4. Qualifikationsstrukturen im Dienstleistungsbereich | 35 |
| 5. Fazit und Ausblick auf künftige Entwicklungen | 37 |
| 6. Literatur | 39 |

Diese Veranstaltungsdokumentation wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autorinnen und Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

| | |
|---|----|
| Ute Clement | |
| Produktionssysteme & Facharbeit in der Autoindustrie | 40 |
| 1. Arbeitsanforderungen differenzieren sich aus | 40 |
| 2. Berufliche Bildung differenziert sich nur nach oben hin aus | 42 |
| 3. Aus dieser Diskrepanz ergeben sich Konsequenzen für Ausbildungs- und Arbeitsmarkt | 44 |
| 4. Betriebe standardisieren Ausbildung kompetenzbasiert. Das duale System bleibt unverändert | 46 |
| 5. Fazit | 48 |
| 6. Literatur | 49 |
| Achim Vanselow | |
| Flexibel, modern, prekär – wohin geht die Facharbeit? | 50 |
| 1. Einleitung | 50 |
| 2. Haben wir die Zukunft schon hinter uns? | 50 |
| 3. Facharbeit ändert sich – das hat sie immer getan | 51 |
| 4. Qualifizierte Arbeit – unverzichtbar... | 51 |
| 5. ... aber Qualifizierung schützt nicht immer vor niedriger Entlohnung oder problematischen Arbeitsbedingungen | 51 |
| 6. Der steinige Weg zur High Road | 54 |
| Bernd Bienzeisler/Sibylle Hermann | |
| Zurück in die Zukunft mit „Dienstleistungsfacharbeit“? | 55 |
| 1. Ausgangssituation und Problem | 55 |
| 2. Entwicklung industrieller Facharbeit | 56 |
| 3. Das Ende der industriellen Facharbeit?! | 57 |
| 4. Implikationen für Dienstleistungsfacharbeit | 59 |
| 5. Exkurs: „PRIDE“ oder der Stolz auf professionelle Dienstleistungsarbeit | 61 |
| 6. Thesen zur Zukunft von Dienstleistungsfacharbeit | 64 |
| 7. Verwendete und weiterführende Literatur | 66 |
| Beate Beermann | |
| Entwicklung der Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund betrieblicher Restrukturierung | 68 |
| 1. Ausgangslage | 68 |
| 2. Bedingungsgefüge | 68 |
| 3. Veränderungsprozesse im betrieblichen Alltag | 70 |
| 4. Einfluss von Umstrukturierungen im Umfeld auf die Gruppe der Facharbeiter | 71 |
| 4.1 Kommunikation und Handlungsspielräume | 73 |
| 4.2 Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte | 74 |
| 4.3 Qualifizierung | 75 |
| 4.4 Gesundheitliches Befinden | 77 |
| 5. Resümee | 77 |
| 6. Literatur | 78 |
| Die Autorinnen und Autoren | 80 |

Vorbemerkung

In Deutschland hat die Facharbeit einen zentralen Stellenwert. Aktuell und auch in Zukunft werden – nach Ansicht vieler Expertinnen und Experten – Tätigkeiten, die eine anerkannte berufliche Ausbildung voraussetzen, den Kernbereich der Erwerbsarbeit in Deutschland bilden. Die gegenwärtige Debatte um Facharbeit ist häufig verengt auf die Frage, welche Strategien geeignet sind, die drohende Fachkräftelücke zu schließen und den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Oftmals wird dabei außer Acht gelassen, wie sich die Anforderungen an die Fachkräfte und die Bedingungen ihres Einsatzes wandeln.

Facharbeit gilt als zentraler Bestandteil des deutschen Produktionsmodells und als entscheidender wirtschaftlicher Standortvorteil. Ihre wichtigsten Merkmale sind fundiertes Fachwissen, gepaart mit hoher Motivation und Arbeitsmoral sowie erfahrungsbasiertem Problemlösungsverhalten. Dieses bildet ein spezifisches Muster von Kompetenzen und Arbeitstugenden. Der Erfolg deutscher Unternehmen und ihr Wettbewerbsvorteil gegenüber ausländischen Konkurrenten beruhen auf einer Konstellation aus facharbeiterbasierter Produktion, qualitativ hochwertigen und innovativen Produkten/Dienstleistungen sowie einer hohen Anpassungsfähigkeit der Produktionsabläufe und Betriebsstrukturen und nicht in erster Linie auf Kostenvorteilen.

Facharbeit hat eine große Prägekraft für die Erwerbsarbeit und für das gängige Verständnis von „Normalarbeit“. Oftmals werden dabei in erster Linie männliche Facharbeiter in den Kernbereichen großbetrieblicher industrieller Fertigung oder gewerbliche Arbeiter im Handwerk

assoziiert. Aber auch im Dienstleistungssektor, der stark von Frauenbeschäftigung geprägt ist, existiert ein breites Spektrum an Facharbeit; häufig jedoch zu weniger guten Beschäftigungsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten.

„Facharbeit“ hat in der Wahrnehmung der Menschen eine hohe Bedeutung und Attraktivität. Der Wunsch, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren, war und ist bei Jugendlichen stark verbreitet. Diese positive Sicht der Facharbeit beruht sowohl auf guten Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit und betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten als auch auf der ihr entgegengebrachten hohen Wertschätzung seitens der Unternehmensleitungen und auf einem ausgeprägten berufsfachlichen Selbstbewusstsein der „Arbeiterelite“. In Auseinandersetzungen um Lohn und Leistung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben Gewerkschaften und Betriebsräte in der Vergangenheit viele Verbesserungen durchgesetzt; nicht zuletzt aufgrund eines traditionell hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades.

Das deutsche Produktionsmodell und die Facharbeit als eines seiner zentralen Elemente befinden sich im Umbruch. Der Dreiklang von hoher Qualifikation, hoher Produktivität und guten Arbeitsbedingungen/Absicherung wandelt sich und droht zu erodieren. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Orientierung an kurzfristigen Renditen und Kostenreduzierung findet eine Neuausrichtung des Arbeitskräfteeinsatzes statt. Sogar in den Kernbereichen der industriellen Produktion gerät die Facharbeit unter Druck. Unsicherheit macht sich breit.

Im Projekt „Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland“ greifen wir diese Entwicklungen auf. Wir beleuchten die aktuelle Situation der Facharbeit, die Veränderungen und darin liegende Risiken und Chancen und loten Gestaltungsbedarfe und Handlungsmöglichkeiten aus.¹ Dabei steht die Frage im Zentrum, ob es weiterhin eine Schnittmenge von Interessen der Beschäftigten, Unternehmen, Gewerkschaften und der Politik für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Facharbeit gibt. Die Frage ist offen und die Konturen eines zukünftigen Leitbilds von Facharbeit sind derzeit noch nicht zu erkennen. Aus unserer Sicht gibt es gute Gründe für eine zukunftsorientierte „gute“ Facharbeit. Neben ökonomischen Argumenten lassen sich auch gesellschafts- und sozialpolitische Aspekte nennen: Facharbeit bietet nicht nur die Voraussetzung für eine auf Innovationen und Nachhaltigkeit ausgerichtete Wirtschaftsentwicklung, sondern auch für gesellschaftlichen Wohlstand und Teilhabe.

Im Jahr 2009 haben wir im Projekt Fachgespräche mit GewerkschafterInnen, PolitikerInnen und WissenschaftlerInnen durchgeführt. Dabei wurden unterschiedliche Facetten des Themas aufgegriffen und diskutiert. Im Mittelpunkt standen die Themen „Zugänge, Ausbildung und Qualifikationsanforderungen“ sowie „Beschäftigungsformen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen“. Die vorliegende Veröffentlichung enthält die Referate zu diesen Themen. Wir bedanken uns an dieser Stelle sehr herzlich bei den Referentinnen und Referenten für ihre Beiträge und ihr Engagement und bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre interessierte Mitwirkung. Die Projektarbeit wird im Jahr 2010 fortgesetzt.

Ruth Brandherm
Leiterin des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung

¹ Das Projekt knüpft an das Thema „Perspektiven der Erwerbsarbeit – einfache Arbeit in Deutschland“ an. Dazu liegt eine Publikation vor: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04591.pdf>. Außerdem wurde eine Filmreihe zum Thema erstellt: <http://www.fes.de/aktuell/video/index.html>.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Lutz Bellmann/Jens Stegmaier:

Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland

| | |
|---|----|
| Abbildung 1a: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Deutschland | 8 |
| Abbildung 1b: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Westdeutschland | 8 |
| Abbildung 1c: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Ostdeutschland | 9 |
| Abbildung 2: Entwicklung der sektoralen Qualifikationsstruktur | 10 |
| Abbildung 3: Entwicklung der betriebsgrößenspezifischen Qualifikationsstruktur in Deutschland | 11 |
| Abbildung 4: Entwicklung der geschlechtsspezifischen Qualifikationsstruktur in Deutschland | 12 |
| Abbildung 5: Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspotenzials bis 2050 | 13 |
| Abbildung 6: Altersstruktur des Erwerbspotenzials bis 2050 | 13 |
| Abbildung 7: Arbeitskräfte nach Qualifikationsstufen bis 2020 | 14 |
| Abbildung 8: Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung | 15 |
| Abbildung 9: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen 2006 | 16 |
| Tabelle 1: Entwicklung der Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftsbereichen | 18 |

Bettina Kohlrausch:

Warum nichts bleibt, wie es war: Zugänge und Übergangsprozesse zur Facharbeit im Wandel

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Berufliches Ausbildungssystem in Deutschland | 21 |
| Abbildung 2: Entwicklung der Ausbildungssituation | 23 |
| Abbildung 3: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems | 24 |

Günter Walden:

Zukunft der Facharbeit – Ausbildung und Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Beschäftigung und Ausbildung im tertiären und sekundären Wirtschaftssektor Deutschland | 31 |
| Abbildung 2: Beschäftigung und duale Berufsausbildung in Produktions- und Dienstleistungsberufen | 32 |
| Abbildung 3: Beschäftigung und duale Berufsausbildung in primären Dienstleistungsberufen | 33 |
| Abbildung 4: Beschäftigung und duale Berufsausbildung in sekundären Dienstleistungsberufen | 34 |
| Abbildung 5: Entwicklung des Ausbildungsangebots in den Dienstleistungs- und Fertigungsberufen | 35 |
| Tabelle 1: Qualifikationsstruktur für Erwerbstätige nach Berufsgruppen | 36 |
| Tabelle 2: Qualifikationsstruktur für Erwerbstätige in primären Dienstleistungsberufen nach Alterskohorten | 37 |
| Tabelle 3: Qualifikationsstruktur für Erwerbstätige in sekundären Dienstleistungsberufen nach Alterskohorten | 37 |

Bernd Bienzeisler/Sibylle Hermann

Zurück in die Zukunft mit „Dienstleistungsfacharbeit“?

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Konstitutive Elemente von Facharbeit | 60 |
|---|----|

Beate Beermann:

Entwicklung der Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund betrieblicher Restrukturierung

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Betriebliche Veränderungen in den letzten zwei Jahren | 70 |
| Tabelle 1: Physische Arbeitsbelastungen und belastende Umgebungsbedingungen | 72 |
| Tabelle 2: Physische Arbeitsbelastungen und belastende Umgebungsbedingungen (Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten) | 73 |
| Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten, die häufig mit diesen Arbeitsanforderungen konfrontiert werden | 74 |
| Tabelle 4: Handlungsspielräume häufig vorhanden | 75 |
| Tabelle 5: Fehlende Ressourcen am Arbeitsplatz | 75 |
| Tabelle 6: Teilnahme an Qualifizierung | 75 |
| Tabelle 7: Gesundheitliche Beschwerden während/unmittelbar nach der Arbeit | 76 |

Lutz Bellmann/Jens Stegmaier

Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland

1. Einleitung

Die aktuelle Krise am Arbeitsmarkt und die Betroffenheit zahlreicher Betriebe und ihrer Beschäftigten dürfen nicht davon abhalten, die längerfristig wirkenden Trends in der Entwicklung der Erwerbsarbeit in Deutschland zu analysieren. Vor fast 3 Jahren war die „Einfacharbeit“ das Thema einer Konferenz, die ebenfalls vom Gesprächskreis „Arbeit und Qualifizierung“ der Friedrich-Ebert-Stiftung veranstaltet wurde und deren Ergebnisse im Juni 2007 in einer Veröffentlichung präsentiert wurden. Die Autoren der vorliegenden Studie haben dabei die Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsstruktur und das Schicksal der „abgebauten“ Einfacharbeitsplätze untersucht (Bellmann/Stegmaier, 2007). Mit diesem Beitrag soll nicht nur die Zeitreihe 2001 bis 2005 bis zum Jahre 2008 verlängert werden, sondern auch sektorale, betriebsgrößen- und geschlechtsspezifische Trends im Bereich der Facharbeit, der Einfacharbeit und ihres Verhältnisses zueinander diskutiert werden. Sowohl die Veröffentlichung aus dem Jahre 2007 als auch die vorliegende Untersuchung erfolgen auf der Basis des IAB-Betriebspanels, einer seit 1993 jährlich durchgeführten Erhebung bei fast 16.000 Betrieben in Deutschland. Die persönlich-mündlichen Interviews obliegen TNS Infratest Sozialforschung (München). Der zweite Teil dieses Beitrags ist der Frage der Entwicklung des Fachkräftebedarfs und den verschiedenen Möglichkeiten seiner Deckung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des Übergangs von der Industrie- zur Wissensgesellschaft gewidmet. Dabei werden als mögliche Handlungsfelder die Verstärkung der Bildungsanstrengungen, v. a. die Erhöhung des

Anteils der Hochschulabsolventen sowie die betriebliche Aus- und Weiterbildung, die bessere Ausschöpfung der Personalreserven bei Älteren und Frauen sowie eine verstärkte Zuwanderung betrachtet. Im letzten Abschnitt werden die erhaltenen Ergebnisse zusammengefasst und Forschungsperspektiven aufgezeigt.

2. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Deutschland

Bei der quantitativen Erfassung der unterschiedlichen Qualifikationsstufen besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Abfrage der erworbenen Qualifikationen (erworbene schulische und berufliche Abschlüsse) und der ausgeübten Tätigkeit. Bei der Erhebung des IAB-Betriebspanels wird im Schwerpunkt ein Tätigkeitskonzept verfolgt, bei dem seit 2001 „nur“ noch zwischen drei Gruppen unterschieden wird:

- **Facharbeit:** Facharbeiter, Angestellte bzw. Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern oder die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern.
- **Einfacharbeit:** Un- oder angelernte Beschäftigte sowie Angestellte bzw. Beamte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern.
- **Auszubildende.**

Damit bilden alle Beschäftigten der Betriebe die Basis der hier vorgestellten Ergebnisse. Diese umfassen über die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen hinaus auch Beamte oder geringfügig Beschäftigte, nicht jedoch Praktikanten, Leiharbeiter oder freie Mitarbeiter.

Abbildung 1a:

Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Deutschland

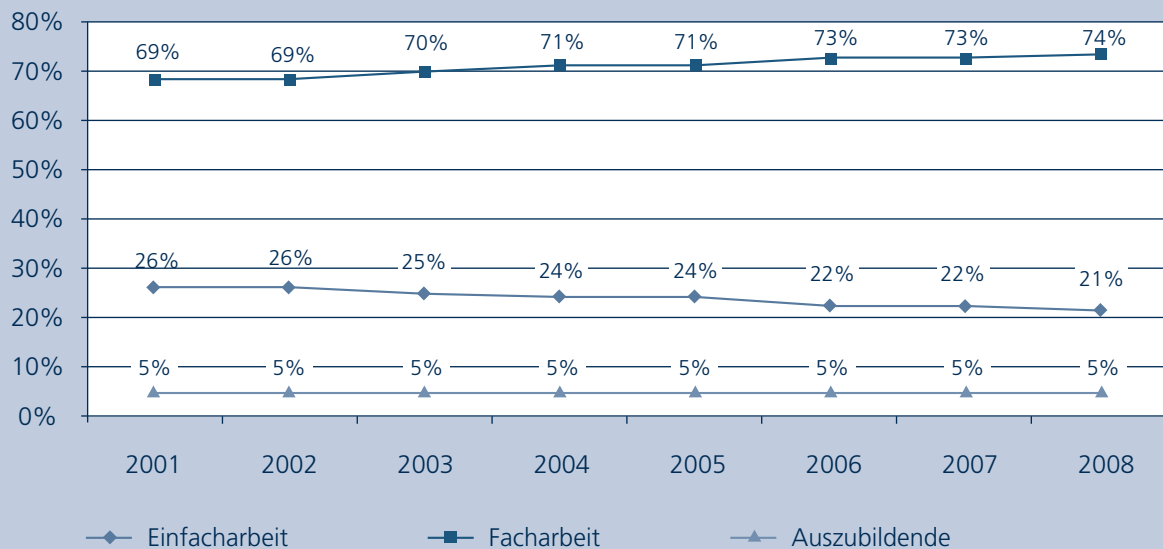
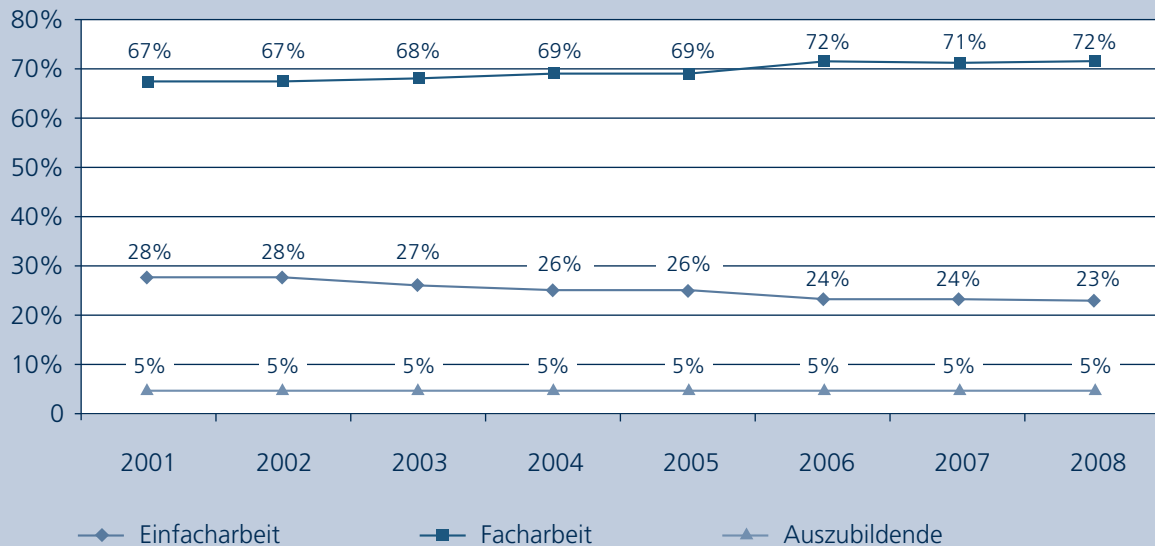


Abbildung 1b:

Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Westdeutschland

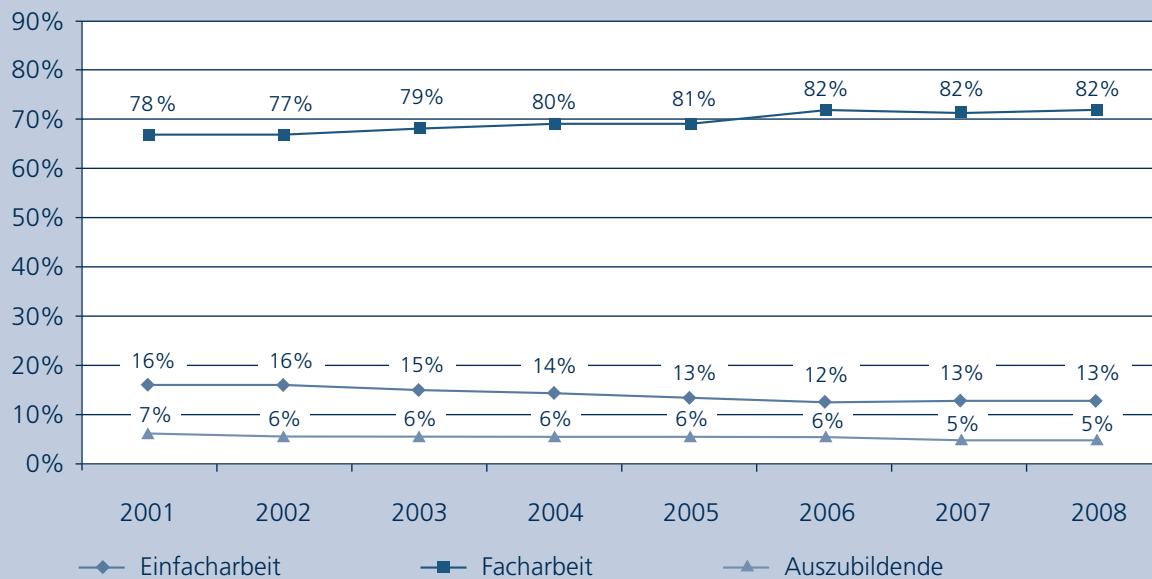


Die Abbildungen 1a, 1b und 1c zeigen die Entwicklung dieser drei Gruppen für den Zeitraum 2001 bis 2008 für Gesamtdeutschland, West- und Ostdeutschland.¹ Am Wenigsten hat sich in diesem Zeitraum der Anteil der Auszubildenden verändert. Nur in Ostdeutschland gab es einen Rück-

gang, und zwar von 7% auf 5% der Erwerbstätigen. Das ist genau der Wert, der im Beobachtungszeitraum für Westdeutschland ermittelt wurde. Die dem Anteil Ostdeutschlands zu Grunde liegende Anzahl an Auszubildenden ist aber nicht so groß, dass der höhere Anteil der Auszu-

¹ Es handelt sich dabei um mit den Daten der Beschäftigtenstatistik der BA hochgerechnete Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels.

Abbildung 1c:

Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Ostdeutschland

bildenden dort im Vergleich zu Westdeutschland zu einem höheren gesamtdeutschen Durchschnittswert in den Jahren 2001 bis 2006 geführt hätte.

Der Anteil der Facharbeit hat sich im Zeitraum 2001 bis 2008 um 5 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um 4 Prozentpunkte erhöht, wobei das Niveau in Ostdeutschland bereits im Jahre 2001 bei 78%, also um 9 Prozentpunkte über dem westdeutschen Niveau lag. Der gesamtdeutsche Anteil der Facharbeit erhöhte sich deshalb im Beobachtungszeitraum von 69% auf 74%.

Spiegelbildlich zur Entwicklung der Facharbeit verlief die Entwicklung der Einfacharbeit. In Westdeutschland war der Rückgang von 28% auf 23% der Erwerbstätigen stärker als in Ostdeutschland von 16% auf 13%. Dabei ist das niedrigere Niveau der Einfacharbeit in Ostdeutschland hervorzuheben. Für Deutschland insgesamt ergab sich ein Rückgang von 26% auf 21%².

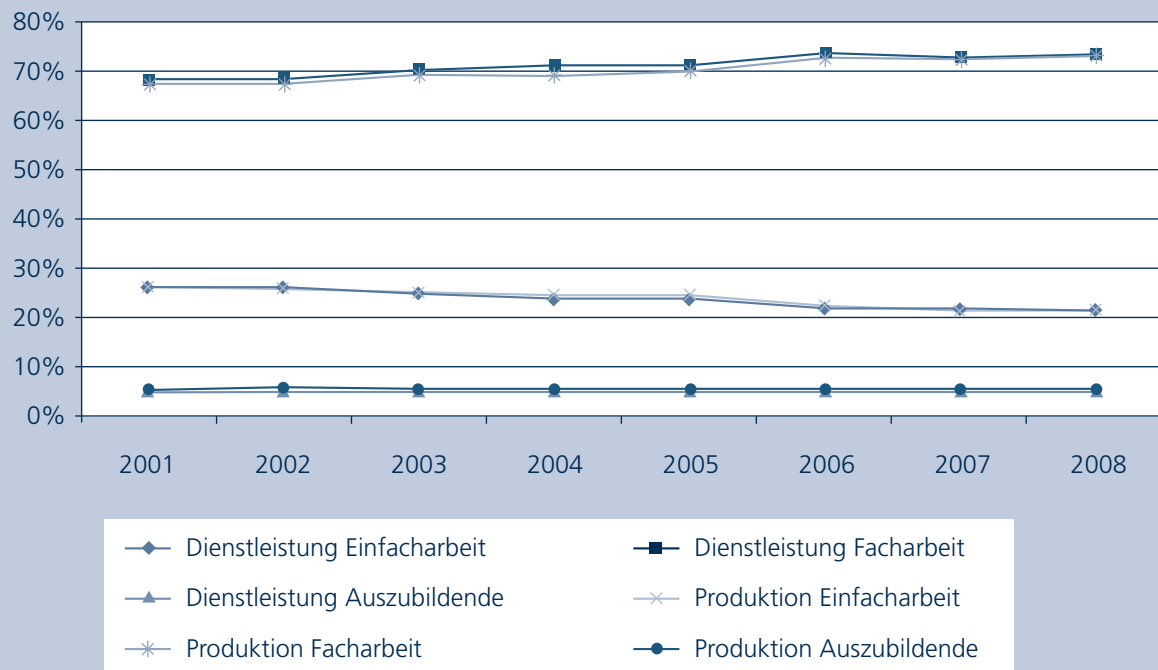
Für die weitergehenden Analysen der Sektor-, Betriebsgrößen- und Geschlechtsstruktur wurde die Trennung zwischen West- und Ostdeutsch-

land aufgegeben. Abbildung 2 macht deutlich, dass sich im Dienstleistungsbereich (Handel, Reparatur, Dienstleistungen und Verwaltung) und im Produktionsbereich (Produzierendes Gewerbe, Industrie und Handwerk) das Niveau und die Entwicklung der Einfach- und der Facharbeit sehr ähnlich entwickelt hat. Im Anhang zeigt dagegen die Tabelle A1, dass aber deutliche sektorale Unterschiede bei einem niedrigeren Aggregationsniveau bestehen.

Auch die Entwicklung der Anteile der Einfach- und Facharbeit nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen (1–9, 10–49, 50–499 und 500+ Beschäftigte) vollzieht sich im Beobachtungszeitraum sehr ähnlich (vgl. Abbildung 3). Dabei ist aber das höhere Niveau der Facharbeit und das niedrigere der Einfacharbeit in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten zu beachten. Am aktuellen Rand liegt der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten mit 79% um 5–7 Prozentpunkte über dem der Facharbeit in Betrieben mit 1–9 Erwerbstätigen (74%), der Betriebe mit 10–49 Erwerbstätigen (72%)

² Abel/Hirsch-Kreinsen/Ittermann (2009) haben mit den Daten des Mikrozensus eine rückläufige Entwicklung der Einfachbeschäftigung in Deutschland ermittelt, wobei der jüngste Wert aus dem Jahr 2004 stammt und 18,9 % beträgt.

Abbildung 2:

Entwicklung der sektoralen Qualifikationsstruktur

und Betrieben mit 50–499 Erwerbstätigen (72%). Dies ist ein klarer Hinweis auf eine Segmentierung innerhalb der Facharbeit, auf die noch eingegangen wird. Die Verbreitung der Einfacharbeit nach Betriebsgrößenklassen erfolgt spiegelbildlich zur Verbreitung der Facharbeit und die Anteile der Auszubildenden variieren nur zwischen 6% in Betrieben mit 1–9 Erwerbstätigen und 10–49 Erwerbstätigen sowie 4% in Betrieben mit 50–499 Erwerbstätigen und 500 und mehr Erwerbstätigen.

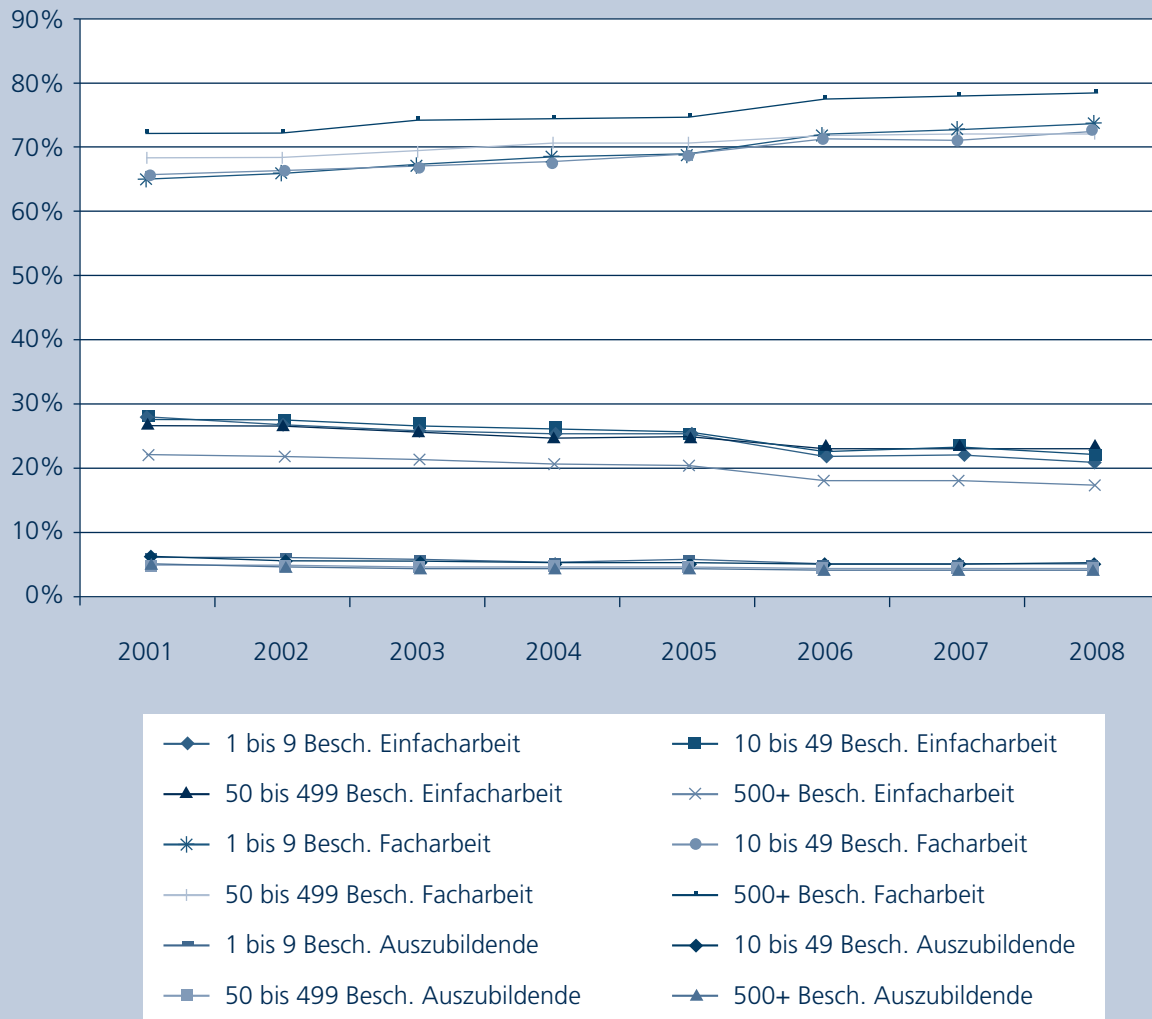
In der Abbildung 4 sind das Niveau und die Entwicklung der Anteile der Frauen und Männer mit qualifizierten und einfachen Tätigkeiten dargestellt. Dabei zeigen sich zwei Trends: Erstens, vom eingangs berichteten Anstieg des Anteils der Facharbeit profitieren Frauen und Männer gleichermaßen. Dabei ermitteln wir aber zweitens einen stärkeren Anstieg des Anteils der Facharbeit bei den Frauen als bei den Männern: Während bei den Männern der Anteil der Facharbeit im Zeitraum 2001 bis 2008 von 73% auf 77% steigt, erhöht er sich bei den Frauen von 63% auf 71%. Der Anteil steigt bei den Frauen um 8 Prozentpunkte also doppelt stark wie bei den Männern.

Gleichwohl erreichen die Frauen damit selbst im Jahr 2008 nicht das Niveau der Männer im Jahr 2001. Wiederum spiegelbildlich zur Entwicklung der Anteile der Frauen und Männer in der Facharbeit verläuft die in der Einfacharbeit.

Die erkennbaren Trends der Höherqualifikation bei der Entwicklung der Anteile der drei betrachteten Qualifikationsgruppen legen die Frage nahe, ob damit auch eine Differenzierung der Anforderungsniveaus verbunden ist. Während Kern/Schumann (1974, 1984) eine – hier nicht betrachtete – Segmentierung im Sinne einer verschärften Polarisierung zwischen hochqualifizierter Facharbeit und niedrig qualifizierter Facharbeit feststellen, kommen neuere Untersuchungen z.B. von Zeller (2003b) zum Ergebnis, dass „sich die Qualifikationsanforderungen im Bereich einfacher Arbeiten in einem tiefgehenden Umbruch mit einer Tendenz zu einer Aufwärtsbewegung befinden“. Als Begründung wird die zunehmende Verbreitung neuer Produktionskonzepte, neuer Formen der Arbeitsorganisation und der technische Wandel angeführt. Abel/Hirsch-Kreinsner/Ittermann (2009) sehen aus

Abbildung 3:

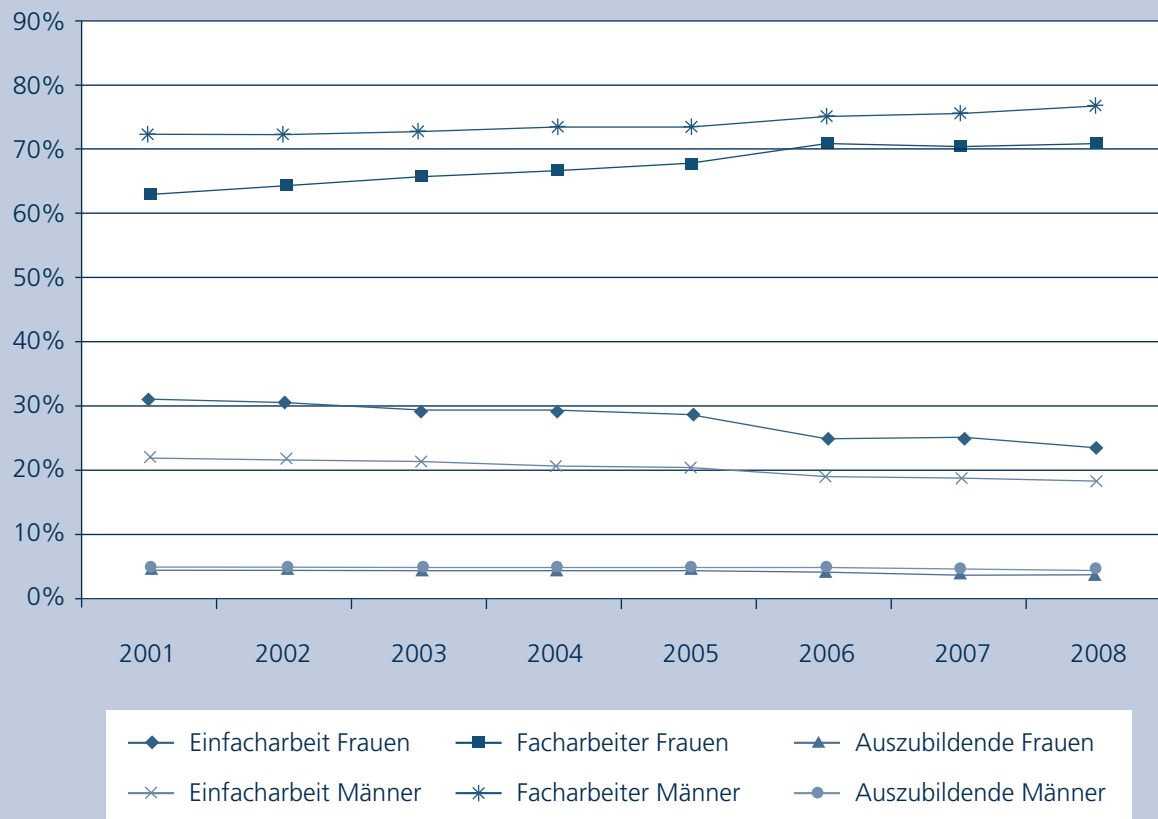
Entwicklung der betriebsgrößenspezifischen Qualifikationsstruktur in Deutschland



arbeitssoziologischer Perspektive unterschiedliche Muster von Einfacharbeit. Bei der „klassischen“ Einfacharbeit sind die Taktzeiten kurz, die Belastung hoch und die Dispositionsspielräume gering, während bei der angereicherten Form die Wartungs- und Qualitätssicherungsaufgaben hinzukommen. Dabei sind auch Annäherungen an die Facharbeit zu beobachten. Ein weiterer Beleg dafür sind die Studien über den zunehmenden Verdrängungswettbewerb gering Qualifizierter durch Facharbeiter, der sich darin zeigt, dass ein großer Teil der Einfacharbeit von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung ausgeführt wird (Kalina/Weinkopf 2005).

Zeller (2007) beschreibt den zunehmenden Aufwand bei Anlernungsprozessen in der Elektroindustrie, die oft ein halbes Jahr und länger dauern und erneut erforderlich sind, wenn Umsetzungen oder Neuerungen erfolgen. „Jede Berufsausbildung, so fachfremd sie auch sein mag, fördert gewisse ‚Grundeigenschaften‘, auf die die einbezogenen Unternehmen auch im Bereich der Einfacharbeit zunehmend Wert legen“ (Zeller, 2007,73). Bei einer Beschäftigung von Facharbeitern unterhalb ihres Qualifikationsniveaus wird jedoch auch die Gefahr einer Demotivierung gesehen (Zeller 2007).

Abbildung 4:

Entwicklung der geschlechtsspezifischen Qualifikationsstruktur in Deutschland

Die beschriebene Differenzierung des Anforderungsniveaus im Bereich der Einfacharbeit findet eine Entsprechung im Bereich der Facharbeit. Galiläer (2006) und Zeller (2007) sehen dort einen Trend zur Höherqualifikation. Beispielsweise wurden in der Elektroindustrie Facharbeiter der Elektroberufe zunehmend als Spezialisten eingesetzt, deren Kompetenz in wechselnden Arbeitszusammenhängen gefragt sei und die in „indirekten Positionen“ Verantwortung für komplexe fachliche – und überfachliche – Aufgabenbereiche übernehmen. Sie seien immer weniger direkt „vor Ort“ tätig. Ihre Aufgabenbereiche und Tätigkeitsfelder überschneiden sich zunehmend mit den Profilen universitär qualifizierter Fachkräfte. Gleichwohl ist zu fragen, ob sich dieses Entwicklungsmuster auch auf andere Bereiche übertragen lässt oder ob eine Segmentierung im Bereich der Facharbeit erfolgt.

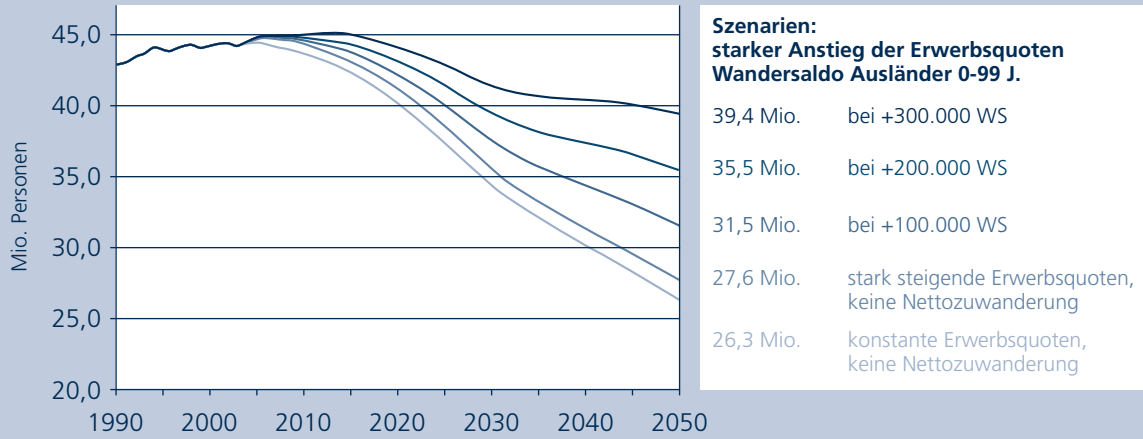
3. Fachkräftebedarf

Trotz der aktuellen Probleme am Arbeitsmarkt aufgrund des größten wirtschaftlichen Einbruchs in der Nachkriegszeit ist die Frage nach dem branchenspezifischen und gesamtwirtschaftlichen Fachkräftebedarf aufgrund der demographischen Entwicklung und des Übergangs zur Wissensgesellschaft nach wie vor Gegenstand der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Diskussion in Deutschland.

Die demographische Entwicklung wird nach IAB-Berechnungen (Fuchs/Dörfler 2005) dazu führen, dass das so genannte Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahre 2050 um rund 18 Millionen Personen sinken wird (vgl. Abbildung 5). Dieser Rückgang dürfte durch Zuwanderung und den Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren abgeschwächt werden. Daraus ergibt

Abbildung 5:

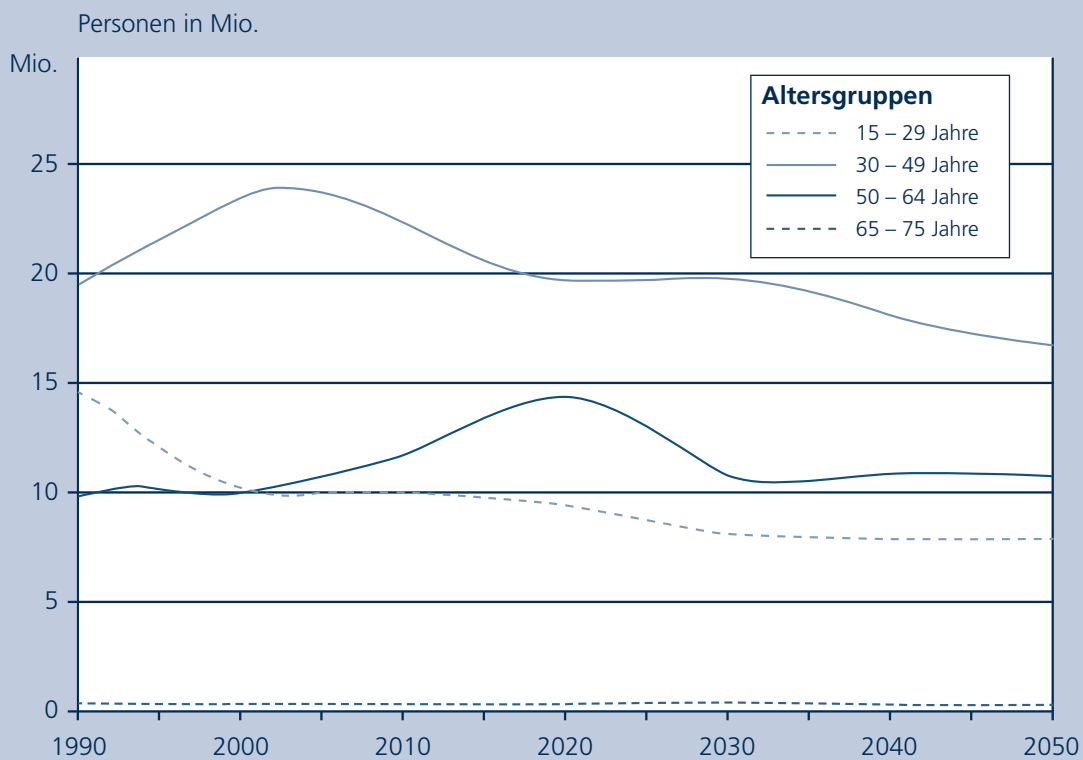
Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050



Quelle: Fuchs/Dörfler (IAB-Kurzbericht 11/2005)

Abbildung 6:

Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050



Annahmen: Wandersaldo 200.000 p.a. und steigende Potenzialerwerbsquoten

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr.11/2005

sich bis zum Jahr 2050 ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, das „nur noch“ um rund 9 Millionen Personen unter dem heutigen liegen wird. Hinzu kommt die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials, die wie Abbildung 6 zeigt, überwiegend im Zeitraum 2010 bis 2020 erfolgen wird.

Aufgrund des Übergangs von der Industrie zur Wissensgesellschaft erhöht sich die Nachfrage vor allem nach hochqualifizierten Fachkräften mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss sowie Meister-, Techniker- und Fachschulabschluss, während die Nachfrage nach Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung deutlich zurückgeht (vgl. Abbildung 7). Dies gilt auch für die Gruppe der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die beruflichen Perspektiven der Akademiker verbessern sich aber auch aus einem anderen Grund: Die derzeitige Akademikererwerbstätigkeit wird hauptsächlich von den mittleren Altersgruppen getragen. In den nächsten Jahrzehnten scheiden nach Berechnungen

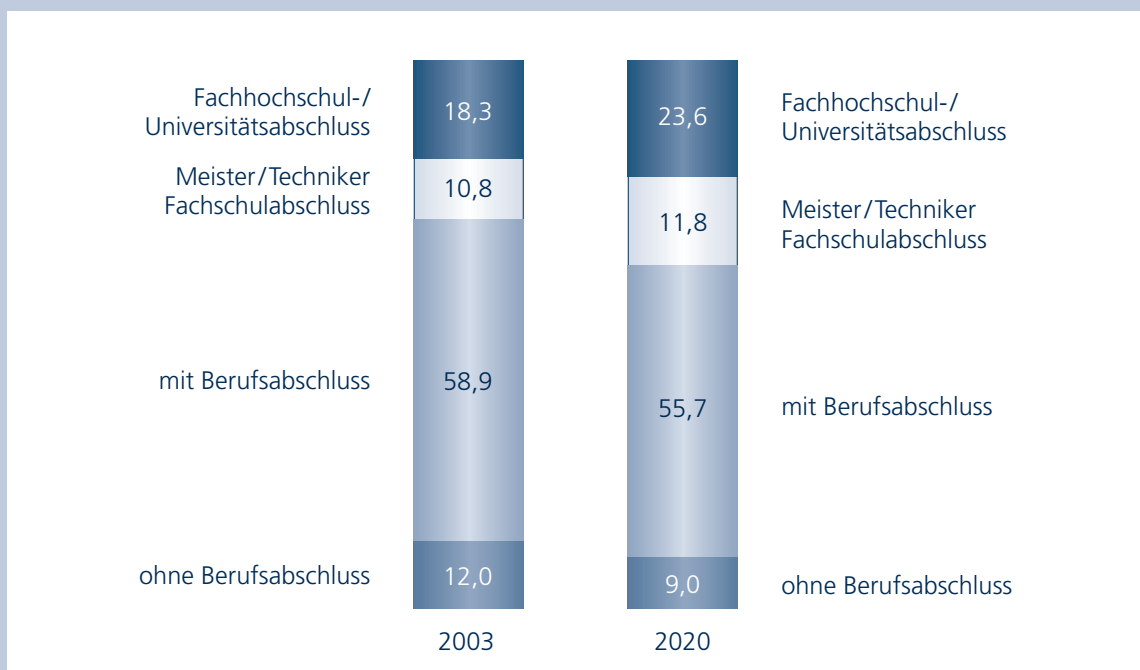
von Reinberg/Hummel (2003) diese geburtenstarken Jahrgänge sukzessive aus dem Erwerbsleben aus. Da aber die Bildungsexpansion früherer Jahrzehnte in Westdeutschland seit den 90er Jahren mehr oder weniger zum Stillstand gekommen ist, kann der Ersatzbedarf an Akademikern nicht mehr gedeckt werden.

Um dem Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften zu begegnen, sind höhere Absolvenzenzahlen und die Verbesserung der Qualität und der Durchlässigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems erforderlich. Hinzu kommt die gestiegene Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Die Zukunft des dualen Systems der Berufsausbildung wird seit längerem in Deutschland diskutiert. Als Probleme sind aber die große Anzahl von Jugendlichen zu sehen, die überhaupt keine Lehrstelle oder keine im „Wunschberuf“ finden oder erst nach Durchlaufen einer Warteschleife in eine Berufsausbildung eintreten. Als weiteres Problem wird die unzureichende Anpas-

Abbildung 7:

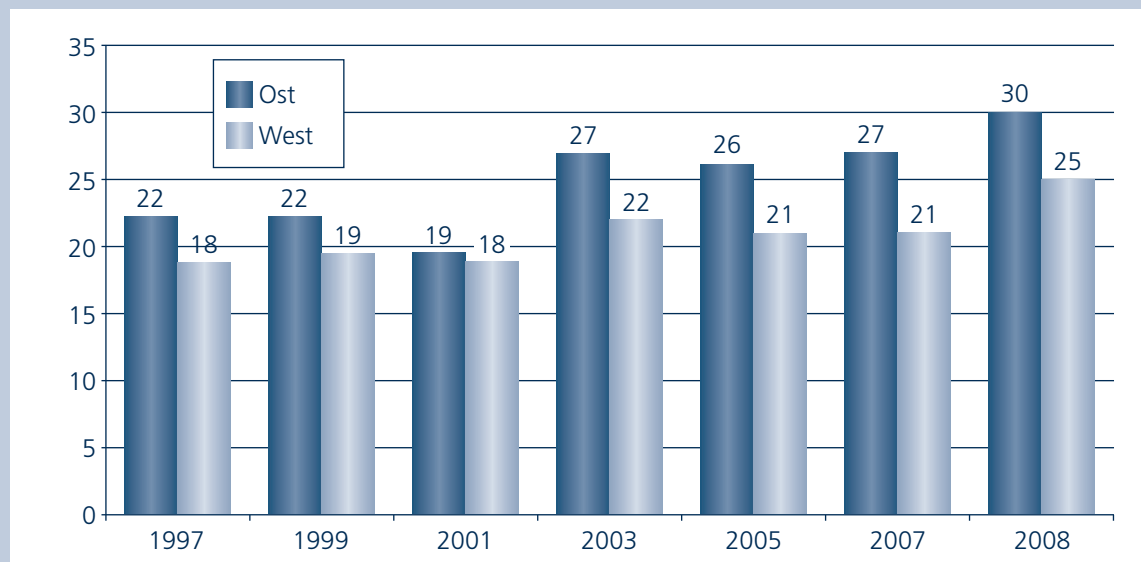
Arbeitskräfte nach Qualifikationsstufen bis 2020
Anteile in Prozent



Quelle: IZA Research Report No.9, 2007

Abbildung 8:

Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer in %)



sungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung an die Bedingungen einer hochentwickelten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gesehen. Die traditionelle Verankerung der dualen Ausbildung im Verarbeitenden Gewerbe und in den Produktionsberufen können als Ursache dafür angeführt werden. Aus der Doppelrolle der dualen Berufsausbildung als Bestandteil des Bildungs- und des Beschäftigungssystems entsteht die Abhängigkeit von beiden Systemen mit der Folge der Konjunktur- und Demographieanfälligkeit.

Der beruflichen Weiterbildung kommt vor dem Hintergrund des technischen und organisatorischen Wandels sowie der demographischen Entwicklung eine wachsende Bedeutung zu. Die Abbildung 8 zeigt ihre im Zeitablauf gestiegene Bedeutung auf der Basis der Daten des IAB-Betriebspanels³. Es gibt aber auch nach wie vor Bereiche, die nur unterdurchschnittlich an Weiterbildungsaktivitäten teilhaben. Auf der Ebene der Betriebe sind dies vor allem kleine und mittlere Betriebe. Auf der individuellen Ebene dagegen nehmen gering qualifizierte und ältere Personen,

Personen mit Migrationshintergrund und teilzeitbeschäftigte Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil.

Fragt man nach den Gründen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung einzelner Gruppen, so lassen sich hierfür sowohl betriebliche als auch individuelle Faktoren identifizieren. So konzentrieren Unternehmen z.B. ihre Weiterbildungsbemühungen auf jene Mitarbeiter, bei denen entsprechende Investitionen besonders lohnend erscheinen. Individuen nehmen u.a. deswegen nicht an Weiterbildung teil, weil sie Lernhemmungen haben oder eine Weiterbildungsbeteiligung aus organisatorischen Gründen nur schwer möglich ist.

Das Qualifikationsniveau hat auch einen deutlichen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung. Eine bessere Qualifikation erhöht die Chance, eine Stelle zu finden und auch nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben. Daher müsste mit der Alterung der Erwerbsbevölkerung die berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnen.

³ Berechnungen mit den Daten des Berichtssystems Weiterbildung ermitteln höhere Anteile in den Jahren 1997 und 2000 als am aktuellen Rand.

Die Erstausbildung allein wird den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt in aller Regel nicht mehr gerecht – insbesondere, wenn Ältere immer länger erwerbstätig sein sollen. Bei einer längeren Erwerbstätigkeit steigt aber auch die Rendite von Humankapitalinvestitionen für Betriebe und Beschäftigte, da der Amortisationszeitraum länger wird. Ähnliches lässt sich über die betriebliche Gesundheitsförderung sagen.

Insofern ist es besonders problematisch, dass die sowieso geringe Verbreitung von personalpolitischen Maßnahmen für ältere Beschäftigte (Bellmann et al. 2007) bestenfalls stagniert: Der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für Ältere an allen Betrieben mit über 50-jährigen Beschäftigten ist zwischen 2002 und 2006 von 19 auf 17% zurückgegangen (vgl. Abbildung 9). Dabei ist zu beachten, dass die meistgenannten Maßnahmen Altersteilzeitregelungen sind, die in der Regel eher das frühere Ausscheiden denn das längere Arbeiten Älterer unterstützen. Erschwerend kommt hinzu, dass nur wenige Betriebe Ältere in

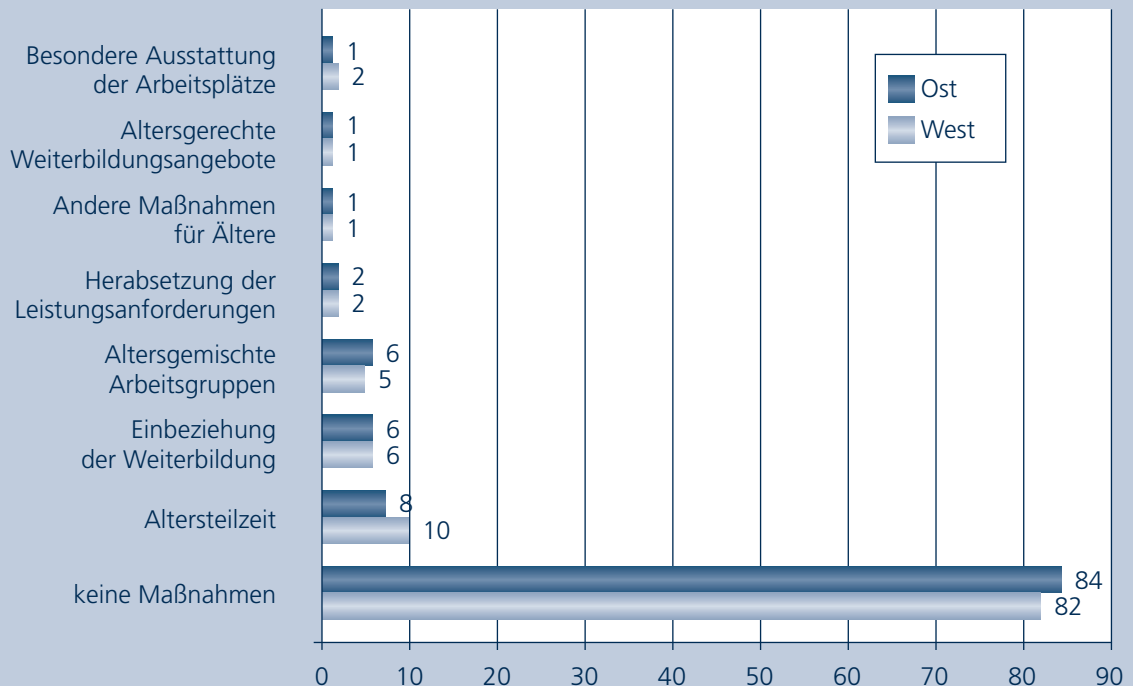
Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen oder spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere fördern – und ihr Anteil sinkt.

Eine weitere Strategie, einem künftigen Fachkräftebedarf zu begegnen, ist die stärkere Einbindung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Angesichts ihrer Zugewinne auf allen Ebenen des Bildungs- und Ausbildungssystems bilden sie eine immer bedeutendere Gruppe des qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials. In Bezug auf die Erhöhung der Erwerbsquoten gibt es allerdings bei (hoch-)qualifizierten Frauen kaum noch Spielräume. Der genauere Blick auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen zeigt jedoch, dass im Hinblick auf das Arbeitsvolumen noch erhebliche Potenziale vorhanden sind. 2004 besetzten Frauen nur ein gutes Drittel der Vollzeitarbeitsplätze, aber drei Viertel aller Teilzeitstellen, und konnten so lediglich 41% zum Arbeitsvolumen beitragen, obwohl 49% aller Beschäftigten weiblich waren.

Insbesondere die familiäre Einbindung versperrt vielen Frauen den Weg in Vollzeitarbeit. So

Abbildung 9:

Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen 2006



Quelle: IAB-Kurzbericht 21/2007

öffnet sich die Lücke zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteilen von Frauen besonders stark im Alter von Anfang bis Mitte 30 – also in der Phase der Familiengründung (vgl. Wanger 2005). Es ist daher notwendig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Nicht nur der Staat, sondern auch die Betriebe sollten dabei stärker als bisher in die Pflicht genommen werden, um Frauen eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. In nur 14% aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten gibt es betriebliche, tarifliche oder freiwillige Vereinbarungen für eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung. Insbesondere Programme, die über die Möglichkeit von Teilzeiterwerbstätigkeit hinausgehen, wie etwa die Bereitstellung von Kinderbetreuung, werden vergleichsweise selten angeboten (vgl. Allmendinger et al. 2006).

Ausschöpfungspotenziale gibt es auch hinsichtlich des Berufsspektrums der Frauen. So zeigen Ergebnisse des IAB, dass sich Frauen stärker als Männer auf wenige Berufsgruppen konzentrieren und nach wie vor kaum in typische Männerdomänen eindringen. Um hier einen Ausgleich zu schaffen, reicht es allerdings nicht, stärker für diese Berufe zu werben – auch die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen von Frauen in diesen Berufen müssen verbessert werden. Analysen des IAB zur Arbeitsmarktlage von Ingenieurinnen und Informatikerinnen haben in diesem Zusammenhang gezeigt, dass sie gegenüber ihren männlichen Fachkollegen deutlich benachteiligt sind. Sie finden sich auf niedrigeren Positionen, sind häufiger befristet beschäftigt und etwa doppelt so häufig arbeitslos (vgl. Plicht/Schreyer 2002).

In der Diskussion der Fachöffentlichkeit spielt die Migration von Personen aus der EU, insbesondere den neuen Beitrittsländern, und aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland eine besondere Rolle. Die Zuwanderung in Regionen und Arbeitsmarktsegmente mit Fachkräftemangel kann einen bestehenden Mismatch reduzieren, ohne gleichzeitig die (bestehende) Arbeitslosigkeit zu erhöhen. Die Erhöhung der Nachfrage nach komplementären Arbeitskräften kann die (bestehende) Arbeitslosigkeit sogar verringern. Unter den Bedingungen des demographischen Wandels hat

die Migration wichtige langfristige Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. Zwar sind unrealistisch hohe Migrationsraten erforderlich, um den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland aufzuhalten. Allerdings kann durch Zuwanderung der Alterungsprozess abgeschwächt werden, so dass ein Nettogewinn für die öffentlichen Finanzen und Sozialversicherungssysteme entsteht (Leber 2003).

Die Wohlfahrtseffekte der Zuwanderung hängen sehr stark von der Qualifikationsstruktur der Zuwanderer ab: Erstens steigt die Wachstumsrate der gesamtwirtschaftlichen Produktion und Produktivität mit dem Qualifikationsniveau der Migranten. Zweitens werden die fiskalischen Gewinne ebenfalls von der Qualifikation und dem erzielbaren Einkommen der Zuwanderer bestimmt. Drittens können die Probleme der Arbeitsmarktintegration die zuvor genannten gesamtwirtschaftlichen Vorteile erheblich reduzieren; dies ist vor allem bei Personen ohne beruflich verwertbare Qualifikation der Fall.

4. Schlussbemerkungen

Die Erfassung der Entwicklung der betrieblichen Qualifikationsstruktur auf der Basis des IAB-Betriebspanels erfolgt im Rahmen eines Tätigkeitskonzepts, bei dem zwischen Einfacharbeit, Facharbeit und Personen in Berufsausbildung unterschieden wird. Es zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Anteils der Facharbeit, der in Westdeutschland etwas stärker ausfiel als in Ostdeutschland, wobei das Niveau in Ostdeutschland etwas höher liegt. Bei der Analyse der Sektor- und Betriebsgrößenstruktur zeigen sich zwar keine Entwicklungsunterschiede, jedoch ist der Anteil der Facharbeit bei den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten höher als in den anderen Betriebsgrößenklassen. Vom Anstieg des Anteils der Facharbeit profitieren Frauen und Männer gleichermaßen. Der Anteil steigt aber bei Frauen mit 8 Prozentpunkten um etwa doppelt so viel wie bei den Männern. Gleichwohl erreichen die Frauen im Jahr 2008 bei der Facharbeit nicht das Niveau der Männer von 2001. In der Literatur wird die These

vertreten, dass mit dieser Entwicklung der Anteile auch eine Differenzierung der Anforderungsniveaus verbunden ist. Dies gilt sowohl für die Facharbeit als auch für die Einfacharbeit.

Die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahrzehnten zu einer Alterung der Erwerbsbevölkerung – besonders ausgeprägt von 2010 bis 2020 – und einer Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung – vor allem nach 2020 – führen. Hinzu kommt die Zunahme der Nachfrage vor allem nach hochqualifizierten Fachkräften

mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss sowie Meister-, Techniker- und Fachschulabschluss, während die Nachfrage nach Personen mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutlich zurückgeht. Außerdem werden in den nächsten Jahrzehnten die geburtenstarken Jahrgänge sukzessive aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ohne dass die nachfolgenden Kohorten stark genug sind, um den damit verbundenen Rückgang der Akademikererwerbstätigkeit aufnehmen zu können. Um dem Mangel an hochqualifizier-

Anhang Tabelle 1:

Entwicklung der Qualifikationsstruktur nach Wirtschaftsbereichen

| | Anteil Einfache Tätigkeiten | | Anteil Qualifizierte Tätigkeiten | | Anteil Auszubildende | |
|--|-----------------------------------|------|--|------|-------------------------|------|
| | 2001 | 2008 | 2001 | 2008 | 2001 | 2008 |
| Land- und Forstwirtschaft | 32 | 29 | 60 | 63 | 8 | 8 |
| Bergbau und Energie | 11 | 7 | 85 | 87 | 4 | 5 |
| Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln | 38 | 31 | 56 | 63 | 6 | 6 |
| Herstellung von Verbrauchsgütern | 35 | 27 | 61 | 69 | 4 | 4 |
| Herstellung von Produktionsgütern | 37 | 29 | 60 | 67 | 3 | 4 |
| Herstellung von Investitions- und Gebrauchsgütern | 26 | 19 | 70 | 76 | 4 | 5 |
| Baugewerbe | 16 | 12 | 76 | 79 | 9 | 9 |
| Handel und Reparatur | 28 | 21 | 65 | 73 | 7 | 6 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 36 | 28 | 62 | 70 | 3 | 3 |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe | 12 | 6 | 83 | 89 | 5 | 5 |
| Gastgewerbe | 57 | 48 | 37 | 44 | 6 | 8 |
| Erziehung und Unterricht | 11 | 8 | 78 | 84 | 10 | 8 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 25 | 19 | 70 | 77 | 6 | 5 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 27 | 25 | 70 | 72 | 4 | 3 |
| Sonstige Dienstleistungen | 39 | 32 | 56 | 63 | 5 | 5 |
| Organisationen ohne Erwerbscharakter | 29 | 20 | 68 | 76 | 3 | 4 |
| Öffentliche Verwaltung | 16 | 10 | 82 | 88 | 2 | 2 |

Quelle: Eigene Berechnungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels.

ten Arbeitskräften zu begegnen, sind nicht nur höhere Absolventenzahlen und die Verbesserung der Qualität und der Durchlässigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems erforderlich, sondern auch Verbesserungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Die bessere Ausschöpfung der Personalreserven von Älteren und Frauen sowie eine verstärkte Zuwanderung stehen ebenfalls auf der Agenda.

Die weitere Forschung sollte die angesprochene Differenzierung der Anforderungsniveaus innerhalb der Facharbeit, aber auch der Einfacharbeit stärker in den Blick nehmen, da sich hier Veränderungen abzuzeichnen scheinen. Wichtig sind auch zusätzliche Studien zu den angesprochenen bildungspolitischen Handlungsmöglichkeiten und der stärkeren Einbeziehung von Älteren, Frauen und Migranten in den Arbeitsmarkt.

5. Literatur

- Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P. (2009): Einfacharbeit in der Industrie: Status quo und Entwicklungsperspektiven. Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24 der Technischen Universität Dortmund.
- Allmendinger, J./Kohaut, S./Möller, I. (2006): Förderung der Chancengleichheit – Ganz schön schwierig. In: IAB Forum, Nr. 1, 64–69.
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J. (2007): Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. IAB-Kurzbericht, Nr. 21.
- Bellmann, L./Stegmaier, J. (2007): Einfache Arbeit in Deutschland: Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn, 10–24.
- Bonin, H./Schneider, M./Quinke, H./Arens, T. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9.
- Fuchs, J./Dörfler, K. (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht, Nr. 11.
- Galiläer, L. (2006): Segmentierung von Anforderungsniveaus – Das Erkenntnispotenzial von Qualifikationsentwicklungsforschung. In: bwp@ Ausgabe Nr. 11/November 2006.
URL: http://www.bwpat.de/ausgabe11/galilaeer_bwpat11.shtml.
- Kalina, T./Weinkopf, C. (2005): Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten. In: IAT-Report 2005-10. Gelsenkirchen.
- Kern, H./Schumann, M. (1974): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. 3. Auflage. Frankfurt am Main.
- Kern, H./Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München.
- Leber, U. (2003): Wechselseitige Beziehung zwischen Zuwanderung und Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Band 281, Nürnberg.
- Plicht, H./Schreyer, F. (2002): Ingenieurinnen und Informatikerinnen – schöne neue Arbeitswelt? IAB-Kurzbericht, Nr. 11.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2003): Bildungspolitik; Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? IAB-Kurzbericht, Nr. 9.
- Wanger, S. (2005): Frauen am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. IAB-Kurzbericht, Nr. 22.
- Zeller, B. (2003): Trends der Qualifikationsentwicklung für einfache Tätigkeiten: Dienstleistung in komplexen Strukturen. Beispiel: Logistik. In: Bullinger, H.-J./Gidion, G./Schmalzer, K. (Hrsg.): Transport in die Zukunft – Berufliche Entwicklungen in Logistik und E-Commerce. Bielefeld, S. 115–126.
- Zeller, B. (2007): Neue Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit am Beispiel der Elektroindustrie. In: Dietrich, H./Severing, E. (Hrsg.): Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge. Schriften zur Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz. Bielefeld, S. 61–82.

Bettina Kohlrausch

Warum nichts bleibt, wie es war: Zugänge und Übergangsprozesse zur Facharbeit im Wandel

Haben sich die Wege in die Facharbeit verändert? Traditionell sind in Deutschland Zugänge zu Facharbeit durch die Institutionen der beruflichen Bildung strukturiert. Die Analyse möglicher Veränderungen von Zugängen zu Facharbeit ist somit untrennbar mit der Frage verbunden, inwieweit die Institutionen der beruflichen Ausbildung einem Wandel unterworfen sind. Dass es in diesem Bereich, dem ehemaligen „Prunkstück des deutschen Bildungswesens“ (Baethge 2003: 526), in den letzten Jahren zu Umbrüchen gekommen ist, belegt vor allem der anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen.

In dem vorliegenden Beitrag soll nun zunächst analysiert werden, ob diese krisenhafte Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt auf einen grundlegenden Systemwandel, das heißt eine grundlegende Veränderung der institutionellen Verfasstheit des Berufsbildungswesens verweist. Verändern sich die Zugänge zu Facharbeit grundlegend oder handelt es sich eher um vorübergehende krisenhafte Entwicklungen, die in erster Linie auf ein zu geringes Ausbildungsplatzangebot zurückzuführen sind? Wäre lediglich Letzteres das Problem, dann spräche viel dafür, dass es sich im Zuge einer auf Grund des demographischen Wandels sinkenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen quasi von alleine löst.

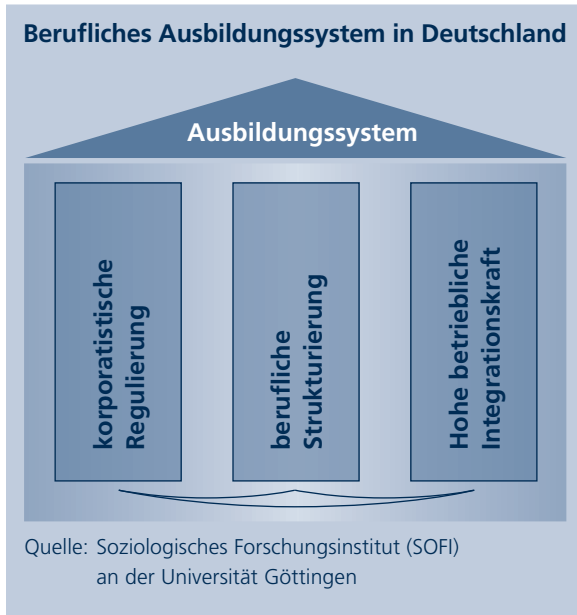
Im folgenden Beitrag wird allerdings argumentiert, dass solche optimistischen Einschätzungen mit Vorsicht zu handhaben sind. Wie im Folgenden dargelegt wird, zeichnen sich die aktuellen Veränderungen in der beruflichen Bildung dadurch aus, dass sie konstituierende Charakteristika der institutionellen Struktur des deutschen Ausbildungssystems betreffen und verändern. Es spricht daher viel dafür, dass diese Veränderungen von dauerhafter und keinesfalls von lediglich vorübergehender Natur sind.

1. Das deutsche Berufsbildungssystem in der wissenschaftlichen Diskussion

Was also macht den Kern der institutionellen Ausgestaltung der beruflichen Bildung aus? Hier scheint zunächst von Bedeutung, dass ein entscheidendes Merkmal des deutschen Ausbildungssystems ist, dass es keinesfalls für sich steht, sondern eng mit Institutionen der Produktion und des Arbeitsmarktes verbunden ist. „Jahrzehntlang galt das deutsche System der Berufsausbildung (...) als qualifikatorisches Fundament des deutschen Produktions- und Sozialmodells“ (Baethge 2003: 526). Zu einer ähnlichen Einschätzung kommt Thelen, wenn sie schreibt „Germany’s vocational training system has been (...) seen as underpinning the country’s high skill, high wage, high value-added (‘high everything’) economy“. Beide Zitate verweisen einerseits auf die große Ausstrahlungskraft, die das deutsche Bildungssystem lange Zeit – auch über nationale Grenzen – hinweg hatte und immer noch hat. Andererseits zeigen sie, dass die Organisation der Berufsbildung in Deutschland auf eine ganz spezifische Weise mit „dem ökonomischen und sozialen Entwicklungspfad Deutschlands“ (Baethge 2003: 526) verwoben ist. Diese spezifische institutionelle Konfiguration ist durch drei Merkmale definiert (vgl. Kohlrausch 2009a: 29–40):

1. die korporatistische Regulierung, das heißt die maßgebliche Steuerung des Systems durch die Sozialpartner,
2. die berufliche Struktur der im System der beruflichen Bildung vermittelten Qualifikationen,
3. die hohe betriebliche Integrationskraft, die ihren Ausdruck in vergleichsweise glatten Übergängen von Schule in Arbeit findet.

Abbildung 1:



Die genannten institutionellen Merkmale existieren jedoch nicht unabhängig voneinander, sondern sind eng miteinander verknüpft, wie die folgenden Ausführungen verdeutlichen.

1.1 Korporatistische Regulierung

Es ist ein herausragendes Merkmal des deutschen Berufsbildungssystems, dass die Sozialpartner systematisch in die Organisation der beruflichen Bildung, z. B. durch die Definition der Lerninhalte (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003), mit eingebunden sind. In der Berufsbildungsforschung herrscht relative Einigkeit darüber, dass genau diese korporatistische Regulierung ein stabilisierender Faktor war, der dazu geführt hat, dass das System Jahrzehnte und unterschiedlichste Regierungsformen überdauert hat (Thelen 2004: 48). So verweist Baethge (1999) zum Beispiel darauf, dass in den späten 1970er und den 1980er Jahren das System einen seiner entscheidenden Vorteile zeigte, weil der Ausgleich von Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen recht erfolgreich durch die Institutionen der korporatistischen Regulierung sicher gestellt werden konnte. Unter dem Druck der Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände bildeten die Betriebe über Bedarf aus – auch um den Preis, dass die ausgebildeten Jugendlichen teilweise unterhalb ihres

Qualifikationsniveaus beschäftigt wurden. Diese teilweise erheblichen Anstrengungen der Sozialpartner seien in erster Linie darauf zurückzuführen, dass es ihnen um den Erhalt des Systems der korporatistischen Selbstregulierung ging und dass dieses übergeordnete ordnungspolitische Ziel eine höhere Priorität genoss als beispielsweise eher kurzfristige und am einzelnen Betrieb orientierte Kostenüberlegungen (Baethge 1999: 491 ff.).

Einige Autoren argumentieren zudem, dass diese Regulierung des Systems durch die Sozialpartner durchaus als eine Form des „institutionellen Schutzes“ von Qualifikationen verstanden werden kann (Estevez-Abe, Iversen et al. 2001). Die strenge korporatistische Regulierung des Systems durch Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern garantiert eine ganz klare Standardisierung von Lerninhalten und Ausbildungsverläufen und führt somit zu einer Qualitätssicherung derselben. Es gelingt so, die Qualifikationsversorgung im Bereich der beruflichen Bildung auf einem im internationalen Vergleich relativ hohem qualitativen und quantitativen Niveau sicherzustellen. Ein entscheidendes Instrument der Standardisierung ist hier die – von den Sozialpartnern entscheidend mitgestaltete – Zertifizierung von Qualifikationen entlang definierter Ausbildungsverordnungen (vgl. Allmendinger 1989).

1.2 Die berufliche Qualifikationsstruktur

Die berufliche Struktur der im System der beruflichen Bildung vermittelten Qualifikationen ist ein weiteres institutionelles Charakteristika des deutschen Systems. Der Aspekt der Zertifizierung verdeutlicht, dass diese spezifische Ausgestaltung der Qualifikationsstruktur eng mit den Mechanismen der korporatistischen Selbstregulierung verbunden ist. Denn die Zertifizierung und somit die Organisation der Qualifikationen orientiert sich an dem Konzept der Beruflichkeit, welche als zentrales betriebliches, gesellschaftliches und produktionspezifisches Organisationsprinzip zu verstehen ist. Baethge und Baethge-Kinsky weisen in diesem Kontext darauf hin, dass „Beruf nicht als Bündel oder Kombination von erlernten Qualifikationen und erworbenen Arbeitserfahrungen, sondern als (...) komplexe Kategorie sozialer Integration“ zu verstehen ist. „Bezogen auf die Fach-

arbeiter stelle dieses Organisationskonzept ein passables Arrangement bereit, welches ihnen einen besonderen betrieblichen und gesellschaftlichen Status zuwies (...)“ (Baethge and Baethge-Kinsky 1998: 463).

Einige Autoren argumentieren, dass der beschriebene höhere Schutz von Qualifikationen Investitionen in berufsbezogene Qualifikationen erst ermöglicht. Weil Arbeitgeber wissen, dass alle Unternehmen in ihrer Ausbildung bestimmte Standards einhalten müssen, können sie es sich leisten, sich bei der Ausbildung auch an diese Standards zu halten und in spezifischere „aufwändigere“ Qualifikationen zu investieren. Weil Auszubildende wissen, dass ihre standardisierten und auch zertifizierten Qualifikationen einen bestimmten Wert auf dem Arbeitsmarkt haben, können sie das Risiko eingehen, sich zu spezialisieren, bevor sie fest angestellt sind (Becker 1964; Estevez-Abe, Iversen et al. 2001). Im Vergleich zu dem Segment der Unqualifizierten bzw. der akademischen Qualifikationen nehmen berufliche Qualifikationen in Deutschland einen vergleichsweise großen Raum ein. „Damit wurden in Deutschland Tätigkeiten verberuflicht, die in vielen Ländern entweder Anlern Tätigkeiten sind oder eine akademische Tätigkeit voraussetzen. Der Anteil der beruflich Qualifizierten (...) ist in Deutschland so stark wie in kaum einem anderen Land (...) gestiegen.“ (Bosch 2008: 246) Somit ist die Arbeitsmarktintegration – als entscheidender Aspekt gesellschaftlicher Integration – durch das Prinzip der Beruflichkeit vorstrukturiert.

1.3 Hohe betriebliche Integrationskraft

Die korporatistische Regulierung des deutschen Systems führt zu einer Standardisierung von Lerninhalten und Ausbildungsverläufen auf vergleichsweise hohem Niveau und garantiert eine enge Verknüpfung des Ausbildungssystems mit dem Arbeitsmarkt (Müller und Shavit 1998). Im Idealfall werden die Ausgebildeten von ihren Ausbildern nach drei Jahren übernommen. Dies hat auch zur Folge, dass Ausbildungsverläufe sehr standardisiert und entlang einer klaren Unterscheidung zwischen akademischer und beruflicher sowie entlang bestimmter Berufsbilder strukturiert sind (Allmendinger 1989; Baethge 2007).

Arbeitgeber können bei ihrer Einstellungsentscheidung auf zertifizierte und standardisierte Qualifikationen vertrauen. Niedrige Jugendarbeitslosigkeitsquoten zeugen daher auch von – im europäischen Vergleich – relativ problemlosen Übergängen in den Arbeitsmarkt. Aufgrund dieser engen Verknüpfung, die ganz maßgeblich über die berufsförmigen Qualifikationen strukturiert ist, ist es gelungen, eine nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für die Betriebe attraktive Alternative zu akademischen Ausbildungsgängen zu etablieren (Estevez-Abe, Iversen et al. 2001; Bosch 2008: 239). Ein Beleg dafür, dass die Arbeitsmarktintegration nach der Ausbildung immer noch relativ glatt verläuft, ist die Tatsache, dass die Jugendarbeitslosigkeitsquoten – bei deutlich steigender Tendenz – in Deutschland nach wie vor unter dem europäischen Durchschnitt liegen (OECD 2009).

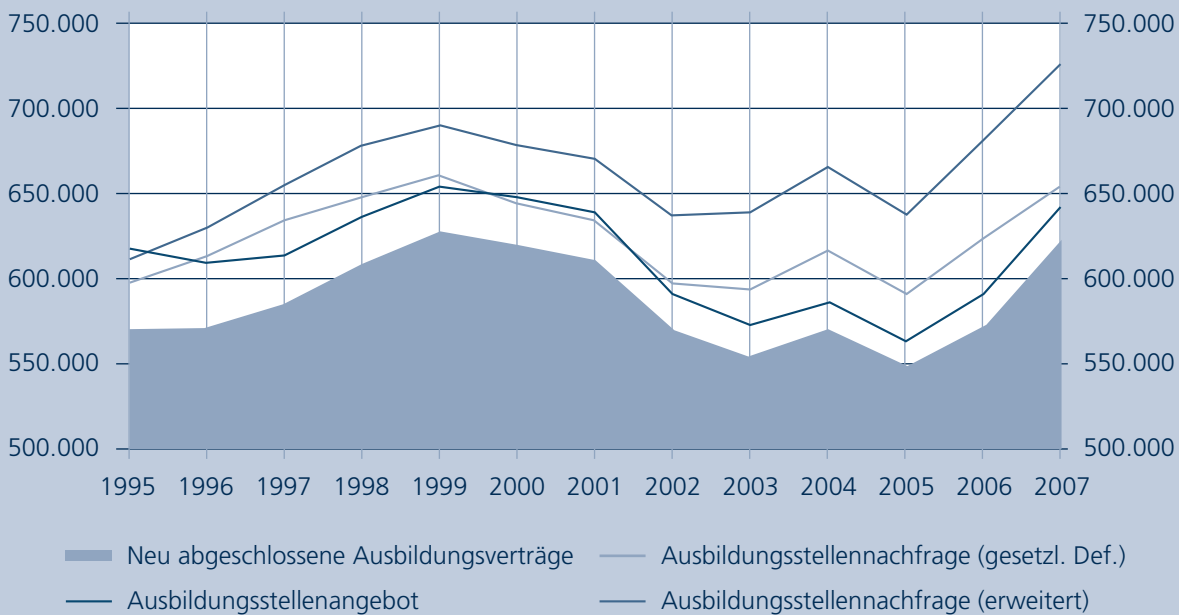
2. Wandel des Ausbildungssystems

In den folgenden Ansätzen wird nun belegt, dass der in der Einleitung bereits angedeutete Wandel des Berufsbildungssystems alle drei der skizzierten Ebenen betrifft und somit grundlegender Natur ist.

2.1 Korporatistische Regulierung

Abbildung 2 verdeutlicht, dass es seit nunmehr über einem Jahrzehnt nicht gelingt, die Ausbildungsplatzlücke zu schließen. Warum versagen nun offenbar in dieser Krise die scheinbar bewährten Mittel der korporatistischen Selbstregulierung? Es spricht vieles dafür, dass u.a. Veränderungen in der Organisationslogik von Unternehmen (neue Governance-Strukturen und Managementkonzepte in Unternehmen) dazu führen, dass viele Unternehmen während der aktuellen Ausbildungsplatzkrise betriebswirtschaftlichen Überlegungen größere Priorität einräumen (Thelen 2004: 52; Baethge, Solga et al. 2007: 28). Die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors liefert einen weiteren Hinweis darauf, dass die aktuelle Ausbildungsplatzkrise ein Indikator grundlegender struktureller Probleme im Berufsbildungssystem ist. In diesem Bereich, in dem die

Abbildung 2:

Entwicklung der Ausbildungssituation

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 100

Sozialpartner traditionellerweise ohnehin einen geringeren Einfluss haben, sind offenbar – trotz der Modernisierung einer ganzen Reihe von Ausbildungsordnungen – andere Rekrutierungswege als die der beruflichen Ausbildung nach wie vor attraktiver. Dies wird durch die wachsende Lücke zwischen Beschäftigung und Ausbildung im tertiären Bereich eindrucksvoll belegt (Bundesministerium für Bildung und Wirtschaft 2005). „In dieser Entwicklung zeigt sich der industrielle Ursprung des dualen Systems, das offensichtlich der Entwicklung zur Dienstleistungsökonomie nicht mehr entspricht.“ (Solga 2009: 23)

Ein weiteres Anzeichen dafür, dass der Einfluss der Sozialpartner auf das System der beruflichen Bildung schwindet, ist, dass spätestens seit Beginn dieses Jahrtausends staatliche Interventionen zur Sicherstellung des Lehrstellenangebotes die Regel sind. Der 2004 erstmals eingerichtete Ausbildungspakt ist hierfür ein gutes Beispiel. Während sich die Wirtschaft verpflichtet, neue Ausbildungsplätze sowie Angebote für sogenannte Einstiegsqualifikationen bereitzustellen, verpflichtet sich die Bundesregierung (weiterhin) zur Einrichtung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze in den fünf neuen Ländern sowie der Fortfüh-

rung der Finanzierung von ausbildungsfördernden und berufsvorbereitenden Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004). Dieser Pakt erscheint deshalb von exemplarischer Bedeutung, weil die Bundesregierung keine nur moderierende Funktion übernimmt, sondern ganz explizit Verantwortung für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Ein weiteres Beispiel für einen solchen Politikansatz ist das Sofortprogramm gegen Jugendarbeitslosigkeit (Jump), welches ein ganzes Bündel von schlecht aufeinander abgestimmten Maßnahmen initiierte, um die Ausbildungsreife von Jugendlichen zu verbessern sowie das Lehrstellen- und Arbeitsplatzangebot für Jugendliche zu erhöhen. Bemerkenswert ist hier auch in ordnungspolitischer Hinsicht, dass berufsbildungspolitische Instrumente und Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik zunehmend verschwimmen (Kohlrausch 2009a: 85 ff.; Kohlrausch 2009b).

Auch wenn die skizzierten Entwicklungen nicht völlig neu sind, so haben sie dennoch im Verlauf des letzten Jahrzehnts erstaunliche Ausmaße angenommen. Zunehmend schließt der Staat unter erheblichem finanziellen und organi-

satorischen Aufwand die Lücken, die die korporatistische Regulierung des Systems hinterlässt: 2007 gaben die Bundesregierung und die Länder ca. 149 Millionen Euro aus, um außerbetriebliche Ausbildungsplätze zu finanzieren (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009: 228).

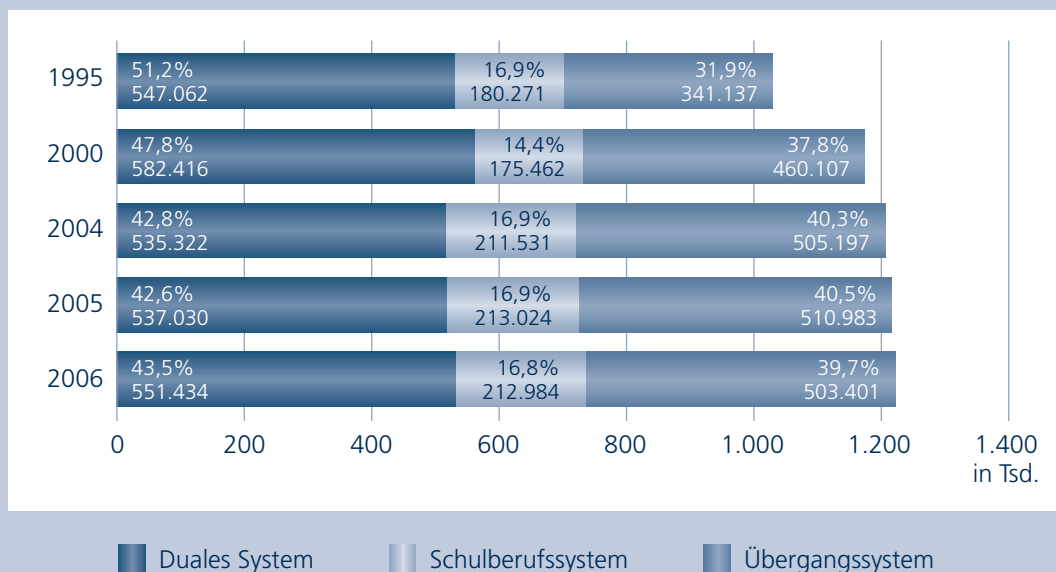
Parallel zu dem Anstieg der Zahl von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen scheint aber vor allem die Entstehung des sogenannten Übergangssystems die Gestalt der beruflichen Bildung zu verändern. Der Begriff „System“ ist in diesem Kontext etwas irreführend, sind unter diesem Begriff doch all jene Maßnahmen und Bildungsangebote zusammengefasst, die zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen (Greinert 2007; Ulrich 2008: 2). Wie Abbildung 3 zeigt, ist dieser Sektor des Systems der beruflichen Ausbildung im Vergleich zu den anderen beiden Sektoren (schulische und berufliche Ausbildung) in den letzten Jahren erheblich gewachsen. 2006 mündeten beinahe ebenso viele Jugendliche in das Übergangssystem, wie in das System der dualen beruflichen Ausbildung.

2.2 Berufsförmige (betriebsförmige) Struktur von Qualifikationen

Wie bereits diskutiert, sind die berufsförmige und somit eben häufig auch die betriebsförmige Struktur der im deutschen Berufsbildungssystem vermittelten Qualifikationen ein zentrales Merkmal des deutschen Berufsbildungssystems. Durch die wachsende Bedeutung des Übergangssystems ist allerdings auch die berufsförmige Struktur der Qualifikationen in Frage gestellt. Diese Maßnahmen, zu denen z.B. die ein- und zweijährigen Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln, berufsvorbereitende Maßnahmen der BA, das BVJ und BGJ und die Einstiegsqualifizierungen (EQJ) gehören, zeichnen sich ja gerade dadurch aus, dass sie keinen berufsqualifizierenden Abschluss vermitteln. Die in diesem Kontext vermittelten Qualifikationen haben häufig berufsvorbereitenden bzw. berufgrundbildenden Charakter, was bedeutet, dass sie eher allgemein oder sehr eng praxisorientiert ausgerichtet sind. Teilweise können die vermittelten Qualifikatio-

Abbildung 3:

Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 1995, 2000 und 2004 bis 2006



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 96

nen auch auf eine spätere Ausbildung angerechnet werden (Beicht 2009). In jedem Fall stellen die Instrumente eine De-Standardisierung der im Berufsbildungssystem vermittelten Qualifikationen dar.

Einige Autoren gehen davon aus, dass – aufgrund veränderter betrieblicher Managementstrukturen – das Konzept der Beruflichkeit für die Organisation innerbetrieblicher Arbeits- und Ausbildungsprozesse an Bedeutung verliert (Baethge und Baethge-Kinsky 1998). Dass die im Berufsbildungssystem vermittelten Qualifikationen nicht ausreichend auf die Bedürfnisse der Betriebe abgestimmt sind, wird auch dadurch deutlich, dass im Jahr 2005 33% der Absolventen des Ausbildungssystems ein Jahr nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht ausbildungsadäquat beschäftigt waren. Gerade im Bereich der Facharbeit und des Handwerks ist nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung für viele Jugendliche Realität (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 184).

Grundsätzlicher stellt sich allerdings die Frage, inwieweit das Leitbild eines Lebensberufes, also eine einmalig erworbene Qualifikation, welche im Prinzip für eine ganze berufliche Laufbahn ausreichen soll, den Anforderungen heutiger Arbeitsmarkt- und Produktionsbedingungen entspricht. Jede/r dritte Jugendliche erlebt heute bereits im ersten Jahr nach einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung einen Berufswechsel (Solga 2009: 33). Für diese Jugendlichen ist der Lebensberuf somit keine biographische Option. Inwieweit sie mit den erworbenen Qualifikationen auf eine flexiblere Erwerbskarriere vorbereitet sind, bleibt fraglich.

2.3 Übergänge in Ausbildung und Erwerbsarbeit

Zentrales Kennzeichen des beruflichen Bildungssystems in Deutschland ist die enge Verknüpfung von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, welche relativ glatte Übergänge von Schule in Arbeit garantiert. Auch liegt die Zahl der 15–19jährigen Jugendlichen, die in irgendeiner Weise in (Aus)bildung integriert sind, mit ca. 90% klar über dem europäischen Durchschnitt (OECD 2008). Vor dem Hintergrund der bereits in Absatz 2.1 dis-

kutierten Ausweitung des Übergangssystems muss allerdings gefragt werden, an welcher Bildung diese Jugendlichen partizipieren und ob der Zugang zu irgendeiner Form von (Aus)bildung allen Jugendlichen tatsächlich auch Zugänge zu – sozial gesicherter – Erwerbsarbeit eröffnet. Wie bereits diskutiert, sind 43,5% der Einmündungen in das System der beruflichen Bildung Einmündungen in das Übergangssystem, in welchem keine berufsqualifizierenden Abschlüsse vermittelt und somit zunächst einmal keine unmittelbaren Wege zu (qualifizierter) Erwerbsarbeit eröffnet werden. Dabei ist die Teilnahme an Maßnahmen des Übergangssystems sozial strukturiert: So münden 83% der Schüler/innen ohne Schulabschluss und immerhin noch fast die Hälfte der Schüler/innen mit einem Hauptschulabschluss zunächst ins Übergangssystem ein. Dieser Trend belegt, dass auch, wenn im System der beruflichen Ausbildung formal keine qualifikatorischen Eingangskriterien benannt sind, diese informell doch eine gewichtige Rolle spielen. Somit verliert das System zunehmend seine Funktion, gerade leistungsschwächeren Jugendlichen einen strukturierten und sozial anerkannten Weg in die Erwerbsgesellschaft zu eröffnen. Die Zugänge zu beruflicher Bildung strukturieren sich allerdings nicht nur nach Schulabschlüssen, sondern sind auch von anderen sozio-strukturellen Faktoren. Gute Schulleistungen verbessern die Chancen auf eine Ausbildung zwar, in welchem Maße ist aber abhängig vom Geschlecht, dem Migrationshintergrund und sozioökonomischen Status des Elternhauses (Beicht und Ulrich 2008). So ist für Schüler/innen mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit, nach der Schule zunächst eine Maßnahme im Übergangssystem zu beginnen, deutlich größer als für ihre deutschen Mitschüler/innen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 96–105).

Die hohen Einmündungsraten ins Übergangssystem wären dann nicht allzu problematisch, wenn sie für leistungsschwächere Jugendliche lediglich einen „qualifikatorischen Umweg“ auf dem Weg in die berufliche Ausbildung darstellen würden. Nach aktuellem Kenntnisstand ist dies aber nur für einen Teil der Jugendlichen der Fall. Von den Jugendlichen, die maximal

einen Hauptschulabschluss besitzen und die nach der Schule in das Übergangssystem einmündeten, sind nach zweieinhalb Jahren 16,5% immer noch im Übergangssystem (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 165). Es spricht vieles dafür, dass für diese Jugendlichen der Besuch von Maßnahmen des Übergangssystems eine wiederholte Erfahrung des Scheiterns darstellt, welche im Sinne der von Solga (2005) skizzierten Stigmatisierungsprozesse häufig den Rückzug von Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Folge hat. Um weitere Erfahrungen des Scheiterns zu vermeiden, meiden diese Jugendlichen Situationen, in denen sich die Negativerfahrungen ihrer bisherigen Schul- und Ausbildungslaufbahn wiederholen könnten, z. B. Bewerbungsverfahren. Nicht für alle Jugendlichen ist der Besuch des Übergangssystems allerdings von Nachteil. Auf der Grundlage von Längsschnittanalysen zeigt Ulrich, dass für gut zwei Drittel der Absolventen das Übergangssystem nach 15 Monaten in eine berufliche Ausbildung einmündet, wobei der Abschluss eines Bildungsgangs die nachfolgende Übergangsdauer in eine betriebliche Berufsausbildung signifikant verkürzt (Ulrich 2008: 14). Jedoch zeigen sich auch an der zweiten Schwelle Fragmentierungen. Übernahmequoten von 50% in den neuen und 60% in den alten Bundesländern sind ein deutlicher Hinweis auf eine schwindende betriebliche Integrationskraft des Systems (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 180).

3. Fazit

Unterliegt das System der Berufsbildung – und damit die Zugänge zur Facharbeit – nun einem grundlegenden Wandel? Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen muss diese Frage positiv beantwortet werden. Die beschriebenen Veränderungen betreffen alle drei Charakteristika, die den Kern der institutionellen Fassung des deutschen Berufsbildungssystems ausmachen.

1. *Korporatistische Regulierung des Systems:* Legt man die erweiterte Ausbildungsstellennachfrage, in die unvermittelte Bewerber/innen mit alternativer Einmündung einbezogen werden,

wenn sie ihren Ausbildungswunsch aufrecht erhalten, zugrunde, besteht seit über einem Jahrzehnt eine gravierende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen (Bildungsbericht 2008). Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Regulierung des Systems durch die Sozialpartner insofern brüchig wird, als dass sie ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen nicht mehr sicherstellen kann. Eine Konsequenz daraus ist, dass der Staat als Akteur der beruflichen Bildung an Bedeutung gewinnt, zum Beispiel, indem er unter erheblichen Kosten außerbetriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stellt.

2. *Berufliche Struktur der Qualifikationen:* Parallel zu der wachsenden Ausbildungslücke ist das sogenannte Übergangssystem entstanden. 2006 mündeten 40% der Neuzugänge in die berufliche Bildung in das Übergangssystem und 44% in das duale System ein (Bildungsbericht 2008). Den Maßnahmen und schulischen Bildungsgängen ist gemeinsam, dass sie keinen qualifizierenden Ausbildungsabschluss und eher allgemeine oder sehr spezifische Qualifikationen vermitteln. Das bedeutet eine Ausdifferenzierung der angebotenen Qualifikationen und ein Aufweichen der berufsförmigen Struktur der beruflichen Ausbildung.

3. *Hohe betriebliche Integrationskraft:* Jeder zweite Jugendliche, der ins Übergangssystem eingemündet ist, hat es innerhalb von zwei Jahren nicht geschafft, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dies und Übernahmequoten von 50% in den neuen und 60% in den alten Bundesländern sind ein deutlicher Hinweis auf eine schwindende betriebliche Integrationskraft des Systems der beruflichen Ausbildung. Übergänge von Schule in Arbeit werden zunehmend fragmentierter.

Wie werden sich auf Grundlage dieser Veränderungen nun die Zugänge zu Facharbeit verändern? Es spricht viel dafür, dass – unterstützt durch staatliche Interventionsmaßnahmen – duale Ausbildungsgänge in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes nach wie vor Zugänge zu qualifizierter und sozial abgesicherter Erwerbsarbeit eröffnen. Die zunehmende Stratifizierung der Zugänge zu Ausbildungsgängen des berufli-

chen Ausbildungssystem, ebenso wie die geringen betrieblichen Übernahmequoten, verdeutlichen aber auch, dass es hierfür keine Garantie mehr gibt. Damit verliert das System der beruflichen Ausbildung aber gegenüber akademischen Ausbildungsgängen gerade für höher qualifizierte Jugendliche an Attraktivität.

Verlierer/innen einer solchen Entwicklung wären die geringqualifizierten Jugendlichen. Für sie ist die Alternative zum dualen System häufig schon heute das Übergangssystem, welches keine berufsqualifizierenden Abschlüsse anbietet. Es ist somit nicht unwahrscheinlich, dass der zunehmenden Segmentierung der beruflichen Bildung eine weiter zunehmende Segmentierung des Arbeitsmarktes folgt.

4. Literatur

- Allmendinger, Jutta (1989). Educational Systems and Labour Market Outcomes. *European Sociology Review* 5(3), 232–250.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008). Bildung in Deutschland 2008. W. Bertelmann Verlag. Bielefeld.
- Baethge, Martin (1999). Glanz und Elend des deutschen Korporatismus in der Berufsbildung. *WSI Mitteilungen* 52(8), 489–497.
- Baethge, Martin (2003). Das berufliche Bildungswesen am Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Kai S. Cortina, Jürgen Baumert, Achim Leschinsky, Karl Ulrich Mayer und Luitgard Trommer (eds.). *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland*, 525–580. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Baethge, Martin (2007). Das deutsche Bildungsschisma. In: Doris Lemmermöhle und Markus Hasselhorn (eds.). *Bildung – Lernen. Humanistische Ideale, gesellschaftliche Notwendigkeiten, wissenschaftliche Erkenntnisse*, 93–116. Göttingen: Wallstein Verlag.
- Baethge, Martin und Volker Baethge-Kinsky (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (2), 461–472.
- Baethge, Martin, Heike Solga et al. (2007). Berufsbildung im Umbruch: Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Becker, Gary (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Beicht, Ursula (2009). Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? *BiBB Report*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Beicht, Ursula und Joachim Gerd Ulrich (2008). Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung. Teilnehmer/innen an betrieblicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 37(3), 19–23.
- Bosch, Gerhard (2008). Zur Zukunftsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems *Arbeit* 17(4), 239–253.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003). *Germany's Vocational Education at a Glance*. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004). Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Wirtschaft (2005). Grund- und Strukturdaten. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wirtschaft.
- Estevez-Abe, Margarita, Torben Iversen et al. (2001). Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. In: Peter A. Hall und David Soskice (eds.). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford New York: Oxford University Press.

- Greinert, Wolf-Dietrich (2007). *Kernschmelze – der drohende Gau unseres Berufsbildungssystems*. Berlin: Technische Universität Berlin.
- Kohlrausch, Bettina (2009a). *A Ticket to Work? Policies for the Young Unemployed in Britain and Germany*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Kohlrausch, Bettina (2009b). Wer sind die Geringqualifizierten und welche (Weiter)bildung brauchen sie? *SPW* (171), 26–30.
- Müller, W. und Y. Shavit (1998). The Institutional Embeddedness of the Stratification Process. In: W. Müller und Y. Shavit (eds.). *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destinations*, 1–48. Oxford: Clarendon Press.
- OECD (2008). *Education at a Glance 2008. OECD Indicators*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).
- OECD (2009). *OECD Employment Outlook*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).
- Solga, Heike (2005). *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Solga, Heike (2009). Wissensgesellschaft: Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung. In: Winfried Heidemann und Michaela Kuhnhenne (eds.). *Zukunft der Berufsausbildung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Thelen, Kathleen (2004). *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Comparative-Historical Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ulrich, Joachim Gerd (2008). Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. *BWP@4*. Bonn.

Günter Walden

Zukunft der Facharbeit – Ausbildung und Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich

1. Einleitung

Seit den 80er Jahren hat auch in der Bundesrepublik Deutschland der Dienstleistungssektor hinsichtlich des Beschäftigungsanteils die dominierende Rolle übernommen. Der französische Ökonom Jean Fourastié beschrieb 1949 mit dem Begriff „Dienstleistungsgesellschaft“ solche Gesellschaften, in denen der überwiegende Teil der Beschäftigten im tertiären Sektor arbeitet (Fourastié 1954). Die Dienstleistungsgesellschaft geht in der Regel aus der Industriegesellschaft hervor, die durch ein Übergewicht des verarbeitenden Gewerbes geprägt ist. Die Situation in Deutschland ist hier typisch für eine moderne fortgeschrittene Volkswirtschaft. Für die Zukunft wird allgemein ein weiterer Rückgang des verarbeitenden Gewerbes und ein weiteres Wachstum des Dienstleistungsbereichs erwartet.

Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft wird in diesem Zusammenhang auch assoziiert mit einer Entwicklung zur Wissensgesellschaft (Bell 1985), in der Wissen zur strategischen Ressource der wirtschaftlichen Leistungserstellung wird. Mit der Veränderung der Beschäftigtenstruktur stellt sich zwangsläufig die Frage nach den Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze und damit nach den Anforderungen an das Bildungs- und Berufsbildungssystem (vgl. Walden 2007).

In diesem Beitrag wird zum einen die Entwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung im Dienstleistungsbereich nachgezeichnet. Zum anderen soll für das Beschäftigungssystem skizziert werden, welche Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur zwischen Absolventen unterschiedlicher Bildungsgänge in den letzten Jahren zu beobachten waren. Insbesondere interes-

siert hier die Frage, welcher relative Stellenwert der mittleren Qualifikationsebene (Facharbeiter/Fachangestellte) sowie hierauf aufbauenden Fortbildungsabschlüssen im Vergleich zur Hochschulebene zukommt. Die Relevanz des Themas ergibt sich insbesondere daraus, dass dem dualen System der Berufsausbildung in Deutschland häufig attestiert wird, dass es den Sprung in die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft nicht geschafft habe und dem Produktionsbereich zu starr verhaftet sei.

Historisch ist das duale System der Berufsausbildung aus der Industrie und dem Handwerk und hier insbesondere für gewerblich-technische Berufe entstanden. Ausgehend von diesen historischen Ursprüngen wird dem System häufig attestiert, dass es nach wie vor in diesen traditionellen Strukturen verhaftet sei (Baethge, Solga, Wieck 2007). Zur Begründung wird insbesondere angeführt, dass mit der Herausbildung einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft tendenziell die Bedeutung von systematischem theoretischen Wissen steige und demgegenüber der Stellenwert von Erfahrungs- oder implizitem Wissen zurückgehe (Baethge, Solga, Wieck 2007: 73). Die Berufsausbildung im dualen System gerate aufgrund ihrer Integration in den Arbeitsprozess „gegenüber der höheren Allgemein- und wissenschaftlichen Bildung immer weiter ins Hintertreffen“ (Baethge, Solga, Wieck 2007: 74). In zwei Delphi-Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung für die Jahre 1997 und 2004, in denen Experten aus unterschiedlichen Bereichen um ihre Einschätzung zur Zukunft des dualen Systems gebeten wurden, äußerten sich so insbesondere Vertreter aus der Wissenschaft kritisch zur Zukunft des dualen Systems (vgl. Brosi/Krekel/Ulrich 2003).

Bei der Betrachtung des Dienstleistungsbe-
reichs ist generell zwischen einer Perspektive
nach Wirtschaftszweigen und einer nach Berufen
bzw. Berufsgruppen zu unterscheiden. So werden
im verarbeitenden Gewerbe durchaus auch
Dienstleistungsberufe ausgebildet und umgekehrt
erfolgt im Dienstleistungsbereich auch eine Aus-
bildung in Fertigungsberufen. Für Aussagen zur
beruflichen Bildung müssen diese beiden Diffe-
renzierungen klar auseinander gehalten werden.
Bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen
wird im Folgenden das Sektorenkonzept der Bun-
desagentur für Arbeit verwendet. Hierbei soll die
Betrachtung auf den sekundären (Verarbeitendes
Gewerbe) und den tertiären Sektor (Dienstleis-
tung) beschränkt werden. Hinsichtlich der Unter-
scheidung nach Berufen wird ebenfalls zwischen
den Tätigkeitsbereichen Produktion und Dienst-
leistung unterschieden. Im Dienstleistungsbe-
reich kann zusätzlich zwischen primären und se-
kundären Dienstleistungsberufen unterschieden
werden. Primäre Dienstleistungsberufe umfassen
z.B. Tätigkeitsmerkmale wie Einkaufen/Verkaufen,
Ausführen von Schreib-, Rechen-, und DV-
Arbeiten oder Bewirten, Speisen bereiten. Sekun-
däre Dienstleistungsberufe sind dagegen stärker
wissensorientiert und umfassen beispielsweise
Tätigkeiten wie Beraten und Informieren, For-
schen und Entwerfen, Werben, Marketing und
Öffentlichkeitsarbeit¹.

2. Zur längerfristigen Entwicklung der Ausbildung im Dienstleistungsbereich

Im Folgenden soll zunächst die Entwicklung der
Ausbildung im tertiären und sekundären Wirt-
schaftssector betrachtet werden. Abbildung 1
zeigt die Entwicklung der Ausbildungsquote (An-
teil der Auszubildenden an den sozialversiche-
rungspflichtig Beschäftigten) für diese beiden Be-
reiche für den Zeitraum zwischen 1980 und 2006
(vgl. hierzu Uhly/Troltsch 2009):

Die Kurven für den tertiären und den sekun-
dären Sektor zeigen über große Zeitabschnitte
weitgehend parallele Verläufe. Ab Mitte der 80er

Jahre des vorigen Jahrhunderts setzt ein Rück-
gang der Ausbildungsquoten in beiden Bereichen
ein, der etwa bis Mitte der 90er Jahre anhält. Zwi-
schen 1995 und dem Beginn des neuen Jahrtau-
sends steigen die Quoten dann wieder leicht an,
um danach dann in etwa auf diesem Niveau zu
bleiben. Während die Ausbildungsquoten im
Dienstleistungsbereich traditionell sogar höher
waren als im sekundären Sektor, waren sie in den
90er Jahren unter die Quote im sekundären Sek-
tor gefallen. Seit dem Beginn des neuen Jahr-
tausends liegen die Quoten im Dienstleistungs-
bereich allerdings wieder über denen des Verar-
beitenden Gewerbes.

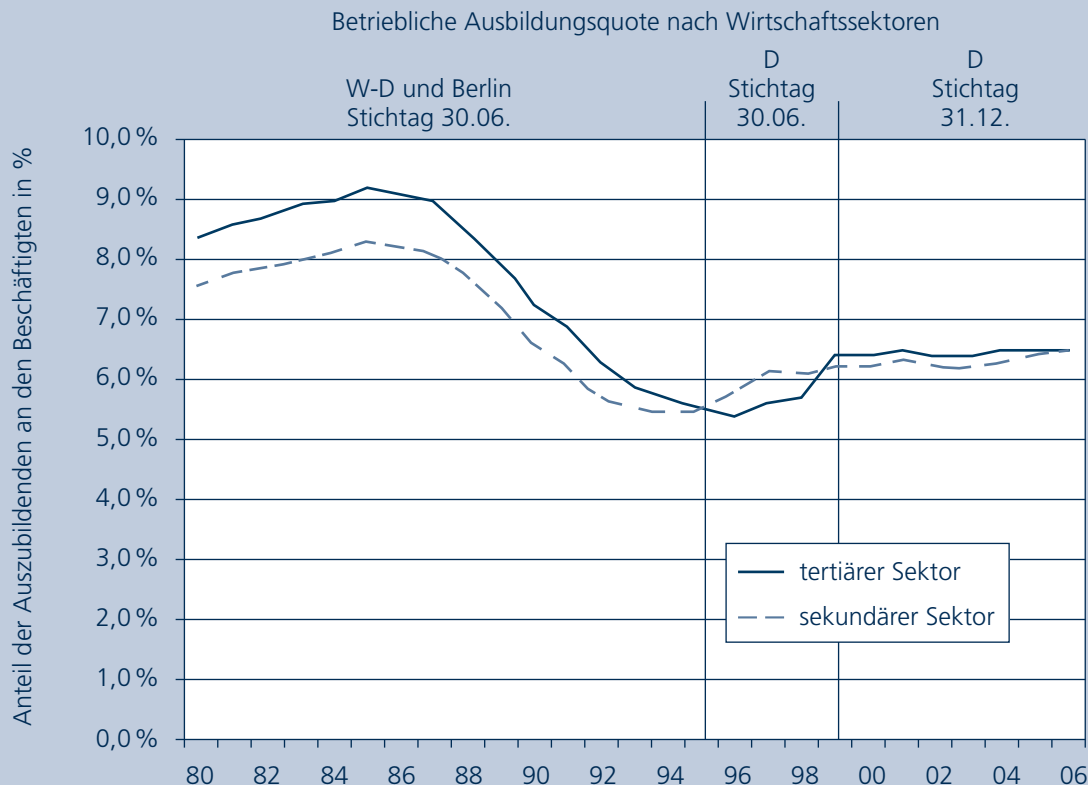
Zunächst ist zu konstatieren, dass die relative
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe generell zwi-
schen der Mitte der 80er und der 90er Jahre deut-
lich rückläufig war. Troltsch/Walden (2007) füh-
ren dies vor allem auf einen deutlichen Rückgang
der Nachfrage von Jugendlichen nach einem be-
trieblichen Ausbildungsplatz zurück. Im betref-
fenden Zeitraum gingen nach dem vorangegan-
genen Zuwachs die Absolventenzahlen der allge-
meinbildenden Schulen deutlich zurück. Die Zahl
der bei den Arbeitsämtern gemeldeten von den
Betrieben nicht zu besetzenden Lehrstellen er-
reichte sehr hohe und später nicht wieder erreichte
Werte. Es ist anzunehmen, dass viele Betriebe
ihr Ausbildungsplatzangebot an die neuen Ver-
hältnisse angepasst haben und auch viele Betriebe
sich aus einer eigenen Ausbildung zurückge-
zogen haben. So ist auch die sogenannte Ausbil-
dungsbetriebsquote, also der Anteil der Ausbil-
dungsbetriebe an allen Betrieben, im betreffenden
Zeitraum zurückgegangen. Diese Entwicklung
war aber Mitte der 90er Jahre abgeschlossen und
danach hat es wieder eine leichte Zunahme der
betrieblichen Ausbildungsbeteiligung gegeben.
Die Entwicklung im Dienstleistungsbereich war
allerdings zeitweise noch schlechter als im Ver-
arbeitenden Gewerbe. In jüngerer Zeit liegt die
Ausbildungsquote für den tertiären Sektor aber
wieder über der im sekundären Sektor.

Im Folgenden soll untersucht werden, wie
sich die Ausbildung im Vergleich zur Beschäfti-
gung in einer berufsbezogenen Betrachtung ent-

1 Zur genauen Abgrenzung vgl. Hall 2007.

Abbildung 1:

Beschäftigung und Ausbildung im tertiären und sekundären Wirtschaftssektor Deutschland (bis 1992 alte Länder) 1980–2006



Quelle: BA-Beschäftigtenstatistik; eigene Berechnungen; W-D: Westdeutschland; D: Bundesgebiet
Entnommen aus: Uhly/Troltsch 2009: 20

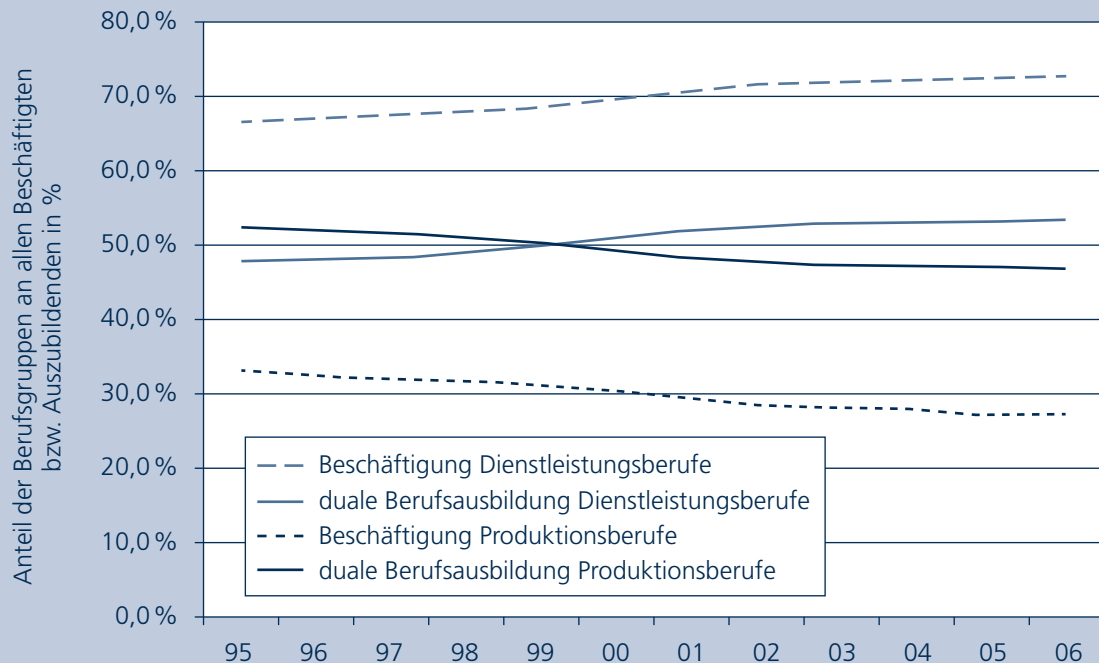
wickelt hat. In Abbildung 2 ist für den Zeitraum zwischen 1995 und 2006 jeweils dargestellt, wie sich die Anteile für Produktions- und Dienstleistungsberufe im Bereich von Ausbildung und Beschäftigung verändert haben.

Im betreffenden Zeitraum ist der Anteil der Beschäftigung in Dienstleistungsberufen kontinuierlich angestiegen. Weitgehend parallel hierzu hat sich auch der entsprechende Anteil der Ausbildung positiv entwickelt. Die relativen Gewichte von Beschäftigung und Ausbildung in den Produktionsberufen haben sich dagegen kontinuierlich vermindert, wobei Ausbildung und Beschäftigung sich auch hier weitgehend parallel entwickelt haben. In den Abbildungen 3 und 4 wird die Betrachtung für die Dienstleistungsberufe differenziert, indem nach primären und sekundären Dienstleistungsberufen unterschieden wird.

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Anteile für Beschäftigung und Ausbildung in primären Dienstleistungsberufen. Zu erkennen ist, dass sich die Beschäftigung in diesem Bereich nur leicht positiv verändert hat, während es für die Ausbildung eine stärkere Zunahme gegeben hat. In Abbildung 4 sind die entsprechenden Entwicklungen für den Bereich der sekundären Dienstleistungsberufe dargestellt. Während der Anteil der Beschäftigung in den sekundären Dienstleistungsberufen sich über den gesamten Zeitraum deutlich positiv entwickelt hat, gilt dies allerdings nicht für die Ausbildung. Nach einem Anstieg Ende der 90er Jahre hat es hier zum Beginn des neuen Jahrtausends wieder einen leichten Rückgang gegeben. Während in den primären Dienstleistungsberufen sich also die Ausbildung relativ besser als die Beschäftigungsentwicklung dar-

Abbildung 2:

Beschäftigung und duale Berufsausbildung in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Deutschland 1995 – 2006



Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes und Beschäftigtenstatistik der BA (jeweils Stichtag 31.12.); Berufsgruppenzuordnung nach KldB 1992 (StBA); eigene Berechnungen
Entnommen aus: Uhly/Troltsch 2009: 23

stellt, ist dies in den sekundären (besonders wissensintensiven) Dienstleistungsberufen nicht der Fall.

Insgesamt ist hervorzuheben, dass die duale Ausbildung ihr relatives Gewicht im Dienstleistungsbereich und in den Dienstleistungsberufen deutlich erhöht hat. Dies zeigt sich auch daran, dass heute der Anteil der Auszubildenden in Dienstleistungsberufen mit 57% über dem entsprechenden Anteil von Auszubildenden in Produktionsberufen liegt (Uhly 2007: 221). Einen Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung hatte es zwar zwischen der Mitte der 80er und der 90er Jahre gegeben, doch betraf dieser Rückgang das gesamte duale Ausbildungssystem und verlief weitgehend ähnlich auch im Verarbeitenden Gewerbe. Erfolgt eine Binnendifferenzierung des Dienstleistungsbereichs nach primären und (den stärker wissensorientierten) sekundären Dienstleistungsberufen, so liegt der Schwer-

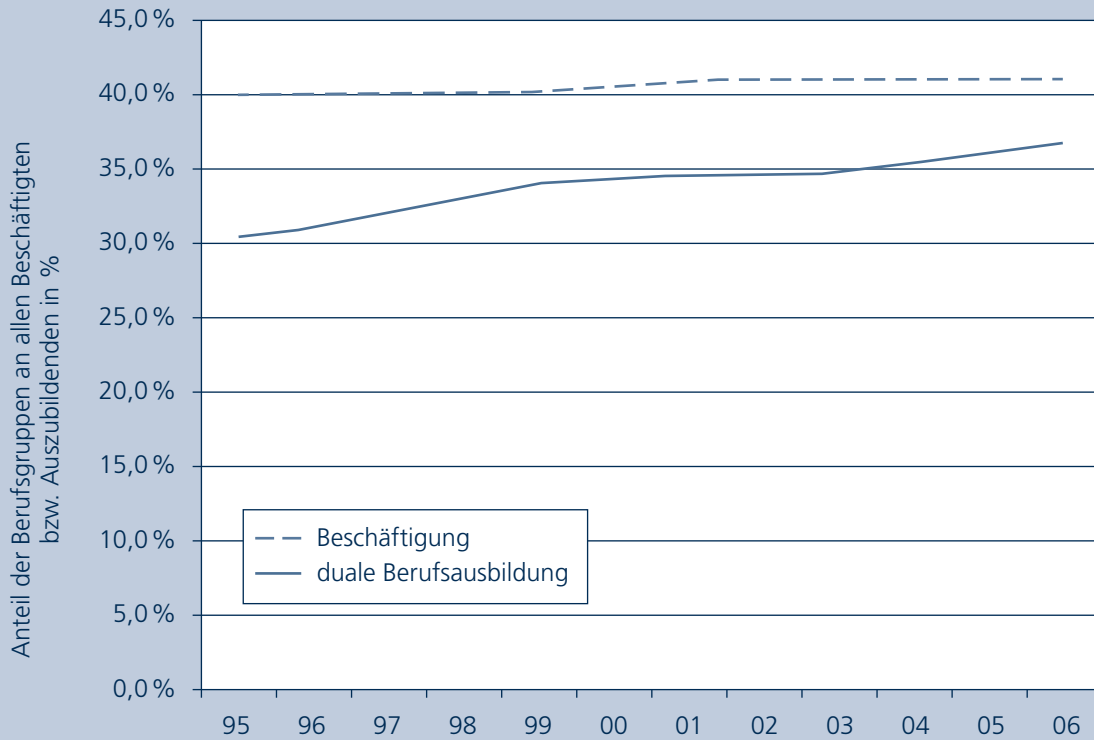
punkt des dualen Systems allerdings eindeutig bei den primären Dienstleistungsberufen. Sekundäre Dienstleistungsberufe sind dagegen deutlich unterrepräsentiert. 47% aller Auszubildenden befinden sich in primären Dienstleistungsberufen, während auf sekundäre Dienstleistungsberufe nur ein Anteil von 9% entfällt (produktionsorientierte Berufe: 44%) (Uhly 2007: 221).

3. Der Mangel an Ausbildungsplätzen und der Dienstleistungsbereich

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war seit dem Beginn des neuen Jahrtausends zumindest zeitweise beträchtlich zurückgegangen. Während 1999 noch rund 631.000 neue Verträge abgeschlossen wurden, wurde im Jahr 2005 mit 550.000 Verträgen ein Tiefstand erreicht. Danach sind die Neuvertragszahlen aller-

Abbildung 3:

Beschäftigung und duale Berufsausbildung in primären Dienstleistungsberufen, Deutschland 1995 – 2006



Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes und Beschäftigtenstatistik der BA (jeweils Stichtag 31.12.); Berufsgruppenzuordnung nach Hall 2007 (in Anlehnung an IAB-Klassifizierung; eigene Berechnungen)
Entnommen aus: Uhly/Troltsch 2009: 25

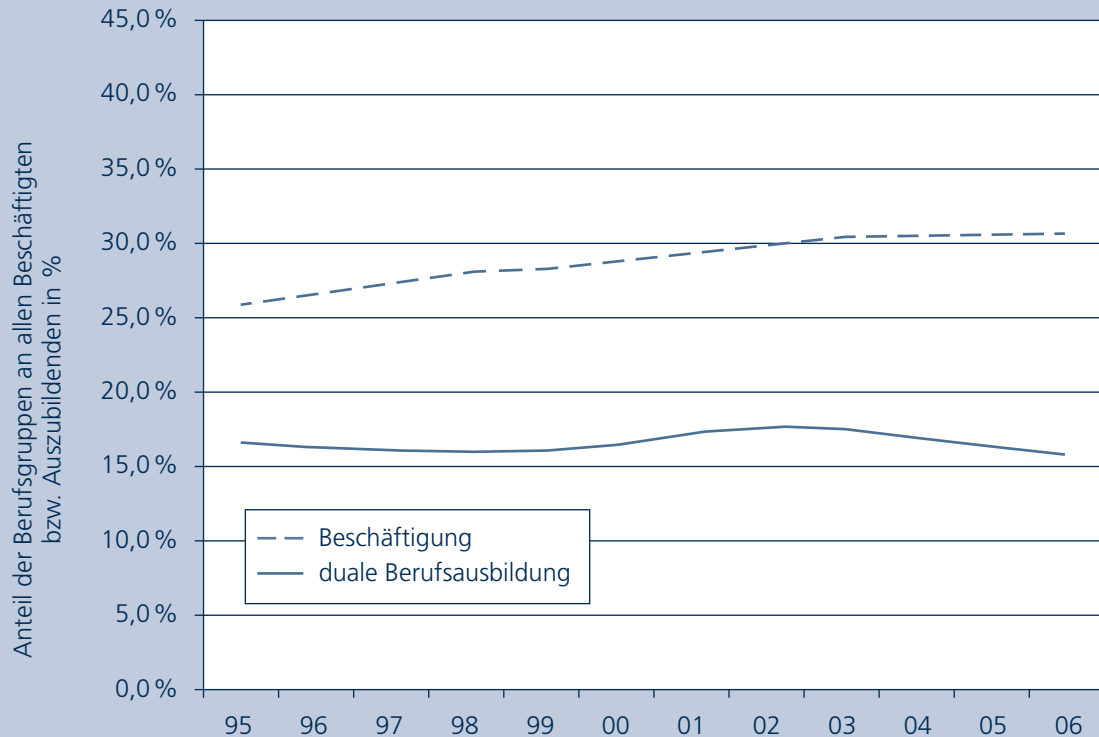
dings wieder angestiegen (2008: 616.000) (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009: 18). Parallel zur eher rückläufigen Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots sind allerdings die Absolventenzahlen der allgemeinbildenden Schulen gestiegen. Dies betrifft insbesondere die Zahlen für die nicht studienberechtigten Absolventen, die ja die wesentliche Nachfragergruppe für das duale System bilden. Zwischen den Jahren 2000 und 2004 sind diese Zahlen so von 685.000 auf 714.000 angestiegen, und danach auch nur leicht zurückgegangen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009: 56).

Die wachsende Zahl von Schulabgängern, die in eine Ausbildung im dualen System einmünden wollten bei gleichzeitig sinkendem Angebot an Ausbildungsplätzen, haben zu gravierenden Versorgungsproblemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt geführt. Erst in jüngster Zeit sind hier

wieder Entspannungstendenzen zu erkennen. Allerdings gelingt es dem dualen System bei weitem nicht, für alle ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung zu stellen. Die Frage stellt sich hier, ob der Rückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen teilweise auch mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel und einer Schwäche des dualen Systems im Dienstleistungsbereich zu tun hat. In Abbildung 5 wird die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots für Dienstleistungsberufe und für Fertigungsberufe für den Zeitraum zwischen 1994 und 2008 dargestellt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2009: 32).

Hier ist zunächst zu sehen, dass es zwischen der Mitte der 90er Jahre und dem Beginn des neuen Jahrtausends eine deutliche Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots im Bereich der Dienstleistungsberufe gegeben hat. Im gleichen Zeit-

Abbildung 4:

**Beschäftigung und duale Berufsausbildung in sekundären Dienstleistungsberufen,
Deutschland 1995 – 2006**

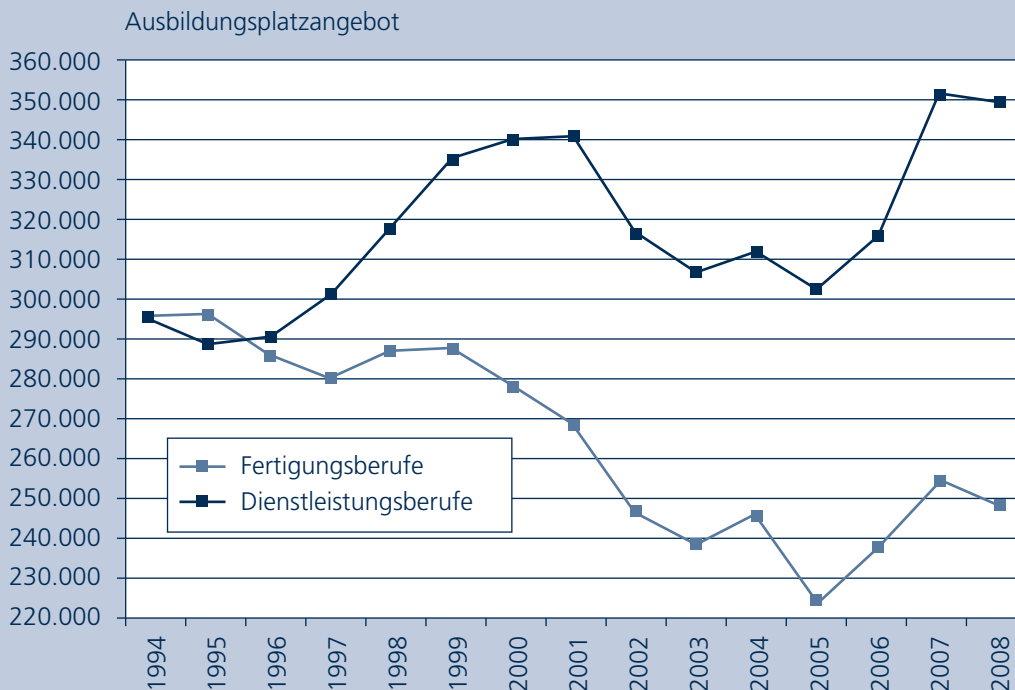
Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes und Beschäftigtenstatistik der BA (jeweils Stichtag 31.12.); Berufszuordnung nach Hall 2007 (in Anlehnung an IAB-Klassifizierung; eigene Berechnungen)
Entnommen aus: Uhly/Troltsch 2009: 25

raum verlief die Entwicklung bei den Fertigungsberufen dagegen negativ. Danach verlaufen die Kurven für die beiden Berufsbereiche weitgehend parallel. Mit der einsetzenden Ausbildungskrise gab es deutliche Rückgänge in beiden Berufsbe-
reichen und ab 2005 wieder eine Erholung. Diese aktuellen Zuwächse sind in den Dienstleistungsberufen dabei deutlich stärker als in den Fertigungsberufen ausgeprägt.

Aus den präsentierten Zahlen ergeben sich also keine Hinweise darauf, dass die schwierige Ausbildungsplatzsituation vor allem auf Sonderentwicklungen im Dienstleistungsbereich zurückgeht. Sucht man nach Ursachen dafür, warum das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zurückgegangen war, ist vor allem auf die starke

Kopplung des dualen Ausbildungs- mit dem Beschäftigungssystem hinzuweisen. Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung belegen so für die Vergangenheit einen engen Zusammenhang zwischen Ausbildungsentwicklung und Beschäftigungsentwicklung (Ulrich/Eberhard/Krewerth 2006). Rückgänge der Auszubildendenzahlen seit 2000 wurden so deutlich begleitet von einer negativen Entwicklung bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insbesondere mit der einsetzenden wirtschaftlichen Erholung seit 2007 sind auch die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder angestiegen. Allerdings ist vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise ein neuerlicher Rückschlag auf dem Ausbildungsstellenmarkt wahrscheinlich.

Abbildung 5:

Entwicklung des Ausbildungsangebots in den Dienstleistungs- und Fertigungsberufen, 1994 bis 2008

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes und Beschäftigtenstatistik der BA (jeweils Stichtag 31.12.); Berufsgruppenzuordnung nach Hall 2007 (in Anlehnung an IAB-Klassifizierung; eigene Berechnungen)
Entnommen aus: Uhly/Troltsch 2009: 25

4. Qualifikationsstrukturen im Dienstleistungsbereich

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, welche Qualifikationsstrukturen sich für den Dienstleistungsbereich im Beschäftigungssystem ergeben und ob hier für die vergangenen Jahre eventuell Veränderungen zu beobachten sind. Die folgenden Ausführungen stützen sich auf eine Sonderauswertung des Mikrozensus 2005, welche vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgenommen wurde². Es wird nach Personen mit Hochschulabschluss, einem Fortbildungsabschluss (z. B. Meister, Techniker) mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung und nicht formal Qualifizierten unterschieden. Bei den Personen mit

einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung kann allerdings nicht zwischen den Absolventen des dualen Systems und solchen einer vollqualifizierenden Ausbildung an einer Berufsfachschule unterschieden werden. Insofern bezieht sich die folgende Betrachtung hier insgesamt auf die mittlere Qualifikationsebene. Tabelle 1 zeigt die Qualifikationsstruktur im Jahre 2005 für die Produktionsberufe und die primären und sekundären Dienstleistungsberufe.

Sowohl in den Produktionsberufen als auch in den primären Dienstleistungsberufen dominieren Personen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung. In den primären Dienstleistungsberufen liegt der Akademikeranteil unter 10%. In den sekundären Dienstleistungsberufen

² Die Auswertungen wurden von Frau Uta Braun vorgenommen.

Tabelle 1:

Qualifikationsstruktur für Erwerbstätige nach Berufsgruppen in Prozent

| | Produktionsberufe | Primäre Dienstleistungsberufe | Sekundäre Dienstleistungsberufe |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--|
| Hochschulabschluss | 2,1 | 9,5 | 36,4 |
| Fortbildungsabschluss | 10,2 | 7,4 | 15,3 |
| Berufliche Ausbildung | 63,2 | 60,3 | 37,6 |
| Nicht formal qualifiziert | 24,5 | 22,8 | 10,7 |

Quelle: Mikrozensus 2005

mit ihrer besonderen Wissensorientierung gibt es dagegen einen hohen Anteil von Personen mit Hochschulabschluss. Allerdings liegt der Anteil von Personen mit einer mittleren beruflichen Qualifikation sogar noch leicht über dem Anteil der Akademiker. Insofern kommt auch den sekundären Dienstleistungsberufen als Beschäftigungsfeld für Personen mit einer beruflichen Ausbildung eine große Bedeutung zu. Dies gilt umso mehr, wenn auch der Personenkreis mit einem Fortbildungsabschluss in die Betrachtung einbezogen wird. Das expandierende Beschäftigungsfeld der sekundären Dienstleistungen ist also nicht nur eine Domäne der Akademiker, sondern auch für Personen mit mittlerem beruflichen Abschluss. Hall (2007) weist hier auf der Grundlage von Daten der BIBB/IAB-Erwerbstätigenerhebung darauf hin, dass trotz der allgemeinen Höherqualifizierung diese Personengruppe ihren Anteil seit 1996 halten konnte. Hall formuliert hier die These von einer komplementären Beziehung zwischen Mittel- und Hochqualifizierten. Fast jeder dritte Erwerbstätige mit einem betrieblichen oder schulischen Ausbildungs- oder Fortbildungsabschluss als höchstem Abschluss ist so 2006 im Berufsfeld der sekundären Dienstleistungen tätig.

Da mit den zur Verfügung stehenden Daten des Mikrozensus keine Entwicklung der Qualifikationsstrukturen über die Zeit nachgezeichnet werden kann, wird ersatzweise eine Differenzierung nach Alterskohorten vorgenommen. Es werden die Altersjahrgänge zwischen 25 und 35 Jah-

ren, 36 bis 45 Jahren und 46 Jahre und älter unterschieden. Tabelle 2 zeigt die Qualifikationsstrukturen für die primären und Tabelle 3 für die sekundären Dienstleistungsberufe.

Betrachtet man zunächst Tabelle 2, so sind zwischen den verschiedenen Alterskohorten nur geringfügige Unterschiede für die Anteile der einzelnen Bildungsabschlüsse zu beobachten. Dies bedeutet, dass sich die Qualifikationsstruktur in den primären Dienstleistungsberufen für jüngere und ältere Alterskohorten kaum voneinander unterscheidet. In allen Alterskohorten verfügt die breite Mehrheit (mehr als 60%) der Erwerbstätigen über einen mittleren beruflichen Abschluss. Zieht man die Personen mit einem Fortbildungsabschluss hinzu, liegt der Anteil sogar bei rund 70%. Personen mit einem Hochschulabschluss haben mit rund 10% einen weitaus geringeren Anteil. Auffällig ist in allen Kohorten der relativ hohe Anteil formal nicht Qualifizierter.

Wie bereits aus Tabelle 1 ersichtlich, unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur in den sekundären Dienstleistungsberufen beträchtlich von der in den primären Dienstleistungsberufen. Betrachtet man die Unterschiede in den sekundären Dienstleistungsberufen nach Alterskohorten (Tabelle 3), so scheint der Anteil der Akademiker in der älteren Gruppe etwas höher, und der Anteil der Personen mit beruflichem Abschluss etwas niedriger zu liegen. Gleichzeitig ist auch der Anteil der nicht formal qualifizierten Personen in der älteren Gruppe niedriger. Aufgrund

Tabelle 2:

Qualifikationsstruktur für Erwerbstätige in primären Dienstleistungsberufen nach Alterskohorten in Prozent

| | 25 bis 35 Jahre | 36 bis 45 Jahre | 46 Jahre und älter |
|---------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| Hochschulabschluss | 10,9 | 10,9 | 9,9 |
| Fortbildungsabschluss | 6,4 | 8,3 | 9,0 |
| Berufliche Ausbildung | 62,8 | 64,2 | 62,0 |
| Nicht formal qualifiziert | 19,8 | 16,6 | 19,2 |

Quelle: Mikrozensus 2005

Tabelle 3:

Qualifikationsstruktur für Erwerbstätige in sekundären Dienstleistungsberufen nach Alterskohorten in Prozent

| | 25 bis 35 Jahre | 36 bis 45 Jahre | 46 Jahre und älter |
|---------------------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| Hochschulabschluss | 35,7 | 38,8 | 44,0 |
| Fortbildungsabschluss | 13,6 | 17,9 | 17,0 |
| Berufliche Ausbildung | 41,7 | 37,8 | 33,7 |
| Nicht formal qualifiziert | 9,0 | 5,5 | 5,3 |

Quelle: Mikrozensus 2005

der häufig postulierten Tendenz zur Hochschulbildung und einer allgemeinen Höherqualifizierung hätte man eigentlich das Gegenteil erwarten dürfen. Allerdings ist Vorsicht geboten, wenn die Zahlen im Sinne einer tatsächlichen Veränderung des Bildungsverhaltens interpretiert werden. Da in den jüngeren Alterskohorten Bildungsprozesse zum Teil noch anhalten, ist es so möglich, dass sich die Anteile für die Hochschule noch erhöhen werden. Sicher ist aber, dass sich aus der Tabelle keine Hinweise für gravierende Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der sekundären Dienstleistungsberufe ergeben. Insbesondere gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass es in diesem Bereich in den vergangenen Jahren zu einer massiven Verdrängung von beruflich Qualifizierten durch Akademiker gekommen wäre.

5. Fazit und Ausblick auf künftige Entwicklungen

Vorliegende Daten zur Entwicklung der Ausbildung und der Qualifikationsstruktur stützen die These einer Erosion des Berufsbildungssystems und der mittleren Qualifikationsebene durch den wirtschaftlichen Strukturwandel und die damit verbundene Entwicklung zu einer Dienstleistungsgesellschaft nicht. Im Gegenteil hat sich die duale Ausbildung in den vergangenen Jahren im Dienstleistungsbereich eher positiv entwickelt, während die Anteile für das Verarbeitende Gewerbe und die Produktionsberufe seit langem zurückgehen. Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden wird heute im Dienstleistungsbereich ausgebildet und erlernt Dienstleistungsberufe. Auch die betrieblichen Ausbildungsquoten und der Anteil der Ausbildungsbetriebe haben

sich seit vielen Jahren kaum verändert. Deutliche Einbrüche in der betrieblichen Ausbildungsintensität hatte es allerdings zwischen der Mitte der 80er und der 90er Jahre gegeben. Hiervon waren der Dienstleistungsbereich und andere Wirtschaftsbereiche gleichermaßen betroffen. Der Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in diesem Zeitraum war eine Reaktion auf sinkende Schulabgängerzahlen und auf einen Trend zum Erwerb höherer allgemeinbildender Schulabschlüsse im betreffenden Zeitraum. Danach hat sich die betriebliche Ausbildungsbeteiligung aber kaum mehr verändert. Gleichzeitig konnte eine Umstrukturierung des Ausbildungsplatzangebots hin zu Dienstleistungsberufen beobachtet werden.

Der Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen, insbesondere seit dem Beginn des neuen Jahrtausends, und die zunehmenden Probleme von Jugendlichen, in das duale System einzumünden, sind m. E. vorwiegend auf die Kopplung des Ausbildungssystems mit dem Beschäftigungssystem zurückzuführen. In dem betreffenden Zeitraum gab es einen deutlichen Rückgang der Beschäftigung, der begleitet wurde von einem Abbau an Ausbildungsplätzen. Seit 2007 hat es mit der Zunahme der Beschäftigung auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt wieder Entspannungstendenzen gegeben, was aber nichts daran ändert, dass insgesamt zu wenig betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Empirische Belege, dass hierfür primär der wirtschaftliche Strukturwandel und die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft verantwortlich sind, ergeben sich aber für die letzten Jahre nicht. Dies schließt nicht aus, dass es solche Tendenzen in Teilbereichen der Wirtschaft gibt. Für die Gesamt-

größen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung im Dienstleistungsbereich lassen sich solche Tendenzen aber nicht verifizieren.

In den wissensintensiven sekundären Dienstleistungsberufen ist das duale System traditionell schwächer verankert als in den primären Dienstleistungsberufen. In sekundären Dienstleistungsberufen sind in hohem Maße Personen mit Hochschulabschluss tätig. Allerdings bilden auch in diesem Beschäftigungsbereich Personen mit einer beruflichen Ausbildung oder einem Fortbildungsabschluss die weitaus größte Beschäftigtengruppe.

Allerdings ist die Frage nach der Zukunft des dualen Systems und seiner Bedeutung im Dienstleistungsbereich grundsätzlich offen. Für den Fall, dass es zu einer weiteren Verschiebung der Beschäftigungsstruktur hin zu wissensintensiven Berufen kommen sollte, wäre – aufgrund des relativ geringen Anteils der beruflichen Ausbildung und der deutlichen Schwerpunktsetzung der Hochschulbildung in diesem Bereich – eine Schwächung des dualen Systems durchaus plausibel. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf zwei wichtige Entwicklungen in der nahen Zukunft. Zum einen werden die Schulabgängerzahlen zurückgehen und zum anderen wird die Umstrukturierung des Hochschulbereichs auf das Bachelor/Mastersystem voranschreiten. Hier dürfte es zukünftig eine verstärkte Konkurrenz zwischen den einzelnen Bildungsgängen, also auch zwischen dualer Ausbildung und Hochschule, um leistungsfähige junge Leute geben. Für die berufliche Ausbildung dürfte es hier entscheidend darauf ankommen, auch im Segment wissensintensiver Berufe stärker Fuß zu fassen.

6. Literatur

- Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bell, Daniel (1985): Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt/M. (amerikanische Erstausgabe 1973).
- Brosi, Walter; Krekel, Elisabeth; Ulrich, Joachim (Hrsg.) (2003): Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung. Ergebnisse einer Delphi-Studie. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bielefeld.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn.
- Fourastié, Jean (1954): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Köln.
- Hall, Anja (2007): Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung, Bielefeld, S. 153–208.
- Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftlicher Herausforderung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27/Nr. 5, S. 321–340.
- Heidenreich, Martin (2003): Die Debatte um die Wissensgesellschaft. In: Stefan Böschen, Ingo Schulz-Haffner (Hrsg.): Wissenschaft in der Wissensgesellschaft, Opladen.
- Troltsch, Klaus; Walden, Günter (2007): Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, S. 5–9.
- Uhly, Alexandra (2007): Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung, Bielefeld, S. 209–258.
- Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus (2009): Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 1, S. 15–32.
- Ulrich, J.G.; Eberhard, V.; Krewerth, A. (2006): Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt von 1992 bis 2005: offene Fragen und Hintergründe der Untersuchung. In: Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J.G. (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, S. 5–28.
- Walden, Günter (Hrsg.) (2007): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung, Bielefeld.

Ute Clement

Produktionssysteme & Facharbeit in der Autoindustrie

Eigentlich ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsorganisation in Produktionsbetrieben und beruflicher Bildung in Deutschland relativ leicht zu beschreiben: Der Wettbewerb, insbesondere mit Südostasien, führte in Deutschland in den vergangenen Jahren zu einem Hype von Produktionskonzepten, die auf Standardisierung der Abläufe, Visualisierung der Leistungen und Verkürzung der Arbeitszyklen setzen. Diese Konzepte stehen in hartem Gegensatz zu traditionellen Strukturen, Prinzipien und kulturell geprägten Überzeugungen beruflicher Bildung in Deutschland (mit Betonung auf beruflicher, denn hier hat der Gegensatz zwischen repetitiver, standardisierter Arbeit und ganzheitlich-selbstbestimmten Arbeitsansprüchen seine Wurzeln). Das Interesse des Kapitals, so könnte man die Argumentation zuspitzen, richtet sich auf die Retaylorisierung der Produktion mit entsprechend hoher Verwertung der Arbeitskraft. ArbeitswissenschaftlerInnen, ArbeitssoziologInnen und BerufspädagogInnen denunzieren diese Strategien und fordern, gemeinsam mit Betriebsräten und Gewerkschaften eine Humanisierung der Arbeit und die Beibehaltung des Dualen Systems, die berufliche Bildung im umfassenden Sinne garantieren. Berufsbildungspolitik, die die Interessen der Arbeitenden im Blick behält, muss sich daher kompromisslos auf Beruflichkeitsstandards und damit auch für eine qualitativ hochwertige berufliche Bildung einsetzen.

Eigentlich ist alles so klar. Je tiefer man jedoch in den Zusammenhang einsteigt, um so mehr verwickeln sich die Argumentationsstränge. Dieser Artikel beschäftigt sich mit dem Thema Produktionssysteme in der Organisation von Arbeit und Berufsbildung in Deutschland und diskutiert die folgenden Thesen:

1. Arbeitsanforderungen in den Produktionsbetrieben differenzieren sich aus.
2. Berufliche Bildung differenziert sich nur nach oben hin aus.
3. Aus dieser Diskrepanz ergeben sich Konsequenzen für Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.
4. Betriebe reagieren auf diese Situation mitunter so, dass sie die formalen Strukturen des Dualen Systems unangetastet lassen und in diesem Rahmen Anpassungen an neue Anforderungen vornehmen.

1. Arbeitsanforderungen differenzieren sich aus.

Wenn Betriebe heute Restrukturierungsmaßnahmen durchführen, dann betreffen die Veränderungen nicht mehr nur einzelne Tätigkeiten aus dem operativen Bereich, sondern umfassen als systemische Rationalisierung (Baethge) den gesamten Betriebsablauf.

Unternehmen bemühen sich um schlanke Produktionsabläufe. In vielen Betrieben nimmt die Variationsbreite der Produkte zu und die Stückzahlen pro Marge entsprechend ab. Während früher versucht worden war, möglichst viele Prozesse zu automatisieren, stellt man inzwischen fest, dass dies zu Umrüstaktionen mit hohen Stillstandzeiten und großer Fehleranfälligkeit führen kann. In vielen Betrieben z.B. in der Autoindustrie rückte man daher von umfassenden Automatisierungen inzwischen wieder ab und führte sogenannte Ganzheitliche Produktionssysteme ein, die sich am Toyota-Produktionsmodell orientieren. Hohe Leistung, eine niedrige Fehlerquote und die Vermeidung von Verschwendung sollen in diesen Systemen durch Standardisierung der

Arbeitsabläufe, Visualisierung der anfallenden Arbeitsschritte sowie des Leistungsstandes, ein internes Zuliefersystem on demand und kurze Produktionstakte erreicht werden. Kurze Wege, optimierte Abläufe, klare und gut geordnete Verfügbarkeit von Zulieferprodukten und Werkzeugen sowie eine sehr transparente Kommunikation wichtiger Kennzahlen (Produktionsstand, Fehler etc.) sollen dazu beitragen, dass die Produktion reibungsloser, effizienter und billiger abläuft. Die Zauberworte sind dabei immer dieselben: Standardisierung, kontinuierliche Verbesserung, Vermeidung von Verschwendung, Kommunikation.

Die Ganzheitlichen Produktionssysteme bieten also zunächst nicht mehr als einen Zielkatalog und einen Ordnungsrahmen, innerhalb dessen Gestaltungsprinzipien, Methoden und Werkzeuge organisiert und vor allem standardisiert werden. Letztlich zielen sämtliche Maßnahmen auf die organisatorische Verbesserung und Komplexitätsreduzierung von Produktionsabläufen unter Beteiligung der Beschäftigten sowie die Vermeidung von Verschwendung. In der Produktion bezieht sich „Verschwendung auf alles, was die Kosten erhöht, ohne zusätzliche Wertschöpfung zu bringen – wie Personalüberschuss, Überbestand und überzählige Ausrüstung“ (Ohno 1993: 83).

Die an sich simple Unterscheidung Ohnos zwischen wertschöpfender und nicht-wertschöpfender Tätigkeit beruht auf Bewegungsstudien zur Vermeidung von überflüssigen Tätigkeiten. Sein Fokus lag auf den Abläufen, die nicht unmittelbar mit der Wertschöpfung zu tun haben, und die deshalb möglichst zu minimieren sind. So ist die Bereitstellung eines Rohteils im Unterschied zum Drehen und Fräsen kein wertschöpfender Prozess und muss daher zum Zweck der Erhöhung der Arbeitsproduktivität möglichst vermieden oder zumindest so schlank wie möglich organisiert werden.

Das klingt zunächst nach Taylorisierung und in weiten Bereichen ist die Assoziation auch zu-

treffend: Arbeitende stehen wieder am Fließband, sie sind über lange Strecken des Tages mit kurzzyklischen, repetitiven Tätigkeiten beschäftigt, die hochstandardisiert sind und jede Handbewegung zu optimieren suchen. Die Belastungen und Einschränkungen, die aus dieser Art der Arbeit erwachsen, sind erheblich und müssen – aus dem Blickwinkel der nicht nur von Gewerkschaften geforderten „guten Arbeit“ ebenso wie auf der Grundlage berufspädagogischer Prinzipien – als kritikwürdig und hochproblematisch gelten.¹ Allerdings ist die Beschreibung an dieser Stelle noch nicht vollständig: Die Neuen Produktionssysteme wie das Daimler Produktionssystem oder der Volkswagen Weg erschöpfen sich nicht in der Retaylorisierung, sondern ihr Verwertungsstreben geht doch weiter: Partizipationsformen in unterschiedlichen Ausprägungen der Gruppenarbeit und der kontinuierlichen Verbesserung sind wesentlicher Bestandteil der Konzepte, auch wenn sie durch präzise Zielvorgaben etwa in Gruppengesprächen oder KVP-Workshops selbst Restriktionen unterworfen sind. Shopfloor-Mitarbeiter sollen nicht nur klaglos qualifizierte Routinetätigkeiten ausführen, sie sollen ihre Vor-Ort-Kenntnisse auch zur stetigen Verbesserung der Prozesse und Abläufe verfügbar machen. Mitarbeiter werden an der Planung des Industrial Engineering beteiligt. Die so erkannten Problemlösungen werden dann im Rahmen des Best-Practice-Sharing zum Standard für alle weiteren Bereiche, so dass die Kreativlösung des einen Teams oder des einzelnen Produktionsarbeiters gleichzeitig die Begrenzung des anderen Teams hervorbringen kann (Lacher 2006).

Zu beobachten ist hier eine Art der qualifizierten Routinearbeit, die sich an Standards orientiert, hochrepetitiv und monoton ist, bei der aber gleichzeitig die aktive Beteiligung an der fortschreitenden Optimierung dieser Prozesse eingefordert wird.

Dieser Typus ist jedoch bei weitem nicht der einzige, den wir in Produktionsbetrieben finden:

1 Auf der Grundlage eines weit verbreiteten Irrtums geraten übrigens diejenigen ArbeitssoziologInnen, ArbeitswissenschaftlerInnen und BerufspädagogInnen, die die Nachricht über diese Arbeitsstrukturen überbringen, in die Kritik. Die Überbringer der schlechten Nachricht werden als ihre Erfinder gebrandmarkt und ihr Tun gilt als ebenso verwerflich wie die Arbeitsorganisation, die sie beschreiben. Hier sei nur angemerkt: Die Menschen, die die Veränderungen in den Betrieben zur Kenntnis bringen, haben sie nicht ersonnen!

Neben diesen Arbeitsplätzen qualifizierter Routinearbeit bestehen in anderen Bereichen die traditionellen Facharbeiterprofile fort. Dies gilt insbesondere für die Instandhaltung oder andere Arbeitsbereiche, in denen Problemlösung und Fehlersuche im Mittelpunkt stehen. Zwar werden auf dem Wege standardisierter Vorgaben zur Fehlersuche und Problemlösung auch die früheren Facharbeiterdomänen, z. B. der Mechanischen Fertigung, schrittweise in die Ganzheitlichen Produktionssysteme mit einbezogen, doch bleibt dies unbestritten zunächst Domäne von Facharbeitertätigkeit.

Am entgegengesetzten Pol sind dagegen Arbeiten in der Prozesskontrolle angesiedelt. In Produktionsbereichen, in denen die Abläufe stark automatisiert sind (z. B. in den Lackierereien), nimmt der Anteil manueller, sinnlich erfahrbarer Handlungsabläufe ab; stattdessen sind Arbeitende mit der Beobachtung und Kontrolle automatisierter Prozesse befasst. Hier entstehen neue Anforderungen im Bereich des kognitiven, systematisierten Fachwissens, das umfassendere betriebliche und sachliche Zusammenhänge umfasst und insbesondere auch Arbeitsprozesse und Kommunikationsstrukturen im Gesamtbetrieb einschließt.

In Zulieferbetrieben dagegen schränken neue Franchising- oder Subunternehmerbeziehungen nicht nur die unternehmerische Handlungsautonomie, sondern auch die Produktpalette ein, so dass sich eine schleichende Reduktion der Arbeitsvielfalt und damit einhergehend eine Entwertung der Handwerkerexpertise durchsetzt. Die arbeitsteilige Produktion der Industrie setzt sich dort fort, wo Klein- und Mittelbetriebe als Zulieferer eingebunden werden, und setzt die traditionelle Komplexität der handwerklichen Arbeit außer Kraft.

Festzuhalten ist: Dominante Arbeitstypen wie die qualifizierte Facharbeit oder Angelerntenpositionen am Fließband existieren zwar fort, werden aber zunehmend durch weiter ausdifferenzierte Tätigkeitsprofile verdrängt. Wir finden auf der einen Seite ganzheitlich angelegte, mit hohen Problemlöseanforderungen ausgestattete Arbeitsplätze, daneben aber auch niedrig entlohnte Arbeitsplätze ohne hohe Qualifikations-

anforderungen und dazwischen eine ganze Reihe von Mischformen wie z. B. die qualifizierte Routinearbeit, die Aufsicht automatisierter Produktionsabläufe, die Koordination von Schnittstellen u. a. m. Je nach Wirtschaftsbereich und Tätigkeitsfeld hat diese Heterogenisierung der Qualifikationsanforderungen unterschiedliche Ausprägungen; sie ist aber durchgängig feststellbar.

Die Hoffnung der 80er Jahre, dass sich nämlich schrittweise eine Form der Arbeitsorganisation durchsetzen würde, bei der ganzheitliche Prozesse und eigenverantwortliche Problemlösungen die Arbeit prägen könnten, hat sich nicht erfüllt und auch Baethge hat inzwischen eingeräumt:

„Worin wir uns [...] in meinen Augen geirrt haben, ist eine geheime Linearitätsannahme, die wir [...] unseren Deutungen der Befunde in Begriffen wie ‚Paradigmenwechsel‘ (Kern/Schumann) oder ‚Richtungswechsel‘ (Baethge/Oberbeck) implizit unterlegt haben. Das heißt: Im Geheimen haben wir schon gedacht, dass sich das, was wir – im Einvernehmen übrigens mit einer ganzen Managergeneration – für progressiv sowie für technologisch intelligent und ökonomisch sinnvoll analysiert hatten, auch als neue Linie durchsetzen würde.“ (Baethge 2004: 11)

Die Gesamtentwicklung kann allenfalls als „polarisierende Heterogenisierung der Belegschaftsstruktur“ (Baethge) beschrieben werden, bei der qualifizierte Routinearbeit neben problemlösender Facharbeit und neben produktionsnaher Managementtätigkeit steht, ohne dass sich diese in ein einheitliches Profil fügen lassen würden.

2. Berufliche Bildung differenziert sich nur nach oben hin aus.

Im Zuge des Bologna-Prozesses wurden nicht nur die herkömmlichen Diplomabschlüsse an Universitäten sukzessive in Bachelor-/Masterabschlüsse umgewandelt; die Reform zog noch weitere Kreise. Fachhochschulen verleihen nun Bachelor- und Mastertitel, die – wenn man von der Promotion einmal absieht – nicht mehr von universitären Abschlüssen zu unterscheiden sind. Berufsakademien ziehen nach und vergeben ebenfalls

Bachelortitel, die zudem noch mit dem Abschluss eines dualen Ausbildungsberufs einhergehen können. Ein ähnliches Modell verfolgen viele Universitäten, die sogenannte duale Studiengänge (Ausbildung plus Studium) anbieten. Daneben streben Institutionen, die Meister bzw. Techniker ausbilden, die Vergabe von „Vocational Bachelor“-Titeln an. Die Anrechnungsmöglichkeiten z.B. zwischen Ausbildung und Studium wachsen in Abhängigkeit von dem Bestreben der weiterführenden Bildungsanbieter, möglichst attraktive Titel zu vergeben, ohne die entsprechenden Ausbildungskapazitäten selbst bereitstellen zu müssen.

Kurz: Die Umstrukturierung akademischer Bildung begünstigt die Entstehung eines komplexen, hoch ausdifferenzierten Bereichs von Bachelorabschlüssen, in dem sich unterschiedliche Bildungsanbieter tummeln, sich untereinander vernetzen und wechselseitig miteinander kooperieren. Welche Auswirkungen sich daraus für den Facharbeiterarbeitsmarkt ergeben, lässt sich derzeit noch nicht zur Gänze absehen. Es steht jedoch zu vermuten, dass diejenigen Bachelorabsolventinnen und -absolventen, die nun die Hochschulen verlassen und sich als „Generation Praktikum“ in den Betrieben aufhalten, sukzessive auch Positionen besetzen werden, die zuvor Meistern und Technikern vorbehalten waren.

Dem Zuwachs an Bachelorabschlüssen entspricht ein Rückgang der dualen Ausbildung. Zwischen 2005 und 2008 stieg zwar die Zahl an Ausbildungsplätzen langsam wieder an, so dass sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu entspannen begann. Betrachtet man jedoch den Zeitraum der vergangenen 15 Jahre (und behält angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Aussichten eine angemessene Skepsis bei), so bleibt die Gesamtentwicklung negativ: In diesem Zeitraum schrumpfte die Zahl der Ausbildungsplatzangebote laut Berufsbildungsbericht um 17,5%! Die Zurückhaltung der Betriebe ist zum einen dadurch begründet, dass Einsparungen im Personalbereich und Konjunkturprobleme ihren Tribut auch in der Ausbildung fordern. Zugleich weisen Unternehmervverbände aber auch auf die gewachsenen kognitiven Anforderungen der Facharbeiteraus- und Weiterbildung hin, denen von einer zunehmenden Zahl der Jugendlichen nicht mehr entsprochen

werden könne. In vielen Bereichen scheint es zum Problem geworden zu sein, ausreichend gut vorbereitete Jugendliche für intellektuell anspruchsvolle Ausbildungen zu finden – und intellektuell anspruchsvoll sind in diesem Zusammenhang eben auch die Ausbildung zum Elektroniker für Anlagentechnik, zur Gleisbauerin oder zum Industriemechaniker, für die allesamt ein Hochschulabschluss in der Regel vorausgesetzt wird.

Die Ausbildung für die höheren Positionen des Facharbeitersegments differenziert sich aus, d.h. die traditionelle Aus- und Weiterbildung wird hier durch ganz unterschiedliche Angebote im Bachelorbereich ergänzt. Die duale Ausbildung dagegen ist im Wesentlichen unverändert. Innerhalb des dualen Systems sind zwar ganz unterschiedliche Ausbildungen angesiedelt zwischen dem Speiseeishersteller, der Ver- und Entsorgerin oder dem Tankwart am einen Ende der Qualifikationsskala und der Informatikfachfrau oder dem Bankkaufmann am anderen Ende. Doch insgesamt bildet das Duale System einen relativ stabilen Block von Ausbildungen mit ähnlichen Rahmenbedingungen und Strukturvorgaben. Berufs- und Fachverbände betrachten Ausbildungen im Dualen System als notwendige Bedingungen der eigenen Professionalisierung und tendieren dazu, sich gegenüber anderen, unsystematischeren Formen der Qualifizierung abzugrenzen. Dem sehr nachvollziehbaren und unterstützenswerten Streben, für jede und jeden Azubi eine möglichst umfassende Ausbildung zu fordern und eine duale Ausbildung als Mindestqualifikation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu platzieren, fallen allerdings diejenigen Jugendlichen zum Opfer, denen weder eine akademische Laufbahn noch eine Berufsausbildung zugänglich sind. An dieser Stelle wird die Forderung nach dualer Ausbildung als Mindestqualifikation zur sozialen Schließung gegenüber allen, die eine solche Ausbildung nicht erlangen konnten.

Angesichts der hohen Zahl der sog. frühen Schulabgänger (rund 13% der Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren verfügen weder über eine Ausbildung noch über eine Hochschulzugangsberechtigung (Statistisches Bundesamt 2008: 22)) sieht sich der Staat zu kompensatorischen Maßnahmen veranlasst. Wenn das duale System sich

gegenüber diesen Jugendlichen schließt, bemühen sich berufliche Schulen darum, diese Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Seit 1994 stieg die Zahl der Jugendlichen, die ein schulisches Angebot der Berufsvorbereitung (BVJ, BGJ, erstes Jahr BFS) wahrnahmen, um 10,5%, und die Zahl der Jugendlichen, die an einer entsprechenden Maßnahme der Agentur für Arbeit teilnahmen, wuchs um 11,1%. Von den rund 734.000 Jugendlichen, die die Bundesagentur für Arbeit 2008 als Ausbildungsstellen-suchende registrierte, hatten über die Hälfte die allgemeinbildende Schule bereits im Vorjahr oder noch früher verlassen (BMBF 2008: 59). Die kompensatorische Funktion der beruflichen Schulen wird auch daran deutlich, dass die Zahl der Teilnehmenden an vollqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen in Zeiten sinkenden Ausbildungsplatzangebots stetig ansteigt (BMBF 2008: 15).

Der Auftrag der beruflichen Schulen in dieser Situation hätte darin bestanden, mit Hilfe der Berufsvorbereitung und der Berufsgrundbildung die Einstiegssituation der Bewerberinnen und Bewerber zu verbessern. Doch es zeigt sich, dass die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz im dualen System sinken, je mehr Zeit nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule verstreicht – unabhängig davon, welche Maßnahmen sie in der Zwischenzeit besuchen (BMBF 2008: 74). Zwar weisen Studien u. a. des Bundesinstituts für Berufsbildung darauf hin, dass insbesondere Jugendliche mit keinem oder schlechtem allgemeinbildenden Schulabschluss die Zeit im Übergangssystem nutzen, um Schulabschlüsse nachzuholen und sich selbst neu zu orientieren, doch eine wirksame Alternative zur mangelnden Integrationsleistung des dualen Systems entsteht dadurch nicht.

3. Aus dieser Diskrepanz ergeben sich Konsequenzen für Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Es zeigt sich also, dass sich Arbeitstätigkeiten verändern und Tätigkeitsprofile ausdifferenzieren. Der Ausbildungsmarkt gerät insofern in Bewe-

gung, als das duale System durch den Bologna-Prozess und die neuen Bachelorabschlüsse von oben her und durch das stark angewachsene Übergangssystem von unten her unter Druck gerät, ohne dass sich dies jedoch in Strukturveränderungen niederschlagen würde. Auch wenn ich diese Zusammenhänge explizit nicht als kausale Wirkungsketten interpretieren möchte, so haben sie doch unzweifelhaft miteinander zu tun: Während in der Produktion Standardisierung und Ausdifferenzierung der Arbeitsplatzanforderungen Raum greifen und sich gleichzeitig die akademischen Segmente des Arbeitsmarktes ausdifferenzieren, verändert sich das duale System kaum. In diesem Spannungsfeld werden unterschiedliche Entwicklungen deutlich:

Berufsausbildung schützt – die Berufsinhaber

Je höher das Ausbildungsniveau, umso sicherer und stabiler das Arbeitsverhältnis. Dass Arbeitslosigkeit sich in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau verändert und Männer ohne Berufsabschluss eine 27,1%ige Chance haben, arbeitslos zu werden (Frauen: 24,9%), während die gleiche Zahl bei Männern mit akademischem Bildungsabschluss bei 3,5% liegt (Frauen 5%) (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0907.pdf>, 3.10.2009), ist bekannt. In der aktuellen Wirtschaftskrise verstärken sich diese Ungleichheiten noch:

Die Maßnahmen der Regierung zum Schutz von Beschäftigten wie Zeitguthaben und Kurzarbeit schützen vor allem gut qualifizierte Arbeitskräfte. Viele Unternehmen haben (auch unterstützt durch die Hartz-Reformen) neben ihrer Kernbelegschaft eine flexible Randbelegschaft aus Zeitarbeitern und befristet Beschäftigten aufgebaut. Die Randbelegschaft funktioniert als Puffer gegen konjunkturelle Schwankungen.

Beruflichkeit schützt vor Arbeitslosigkeit, so kann man ableiten, und zwar relativ unabhängig davon, ob der erlernte Beruf mit der ausgeführten Arbeitstätigkeit in Beziehung steht. Ohne Berufsabschluss werden Arbeitende weder in der Massenproduktion noch für Dienstleistungsaufgaben eingestellt bzw. sie werden bei Konjunkturschwankungen rasch entlassen.

Darüber hinaus gehende implizite Versprechen, die mit Beruflichkeit einhergehen, werden allerdings inzwischen immer häufiger gebrochen. Während man früher davon ausgehen konnte, mit einer Facharbeiterausbildung auch qualifikationsadäquate Tätigkeiten auszuführen, müssen Arbeitende heute damit rechnen, dass sie trotz einer Ausbildung mit monotonen, nicht angemessenen Aufgaben betraut werden. Bei einer repräsentativen Befragung aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Rücklauf: 80%) im Jahre 2005 gaben die Personalverantwortlichen an, rund 24% der Beschäftigten übten einfache Tätigkeiten und 21% Facharbeit aus. 50% waren qualifiziert beschäftigt und 5% arbeiteten als Azubi, Beamtenanwärter o.ä. (Bellmann 2006). Das heißt: Einfache Tätigkeiten kommen heute mindestens ebenso häufig vor wie berufliche Aufgaben. Ausgeführt werden die Arbeiten jedoch in der Regel von Berufsinhabern, selbst wenn dies vom Tätigkeitsprofil her nicht unbedingt nötig wäre.

Ein Berufsabschluss – könnte man mit einem Bild Ulrich Becks sagen – ist heute nicht mehr als eine Bahnsteigkarte: Er berechtigt dazu, auf das Gleis zu gelangen, garantiert aber nicht, ob man mit dem Zug auch fahren kann. Ein beruflicher Abschluss schützt (ein wenig) vor Arbeitslosigkeit und – noch – vor prekären Arbeitsverhältnissen, nicht aber vor Unterforderung, Fehlallokation und monotonen Arbeitsanforderungen.

Die Gruppe der Jugendlichen, die vom System ausgeschlossen werden, ist inakzeptabel groß.

Der quantitative Rückgang der Auszubildenden führt dazu, dass das duale System einen Teil seiner sozial-integrativen Funktion verliert. Wenn Ausbildungsplätze vielfach nur noch für formal gut ausgebildete Jugendliche zur Verfügung stehen und die Jugendlichen ohne oder mit niedrigen Schulabschlüssen von ihm ausgeschlossen sind, bleiben diejenigen Jugendlichen ohne berufliche Perspektive, für die die spezifische Verknüpfung theoretischer und praktischer Ausbildungsinhalte im dualen System einstmals besonders attraktiv war. Die Fähigkeit der dualen Ausbildung, Qualifikationsressourcen „am unteren

Ende der Bildungsbeteiligung“ (Baethge 2003) erschließen zu können, wird geschwächt.

12,9% der Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren sind frühe Schulabgänger, d.h. sie besuchen gegenwärtig keine Schule oder Hochschule und beteiligen sich auch an keiner Weiterbildungsmaßnahme. Gleichzeitig verfügen sie weder über die Hochschulreife noch über einen beruflichen Abschluss. 2007 waren insgesamt 867.000 junge Menschen ohne Ausbildungsplatz oder einen entsprechenden Abschluss. Der Anteil der Frauen lag mit 12,3% niedriger als der der jungen Männer mit 13,5% (Statistisches Bundesamt 2008: 22). Seit 1996 sank bundesweit der Ungelerntenanteil unter den Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit von 40,1% auf 35,8%. Gleichzeitig stieg die Quote bei deutschen Jugendlichen von 10,5% auf 11,9% (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009: 215).

Die BIBB-Übergangsstudie von 2006 zeigt Risikofaktoren für Jugendliche, ohne Ausbildungsabschluss zu bleiben. Für die Studie wurden 7.230 Personen der Geburtsjahrgänge 1982–89 in Telefoninterviews befragt und die 2.595 Jugendlichen analysiert, die maximal über einen mittleren Abschluss verfügten.

Zu den Risikofaktoren gehören: niedrige Bildungs- und Berufsabschlüsse der Eltern, schlechte Noten auf dem Schulabgangszeugnis (unabhängig vom Niveau des Abschlusses), Migrationshintergrund, wenn die Jugendlichen erst ab dem 6. Lebensjahr nach Deutschland kamen, männliches Geschlecht oder (im Falle der Frauen) ein Kind, Herkunft aus einer Region mit hoher oder mittlerer Siedlungsdichte.

Der Abbruch einer Ausbildung führt besonders häufig dazu, dass die Jugendlichen ungelernt bleiben (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009: 218). Rund ein Fünftel aller Ausbildungsverträge wird vorzeitig wieder gelöst. Die Fortsetzung von Qualifizierungsbemühungen dieser Personen könnte erheblich erleichtert werden, wenn die bis zum Zeitpunkt des Abbruchs erworbenen Kenntnisse anerkannt und auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt verwertbar wären. Informell erworbene Kompetenzen können aber nur unter erheblichen Auflagen in Form externer Prüfungen zertifiziert werden. Auch eine Zertifizierung

von Teilkompetenzen unterhalb der Beruflichkeitsebene (zum Beispiel von Schlüsselkompetenzen, die durch ehrenamtliche oder Familienarbeit erworben wurden) ist nicht vorgesehen.

Schon der rein quantitative Umfang des Problems konterkariert die Vorstellung, der Ausschließlichkeitsgrundsatz des Berufsbildungsgesetzes sichere eine breite Ausbildung für alle Jugendlichen. Für viele Jugendlichen verkehrt sich diese Argumentation inzwischen ins Gegenteil: Für sie fungieren die rechtlichen Grundlagen des Dualen Systems als Mechanismus sozialer Schließung und der Ausgrenzung vom Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt. Wer an der ersten Schwelle zwischen Schule und Ausbildung scheitert und aus irgendwelchen Gründen keinen Ausbildungsabschluss erwirbt, hat später deutlich reduzierte Chancen, berufliche Qualifikationen auf anderen Wegen nachzuholen. Nach wie vor ist das Niveau beim Einstieg in den Arbeitsmarkt ein starker Prädiktor für den späteren Erfolg am Arbeitsmarkt.

4. Betriebe standardisieren Ausbildung kompetenzbasiert. Das duale System bleibt unverändert.

Auch in einer wissensbasierten Gesellschaft und bei einer feststellbaren Anhebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus bestehen also beträchtliche Anteile geringqualifizierter Tätigkeiten fort. Gleichzeitig zeichnen sich diejenigen Segmente des Arbeitsmarktes, die qualifizierte Arbeit erforderlich machen, in vielen Bereichen durch eine hohe Innovationsdichte aus, so dass die erforderlichen Qualifikationen nur bedingt über einen längeren Zeitraum hinweg prognostiziert werden können. Aus berufsbildungspolitischer Sicht können daraus zwei unterschiedliche Konsequenzen gezogen werden:

Entweder legt man Ausbildungen so breit aus, dass ihre Absolventinnen und Absolventen potenziell unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen entsprechen und sich neue Entwicklungen auf der Basis ihres Grundlagenwissens rasch erschließen können. Oder man hält die Ausbildung selbst flexibel, d. h. bietet im Falle sich verändernder Anforderungen kleinere, flexible Qua-

lifizierungsbausteine vor, die bedarfsgemäß erworben werden können.

Die Wirksamkeit der ersten Strategie setzt bei einem höheren Professionalisierungsgrad und beruflichen Selbstverständnis der ausgebildeten Fachkräfte an. Sie sollen dazu in die Lage versetzt werden, sich neue Anforderungen über die Kenntnis von Regel- und Zusammenhangwissen zu erschließen und qua ihres beruflichen Ethos auch mit der Motivation ausgestattet werden, diese Anstrengung auf sich zu nehmen. Die Strategie funktioniert allerdings nur dann, wenn a) die Innovationen einen fachimmanenten Bezug zu den ursprünglichen Ausbildungsinhalten aufweisen und wenn b) die Arbeitsanforderungen an die Fachkräfte im Anschluss an die Ausbildung dazu geeignet sind, die erworbenen Qualifikationen zu erhalten bzw. sukzessive auszubauen, damit sie im Laufe der Zeit nicht verloren gehen. Beide Voraussetzungen sind heute nur noch bei einem Teil der Beschäftigten gegeben: Erhöhte Qualifikationsanforderungen entstehen Beschäftigten vielfach in Bereichen, die mit ihrer Erstausbildung allenfalls mittelbar zu tun haben: in der Arbeitsorganisation bzw. Arbeitsplanung, an Schnittstellen unterschiedlicher Fachzuständigkeiten und Hierarchieebenen, in der Qualitätssicherung. Und Arbeitsaufgaben bieten an vielen Arbeitsplätzen, z. B. in der Montage, heute wenig Möglichkeiten, die in der Erstausbildung erworbenen Kompetenzen zu erhalten und zu entwickeln. Die Strategie des Kompetenzüberhangs zu Beginn der Ausbildungsbiografie bewirkt in solchen Fällen eher Frustration und sukzessive Dequalifizierung als die Möglichkeit kontinuierlicher Kompetenzentwicklung. Eine nachhaltige, bedarfsgerechte und flexible Strategie lebenslangen Lernens könnte in diesem Beschäftigungssegment sowohl den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes als auch den je spezifischen Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die eigene Bildungsbiografien angemessener sein.

Ob Betriebe in Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter überhaupt investieren, hängt von ihrer Unternehmensstrategie in Bezug auf Arbeitsorganisation, Produktionsprozesse und Personalstruktur ab. Nach wie vor ist die Einsicht sehr

verbreitet, dass mikroökonomische Wettbewerbsvorteile nicht nur von Inputkosten und Preisen abhängen, sondern auch von Produktqualität, Liefergeschwindigkeit, Flexibilität der Reaktion auf Nachfrageveränderungen und Marketing. Nicht-preisliche Faktoren wie Beschaffung, gezielte Auswahl und systematische Verarbeitung relevanter Informationen werden in vielen Fällen zu Schlüsselfaktoren wirtschaftlichen Erfolges. Ausbildung ist zur Aufrechterhaltung dieser Fähigkeiten unerlässlich, das wissen auch die Unternehmen.

Aus unserer Sicht muss daher nicht befürchtet werden, die Veränderungen in der Produktion und auf den Arbeitsmärkten könnten in absehbaren Zeiträumen zu einem endgültigen Rückzug aus dem dualen System führen. Politikwissenschaftliche Konzepte in der Tradition der System- und Strukturtheorie (Mayntz 1997) verweisen plausibel auf die Grenzen der Steuerbarkeit sozialer Systeme und damit auch der beruflichen Bildung. Man kann davon ausgehen, dass das Duale System gegenüber externen Rationalisierungsbestrebungen eine beruhigende Widerständigkeit aufzuweisen hat.

Das duale System ist mit der deutschen Arbeitskultur und Gesellschaft vielfach verkoppelt. Diese Verwobenheit wird sich – das zeigt z. B. die zögerliche Bereitschaft, zweijährige Berufsausbildungen anzubieten und wahrzunehmen – durch den Wegfall bestimmter gesetzlicher Regelungen nicht auflösen. Der Ausschließlichkeitsgrundsatz des Berufsbildungsgesetzes steht nicht als einsames Bollwerk gegen einen übermächtigen Druck zur Abschaffung des Dualen Systems (vgl. Drexel 2005) – wenn dem so wäre, dann würden Betriebe längst über 18-Jährige in anderer Weise ausbilden oder unter 18-Jährige in nicht zertifizierten Anlernkursen qualifizieren. Die Befürchtung, kompetenzbasierte Zertifizierung würde „das Duale System und berufliche Erstausbildung generell mittel- und längerfristig in eine Abwärtsspirale führen“ Drexel (2005a) teile ich nicht. Wenn diese Annahmen zutreffen, dann heißt das, dass die Betriebe weiterhin in Facharbeiterausbildung investieren werden – auf einem Niveau, das für den gesellschaftlichen Bedarf an Ausbildung zu gering ist, das dem betrieblichen Bedarf an ausgebilde-

ten Fachkräften aber entspricht. Sie wählen also nach außen hin sichtbar zunächst die erstgenannte Strategie, also die einer tendenziellen strukturellen Überqualifizierung der Beschäftigten.

Andererseits machen wir die Erfahrungen, dass große Betriebe der Automobilindustrie Ausbildung in Form von Modulen standardisieren, und zwar im Inneren des Werkes und ohne die äußeren Rahmenbedingungen des dualen Systems in Frage zu stellen. Seit 2005 betreuen wir wissenschaftlich ein Projekt der Volkswagen Coaching, das damit befasst ist, die gesamte Ausbildung im Konzern in Form von Kompetenzstandards zu vereinheitlichen. Dazu identifizieren VW-Ausbilder typische berufliche Handlungen, wie z. B.: Warten und Inspizieren von Baugruppen und technischen Systemen. Auf dieser Grundlage werden dann Kompetenzstandards anhand der Kategorien: Kenntnisse, Fertigkeiten sowie Selbstständigkeit und Verantwortung formuliert und in Expertenworkshops validiert. In die Formulierung der Kompetenzstandards gehen curriculare Vorgaben aus Ausbildungsordnungen und Rahmenplänen ein, aber auch betriebliche Anforderungen, die die Ausbilder in das Verfahren eingebracht haben.

Die formulierten Kompetenzstandards stellen die Grundlage dar, auf der anschließend alle Ausbildungsstationen in den unterschiedlichen Niederlassungen neu und einheitlich beschrieben werden. Aus diesen Beschreibungen wiederum geht hervor, welche Lerninhalte in einem bestimmten Ausbildungsabschnitt absolviert werden können.

Entsprechend dieser Grundlage erfassen die AusbilderInnen die fachlichen Kompetenzen der Auszubildenden und dokumentieren sie in einem standardisierten Portfolio. Auch die überfachlichen Kompetenzen werden auf diese Weise erfasst. Lernzielkontrollen werden nach einheitlichen Kriterien gestaltet, so dass sie für die Überprüfung der beruflichen Handlungskompetenz geeignet sind. Mit ihnen wird in Theorie und Praxis in festgelegten Abständen überprüft, was die Auszubildenden bereits können. Als Kern der Veränderungen, die mit der Standardisierung von Ausbildungsvorgaben einhergehen, lässt sich festhalten:

- Neben den curricularen Vorgaben werden stärker als bisher betriebliche Anforderungen erfasst, als Lerninhalte formuliert und in die Berufsausbildung implementiert.
- Der Ausbildungsprozess wird mit standardisierten Instrumenten und Verfahren gesteuert.
- Die Beurteilung und Überprüfung des Leistungsstandes von Auszubildenden erfolgt nach einheitlichen Kriterien.
- Durch die kontinuierliche Dokumentation der Kompetenzentwicklung mittels individueller Kompetenzprofile kann die Versetzungsplanung noch zielsicherer ausgerichtet werden.
- Alle dieser Veränderungen bewirken eine Anpassung der betrieblichen Ausbildung an die Vorgaben der neuen Produktionssysteme, ohne die formalen Rahmenbedingungen des dualen Systems grundsätzlich in Frage zu stellen.

5. Fazit

Der eingangs beschriebene Zusammenhang zwischen veränderten Produktionssystemen und Qualifizierung sowie den gesellschaftlichen Konsequenzen, die sich aus diesem Zusammenhang ableiten lassen, erweist sich bei genauerer Betrachtung als weniger eindeutig als zunächst angenommen: Arbeitsanforderungen in den Betrieben differenzieren sich aus. Der Anteil an traditionellen Facharbeitertätigkeiten geht zurück, während einfache, monotone Tätigkeiten einerseits und komplexe, problemhaltige Arbeitstätigkeiten andererseits sowie zahlreiche Mischformen zunehmen. Das Spektrum der Ausbildungen dagegen verändert sich vor allem im Bachelor- und im Weiterbildungsbereich. Hier entsteht eine Fülle neuer Abschlüsse und Zugangswege in die Arbeitswelt, während sich die duale Ausbildung als relativ impermeabler Block im Gesamtsystem darstellt. Als erster Reflex liegt angesichts dieser Veränderungen nahe (wie zu Beginn des Artikels dargelegt), eine möglichst breite Ausbildung für alle zu fordern, die der Tendenz zu mehr Rationalisierung und Standardisierung der Arbeitstätigkeiten entgegenwirkt. Dies würde bedeuten, die duale Ausbildung für alle als Mindestqualifikation zu setzen – mindestens auf der Ebene politischer Forderungen.

Real wird unser Ausbildungssystem der gesellschaftlichen Nachfrage nach Ausbildung allerdings quantitativ nicht mehr uneingeschränkt gerecht: Die hohe Zahl der Jugendlichen, die ohne Hochschulzugangsberechtigung und ohne Ausbildung keinen sinnvollen Zugang in den Arbeitsmarkt finden, macht die erheblichen Friktionen zwischen gesellschaftlichem Ausbildungsbedarf und Ausbildungsmöglichkeiten deutlich. Gleichzeitig klagen Betriebe mindestens in bestimmten Branchen über mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen und Fachkräftemangel. Während InhaberInnen beruflicher Abschlüsse vor den Unwägbarkeiten des Arbeitsmarktes mindestens in Bezug auf Verlust des Arbeitsplatzes und prekäre Arbeitsbedingungen einigermaßen geschützt sind, bleiben diejenigen Personen, die nicht in das Ausbildungssystem integriert wurden, außen vor. Sie haben – sind sie erst einmal so erwachsen, dass staatliche Fördermaßnahmen nicht mehr recht greifen – kaum noch eine Chance auf Ausbildung und verlässliche Arbeitsverhältnisse. Für sie verkehrt sich die Forderung nach einer dualen Ausbildung als Mindestqualifikation in ein Instrument sozialen Ausschlusses.

In diesem Spannungsfeld und angesichts der berufsbildungspolitischen Stabilität des dualen Systems gehen Betriebe den Weg, die duale Ausbildung nach außen hin unverändert beizubehalten, im Inneren der Ausbildung jedoch stärker zu standardisieren und zu modularisieren, um ihren betrieblichen Bedarfen nach arbeitsplatznaher Ausbildung besser gerecht zu werden. Ohne die Rahmen- und Strukturbedingungen der Ausbildung in Frage zu stellen, entwickeln sie Kompetenzstandards, mit deren Hilfe sie Ausbildung einheitlich planen, strukturieren, dokumentieren und evaluieren können. Auf diese Weise behalten sie die Ausbildung im dualen System bei, organisieren die Ausbildung selbst jedoch betriebs- und produktionsnaher als dies bislang der Fall war. Sie haben auf diese Weise die Möglichkeit, ausgebildete Fachkräfte in ihrer Kernbelegschaft zu halten, gleichzeitig aber auch arbeitsplatzspezifisch für die Erfordernisse Ganzheitlicher Produktionssysteme auszubilden.

6. Literatur

- Baethge, Martin (2004): Ordnung der Arbeit - Ordnung des Wissens: Wandel und Widersprüche im betrieblichen Umgang mit Humanressourcen. In: SOFI-Mitteilungen, H. 32, S. 7–22.
- Bellmann, Johannes (2006): Bildungsforschung und Bildungspolitik im Zeitalter ‚Neuer Steuerung‘. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 52, H. 4, S. 487–504.
- BMBF (2008): Berufsbildungsbericht, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Drexel, Ingrid (2005): Das duale System und Europa. Ein Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall. Berlin/ Frankfurt.
- Lacher, M. (2006): Ganzheitliche Produktionssysteme, Kompetenzerwerb und berufliche Bildung, in: Clement, U./Lacher M. (Hg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung, Stuttgart, S. 23–41.
- Mayntz, Renate (1997): Soziale Dynamik und politische Steuerung: theoretische und methodologische Überlegungen. Köln (Schriften des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung).
- Ohno, Taiichi (1993): Das Toyota-Produktionssystem. München: Campus.
- Statistisches Bundesamt (2008): Nachhaltige Entwicklung in Deutschland. Indikatorenbericht 2008. Wiesbaden.

Achim Vanselow

Flexibel, modern, prekär – wohin geht die Facharbeit?

1. Einleitung

In der allgemeinen Wahrnehmung werden die Negativerscheinungen des Wandels in der Arbeitswelt in der Regel mit den „Rändern“ der Arbeitswelt und typischerweise schwachen Arbeitnehmergruppen wie gering Qualifizierten, Migranten, jungen Arbeitskräften etc. in Verbindung gebracht. Diese Phänomene lassen sich aber keineswegs auf diese Bereiche und Gruppen begrenzen. Der Beitrag zeigt am Beispiel zentraler Risikodimensionen, dass auch qualifizierte Arbeit mehr und mehr von solchen Arbeits- und Entlohnungsformen und -bedingungen erfasst wird, die problematische Auswirkungen auf qualifizierte Beschäftigte haben können. Würde dieser Weg fortgesetzt, drohte das alte Integrationsversprechen der Industriegesellschaft zunehmend fragwürdig zu werden.

2. Haben wir die Zukunft schon hinter uns?

Zu Beginn des neuen Millenniums proklamierten die europäischen Regierungschefs auf dem Gipfel von Lissabon eine ehrgeizige Vision: Bis 2010 sollte die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt aufsteigen und sogar die USA überholen.¹ Wirtschaftsreformen, Innovationen und eine Modernisierung der Sozialschutz- und Bildungs-

systeme sollten dazu beitragen, Wachstumskräfte zu entfalten, die zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und letztlich zu Vollbeschäftigung führen sollten. Große nationale und internationale Forschungsprojekte stützten die Botschaft: Eine innovationsorientierte „High Road“-Strategie, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht, ist möglich und wird immer wieder eingefordert. Dagegen schien die Ausweitung prekärer Beschäftigung als politische Strategie allenfalls im Kontext eines „low productivity production model“, das sich über eine hohe numerische Flexibilität Wettbewerbsvorteile verschaffen will, konsistent – nicht aber für Länder mit einer „high wage/high productivity“-Strategie, wie im Falle Deutschlands.²

Doch am Ende des Jahrzehnts ist von der Millenniumseuphorie kaum mehr etwas zu spüren. Im Gegenteil, Sozialforscher diagnostizieren die Rückkehr der sozialen Frage in neuer Form. Begriffe wie Prekarität, Working Poor oder Niedriglohnarbeit haben heute in vielen Ländern – bei allen nationalen Unterschieden – einen festen Platz in der öffentlichen Debatte, wobei diese Entwicklung schon lange vor der aktuellen Krise eingesetzt hat.³

Aktuelle Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass diese Entwicklung gerade in Deutschland besonders dynamisch gewesen ist.⁴ Teilweise verlaufen Veränderungsprozesse noch unter-

1 Europäischer Rat, 23. und 24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes.

2 Vgl. ESOPE-Projekt „Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies“ (2004): Managing labour market related risks in Europe: Policy Implications. Final Report.

3 Vgl. die Beiträge in Castel, Robert/Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main/New York.

4 Der Global Wage Report 2008/2009 des International Labour Office sortiert Deutschland in seinem Trendreport 1995-2006 in die Gruppe der Länder mit „collapsing bottom' wages“ (2008: 26) ein. Vgl. auch die Ergebnisse eines amerikanisch-europäischen Projektes zur Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung in Gautié, Jerome/ Schmitt, John (2010): Low-Wage Work in Wealthy Countries. New York. Für die Ergebnisse der deutschen Länderstudie vgl. Bosch/Gerhard/Weinkopf, Claudia (2008): Low-Wage Work in Germany. New York.

halb der statistischen Wahrnehmungsschwelle (z. B. Auswirkungen interner Flexibilisierungsprozesse), sind aber in Fallstudien ausführlich beschrieben. Manche Veränderungen sind erst im Entstehen begriffen, wie z. B. Intensivnutzungsstrategien von Leiharbeit, und es ist unklar, ob es nach der Krise eine Welle von Nachahmern geben wird.

In diesem Beitrag wird es um einen spezifischen Aspekt der Veränderungsprozesse gehen, nämlich um die Frage, inwiefern qualifizierte Arbeit, die das Rückgrat von langfristig angelegten „High-Road“-Strategien bildet, in Deutschland bereits von Prekarisierungserscheinungen befallen ist. Der Beitrag erhebt nicht den Anspruch, auf diese Frage eine vollständige Antwort zu geben. Er will aber einige wichtige Aspekte aufzeigen, auch vor dem Hintergrund eigener Forschungstätigkeit.

3. Facharbeit ändert sich – das hat sie immer getan

Der historische Rückblick auf die Entwicklung der – industriellen – Facharbeit zeigt nicht nur mehrfache Episoden des Wandels und der Anpassung an geänderte Produktionsbedingungen auf, er konstatiert auch, dass seit über 40 Jahren das Ende der Facharbeit – mit wechselnden Argumenten (früher Automatisierung/ Rationalisierung, heute u. a. Globalisierung, Tertiarisierung) – ein Thema ist.⁵ Dabei hat sich die Facharbeit als erstaunlich zählebig erwiesen. So brachte die Ablösung einer stärker funktions- und berufsbezogenen Gestaltung durch eine prozessorientierte Gestaltung den Idealtyp des „Systemregulierers“ (Kern/Sabel) und Problemlösers hervor. Der neue Typus des Facharbeiters im deutschen Modell galt

in den 1990er Jahren sogar als besonders geeignet für die Herausforderungen des neuen post-tayloristischen Produktionsmodells.

Die Vertreter der These von einer Erosion der Facharbeit zählen ein ganzes Arsenal von Argumenten auf, die das Konzept Facharbeit mitsamt dem bisherigen deutschen Produktionsmodell in Frage stellen. Dem stehen Positionen gegenüber, die das Konzept für reformfähig und -würdig halten.⁶

4. Qualifizierte Arbeit – unverzichtbar...

Gerade weil in diesem Beitrag die Risiko-Dimensionen qualifizierter Arbeit im Fokus stehen, ist der Hinweis unverzichtbar, dass ein Ausbildungsabschluss nach wie vor von zentraler Bedeutung für eine Teilhabe am Erwerbsleben und zur Senkung des Arbeitslosigkeitsrisikos ist.⁷ Gering qualifizierte Arbeit wird künftig zwar nicht völlig verschwinden, aber die Beschäftigungschancen werden angesichts eines Trends zur Höherqualifikation besonders in der Industrie eher noch schwieriger werden. Auch das Risiko, atypisch und/oder prekär beschäftigt zu sein, ist für Geringqualifizierte nach wie vor am höchsten.

5. ... aber Qualifizierung schützt nicht immer vor niedriger Entlohnung oder problematischen Arbeitsbedingungen

Jüngste Untersuchungen der Frage, wie die Menschen in diesem Land die Finanz- und Wirtschaftskrise wahrnehmen, deuten auf eine massive Verunsicherung bis weit in die gesellschaftliche Mitte und darüber hinaus hin.⁸ Erscheinungen wie Angst um den Arbeitsplatz oder

5 Vgl. Nachweise bei Bienzeisler, Bernd/Kunkis, Michael (2007): „Facharbeit“ als Ansatz zur Stärkung der Dienstleistungswirtschaft? Konzeptionelle Überlegungen und Literaturbericht. Working Paper August/2007. Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation. Stuttgart.

6 Die System-Diskussion kann an dieser Stelle nicht geführt werden. Vgl. für eine skeptische Position Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31: 461–472. Eine Gegenposition findet sich bei Bosch, Gerhard (2008): Zur Zukunftsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems. In: Arbeit 4: 239–253.

7 Dies bestätigt erst jüngst wieder eine Studie des IAB: Lott, Margit (2010): Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung. IAB-Forschungsbericht 2/2010. Nürnberg.

8 Vgl. Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (2009): Deutsche Zustände in Zeiten der Krise. Presseinformation zur Präsentation der Langzeituntersuchung Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit am 04.12.2009 in Berlin.

Niedriglöhne sind inzwischen nicht mehr auf die Ränder der (Arbeits-)Gesellschaft beschränkt, sie drängen verstärkt auch in ihren Kern vor. Schon vor der Krise existierte ein Gegensatz zwischen der subjektiv wahrgenommenen Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes und der gemessenen Beschäftigungsstabilität, die keine generelle Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse nachweisen kann.⁹ Häufig wird die zunehmende Verunsicherung in den Zusammenhang mit der Zunahme der so genannten atypischen Beschäftigung gebracht, einem Sammelbegriff für Beschäftigungsformen, die vom herkömmlichen Normalarbeitsverhältnis – meist verstanden als abhängige Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, unbefristet, in Vollzeit mit ausreichendem Einkommen, Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis und integriert in die soziale Sicherung – abweichen, wobei diese Definition ihrerseits nicht immer einheitlich ist. Zu den atypischen oder nicht-standardisierten Beschäftigungsformen lassen sich dann Teilzeitarbeit und Minijobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit zählen.¹⁰

Die Zunahme atypischer Beschäftigung wiederum steht in der öffentlichen Debatte in engem Zusammenhang mit dem Thema Prekarität, wobei grundsätzlich angemerkt werden muss: Nicht jede atypische Beschäftigung ist prekär, und nicht jede Dimension von Prekarität ist auf atypische Beschäftigung begrenzt.¹¹ Die methodischen Untiefen des Prekaritätskonzeptes sind vielfach beschrieben worden, kurz gefasst besteht die Problematik darin, dass die Mehrdimensionalität des Konzeptes seine Stärke und zugleich seine Schwäche darstellt, da die Prekaritätsdimensionen nicht statistisch erfasst werden, die Erscheinungsformen wie Beschäftigungsunsicherheit,

schlechte Arbeitsbedingungen, niedriger Lohn oder fehlender Schutz sehr vielfältig und zahlreiche Merkmalskombinationen möglich sind, was unterschiedliche Intensitätsstufen von Prekarität zur Folge hat.¹² Mit zunehmender Ausdifferenzierung wird zudem der Bezug auf einen normativen Standard („Was ist normal“) immer fragwürdiger. Dies gilt umso mehr, als dieser Normalitätsstandard historisch einen starken Industriebias aufweist und in traditionell frauendominierten niedrig entlohnten Dienstleistungstätigkeiten wie etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe schon immer fragwürdig war.¹³ Als Treiber der Entwicklung gelten sowohl angebotsseitige Faktoren (z. B. Globalisierung, Tertiarisierung, technologische Entwicklung) als auch nachfrageseitige Faktoren (z. B. veränderte Erwerbsmuster, gestiegene Frauenerwerbstätigkeit). Analysen mit hochaggregierten Daten zeigen zwar noch keine dramatische Verschiebung für Deutschland an, doch gibt es Hinweise auf eine Spaltung des Arbeitsmarktes.¹⁴

Im Folgenden werden einige ausgewählte Befunde zur Beziehung von qualifizierter Arbeit, atypischer oder nicht-standardisierter Beschäftigung und Niedriglohnentwicklung ohne Anspruch auf Vollständigkeit präsentiert:

• **Qualifikation schützt nicht vor Niedriglohn**

Das zentrale politische Argument zur bewussten Ausweitung des Niedriglohnsektors in Deutschland war, mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte zu schaffen. Heute hat Deutschland den höchsten Niedriglohnanteil unter den EU-Ländern und liegt nahe am Niedriglohnanteil der USA. Doch entgegen den Annahmen haben drei Viertel aller gering Entlohnnten in

9 Vgl. Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. IAQ-Report 2010–02. Duisburg.

10 Vgl. Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mitteilungen 5: 235–240.

11 Brehmer, Wolfram/Seifert, Helmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4: 501–531.

12 Vgl. Fußnote 3.

13 Vgl. Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/New York. Artus, Ingrid (2007): Prekäre Interessenvertretung. Ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigtenrepräsentation im niedrig entlohnten Dienstleistungsbereich. Industrielle Beziehungen 14 (1), 5–29.

14 Vgl. Eichhorst, Werner/Kuhn, Andrea/Thode, Eric/Zenker, Rosemarie (2010): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug. Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh.

Deutschland eine berufliche Ausbildung, was völlig untypisch im internationalen Vergleich ist. Hier dürfte sich auch die hohe Unterbeschäftigungsquote in Deutschland niederschlagen, die den Druck auf Qualifizierte erhöht, auch eine niedrig entlohnte Tätigkeit aufzunehmen. Die Langzeitbetrachtung macht deutlich, dass es sich keinesfalls um eine Momentaufnahme handelt. Seit 1980 ist der Anteil von Niedriglohnbeziehern um 15 Prozentpunkte gestiegen.¹⁵

• Teilzeit und Minijobs

Teilzeitarbeit ist auch im Bereich der qualifizierten Arbeit die größte Gruppe nicht-standardisierter Arbeitsformen und auch hier vor allem ein „weibliches“ Phänomen im Dienstleistungsbereich. Gerade in den Schwerpunktbranchen wie dem Einzelhandel oder dem Hotel- und Gaststättengewerbe gehören Teilzeitstrategien zu den bevorzugten Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit droht für Fachkräfte dann prekär zu werden, wenn „wenig Stunden“ mit „niedrigem Lohn“ einhergehen, die Präferenz der Beschäftigten eigentlich auf Vollzeit liegt und Aufstiegsmobilität behindert wird.¹⁶

Deutlicher wird das Prekaritätsrisiko bei den Minijobs. Selbst Hochqualifizierte, die eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen, überschreiten z. T. nicht die Niedriglohnschwelle. Trotz anderslautender Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz erhalten geringfügig Beschäftigte nicht selten geringere Löhne als vergleichbare Beschäftigte mit höherer Stundenzahl, Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen oder bezahlter Urlaub wird Minijobbern z. T. vorenthalten. In manchen Wirtschaftsbereichen hat geringfügige Beschäftigung eine enorme Größenordnung erreicht: Im Einzelhan-

del und im Gastgewerbe arbeitet rund jede vierte, in der Gebäudereinigung sogar jede zweite Arbeitskraft als Minijobber.¹⁷

• Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung hat im 10-Jahreszeitraum wie andere Formen nicht-standardisierter Beschäftigung zugenommen, allerdings auf geringerem Niveau. Die Gruppe der Beschäftigten mit betrieblichen Bildungsabschlüssen weist die niedrigste Befristungsquote auf. Befristet Beschäftigte sehen sich weniger in einer spezifischen Dimension (z. B. Lohn) benachteiligt, als vielmehr auf breiter Front (Lohn, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, soziale Integration).¹⁸

• Leiharbeit

Laut einer Studie für das Landesarbeitsministerium Nordrhein-Westfalen weisen über die Hälfte der Leiharbeitskräfte eine abgeschlossene Ausbildung auf. Während Betriebe Leiharbeit in der Vergangenheit vor allem im Bereich einfacherer und standardisierter Tätigkeiten in der Industrie einsetzen, die keine lange Einarbeitungszeit erforderten, streben die Verleihfirmen in den letzten Jahren verstärkt in die qualifizierten Tätigkeiten hinein. Solche Diversifizierungsstrategien schlagen sich inzwischen auch in der Statistik der Berufsbereiche der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nieder. Ein Entwicklungstrend ist der Rückgang von typischen industriellen Männerberufen wie Schlosser, Mechaniker und Elektriker und ein Anstieg von Gesundheits- und Dienstleistungsberufen bei Leiharbeiterinnen. Dieser Trend kann dort, wo Leiharbeit zur Umgehung bestehender Lohn- und Sozialstandards eingesetzt wird, die Qualität qualifizierter Arbeit gefährden. Ein zusätzliches Risiko entsteht dann, wenn die Kundenbetriebe

15 Vgl. Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4: 447-469. Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2007): Arbeiten für wenig Geld – Zusammenfassung und politischer Handlungsbedarf. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt am Main/New York: 286-312.

16 Vgl. Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: 127-147.

17 Vgl. Kalina/Weinkopf (2008).

18 Vgl. Boockmann, Bernhard (2006): Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? Arbeitspapier 121 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Fachkräfte nicht mehr selbst ausbilden, sondern sich auf den Zukauf von außen verlassen und damit die eigene strategische Personalentwicklungsarbeit vernachlässigen.¹⁹

• **Dequalifizierung und Lernförderlichkeit**

Eine Studie des SOFI Göttingen weist auf steigende Dequalifizierungsrisiken hin, festgemacht an Fallstudien in der KFZ- und Zulieferindustrie sowie im Maschinenbau, und identifiziert einen Typus der prekären betrieblichen Kompetenzentwicklung, der sich u. a. dadurch auszeichnet, dass er ein internes Muster der Fachkräfterekrutierung entweder kaum noch oder gar nicht mehr anwendet – ein Abschied auf Raten. Dies wiegt umso schwerer, als die Forscher zugleich einen engen Zusammenhang zwischen der Job-Zufriedenheit der Fachkräfte und der Lernförderlichkeit der Arbeit feststellen.²⁰

6. Der steinige Weg zur High Road

Die Stärke der deutschen Wettbewerbsfähigkeit beruhte lange Zeit nicht zuletzt auf der Kombination von Ingenieurskunst und Fertigungskompetenz. Gerade die Veränderungen hin zu einer „kundenspezifischen Produktion“ unterstreichen die Bedeutung dieser Verbindung eher noch. Jüngste Forschungsergebnisse im Bereich der so genannten Low Tech-Industries vermelden bemerkenswerte Innovationspotenziale in diesem Feld und weisen auf die unterschätzten Beziehungen zum High Tech-Bereich hin.²¹ Trifft dies zu, dann würden industriepolitische Strategien, die Deutschland auf die Entwicklungskompetenz beschränken, die Fertigung zur Verlagerung in

Billiglohnländer freigeben und die kostengetriebene Verschlechterung von Lohn- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit dem Ausdruck des Bedauerns hinnehmen wollen, genau diesen Vorteil verschenken.

Die zu erwartende Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung zulasten der Industrie wird häufig als wichtiger Treiber hin zu schlechteren Arbeitsplätzen ins Feld geführt – angesichts der heutigen Situation im Bereich der so genannten einfacheren Dienstleistungstätigkeiten nicht unbegründet. Hier wäre aber die Frage zu stellen, ob das so bleiben muss oder ob nicht Spielräume für eine professionalisierte „Dienstleistungsfacharbeit“ bestehen.²²

Es kann nicht oft genug betont werden, dass Prognosen über quantitative Entwicklungstrends der Facharbeit zwar wertvolle Hinweise zur Orientierung liefern können, aber nicht gleichbedeutend sind mit einem unabänderlichen Schicksal. Sie erfüllen ihren Zweck, indem sie zeigen, was passiert, wenn die Entwicklung gemäß den jeweils zugrunde gelegten Annahmen weiterläuft. Das (weitere) Vordringen von Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, die z.T. als prekär bezeichnet werden müssen, ist dabei nur eine Option. Insofern liefern Prognosen die Basis für heutiges Gestaltungshandeln (oder Unterlassen) in der Politik, in Betrieben oder von Individuen. Beides – Handeln wie Unterlassen – beeinflusst die Zukunft. Politisches Gestaltungshandeln kann z.B. darin bestehen, ein „neues Normalarbeitsverhältnis“ zu befördern, das in seiner Form an die geänderten Bedingungen anzupassen wäre, aber die Schutzfunktion des alten institutionellen Arrangements beibehält.²³

-
- 19 Vgl. Sczesny, Cordula/Schmidt, Sophie/Schulte, Helen/Dross, Patrick (2008): Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Einsatzstrategien, Entgelte. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW. Düsseldorf; IAB (2009): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Endbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS); Nienhüser, Werner/Baumhus, Walter (2002): „Fremd im Betrieb“: Der Einsatz von Fremdfirmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, Albert/Nienhüser, Werner (Hg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? München und Mering: 61–120.
- 20 Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker/Holm, Ruth/Tullius, Knuth (2006): Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Schlussbericht des Forschungsvorhabens: „Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen. Formen, Voraussetzungen und Veränderungsdynamik“.
- 21 Vgl. Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2007): Lowtech-Unternehmen am Hightech-Standort. Berlin.
- 22 Vgl. Bienzeisler/Kuniks (2007) und die Vorhaben im Rahmen des BMBF-Förderprogramms „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“.
- 23 Zu den Umrissen eines solchen Arrangements vgl. Bosch, Gerhard (2004): Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. In: British Journal of Industrial Relations 4: 617–636.

Bernd Bienzeisler/Sibylle Hermann

Zurück in die Zukunft mit „Dienstleistungsfacharbeit“?

1. Ausgangssituation und Problem

Es ist weitgehend unstrittig, dass Innovations-, Wachstums- und Beschäftigungsimpulse zunehmend von der Dienstleistungswirtschaft ausgehen (Commission 2009). Der Verlauf der aktuellen Wirtschaftskrise zeigt zudem, dass – abgesehen von Finanzdienstleistungen – die Dienstleistungswirtschaft weniger stark von ökonomischen Verwerfungen betroffen ist. Zudem deutet die Diskussion um die Endlichkeit natürlicher Ressourcen darauf hin, dass eine auf die Produktion materieller Güter fokussierte Wirtschaft in den kommenden Jahren unter Anpassungsdruck geraten wird. Kurz: Es spricht vieles dafür, dass wir in Zukunft in einer Gesellschaft leben, die sehr viel stärker auf der Erzeugung und dem Verbrauch immaterieller Güter und Leistungen basieren wird, wodurch der Anteil dienstleistungsorientierter Tätigkeiten weiter zunehmen wird.

Die künftige Gesellschaft wird eine Dienstleistungsgesellschaft sein, die sich vermutlich aber selbst nicht als solche bezeichnen wird. Denn die Unterscheidung zwischen Produktion und Dienstleistung verliert weiter an Bedeutung, weil Produkte und Dienstleistungen immer mehr verschmelzen und es künftig kaum noch Wertschöpfung geben wird, die nicht in der Form von Dienstleistungen organisiert ist. Dies dürfte auch zu einer Neubewertung der Frage führen, was Dienstleistungsarbeit im Allgemeinen und was „gute Dienstleistungsarbeit“ im Besonderen auszeichnet. Heute noch wird diese Frage meist kontrovers diskutiert. Auf der einen Seite wird die Zunahme gering qualifizierter Tätigkeiten zur Lösung gegenwärtiger Beschäftigungsprobleme gefordert. Auf der anderen Seite wird dem Bereich hochqualifi-

zierter unternehmensbezogener Dienstleistungen das größte Wachstumspotenzial zugeschrieben.

Eine solche bipolare Betrachtungsweise der Dienstleistungsarbeit unterstreicht zwar, dass der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft nicht linear verläuft. Sie verstellt jedoch den Blick dafür, dass das Gefüge von Dienstleistungstätigkeiten nicht nur an den Rändern in Bewegung gerät, sondern dass der schon heute wirkende Strukturwandel vor allem bei Tätigkeiten mittlerer Qualifikation, also im Zentrum seine Wirkung entfaltet. In diesem Segment verändern sich Tätigkeitsprofile mitunter so schnell, dass Forschung, Personalentwicklung und Bildungsinstitutionen kaum hinterherkommen. Immer häufiger bilden sich dabei alternative Professionalisierungsmuster heraus:

- *Beispiel Informationstechnologie:* Seit der Diffusion von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien etablieren sich im Bereich der Informationstechnologie und Datenverarbeitung regelmäßig neue Berufsbilder wie z. B. der „Webdesigner“, für die es keine institutionalisierten Ausbildungspfade gibt. Dabei lässt sich feststellen, dass viele dieser technisch orientierten Tätigkeiten sich sehr schnell verändern, um schließlich selbst durch den technischen Fortschritt verdrängt zu werden (z. B. neue Programmierungstechniken).
- *Beispiel Callcenter:* Bis heute existiert für Callcenter-Tätigkeiten kein klar umrissenes Berufsbild, wenngleich die Beschäftigten im Verlauf ihrer Tätigkeit sehr wohl Professionalisierungs- und Karrierepfade durchlaufen. Während Callcenter-Tätigkeiten bislang als einfache, standardisierte Arbeiten gelten, gehen erste Callcenter-Anbieter dazu über, die Arbeit an der Schnittstelle zum Kunden aufzuwerten, was

die Gestaltung der Professionalisierungspfade vor neue Herausforderungen stellt.

- Beispiel Hotellerie: In der Hotel-Branche hat sich ein tiefgreifender Wandel in Richtung Systemgastronomie vollzogen. Dabei kommt es zu einer stärkeren Standardisierung des Produktdesigns sowie zu einer funktionalen Spezialisierung der Beschäftigten. Mit dem traditionellen Berufsbild der Branche hat dies nur noch wenig zu tun. Für die Hotellerie stellt sich damit die Frage, wie eine Ausbildung aussieht, die die Beschäftigten zum Umgang mit individuellen Kundenwünschen bei gleichzeitig begrenzter Varianz des Service-Angebotes befähigt.

Die Beispiele verdeutlichen, dass gerade Dienstleistungstätigkeiten mittlerer Qualifikation unter Anpassungs- und Veränderungsdruck geraten, weil sie unmittelbarer Gegenstand von Rationalisierungsansätzen, neuen Geschäftsmodellen und neuen Wertschöpfungsformen sind. Insbesondere für solche Tätigkeiten stellt sich die Frage, was dienstleistungsspezifische Basisprozesse und Basiskompetenzen sind, welche als Grundlage für eine langfristig orientierte Beschäftigung in einem bestimmten Tätigkeitsfeld dienen und die auch jenseits der aktuell ausgeübten Tätigkeit einen breiten Zugang zum Dienstleistungsarbeitsmarkt gewährleisten.

Dies wirft die Frage auf, ob die Entwicklung und Etablierung eines Leitbildes „Dienstleistungsfacharbeit“ einen Beitrag für den konstruktiven Umgang mit Friktionen leisten könnte, die aus dem Aufeinandertreffen von flexibilisierten Qualifikationsanforderungen einerseits und Bedürfnissen nach beruflicher Selbstverortung andererseits resultieren. Darüber hinaus könnte – ähnlich wie dies in der Vergangenheit in der Sachgutwirtschaft gelungen ist – eine erweiterte Reflexion der Wertschöpfung und Wertschätzung von Dienstleistungsarbeit die Entwicklung und Akzeptanz von neuen Dienstleistungsangeboten erhöhen und die Innovationskraft der Dienstleistungswirtschaft stärken – ein wichtiger Schritt,

um die traditionell hohe Innovationskraft der deutschen Wirtschaft vermehrt auf die Dienstleistungsbereiche zu übertragen. Also zurück in die Zukunft mit Dienstleistungsfacharbeit?

Zunächst geben wir einen Überblick über die Entstehungsgeschichte von Facharbeit, die ihren Ursprung in der industriell organisierten Produktion materieller Güter hat. Im Anschluss beleuchten wir das vermeintliche Ende industrieller Facharbeit, bevor wir uns mit konstitutiven Elementen von Facharbeit und deren Implikationen für Dienstleistungsfacharbeit auseinandersetzen. Anhand eines Fallbeispiels aus einem aktuellen Forschungsprojekt¹ wird anschließend überprüft, ob und wie sich diese Elemente im Umfeld von Reinigungsdienstleistungen fassen und darstellen lassen. Wir schließen den Artikel mit drei Thesen zur Zukunft der Dienstleistungsfacharbeit. Dabei wird deutlich, dass sich die Dienstleistungsfacharbeit der Zukunft in vielerlei Hinsicht von industrieller Facharbeit unterscheidet.

2. Entwicklung industrieller Facharbeit²

Die Vorläufer der industriellen Facharbeit finden sich im Handwerk (vgl. dazu Mickler 1981). Die Arbeit des Handwerkers zeichnete sich vor allem durch Einzelarbeit, Zunftregelung, manuelle Geschicklichkeit und langjährige Erfahrung aus. Die rudimentäre Arbeitsteilung und der damit einhergehende „Werkstolz des Handwerkers“ waren die Grundlage des beruflichen Selbstbewusstseins dieses Standes. Im Handwerk, das nur gelernte Arbeiter beschäftigte, war die berufliche Sozialisation als mehrstufiger Prozess angelegt, der mit der mehrjährigen Lehre begann, in der Wanderschaft und Gesellenzeit reifte und sich in der Meisterschaft vollendete. Die betriebliche Rangfolge bzw. Hierarchie war maßgeblich durch das Alter determiniert. Des Weiteren gestaltete sich das Leben eines Handwerkers im Rahmen der Einheit von Arbeits- und Wohnraum, d. h. die Arbeitswelt war auch zugleich Lebenswelt des Handwerkers.

1 Verbundprojekt PRIDE – Wertschöpfungstransparenz und Wertschätzung als Innovationsressourcen für den Dienstleistungsbereich, Förderkennzeichen 01FB08035 – 01FB08041, www.pride-online.de

2 Wir danken Michael Kunkis für wertvolle Beiträge, die in diesem Abschnitt eingeflossen sind.

Die Entstehung von industrieller Facharbeit ist vor allem an die Zerstörung dieser traditionellen Arbeits- und Lebensformen des Handwerks gebunden. Durch die Auflösung des Handwerks und der Hausindustrie durch den kapitalistischen Industrialisierungsprozess wurden sukzessive lohnabhängige Arbeiter freigesetzt, die dann in der Folge für die Industrie als potenzielle Arbeitskräfte zur Verfügung standen. „Charakteristischweise wird industrielle Facharbeit als abhängige Arbeit unter Leitung des Fabrikbesitzers bzw. seines Meisters in der Disziplin betriebsförmiger Kooperationsverhältnisse verrichtet. Diese sind bei Trennung von Wohn- und Arbeitsraum auf Kontinuität und Dauer sowie auf die Einhaltung fester Arbeitszeiten eingerichtet und werden von Anfang an durch eine systematisch vorangetriebene Arbeitsteilung in ihrer Effizienz gesteigert und im Arbeitsergebnis kontrolliert“ (Mickler 1981: 26).

Im Laufe des 19. Jahrhunderts führte die ökonomische Expansion, unter anderem bedingt durch eine verstärkte Einführung von dampfbetriebenen Werkzeugmaschinen, und den damit einhergehenden wachsenden Betriebsgrößen, zu neuen Formen von Facharbeit in der technisierten Produktion. Die Einführung neuer, großer und komplexer Werkzeugmaschinen veränderte das Tätigkeitsprofil und erforderte einen neuen Typus von industrieller Facharbeit. Im Bereich der Maschinenfacharbeiten können hierfür die Tätigkeiten des Drehens und Fräsens herangezogen werden. Dieser neue Typ der Facharbeit, der auch als „Produktionsfacharbeit“ verstanden werden kann, bildet im Weiteren gleichsam das Rückgrat der industriellen Produktion, und zwar insbesondere aufgrund seiner fachlichen Qualifikation und dem hohen Anteil an den Betriebsangehörigen.

Bis weit in das 20. Jahrhundert bleibt das Handwerk jedoch die maßgebliche Rekrutierungsbasis der Fabriken für den Facharbeiternachwuchs. Nur der Maschinenbau bildete eigenständig Facharbeiter aus. Hier zeichnet sich ein typisches Merkmal kapitalistischer Produktionssysteme ab, das darin besteht, dass das System die Ressourcen, von denen es zehrt, nur zu einem bedingten Teil selber reproduziert (Dubiel 1996).

Ähnliche Tendenzen sind gegenwärtig im Dienstleistungsbereich zu beobachten, wobei Unternehmen vor allem sozialkommunikative Fähigkeiten und Kompetenzen nutzen und nachfragen, die im System der beruflichen Aus- und Weiterbildung kaum produziert bzw. reproduziert werden.

Zum Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts vervielfachen sich die Fabriken – die Automatisierung und Technisierung nimmt weiterhin zu. So wurde abermals ein neuer Typ der Facharbeit notwendig, nunmehr im Umfeld „Technischer Dienste“. Aufgabe dieses Typus von Facharbeit ist es vor allem, die qualitätsgerechte und störungsfreie Aufrechterhaltung des Produktionsprozesses zu gewährleisten. Man kann daher mit Mickler (1981) auch von „sekundärer Facharbeit“ sprechen. Die Spannweite der Facharbeit reicht nunmehr von handwerklicher über technische bis hin zu sekundärer Orientierung.

Die zu dieser Zeit starke Position des Facharbeiters ist zudem eng verknüpft mit dem System sozialpartnerschaftlich organisierter Arbeitssysteme. Vor allem die Gewerkschaften nutzen den Facharbeiter aufgrund seiner Position im Unternehmen als Druckmittel gegenüber den Arbeitgebern; die Facharbeiter wiederum profitieren von den Gewerkschaften als Interessensvertretern und können deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchsetzen. Vor allem in den 1960er Jahren entwickelt sich der industrielle Facharbeiter in der jungen Bundesrepublik zu einer sowohl zahlenmäßig wie auch arbeitspolitisch bedeutsamen Teilgruppe der Industriearbeiterschaft (Brock/Vetter 1988: 166). Die Facharbeiterschaft stellt folglich aufgrund ihrer Rolle in der produktiven Verzahnung von Ökonomie und technischem Fortschritt die Speerspitze des Reformflügels in der Arbeiterbewegung dar.

3. Das Ende der industriellen Facharbeit?!

Arbeit in Form von Facharbeit ermöglichte aber nicht nur eine effiziente und qualitativ hochwertige Industrieproduktion, sondern führte auch zu kontinuierlichen, karriereförmig geordneten Berufsverläufen. Denn der Lebensweg des Fachar-

beiters war alles in allem von Unsicherheiten und katastrophalen existentiellen Wechselfällen einer normalen Lohnarbeiterexistenz befreit. Es war sozusagen ein Stück eigenständiger biographischer Entwicklung möglich; das Arbeiterleben stand nicht unter dem direkten Diktat von Arbeitsmarkt, Konjunktur und Rationalisierung (Brock/Vetter 1988: 168). Daraus könnte man den Schluss ziehen, dass sich das Leitbild industrieller Facharbeit auch deshalb überholt hat, da in Zeiten volatiler und globaler Märkte die unternehmerischen und biographischen Risiken ein Ausmaß erreicht haben, welches mit dem Kontinuitätsmodell von Facharbeit inkompatibel ist.

Tatsächlich spielt die betriebliche Flexibilität eine entscheidende Rolle, wenn es um die Frage nach der Zukunftsfähigkeit industrieller Facharbeit geht. Dabei ist zu betonen, dass der Einsatz von Facharbeit zunächst einmal zu einer deutlichen Steigerung der betrieblichen Flexibilität führt. Brock/Vetter (1988:167) konstatieren hierzu: „Facharbeiter waren (und sind) dort unverzichtbar, wo eine besondere Leistungsbereitschaft, eine besondere Loyalität zu ihrem Betrieb, Flexibilität, Verantwortung und technisch-berufliches Geschick (Prozessqualifikation) gefordert werden“. Warum also verabschieden sich in der Moderne immer mehr Branchen und Industrien vom hochqualifizierten Facharbeiter als Rückgrat der betrieblichen Produktion? Die Antwort findet sich in neuen Formen der Arbeitsorganisation, die sich seit den 1980er Jahren verstärkt auch in Deutschland ausgebreitet haben und die betriebliche Flexibilität weniger über individuelle Qualifikation als vielmehr über kollektive Organisation gewährleisten.

Prototypisch kann hierzu das Modell der schlanken Produktion in der Automobilindustrie herangezogen werden, welches zunächst in Japan studiert wurde (Womack et al. 1996), um dann in Westeuropa eingeführt zu werden, wobei die deutschen Hersteller das System nicht einfach kopierten, sondern beachtliche kulturelle und unternehmensindividuelle Anpassungsleistungen vornahmen. In jedem Fall führte dies dazu, dass die entscheidenden Innovationsimpulse nunmehr an jeder Qualifikationsstufe im Unternehmen – selbst beim ungelerten Arbeiter – anset-

zen konnten. Qualitätsproduktion und kontinuierliche Verbesserung wurden gleichsam in das System hinein „engineert“. In Kombination mit neuen Formen der computergestützten Logistik wurde so das schier Unmögliche möglich: Es konnten mit immer weniger qualifiziertem Personal immer mehr Fahrzeuge kundenindividuell gefertigt werden (mass customization), was manche Beobachter ein Wiederaufleben tayloristischer Arbeitsformen erkennen ließ (Jürgens 1997).

Der strukturelle Niedergang der industriellen Facharbeit wird jedoch schon früher diagnostiziert und muss als multikausaler Prozess verstanden werden. Spätestens seit Anfang der siebziger Jahre wird in der Industriesoziologie die These vom Ende des Facharbeiters vertreten (Lutz 1990: 427). Lutz sieht dafür vor allem zwei Ursachen: Erstens werden durch den technischen Fortschritt weniger Facharbeiter benötigt; zweitens bietet aus betriebspolitischer Sicht eine Reduzierung der Facharbeit die Gelegenheit für die Arbeitgeber, sich dieses schwierig zu handhabenden, immer wieder zur Gegenmacht neigenden Typus von Arbeitskraft zu entledigen. Aber zumindest letztere Erwartungen wurde nach Lutz nicht erfüllt, denn „gerade die besonderen Qualitäten des Facharbeiters (konnten) am allerwenigsten durch Computer und automatische Steuerung ersetzt werden“ (ebd.: 428). Hinzu kommt, dass die Nachfrage nach Facharbeit nicht allein durch die Arbeitgeber diktiert wird, sondern auch davon abhängt, ob es für junge Menschen attraktiv ist, die Laufbahn industrieller Facharbeit einzuschlagen. Dazu Lutz (1990: 431f.): Bisher wurden Facharbeiter aus der handwerklich-bäuerlichen Welt rekrutiert. Diese Form der Arbeitsbevölkerung stand aber immer weniger zur Verfügung. Die letzten geburtenstarken Jahrgänge 1960/65 markieren das Ende „der Art und Weise, in der sich bisher die Industrie mit qualifizierter Arbeitskraft versorgen konnte“.

Heute stellt sich die Situation abermals anders dar. Intelligente junge Menschen gehen länger zur Schule und streben immer öfter akademische Bildungsabschlüsse an. Das hat zur Folge, dass „die Restbevölkerung, die dann noch für eine gewerbliche Lehre in Frage kommt (...), mit dem, was bisher für qualifizierte Lohnarbeit zur

Verfügung stand, nicht mehr vergleichbar (ist)“ (Lutz 1990: 432). „Alles das, was heute die Stärke der deutschen Wirtschaft ausmacht, die Facharbeiter und die qualifizierten Arbeitskräfte im Mittelfeld zwischen Facharbeiter und Diplomingenieur, gibt es dort nicht mehr; dieses Feld kann allenfalls mit großem Aufwand und zweifelhaftem Erfolg durch den Aufbau immer neuer und immer anspruchsvollerer schulischer Ausbildungsgänge abgedeckt werden“ (ebd.: 433).

Neuere Perspektiven zur Zukunft des Dualen Systems der Berufsbildung prognostizieren zudem dessen Verschwinden im Gefolge des Europäischen Binnenmarkts und der europäischen Berufsbildungspolitik, die auf einen Europäischen Bildungsraum zielt: Das Duale System sei angesichts von Europa nicht mehr zu halten, die europäische Berufsbildungspolitik werde seine Strukturen tief greifend transformieren oder sogar seine Eliminierung und seine Ablösung durch ein ganz anderes Berufsbildungssystem erzwingen. Insbesondere die Konzepte des Europäischen Qualifikationsrahmens (im folgenden EQR4) und des Europäischen Kreditpunktesystems für berufliche Bildung (ECVET), die eng aufeinander bezogen sind, zielen auf tief greifende Veränderungen in der Strukturierung und Bewertung von Qualifikation, die gravierende Auswirkungen auf nationale Bildungssysteme haben werden (vgl. Drexel 2005).

4. Implikationen für Dienstleistungsfacharbeit

Fassen wir zusammen: Die Gründe für die Erfolge des deutschen Produktions- und Innovationsmodells sind ohne Zweifel in einer Kombination aus sozialen, ökonomischen und historischen Einflussgrößen zu suchen. Dabei lässt sich festhalten, dass die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland untrennbar mit der Etablierung eines identitätsstiftenden, männlich geprägten Leitbildes industrieller Facharbeit verbunden ist. Facharbeit stand und steht für berufliche Identität und selbstbewusstes Arbeiten, aber auch für ökonomische Wertschöpfung und gesellschaftliche Wertschätzung. Selbst jenseits der Arbeitswelt wirkt Facharbeit als identitätsstiftendes Modell –

inklusive der Herausbildung bestimmter Elemente in Habitus, Konsum und Lebensführung.

Voraussetzung, damit sich Facharbeit als breit akzeptiertes Leitbild entwickeln kann, ist neben der Ausdifferenzierung entsprechender Berufsbilder die Existenz eines sozialen und organisationalen Umfeldes, in dem sich Facharbeit auch als mentales Modell entfalten kann. Dann – und nur dann – kann im engeren Sinne von Facharbeit gesprochen werden. Wer glaubt, dass jeder, der das duale Berufsausbildungssystem durchlaufen hat, bereits Facharbeit leistet, verkennt die komplexen individuellen, sozialen und organisationalen Zusammenhänge. Das gilt umso mehr in einer Arbeitswelt, in der das „Haltbarkeitsdatum“ formaler Qualifikationsnachweise deutlich abgenommen hat.

Zugleich hat der vorangegangene Abschnitt erkennen lassen, dass es um die Zukunftsfähigkeit industrieller Facharbeit nicht gut bestellt ist. Macht es vor diesem Hintergrund Sinn, sich mit den Konturen einer Dienstleistungsfacharbeit zu beschäftigen? Wir glauben ja, vorausgesetzt man anerkennt die spezifischen Besonderheiten von Dienstleistungsarbeit und modifiziert die eigenen Vorstellungen, was Facharbeit im Dienstleistungsumfeld auszeichnet. Hierzu ist es zunächst hilfreich, sich die wesentlichen konstitutiven Elemente von Facharbeit und deren Implikationen für Dienstleistungsfacharbeit zu vergegenwärtigen (vgl. Tabelle 1).

Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass die Übertragung konstitutiver Elemente auf Dienstleistungstätigkeiten mit einer Reihe von Problemen behaftet ist. Dienstleistungsfacharbeit ist deshalb nicht industrielle Facharbeit, die in einem anderen Sektor erbracht wird. Notwendig scheint vielmehr die Entwicklung eines dienstleistungsspezifischen Verständnisses von Facharbeit, welches berücksichtigt, dass Dienstleistungstätigkeiten einer besonderen Wertschöpfungslogik unterliegen. Dabei werden in der Regel Werte geschaffen, die sich nicht als Güter im Sinne eines materiell verfügbaren Eigentums manifestieren. Zudem sind Kunden und Kooperationspartner aktiver Bestandteil des Wertschöpfungsprozesses, so dass Dienstleistungsbeschäftigte vor der Herausforderung stehen, einen Wertschöpfungs-

Tabelle 1:

Konstitutive Elemente von Facharbeit

| Konstitutive Elemente von Facharbeit | Implikationen für „Dienstleistungsfacharbeit“ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Ein konstitutives Element von Facharbeit findet sich in der Professionalität, die sich maßgeblich in Formalqualifikationen niederschlägt, die wiederum einen breiten Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnen. | <ul style="list-style-type: none"> In vielen Dienstleistungsbereichen spielen Formalqualifikationen eine geringere Rolle. Ein Grund dafür ist, dass bislang unklar ist, was dienstleistungsspezifische Basisprozesse sind, die einen breiten Zugang zum heterogenen Arbeitsmarkt der Dienstleistungswirtschaft gewährleisten. |
| <ul style="list-style-type: none"> Facharbeit weist traditionell einen starken Produktbezug auf, mit dem nicht selten ein spezifischer Produktstolz einhergeht. Das in der Ausbildung vermittelte Wissen über Produktionsprozesse wird im Verlauf der beruflichen Entwicklung zu einem produktbezogenen Spezialwissen ausgebaut. | <ul style="list-style-type: none"> In den Dienstleistungsbereichen sind aufgrund der Immaterialität der Leistung der Produktbezug und das Produktverständnis unzureichend ausgebildet, was einer Identifikation mit der Leistungserstellung und der Ausbildung eines Leistungsstolzes im Wege steht. |
| <ul style="list-style-type: none"> Facharbeit zeichnet sich durch ein kontinuierliches Streben nach Qualität und kontinuierlicher Verbesserung aus. Vor diesem Hintergrund war eine gut qualifizierte Facharbeiterschaft lange Zeit Garant für ein hohes Maß an inkrementeller Innovation im Produktionsprozess. | <ul style="list-style-type: none"> Der Qualitätsbegriff für Dienstleistungen ist in weiten Teilen amorph. Insbesondere der Zusammenhang zwischen der vom Kunden wahrgenommenen Dienstleistungsqualität und Dienstleistungsinnovationen ist nach wie vor eine „black box“. |
| <ul style="list-style-type: none"> Das Selbstbewusstsein industrieller Facharbeit speist sich aus dem Selbstverständnis, Bestandteil eines Wertschöpfungsprozesses zu sein. Wertschöpfung ist primär als Formen und Gestalten von Materie zu verstehen. | <ul style="list-style-type: none"> Es fehlt im Dienstleistungsbereich sowohl an einem dienstleistungsspezifischen Verständnis von Wertschöpfung als auch an Instrumenten zur Messung und zum Management von wertschöpfenden Leistungen. |
| <ul style="list-style-type: none"> Neben der Wertschöpfung spielen die gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung von Facharbeit eine bedeutende Rolle zur Ausdifferenzierung eines Leitbildes Facharbeit. Dies schließt die materielle Anerkennung in Form einer angemessenen Entlohnung ein. | <ul style="list-style-type: none"> Nicht zuletzt aufgrund sozialer und geschlechterspezifischer Abwertungen erfahren viele Dienstleistungen nicht die materielle und immaterielle Wertschätzung, die ihnen im Wertschöpfungsprozess gebührt. |
| <ul style="list-style-type: none"> Identifikation bzw. Identitätsstiftung durch Facharbeit resultiert aus der (selbst)bewussten Abgrenzung nach oben gegenüber akademisch orientierten Kreisen und nach unten gegenüber un- bzw. angelernten Kräften. | <ul style="list-style-type: none"> Der Dienstleistungsbereich leidet darunter, dass viele Tätigkeiten dem Bereich privater Reproduktionsarbeit zugerechnet werden (Erziehung, Reinigung, Pflege etc.), was Identifikationsprozesse erschwert und die Unterscheidung von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten verzerrt. |
| <ul style="list-style-type: none"> Industrielle Facharbeit leistet maßgebliche Beiträge für die Innovation. Als Kenner von Produkten und betrieblichen Prozessen kommen von der Facharbeiterschaft wesentliche Innovationsimpulse, die in das betriebliche Innovationssystem eingespeist werden. | <ul style="list-style-type: none"> In vielen Dienstleistungsbereichen ist unklar, was als Innovation zu bezeichnen ist. Zudem unterscheiden sich die Dienstleistungsbranchen in ihrem Innovationsverhalten. Auch sind Innovationsprozesse in der Dienstleistungswirtschaft in der Regel weniger stark institutionalisiert. |

Quelle: Eigene Darstellung

prozess zu steuern, der sich aufgrund des Einbezugs externer Ressourcen nur zu einem begrenzten Grad steuern und kontrollieren lässt. Hinzu kommt, dass das Spektrum an Dienstleistungstätigkeiten sich heterogen darstellt und viele Dienstleistungen mit Tätigkeiten assoziiert werden, die jede oder jeder machen könnte, wenn sie oder er denn wollte oder müsste. Dienstleistungen wie Reinigung, Erziehung, Pflege etc. werden nicht selten dem häuslichen und damit dem „unproduktiven“ Bereich (Adam Smith) zugeordnet, während Wertschöpfung und Produktion im industriellen Umfeld stattfindet – und sei es im Umfeld industrieller bzw. unternehmensbezogener Dienstleistungen.

Im folgenden Abschnitt diskutieren wir die oben genannten Elemente von Facharbeit am Beispiel von Reinigungsdienstleistungen. Damit fokussieren wir eine Dienstleistungstätigkeit, in der ein Leitbild qualifizierter Facharbeit bislang schwach oder gar nicht ausgeprägt ist. Es wird jedoch erkennbar, dass die Beschäftigten für sich selbst sehr wohl Elemente von Facharbeit identifizieren, die jedoch von Kunden, Arbeitgebern und der Gesellschaft nur selten als solche erkannt und anerkannt werden.

5. Exkurs: „PRIDE“ oder der Stolz auf professionelle Dienstleistungsarbeit

Im Rahmen der BMBF-Förderbekanntmachung „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“ befasst sich das Verbundprojekt PRIDE mit den konstitutiven Elementen von Facharbeit. Am Beispiel von Unternehmen aus den Bereichen Bankdienstleistungen, Call Center, Maschinen- und Anlagenbau sowie Gebäudereinigung wird untersucht, welche Bedeutung diese für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen haben und wie sie ggf. positiv beeinflusst werden können. Im Fokus des Verbunds stehen drei Fragen: Wie lässt sich Dienstleistungstolz erzeugen und wann wird er zum Erfolgsfaktor? Wie sehen neue Formen der Anerkennung aus? In welchem Wirkzusammenhang stehen Wertschöpfung und Wertschätzung bei Dienstleistungstätigkeiten unterhalb des akademischen

Niveaus? Hierzu entstehen theoretische Modelle, Instrumente und Vorgehensweisen für die betriebliche Praxis, sowie Empfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Ziel von PRIDE ist es, mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Umsetzungserfahrungen einen Beitrag zur Diskussion um die Etablierung eines neuen Bewusstseins für qualifizierte Dienstleistungsarbeit zu leisten.

Wie im vorausgehenden Abschnitt dargelegt wurde, unterscheidet sich die Dienstleistungsarbeit in einigen Aspekten deutlich von der Produktionsarbeit, was einer einfachen Übertragung des Konzepts Facharbeit auf die Dienstleistung entgegensteht. Am Beispiel der Reinigungsdienstleistungen soll dies hier noch einmal veranschaulicht werden. Die nachfolgend verwendeten Zitate stammen aus Online-Foren, in denen sich Reinigungskräfte zu berufsspezifischen Fragestellungen austauschen. PRIDE wertet, ergänzend zu Befragungen und Fallstudien, auch solche Quellen aus, da sie einen unverstellten Einblick in das geben, was die Betroffenen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit selbst bewegt.

Professionalität: Facharbeit definiert sich zuallererst über die formale Qualifikation. Spricht man im Zusammenhang mit Reinigungsdienstleistungen von Facharbeit, löst dies meist Irritationen aus. Vor unseren Augen haben wir das Bild der vielen angelernten (Teilzeit-)Kräfte, die in Büros, Betrieben und öffentlichen Einrichtungen für Sauberkeit sorgen. Bei der Gebäudereinigung handelt es sich jedoch um einen anerkannten Handwerksberuf, der eine dreijährige Lehre voraussetzt. Das ist nur Wenigen bewusst. Fast völlig unbekannt ist die Tatsache, dass selbst Studiengänge im Bereich „Reinigungs- und Hygienemanagement“ angeboten werden. Wie in der produzierenden Industrie, trifft man also auch bei den Reinigungsdienstleistungen auf die gesamte Bandbreite an Qualifikationen. Gleichwohl wird das Image der Branche vom unteren Ende dieses Spektrums bestimmt, während die Produktionsfacharbeit gedanklich nach oben gerückt wird. Dabei muss der Umgang mit Hightechmaterialien, neuen Reinigungsmitteln und -verfahren nicht weniger anspruchsvoll sein als die Arbeit in

Fertigung und Montage. So sehen sich qualifizierte Gebäudereiniger in einem ständigen Kampf um die Anerkennung ihrer formalen Qualifikation und fachlicher Kompetenz. Dies gilt auch innerhalb der Branche. In den Worten eines Meisters: *„... mir geht's nun mal tierisch auf den Geist, wenn jeder meint, er könne die gleiche Qualifikation und Fachkunde verkaufen wie Leute, die ihren Job in langen harten Jahren erlernt haben.“*

Aussagen wie diese lassen erkennen, dass das Konzept Facharbeit mehr beinhalten muss, als „nur“ die fundierte Ausbildung.

Produktbezug: Facharbeiter identifizieren sich mit „ihrem“ Produkt – dem Auto, der Maschine etc., zu deren Entstehung sie mit ihrer Arbeit beitragen. Das gilt in besonderem Maße, wenn es sich um bekannte, exklusive Marken handelt. Einen vergleichbaren Produzentenstolz zu entwickeln, ist für Reinigungskräfte nicht einfach. Ihr Produkt, die Sauberkeit, wird nicht als etwas Besonderes betrachtet, sondern gilt als Normalzustand. Zudem ist es noch äußerst flüchtig. Läuft jemand mit nassen Schuhen über die eben gereinigte Fläche, ist das Arbeitsergebnis zunichte gemacht. Ein Regenschauer und auf den polierten Fenstern sammelt sich erneut der Schmutz. Das mag ein Grund dafür sein, dass mit Reinigungsdienstleistungen weniger das Ergebnis der Arbeit in Verbindung gebracht wird, als vielmehr der Ausgangszustand, d.h. die Verunreinigung, die zu entfernen ist. Dazu können auch ekelerregende oder gesundheitsgefährliche Substanzen (Chemikalien, Blut, Erbrochenes etc.) gehören, deren Beseitigung alles andere als angenehm ist. Etwas, das man im Alltag nicht gerne macht, ist offensichtlich auch auf professionellem Niveau nicht höher angesehen. Die Reinigungskräfte selbst sind zwar durchaus stolz, gerade auch solche Aufgaben bewältigen zu können, sie sind sich des geringen Ansehens ihrer Tätigkeit jedoch mehr als bewusst: Aussagen wie: *„Wir leisten eine Top-Arbeit, vor der sich andere scheuen oder es nicht können! Also hoch erhobenen Hauptes ran...“*, zeigen diesen Widerspruch.

Qualität: Facharbeit stand und steht für Qualität. In der produzierenden Industrie wird hoher Auf-

wand betrieben, Qualität sicherzustellen und zu belegen. Für jede Stufe des Produktionsprozesses existiert dafür eine Vielfalt an objektiven Messverfahren und -kriterien. Bei Reinigungsdienstleistungen hingegen wird die Qualität zwar bewertet, aber selten wirklich gemessen. Ausnahmen bilden hier Bereiche, in denen es um die Einhaltung spezieller Vorgaben geht (Gastronomie, Krankenhäuser, Reinräume etc.). Ansonsten liegt die Definition von Qualität im Ermessen der Kunden. Dem einen Auftraggeber genügt eine grobe Reinigung „auf Sicht“, andere stellen höhere Ansprüche und entfalten Kreativität bei der Kontrolle: *„... Das Büro gegenüber sieht eigentlich aus wie geleckt, aber irgendwo versteckt die Frau dort immer eine Büroklammer oder einen Papierschnipsel. Wehe, das wird nicht gefunden...“*. Reinigungskräfte empfinden ein solches Verhalten als Schikane. Dahinter steckt aber mehr. Es spiegelt die generelle Schwierigkeit der Dienstleistung wider, Arbeitsleistungen, die im Hintergrund erbracht werden, sichtbar zu machen. Für die Kunden ist es jedoch nicht immer das eigentliche Reinigungsergebnis, das zählt. Aspekte wie Flexibilität und Freundlichkeit können mindestens ebenso wichtig sein, wie folgende Aussage eines Auftraggebers zeigt: *„Meine Reinigungskraft ist keine Putzheldin, aber alle in der Firma sind sehr hilfsbereit und ich habe meine Entscheidung [diese Firma zu beauftragen] bisher nicht bereut“*. Dienstleistungsarbeit ist Interaktionsarbeit. Die Dienstleistungsqualität umfasst deshalb immer auch subjektive Aspekte, die sich einer harten Messung entziehen.

Wertschätzung und Anerkennung: Facharbeiter können im Außenraum selbstbewusst auftreten. Ihre Arbeit ist nicht nur angesehen, sondern wird auch vergleichsweise gut vergütet. Die Tarifabschlüsse in der Automobilindustrie und im Maschinenbau haben lange Zeit Maßstäbe gesetzt. Die Reinigungsbranche hingegen blickt als einzige Branche auf Tarifenkungen zurück und ist nun eine der ersten, in der man sich auf Mindestlöhne geeinigt hat. Dies geschah maßgeblich auch auf Betreiben der Arbeitgeber, als Schutz gegen Dumpingpreise. Die Reinigungskräfte selbst können sich nur mit halbem Herzen über diese Regelung freuen. Sie befürchten, jeden zusätz-

lichen Cent durch höhere Leistungsvorgaben büßen zu müssen. Hierzu die Aussage einer Objekt-leiterin, zum Streik im vergangenen Jahr: *„Auch wenn wir Erfolg haben und einen höheren Stundenlohn erreichen, was wird dann sein? Die werden nur unsere Zeiten anpassen. Am Ende werden wir noch mehr knüppeln müssen und unterm Strich wird doch nur das gleiche Geld verdient“*. Produktivitätssteigerungen können bei Reinigungsdienstleistungen, anders als in der produzierenden Industrie, nur begrenzt durch Technikeinsatz erzielt werden. Wenn es nicht gelingt, höhere Preise am Markt durchzusetzen, ist eine Arbeitsverdichtung vorprogrammiert. Die geringe finanzielle Anerkennung der eigenen Arbeit ist jedoch nur eine Facette des Problems. Geringe Wertschätzung drückt sich auch im sozialen Umgang aus. Hierzu ein weiteres Zitat: *„Das Problem liegt einfach darin, dass unsere „Putzleute“, wie sie immer abfällig genannt werden, beim Auftraggeber das letzte Glied der Hierarchie bilden. Die Mitarbeiter des Auftraggebers lassen oft ihren privaten und beruflichen Frust an ihnen aus.“* Wer kann unter solchen Rahmenbedingungen Berufsstolz entwickeln?

Identitätsstiftung: Ein weiteres Merkmal der Facharbeit ist die Identifikation mit dem Facharbeiterstatus, die sich in einer bewussten Abgrenzung nach unten, gegenüber den Angelernten, aber auch oben, gegenüber „den Studierenden“, manifestiert. In der Reinigungsbranche findet sich eine solche Abgrenzung nach oben nicht. Man(n)³ wehrt sich gegen eine Gleichsetzung der professionellen Arbeit mit vergleichbaren Tätigkeiten im Haushalt: *„Na klar kann die Kundin zuhause PUTZEN – nur eben nicht REINIGEN“*, und grenzt sich gegenüber den Geringqualifizierten ab: *„Für die Unterhaltsreinigung in Schulen, Büros etc. werden wahllos Frauen eingestellt, selbst wenn offensichtlich ist, dass die keine Ahnung von der Unterhaltsreinigung haben und meist versagen“*. An Aussagen wie diesen wird noch ein weiterer Aspekt deutlich. Facharbeit war und ist männlich geprägt. Reinigungsdienstleistungen mit geringem Technikbezug und hoher Nähe zur häuslichen Repro-

duktionsarbeit, bietet offenbar deutlich weniger Identifikationspotenzial.

Wertschöpfung: Das hohe Ansehen der Facharbeit begründete sich in ihrem nachweisbaren Beitrag zur Wertschöpfung. Gut ausgebildete Mitarbeiter verschafften der deutschen Industrie in der Vergangenheit entscheidende Wettbewerbsvorteile. Es konnten höherwertigere Produkte hergestellt und Produktivitätssteigerungen erzielt werden. Ohne qualifizierte Kräfte wäre dies nicht in dem Maße möglich gewesen. Hinzu kommt, dass sich in der Produktion individuelle Leistungsbeiträge gut erfassen lassen. So kann ein direkter Bezug zwischen den geschaffenen Werten und der Facharbeit hergestellt werden. In der Reinigungsbranche wird zweifellos ebenfalls Wertschöpfung erzielt. Wäre dies nicht der Fall, würde es die Branche in dieser Form nicht geben. Die erzielbaren Margen sind jedoch vergleichsweise gering. Nur wenn es gelingt, die Kunden vom Mehrwert professioneller Arbeit zu überzeugen, können die Unternehmen einem rein über den Preis geführten Wettbewerb entkommen. Das ist kein leichtes Unterfangen, in einer Branche, in der ein offenes Geheimnis ist: *„Der Gebäudereiniger verdient nicht mit dem, was er tut, sondern mit dem, was er auslässt.“*

Innovation: Die produzierende Industrie lebt von der Innovativität ihrer Produkte. Manchmal sind das bahnbrechende Erfindungen, manchmal nur inkrementelle Verbesserungen. Der Strom technologischer Entwicklungen reißt jedoch nie ab. Ohne gut ausgebildetes Personal könnte die Industrie ihr Innovationstempo nicht aufrecht erhalten. Den Facharbeitern kommt in diesem Prozess eine wichtige Rolle zu. Sie sind nicht nur ausführende Kraft bei der Umsetzung, sondern werden nicht selten auch direkt in den Innovationsprozess eingebunden. Bei den Reinigungsdienstleistungen hingegen steht das Kernprodukt „Sauberkeit“ für alle Zeiten fest. Die Branche ist sicherlich nicht weniger innovativ als andere. Ihre Innovationen sind jedoch weniger spekta-

3 Qualifizierte Gebäudereiniger sind überwiegend männlich und konzentrieren sich auf Gebiete wie die Glasreinigung, während in der Unterhaltsreinigung vorrangig Angelernte/Frauen zu finden sind.

kulär. Sie finden sich beim Einsatz neuer Reinigungsmittel und -verfahren, in der Arbeitsorganisation oder in den Geschäftsmodellen. Weiterbildung wird deshalb auch bei Reinigungsdienstleistern wichtiger. Die Budgets hierfür sind jedoch begrenzt. Darüber hinaus stehen die in der Branche üblichen instabilen Beschäftigungsverhältnisse einem systematischen Kompetenzaufbau entgegen.

Was hier für die Reinigungsbranche aufgezeigt wurde, gilt in ähnlicher Form auch für andere Dienstleistungsbranchen. Das zeigen die ersten Erkenntnisse aus den PRIDE-Teilprojekten. Es sind fast überall dieselben Themen, mit denen sich die Dienstleister in diesem Zusammenhang auseinander zu setzen haben. Der Weg von der qualifizierten Dienstleistungsarbeit zur Dienstleistungsfacharbeit ist weit.

6. Thesen zur Zukunft von Dienstleistungsfacharbeit

Werden wir in Zukunft ganz selbstverständlich von Dienstleistungsfacharbeit sprechen, wenn die Rede von qualitativ hochwertiger und attraktiver Dienstleistungsarbeit ist? Oder verdankt der Begriff „Facharbeit“ seine Existenz bereits heute nur noch der Tatsache, dass sich die Semantik zur Beschreibung gesellschaftlicher Strukturen langsamer verändert als die Sozialstruktur selbst (Luhmann 1980)? Wir wissen es nicht. Was sich jedoch absehen lässt, ist, dass die wirtschaftliche und soziale Bedeutung von Dienstleistungen und dienstleistungsorientierten Tätigkeiten zunehmen wird. Was sich ebenfalls abzeichnet, ist, dass die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Volkswirtschaften künftig stärker von der Fähigkeit zur Dienstleistungsinnovation abhängen wird.

Zugleich ist erkennbar, dass viele Dienstleistungsbranchen, wie z. B. Versicherungen, Banken, Medien und Handel vor einer gewaltigen Automatisierungs- und Rationalisierungswelle stehen, deren Auswirkungen sich noch gar nicht abschätzen lassen. Facharbeit als Leitbild „guter Arbeit“ (Howaldt 2003) jedenfalls wird in diesen Branchen nur bedingt ausbau- bzw. entwick-

lungsfähig sein. Die Diskussion um qualifizierte Dienstleistungsarbeit wird schon aus diesem Grund künftig stärker entlang von Dienstleistungstätigkeiten geführt werden, die wegen des persönlichen Kundenkontaktes oder der räumlichen Gebundenheit der Leistung weniger stark von Automatisierungs- und Rationalisierungsprozessen betroffen sind.

Aus Perspektive der angewandten Dienstleistungsforschung, die weniger auf der Auswertung von Statistiken als vielmehr auf Beobachtungen der betrieblichen Praxis fußt, möchten wir an dieser Stelle drei Thesen zur Zukunft von Dienstleistungsfacharbeit wagen. Die Thesen speisen sich im Wesentlichen aus Erkenntnissen, die wir im Rahmen zahlreicher Forschungs- und Beratungsprojekte in der Dienstleistungswirtschaft sammeln konnten:

- *These 1: Die Dienstleistungsfacharbeit der Zukunft hat ihren Referenzpunkt nicht in der Produktion, sondern in der Interaktion.*

Das Wesen von Dienstleistungsarbeit ist der direkte Kontakt zu Kunden und Kooperationspartnern und die Integration des Kunden in den Prozess der Leistungserstellung. Gelungene Kundenkommunikation wird aber immer noch weitgehend dem Zufall überlassen oder hängt maßgeblich von der individuellen Begabung der Beschäftigten ab. Es gibt jedoch bereits Unternehmen, die die zentrale Bedeutung der Kundenschnittstelle erkennen und die ihre Arbeitsorganisation konsequent darauf abstimmen. So hat die Fluggesellschaft Singapore Airlines, die regelmäßig als beste Fluglinie weltweit prämiert wird, die Kommunikation zwischen Fluggast und Flugbegleitung in das Zentrum der gesamten Unternehmensstrategie gestellt (Heracleous et al. 2008). Die Arbeitsorganisation, die Unternehmenskultur und die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung sind so aufeinander abgestimmt, dass die Interaktion zwischen Kunde und Mitarbeiter optimal gefördert wird. Ein spezifisches Kennzeichen von Dienstleistungsfacharbeit ist darin zu sehen, dass die Beschäftigten einen besonderen „Stolz“ auf die eigene Arbeit entwickeln. Das Beispiel Singapore Airlines zeigt, dass die Fähig-

keit, ein Maximum an kommunikativem Service-Erlebnis für den Kunden zu generieren, Kundenwünsche im Spannungsfeld von Produktivität und Qualität zu managen und Bedürfnisse von Kunden und Kooperationspartnern zu erkennen und diese in das Innovationssystem des Unternehmens einzuspeisen, vielfältige Anknüpfungspunkte zur Ausgestaltung hochwertiger und attraktiver Dienstleistungsarbeit bietet. Die Dienstleistungsfacharbeit der Zukunft hat deshalb ihren Referenzpunkt nicht in der Produktion, sondern in der Interaktion.

- *These 2: Der Status Dienstleistungsfacharbeit wird in Zukunft nicht mehr „auf Lebenszeit“ verliehen, sondern muss immer wieder neu erarbeitet werden.*

Auch wenn die Einsicht schmerzhaft ist, kann doch festgestellt werden, dass bereits heute der Abschluss einer Berufsausbildung keine Garantie mehr dafür ist, dass man hochwertige und attraktive Arbeit verrichtet. Das gilt nicht nur, aber doch auch für die Dienstleistungsbereiche. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie reichen von der Aufweichung von Qualitätsstandards in der Ausbildung, über den generellen Trend zum Outsourcing von Personalkapazitäten bis hin zur Notwendigkeit des lebenslangen Lernens, da Ausbildungsinhalte immer schneller veralten. Dies alles führt dazu, dass die Differenz zwischen Facharbeit und „ungelearnter“ Arbeit künftig nicht mehr allein über das Vorhandensein von formalen Ausbildungszertifikaten verläuft. Stattdessen rückt der biographische Professionalisierungsprozess der Person in das Zentrum der Betrachtung. Individuelle Qualifikation und Eignung vermitteln sich erst über das schlüssige Ineinandergreifen unterschiedlicher biographischer Phasen, wobei die Frage der sinnhaften Gestaltung von Übergängen und Anschlussmöglichkeiten dominiert. In vielen Dienstleistungsbereichen gewinnt deshalb die Rekrutierung von geeignetem Personal stark an Bedeutung. Immer mehr Unternehmen sehen die Personalgewinnung als strategische Herausforderung an und nutzen dazu neue Rekrutierungskanäle und

-instrumente. Der Status „Dienstleistungsfacharbeit“ wird daher in Zukunft nicht mehr auf Lebenszeit verliehen, sondern steht stets zur Disposition und muss immer wieder neu erarbeitet werden.

- *These 3: Die Aus- und Weiterbildung der Dienstleistungsfacharbeiter erfolgt auch im Rahmen neuer Akteursnetzwerke.*

Dienstleistungsfacharbeit ist zunehmend eine Gestaltungsaufgabe für Unternehmen, die auch innovative Formen der inner- und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung erfordert. Dabei ist bereits heute zu beobachten, dass sich neue Akteursnetzwerke aus Unternehmen und überbetrieblichen Einrichtungen (Wissenschaft, Weiterbildungsanbieter etc.) formieren, die gemeinsam neue Aus- und Weiterbildungsprogramme auf den Weg bringen. So ist das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation aktuell in die Entwicklung eines Studienganges zur Förderung von Dienstleistungstalenten in unterschiedlichen Dienstleistungsindustrien involviert. Dabei haben sich mehrere Großunternehmen aus unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen zusammengeschlossen, um ein Weiterbildungsprogramm für Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau zu entwerfen, die für Führungsaufgaben vorbereitet werden. Ein entscheidender Motivationsgrund für die Unternehmen ist die Ähnlichkeit von dienstleistungsspezifischen Prozessen und Problemstellungen über unterschiedliche Branchen hinweg. Denn alle beteiligten Unternehmen haben vergleichbare Wertschöpfungsprozesse (hier Massendienstleistungen), wenngleich die Unternehmen unterschiedliche Leistungen und Produkte anbieten. Die Unternehmen erhoffen sich von ihrem Engagement auch den Aufbau eines branchenspezifischen Arbeitsmarktes, der zum Know-how-Aufbau, aber auch als Personalpuffer fungieren kann. Die Aus- und Weiterbildung für die Dienstleistungsfacharbeiter der Zukunft wird daher auch im Rahmen innovativer Akteursnetzwerke erfolgen.

Ob sich Dienstleistungsfacharbeit als Leitbild guter Dienstleistungsarbeit durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. Dass jedoch auch unterhalb akademischer Strukturen eine Diskussion um die Zukunft attraktiver und hochwertiger Dienstleistungsarbeit notwendig und wünschenswert ist, steht außer Frage. Dabei sollte man eins nicht vergessen: Jenseits der materiellen Welt kann unsere Lebensqualität und unser Wohlbefinden nur durch innovative und hochwertige Dienstleistungen verbessert werden. Hierzu bedarf es zu-

vorderst Menschen, die diese Tätigkeiten professionell und motiviert ausführen und die eine entsprechende Anerkennung und Wertschätzung dafür erfahren. Die Entwicklung und Ausgestaltung eines Leitbildes „Dienstleistungsfacharbeit“ könnte hierzu einen Beitrag leisten. Zugleich wird sich das Erscheinungsbild von Dienstleistungsfacharbeit in vielerlei Hinsicht von industrieller Facharbeit unterscheiden, weshalb auch diesmal die Zukunft nicht in der Fortschreibung der Vergangenheit liegt.

7. Verwendete und weiterführende Literatur

- Baethge, M. (2000): Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit, in: SOFI-Mitteilungen, Nr. 28/2000: 87–102.
- Baethge, M./ Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Heft 3: 461–472.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Kupka, P. (1998): Facharbeiter – Auslaufmodell oder neue Perspektive? In: SOFI-Mitteilungen Nr. 26/1998: 81–99.
- Beck, U. (2007): *Schöne neue Arbeitswelt*, Frankfurt a.M.
- Braverman, H. (1977): *Die Arbeit im modernen Produktionsprozess*: Frankfurt a.M./New York.
- Brock, D./ Vetter, H.-R. (1988): Desintegrative Effekte der neuen Technologien – die Auflösung klassischer Berufsperspektiven bei industriellen Facharbeitern, in: Bolte, K. M. (Hrsg.): *Mensch, Arbeit und Betrieb. Beiträge zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung*: 163–181.
- Cattero, B. (1998): Mythos Facharbeit. Anmerkungen aus ausländischer Sicht über die „Verberuflichung“ des industriesoziologischen Diskurses in Deutschland, in: SOFI-Mitteilungen, Nr. 26, 1998: 99–117.
- Commission of the European Communities 2009: *Challenges for EU support to innovations in services – Fostering new markets and jobs through innovation*. Commission Staff Working Document, SEC (2009) 1195 final.
- Drexel, I. (1993): *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich*, Frankfurt/Main.
- Drexel, I. (2005): *Das Duale System und Europa. Ein Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall*.
- Dubiel, Helmut (1996): *Von welchen Ressourcen leben wir? Erfolge und Grenzen der Aufklärung*. In: Teufel, Erwin (Hg.): *Was hält die moderne Gesellschaft zusammen?* Frankfurt/Main: Suhrkamp: 79–88.
- Friedmann, G. (1952): *Der Mensch in der mechanisierten Produktion*, Köln.
- Heracleous, Loizos / Wirtz, Jochen / Pangarkar, Nitin 2008: *Flying High in a Competitive Industry*. Singapore: McGrawhill
- Howaldt, Jürgen (2003): Die plurale Arbeitswelt der Zukunft als Herausforderung für die sozialwissenschaftliche Arbeitswissenschaft, in: *Arbeit*, Heft 4, Jg. 12, 2003: 321–336.
- Jürgens, U. (1997): *Rolling Back Cycle Times. The Renaissance of the Classic Assembly Line in Final Assembly*. In: Schimokawa, K./Jürgens, U./Fujimoto T. (eds.): *Transforming Automobile Assembly. Experience in Automation and Work Organization*. Berlin: Springer: 255–273.

- Kern, H./Sabel, C.F. (1994): Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells, in: Beckenbach, N./van Treeck, W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9: 605–624.
- Luhmann, Niklas (1980): Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft (Bd. 1). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lutz, B. (1990): Die Rückkehr des Facharbeiters? In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 7, 41. Jg.: 427–437.
- Mickler, O. (1981): Facharbeit im Wandel. Rationalisierung im industriellen Produktionsprozess, Frankfurt a.M.
- Olsen, O. J. (2001): Erosion der Facharbeit? Fragen und Einwände zu einer deutschen Debatte, in: Soziale Welt, 52: 151–179.
- Schelsky, H. (1965): Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft, in: Ders. (Hrsg.): Auf der Suche nach der Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze, Düsseldorf: 238–249.
- Womack, James P. u. a. (1992): Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technology. Frankfurt/Main: Campus (6. Aufl.).

Beate Beermann

Entwicklung der Arbeitsbedingungen vor dem Hintergrund betrieblicher Restrukturierung

1. Ausgangslage

Die Arbeitswelt im Wandel – dieses Schlagwort begleitet uns nunmehr seit 20 Jahren und die damit verbundenen Herausforderungen sind keinesfalls geringer geworden. Waren die Auswirkungen des Wandels früher primär an einfache Arbeitstätigkeiten geknüpft, so wird zunehmend deutlich, dass auch der Bereich der qualifizierten Facharbeit in erheblichem Maße dem Wandel unterworfen ist.

Während die 80er und 90er Jahre davon geprägt waren, neue Steuerungsinstrumente in den Betrieben zu etablieren, deren Ziel es war, im Sinne betriebswirtschaftlicher Optimierung die Steuerung aus der hierarchischen Struktur in die Selbststeuerung zu verlegen, ist es heute in der betrieblichen Realität vielfach so, dass die Entwicklungsgeschwindigkeit, die der Markt vorgibt, nicht mehr antizipiert werden kann und dadurch die notwendigen Reaktionen auf Veränderungen eine neue Qualität erreicht haben (Welsch, 2010).

Veränderung bedeutet heute in den meisten Fällen nicht nur eine auf Prozesse und Linienstruktur bezogene Veränderung, sondern fundamentale Restrukturierungsprozesse, die ein Unternehmen in der Gesamtheit verändern. Die Bedeutung, die diesen strukturellen Veränderungen zugeschrieben wird, spiegelt sich u. a. darin, dass auf europäischer Ebene ein Monitoringsystem etabliert wurde, das die betrieblichen Veränderungen in Europa systematisch beobachtet. Das „Restrukturierungsmonitoring“ differenziert dabei leider nicht im Hinblick auf unterschiedliche Formen der Restrukturierung. Restrukturierung umfasst im European Monitoring Centre of Change Formen der Veränderung wie

- Restrukturierungsprozesse, die zum betrieblichen Alltag werden,
- Standortverlagerung – innerhalb des Landes,
- Standortverlagerung – in andere Länder,
- Auslagerung von Betriebs- oder Produktionsteilen,
- Schließungen,
- Fusionen oder Übernahmen,
- innerbetriebliche Restrukturierungsprozesse,
- Expansion – mit z. B. Integration von Zeitarbeitnehmern.

Die unterschiedliche Blickrichtung auf diese Veränderungen macht sehr schnell deutlich, dass Veränderung hier der Status einer „Sonderstellung“ zugewiesen wird. Die Betrachtung betrieblicher Veränderungen in Europa in den letzten 20 Jahren zeigt demgegenüber, dass diese Arten der Veränderungen in der Unternehmenslandschaft längst zur Normalität geworden sind. In der Welt der „Global Player“ und des schlanken Staates ist Restrukturierung vielmehr eine Daueraufgabe, die den Status der Ausnahmeerscheinung längst verlassen hat.

2. Bedingungsgefüge

Zielgröße von Restrukturierungsmaßnahmen ist immer die betriebswirtschaftliche Optimierung bzw. die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Zielgröße kann dabei sowohl im Bereich der Veränderung der Marktposition (Fusion, Schließung, Übernahmen etc.), im Bereich der optimierten Produktion (Auslagerung von Betriebs- und Produktionsteilen, Standortverlagerung etc.) oder in der Veränderung des Angebots (Auslagerung von Betriebs- oder Produktionsteilen, Schließung von

Teilbereichen, Spezialisierung etc.) liegen. Neben den in der Regel damit verbundenen infrastrukturellen Veränderungen ergeben sich einschneidende Veränderungen für die Belegschaften. Es liegt in der Natur der Sache, dass im Rahmen dieser Prozesse primär auf die Teile der Belegschaft fokussiert wird, deren Arbeitsplätze direkt durch die Restrukturierung bedroht sind. Dementsprechend steht im Mittelpunkt der vorliegenden Forschungsaktivitäten auch die Analyse der Auswirkungen von Restrukturierung auf die Mitarbeiter, die entlassen werden (Kastner et al., 2005). Als Folge des Arbeitsplatzverlustes werden z.B. negative Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, wahrgenommener Verlust an Selbstwirksamkeit und emotionale Instabilität beschrieben (Bardasi & Francescone 2004; Kivimäki et al., 2001a). Beschäftigte, die infolge von Downsizing-Prozessen ihre Arbeit verlieren, geben häufiger an, sich schlecht zu ernähren, weniger körperlich aktiv zu sein, klagen über schlechte Schlafqualität etc. (Bohle et al., 2004; Weber et al., 2007). Der Verlust des Arbeitsplatzes wird nicht selten als traumatisches Lebensereignis erlebt. In diesem Zusammenhang ist er auch Gegenstand umfanglicher wissenschaftlicher Betrachtung.

Eine Forschungsperspektive, die sich dagegen nur in wenigen empirischen Arbeiten findet, ist die Betrachtung der so genannten „Survivor“ (Noer, 1993). „Survivor“ sind die Beschäftigten, die in ihrem Unternehmen – oftmals in ihrem direkten Umfeld – betriebliche Umstrukturierungen mit Entlassungen von Kollegen miterleben, selbst aber im Unternehmen verbleiben können. Sie können in ganz unterschiedlicher Weise betroffen sein. Das reicht von einer eher randständigen Beobachterperspektive bis hin zu fachlich, strukturell und existenziell veränderten Anforderungen.

Diese sogenannten Survivor werden in der Regel als die „Glücklichen“ betrachtet. Dabei bleibt meist unberücksichtigt, welche Auswirkungen sich daraus im Bezug auf ihre Arbeitsfähigkeit, Zufriedenheit, Gesundheit und Selbstwahrnehmung ergeben. Die vorliegenden empirischen Erkenntnisse weisen aber darauf hin, dass auch die „Survivor“ erhebliche Beeinträchtigun-

gen aufgrund dieser Restrukturierungsprozesse erleben. Nicht selten sind schlechte Schlafqualität (Campbell-Jamison et al., 2001), Stressempfinden (Kivimäki et al., 2003), kardiovaskuläre Beeinträchtigungen (Vahtera et al., 2004), erhöhter Drogenkonsum (Kivimäki et al., 2007) und verstärktes Rauchen und Alkoholmissbrauch (Weber et al., 2007; Frone, 2008) die Folge.

Zur Frage, welche konstituierenden betrieblichen Bedingungen den wesentlichen Einfluss auf die verbleibenden Beschäftigten ausüben, liegen nur partielle Erkenntnisse vor. Gründe dafür sind vermutlich sowohl steigende Arbeitsanforderungen (Kalimo et al., 2003), Einbruch der Vertrauenskultur im Unternehmen (Campbell-Jamison et al., 2001), sowie das zunehmende Empfinden von Hilflosigkeit und Kontrollverlust (Campbell-Jamison et al., 2001), was letztendlich zu einer konstant wirkenden Arbeitsplatzunsicherheit (Lee & Teo, 2005; Campbell-Jamison et al., 2001; Kivimäki et al., 2001b) führt. Die Bedeutung und die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit sind als Ergebnis verschiedener Beschäftigtenbefragungen (Fuchs, 2003; DGB Index, 2008) beschrieben. Obwohl bislang zu diesem Themenfeld nur unzureichend systematische Forschung vorliegt, zeigen die vorliegenden Untersuchungsergebnisse doch, dass es in diesem Prozess „abfedernde“ moderierende Faktoren gibt, wie z.B. Unterstützung durch den Vorgesetzten (Fuchs, 2003; Väänänen et al., 2004). Ein Qualitätssprung in Bezug auf die Folgen von Restrukturierungsprozessen in den letzten Jahren ist, dass die Qualifizierung bzw. die Fachlichkeit als Arbeitsplatz sicherndes Kriterium an Bedeutung verliert. Von den heutigen Restrukturierungsprozessen sind Facharbeiter und Führungskräfte ebenso betroffen wie Arbeitnehmer mit geringerer Qualifikation.

Während die Qualifikation und die berufliche Sozialisation früher wesentliche Merkmale für einen erfolgreichen Umgang mit betrieblichen Anforderungen waren, sind heute darüber hinausgehende Schlüsselqualifikationen gefordert. Zunehmend wird mehr Flexibilität verlangt – sowohl fachliche als auch raum- und zeitliche. Auch der konstruktive Umgang mit Unsicherheit – im

Sinne der Arbeitsplatzunsicherheit/Unsicherheit über weitere Entwicklung des Unternehmens – ist notwendig. In ihrer Reaktion auf betriebliche Unsicherheit unterscheiden sich die Mitarbeiter erheblich. Als mögliche Reaktion können sowohl zunehmende Anstrengung, wahrgenommene Hilflosigkeit, Desorientierung oder der Verlust an Kontrollüberzeugung beobachtet werden (Kieselbach, 2009).

3. Veränderungsprozesse im betrieblichen Alltag

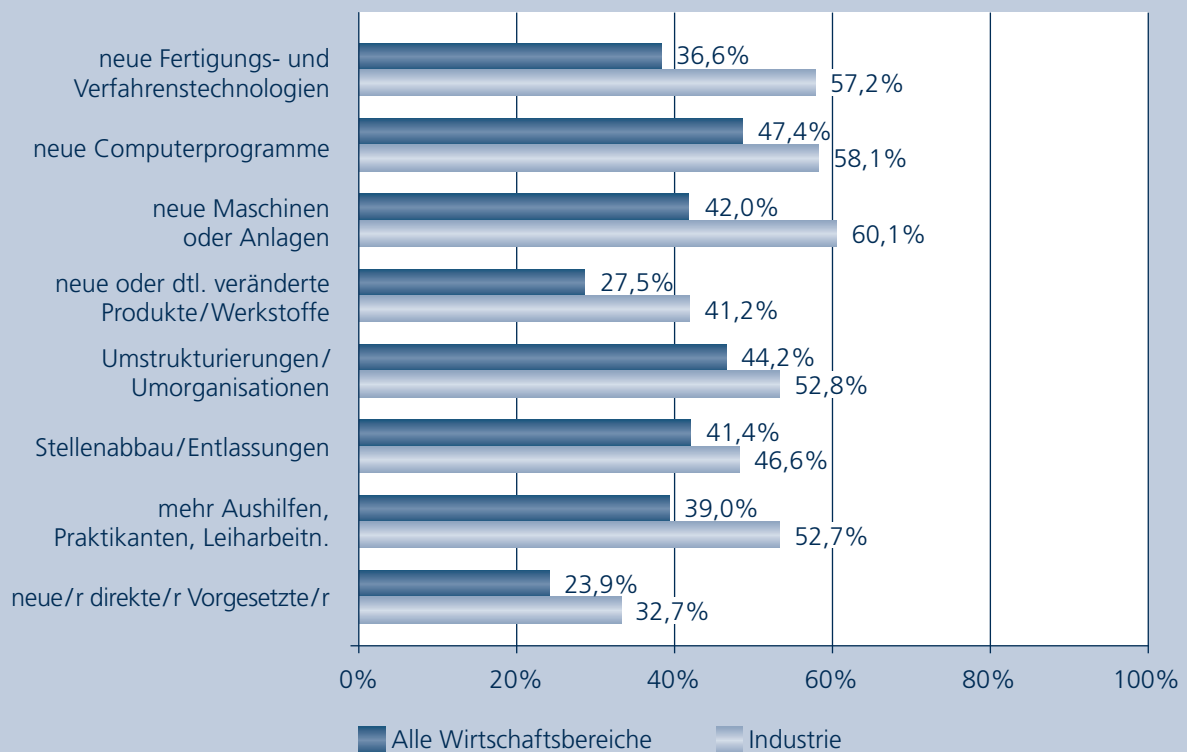
Einen Einblick in die Dynamik betrieblicher Veränderungsprozesse auf nationaler Ebene geben vorliegende Befragungsergebnisse. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 gibt u. a. einen Überblick über das wahrgenommene Veränderungspotenzial in den Betrieben in Deutschland. Hier ist zu berücksichtigen, dass diese Ergebnisse noch nicht die Auswirkungen der Wirt-

schaftskrise in 2008/2009 berücksichtigen. Es ist aber davon auszugehen, dass die Auswirkungen der Krise den Veränderungsdruck in den Betrieben noch mal erhöht hat. Gefragt nach betrieblichen Veränderungen in den letzten 2 Jahren zeigt sich, dass insbesondere in der Industrie erhebliche Veränderungsprozesse stattfinden. Wie aus Abb. 1 hervorgeht, beziehen sich diese Veränderungen sowohl auf die technologischen Entwicklungen (neue Fertigungs- und Verfahrenstechnologien) als auch auf die Organisation der Arbeit (Umstrukturierung/Umorganisation) und die Belegschaftszusammensetzung (Entlassungen/Stellenabbau; mehr Aushilfen, Praktikanten, Leiharbeiter).

Diese betrieblichen Veränderungen haben nicht selten einen umfassenden Wandel der Arbeitsbeziehung zur Folge. Das Vertrauen der Mitarbeiter in die Entscheidungen des Unternehmens schwindet. Geringe Vorhersagbarkeit zu zukünftigen Entwicklungen, Ungewissheit, Zunahme von Wettbewerb und Konkurrenz unter den Beschäf-

Abbildung 1:

Betriebliche Veränderungen in den letzten zwei Jahren (BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006)



tigten und das Fehlen von Entwicklungsperspektiven führt bei den Beschäftigten zu Stresserleben und gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Besonders schwierig ist diese Situation für Mitarbeiter, die bereits sehr lange im Unternehmen sind, in ihrem Qualifikationsprofil auf spezifische Tätigkeiten oder auch Aufgabenbereiche eingengt sind und über 40 Jahre alt sind (Kieselbach, 2009).

4. Einfluss von Umstrukturierungen im Umfeld auf die Gruppe der Facharbeiter

Im Zuge des demographischen Wandels wird in Deutschland insbesondere die Stellung der Facharbeiter diskutiert. Der Facharbeitermangel wie er heute schon branchen- oder auch regionsspezifisch für manche Unternehmen ein Problem darstellt, führt vorliegenden Untersuchungsergebnissen zur Folge nicht zu einer Stärkung der Facharbeiter in der betrieblichen Situation. Was insgesamt noch mal deutlich macht, dass die Frage nach der Art des „Facharbeitermangels“ noch nicht hinreichend geklärt ist.

Auf der Basis der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung werden Ergebnisse zu den folgenden Bereichen vorgestellt:

- physische Arbeitsbelastung,
- Belastung durch Umgebungsfaktoren,
- psychische Belastungserleben,
- Qualifizierung,
- gesundheitliches Befinden.

Bei der Ergebnisdarstellung werden kontrastierend die Gruppe der Facharbeiter, in deren direktem Umfeld im Unternehmen Umstrukturierungen stattgefunden haben, mit Facharbeitern verglichen, in deren direktem Umfeld es keine Umstrukturierungen gab.

Stichprobenbeschreibung

Im Rahmen der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 wurde eine repräsentative Stichprobe von 20.000 Erwerbstätigen zu ihrer Arbeitssituation, Aspekten der Arbeitsbelastung und zu Beanspruchungsfolgen in Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit befragt ([beitsbedingungen\). Die Befragungsdimension zur Arbeitssituation umfasste auch Fragen zu Umstrukturierungen im Unternehmen. Unter den Befragten waren 9.174 Facharbeiter und qualifizierte Angestellte. Das entspricht einem Anteil von 45,9% an der Gesamtstichprobe. Von den befragten Fachkräften gaben 44,2% an, dass es in ihrem Unternehmen Umstrukturierungen gegeben hat. Im Folgenden wird analysiert, ob betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen in Zusammenhang mit veränderten Anforderungen im Bereich der physischen Arbeitsbelastung \(Zunahme der Arbeitsbelastung\), erhöhtem Stresserleben \(Zunahme psychischer Arbeitsbelastung und Unsicherheit\) und dem gesundheitlichen Befinden steht. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, wie die Rolle der Kollegen und Vorgesetzten in diesem Prozess wahrgenommen wird.](http://www.baua.de/ar-</p>
</div>
<div data-bbox=)

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beruhen auf den Einschätzungen der Befragten, denen eine Kategorisierung von „nie, selten, manchmal, immer“ zugrunde liegt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in der Regel lediglich die extremen Kategorien dargestellt. Die Prüfung der statistischen Unterschiede beruht dagegen auf dem Vergleich der Verteilung in den vier Kategorien.

Physische Arbeitsbelastungen und belastende Umgebungsbedingungen

Die Betrachtung der wahrgenommenen physischen Arbeitsbelastungen im Vergleich zwischen Facharbeitern mit und ohne Umstrukturierung im Unternehmen (Tab. 1) zeigt, dass es kaum systematisch in Bezug auf Umstrukturierung zu interpretierende Unterschiede gibt.

Betrachtet man dagegen die Gruppe der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten (Tab. 2), so zeigt sich eine tendenzielle Zunahme der Belastungen in Betrieben mit Umstrukturierungen.

Psychische Belastungen

Die Betrachtung der psychischen Belastungen für die Gruppe der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten zeigt im Vergleich zu den physischen Arbeitsbelastungen ein deutliches Bild (Tab. 3).

Tabelle 1:

**Physische Arbeitsbelastungen und belastende Umgebungsbedingungen
(Angaben in % der Beschäftigten)**

| Arbeitsanforderungen „häufig“ | Umstrukturierung | keine Umstrukturierung | Sign. Niveau |
|---|------------------|------------------------|--------------|
| Arbeit im Stehen | 49,7 | 55,1 | *** |
| Arbeit im Sitzen | 59,4 | 53,0 | *** |
| Heben / Tragen schwerer (M.: > 20 kg; F.: > 10 kg) | 21,9 | 23,6 | *** |
| Rauch, Staub, Gase, Dämpfe | 13,5 | 14,8 | |
| Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft | 18,9 | 19,5 | |
| Öl, Fett, Schmutz, Dreck | 17,7 | 19,3 | *** |
| Zwangshaltung (gebückt, hockend, kniend, liegend) | 15,3 | 15,5 | |
| Erschütterungen, Stöße, Schwingungen | 5,3 | 4,1 | *** |
| grelles Licht, schlechte Beleuchtung | 10,5 | 9,0 | *** |
| gefährliche Stoffe, Strahlung | 9,0 | 7,3 | *** |
| Lärm | 25,2 | 24,5 | |
| Mikroorganismen (Krankheitserreger, Bakterien, Schimmelpilze, Viren) | 9,8 | 8,2 | ** |

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen; Signifikanzniveau: $p \leq 0,05$; *, $p \leq 0,01$; **, $p \leq 0,001$ ***

Bis auf eines der erfragten Kriterien berichten die Facharbeiter in Unternehmen mit Umstrukturierungen über eine höhere wahrgenommene Belastung. Das betrifft insbesondere die Bereiche, die Kriterien der Arbeitsintensität widerspiegeln. „Termin- und Leistungsdruck“, „bei der Arbeit gestört, unterbrochen werden“, „Stückzahl, Mindestleistung, Zeit vorgeschrieben“, „verschiedene Aufgaben/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten“, „sehr schnell arbeiten müssen“ sowie „an der Grenze der Leistungsfähigkeit gehen“.

Neben dem Aspekt der Arbeitsintensität ist auch der Unterschied zwischen den Gruppen der Beschäftigten mit oder ohne Umstrukturierung,

die über einen deutlichen Anstieg im Bereich des fachlichen Aufgabenzuwachses berichten, bedeutsam. Sie berichten häufiger, dass sie „Neue Aufgaben“ bekommen haben, „Verfahren verbessern, Neues ausprobieren“ müssen und „nicht Gelerntes/nicht Beherrschtes“ verlangt wird. Während die Anreicherung des Arbeitsprozesses mit verschiedenen Aufgaben durchaus eine Herausforderung im Sinne positiven Stresserlebens ist, scheint hier vor dem Hintergrund der Gesamtkonstellation und definitiv geäußert im Kriterium „nicht Gelerntes/nicht Beherrschtes wird verlangt“ eher eine Überforderungssituation vorzuliegen.

Tabelle 2:

**Physische Arbeitsbelastungen und belastende Umgebungsbedingungen
(Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten, Angaben in % der Beschäftigten)**

| Arbeitsanforderungen „häufig“ | mit Umstrukturierung | keine Umstrukturierung | Sign. Niveau |
|--|----------------------|------------------------|--------------|
| Arbeit im Stehen | 73,7 | 73,5 | |
| Arbeit im Sitzen | 35,7 | 31,6 | *** |
| Heben / Tragen schwerer (M.: > 20 kg; F.: > 10 kg) | 35,2 | 26,7 | *** |
| Rauch, Staub, Gase, Dämpfe | 22,2 | 16,2 | *** |
| Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft | 33,7 | 26,3 | *** |
| Öl, Fett, Schmutz, Dreck | 23,2 | 19,6 | *** |
| Zwangshaltung (gebückt, hockend, kniend, liegend) | 18,7 | 14,9 | *** |
| Erschütterungen, Stöße, Schwingungen | 6,7 | 5,0 | *** |
| grelles Licht, schlechte Beleuchtung | 14,4 | 9,7 | *** |
| gefährliche Stoffe, Strahlung | 8,6 | 4,4 | *** |
| Lärm | 35,0 | 23,0 | *** |
| Mikroorganismen (Krankheitserreger, Bakterien, Schimmelpilze, Viren) | 7,6 | 5,3 | *** |

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen; Signifikanzniveau: $p \leq 0,05$; *, $p \leq 0,01$; **, $p \leq 0,001$ ***

4.1 Kommunikation und Handlungsspielräume

Die in der Literatur häufig formulierte Hypothese (z. B. bei Kieselbach, 2009), dass Beschäftigte in Unternehmen mit Umstrukturierung über mangelhafte Kommunikation klagen, bestätigt sich in der Stichprobe der Facharbeiter. 18,8% beklagen, dass sie häufig nicht rechtzeitig über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden. Dieser Mangel an Informationen wird – wenn vorhanden – von 82,0% als belastend wahrgenommen. Bei den Facharbeitern in Unternehmen ohne Umstrukturierung sind es lediglich 10,2%, die den Man-

gel an Informationen beklagen. Auch der Anteil, der diesen Mangel belastend findet, ist mit 67,4% geringer als in der Vergleichsgruppe, aber trotzdem nicht erheblich. 11,9% der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten mit Umstrukturierung in ihrem Umfeld sagen zudem, dass sie nicht alle notwendigen Informationen für ihre Tätigkeit bekommen. In der Vergleichsgruppe sind es mit 6,1% nur annähernd halb so viele. Die Umstrukturierungen haben darüber hinaus einen deutlichen Einfluss auf die wahrgenommenen Handlungsspielräume. Der deutlich höhere Anteil an Facharbeitern in Unternehmen mit Umstrukturierung, die angeben, Arbeit durchzuführen, die

Tabelle 3:

Anteil der Beschäftigten, die häufig mit diesen Arbeitsanforderungen konfrontiert werden

| Arbeitsanforderungen „häufig“ | mit Umstrukturierung | keine Umstrukturierung | Sign. Niveau |
|---|-----------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Termin- und Leistungsdruck | 61,4 | 49,0 | *** |
| Arbeitsgang wiederholt sich bis in alle Einzelheiten | 49,9 | 50,4 | |
| neue Aufgaben | 46,5 | 36,2 | *** |
| Verfahren verbessern; Neues ausprobieren | 32,2 | 22,0 | *** |
| bei der Arbeit gestört, unterbrochen durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörung, Telefon | 56,1 | 41,5 | *** |
| Stückzahl, Mindestleistung, Zeit vorgeschrieben | 34,8 | 25,7 | *** |
| nicht Gelerntes/nicht Beherrschtes wird verlangt | 10,3 | 5,6 | *** |
| verschiedene Arbeiten/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten | 65,8 | 54,5 | *** |
| kleine Fehler – großer finanzieller Verlust | 19,0 | 14,0 | *** |
| an Grenzen der Leistungsfähigkeit gehen | 19,4 | 12,8 | *** |
| sehr schnell arbeiten | 48,4 | 40,7 | *** |

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen; Signifikanzniveau: $p \leq .05$; *, $p \leq .01$; **, $p \leq .001$ ***

in Einzelheiten vorgeschrieben sind, lässt vermuten, dass in diesen Unternehmen die Facharbeiter stärker in taktgebundene Arbeitsprozesse eingegliedert werden (Tab. 4).

4.2 Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte

Neben den Belastungen am Arbeitsplatz haben die zur Verfügung stehenden Ressourcen eine wichtige Funktion bei der Bewältigung der Arbeitssituation (Fuchs, 2006). Hier sind insbesondere die soziale Unterstützung (Vorgesetzte, Kollegen), die Eingebundenheit am Arbeitsplatz und die Qualifizierung zu nennen (Tab. 5). Die Eingebundenheit am Arbeitsplatz und die Zusammen-

arbeit mit den Kollegen sind insgesamt unabhängig von Umstrukturierungsmaßnahmen im Unternehmen hoch. Was die Unterstützung durch die Kollegen und Vorgesetzten betrifft, so ist der Anteil an Facharbeitern, die „nie oder selten“ von ihren Vorgesetzten Unterstützung bekommen, in Betrieben mit Umstrukturierung höher. Der Unterschied ist statistisch bedeutsam.

4.3 Qualifizierung

Was die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen betrifft, so zeigt sich deutlich, dass Facharbeiter in Unternehmen mit Umstrukturierung häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen, und zwar oft an mehreren, teilnehmen (Tab. 6).

Tabelle 4:

Handlungsspielräume häufig vorhanden

| Handlungsspielräume | mit Umstrukturierung | keine Umstrukturierung | Sign. Niveau |
|---|----------------------|------------------------|--------------|
| eigene Arbeit selbst planen; „selten/nie“ | 11,4 | 14,4 | *** |
| Arbeitsdurchführung im Einzelnen vorgeschrieben; „häufig“ | 25,0 | 20,6 | *** |
| Einfluss auf die zugewiesene Arbeitsmenge; „selten/nie“ | 42,7 | 44,3 | *** |
| Selbst entscheiden, wann Pause ist; „selten/nie“ | 28,2 | 31,0 | * |

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen; Signifikanzniveau: $p \leq .05$; *, $p \leq .01$; **, $p \leq .001$ ***

Tabelle 5:

Fehlende Ressourcen am Arbeitsplatz

| Ressourcen „nie/selten“ | mit Umstrukturierung | keine Umstrukturierung | Sign. Niveau |
|---|----------------------|------------------------|--------------|
| sich am Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft fühlen | 7,5 | 7,7 | |
| Zusammenarbeit mit Kollegen ist gut | 2,6 | 2,5 | |
| Unterstützung von Kollegen, wenn sie benötigt wird | 6,2 | 5,6 | *** |
| Unterstützung von Vorgesetzten, wenn sie benötigt wird | 17,6 | 16,6 | *** |

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen; Signifikanzniveau: $p \leq .05$; *, $p \leq .01$; **, $p \leq .001$ ***

Tabelle 6:

Teilnahme an Qualifizierung

| Teilnahme an Qualifizierung | mit Umstrukturierung | keine Umstrukturierung |
|-----------------------------|----------------------|------------------------|
| ja, eine | 15,6 | 14,4 |
| ja, mehrere | 54,6 | 40,1 |
| nein | 29,8 | 45,5 |

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen; Signifikanzniveau: $p \leq .05$; *, $p \leq .01$; **, $p \leq .001$ ***

Der Unterschied in Bezug auf die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist statistisch bedeutsam ($p \leq .000$).

In beiden Beschäftigtengruppen (mit und ohne Umstrukturierung im Unternehmen) zeigt sich, dass die Mitarbeiter, die an einer oder mehreren Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, auch häufiger mit neuen Aufgaben konfrontiert werden, in die sie sich erst hineindenken müssen, bekannte Verfahren verbessern oder Neues ausprobieren müssen und Dinge von ihnen verlangt werden, die sie nicht gelernt haben.

Tabelle 7:

**Gesundheitliche Beschwerden während/unmittelbar nach der Arbeit
(Angaben in % der Beschäftigten)**

| Gesundheitliche Beschwerden | | | |
|---|-----------------------------|-------------------------------|---------------------|
| | mit Umstrukturierung | keine Umstrukturierung | Sign. Niveau |
| Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen | 45,2 | 41,8 | *** |
| Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich | 50,5 | 45,7 | *** |
| Schmerzen in Armen und Händen | 20,9 | 17,9 | *** |
| Schmerzen in der Hüfte | 12,0 | 9,8 | *** |
| Schmerzen in den Knien | 19,3 | 17,8 | |
| Schmerzen in den Beinen, Füßen, geschwollene Beine | 20,4 | 18,9 | |
| Kopfschmerzen | 34,4 | 26,8 | *** |
| Herzschmerzen, Stiche, Schmerzen, Engegefühl in der Brust | 6,2 | 3,9 | *** |
| Atemnot | 2,7 | 1,8 | ** |
| Husten | 7,7 | 6,3 | ** |
| Laufen der Nase oder Niesreiz | 13,7 | 11,3 | *** |
| Augenbeschwerden, d.h. Brennen, Schmerzen, Rötung, Jucken, Tränen | 25,2 | 17,1 | *** |
| Hautreizungen, Juckreiz | 10,8 | 6,8 | *** |
| Nächtliche Schlafstörungen | 24,1 | 16,3 | *** |
| Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung | 49,0 | 38,7 | *** |
| Magen- oder Verdauungsbeschwerden | 13,0 | 8,6 | *** |
| Hörverschlechterung, Ohrgeräusche | 14,8 | 11,5 | *** |
| Nervosität oder Reizbarkeit | 34,0 | 22,8 | *** |
| Niedergeschlagenheit | 22,0 | 15,3 | *** |
| Schwindelgefühl | 5,6 | 3,9 | *** |
| Burnout | 9,5 | 5,0 | *** |
| Depressionen | 5,4 | 3,3 | *** |
| Andere Beschwerden | 3,4 | 1,9 | *** |

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen; Signifikanzniveau: $p \leq 0,05$; *, $p \leq 0,01$; **, $p \leq 0,001$ ***

4.4 Gesundheitliches Befinden

Die Auswirkung von Umstrukturierung auf das gesundheitliche Befinden steht insbesondere vor dem Hintergrund des Erhalts der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit im Fokus. So ist der Anteil von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen unter den Arbeitssuchenden deutlich höher als in der Erwerbsbevölkerung (Grobe, 2003; Holleder, 2008).

Durchgängig ist der Anteil an Beschäftigten, die angaben, dass es in ihrem Unternehmen Umstrukturierungsmaßnahmen gegeben hat, in allen Symptombereichen höher. Die Unterschiede sind bis auf die Kategorien „Schmerzen in den Knien“, „Schmerzen in den Beinen, Füßen, geschwollene Beine“ statistisch bedeutsam.

Bei der Frage nach der ärztlichen Behandlung der gesundheitlichen Beschwerden ergeben sich keine Unterschiede. Der Anteil ist symptom-spezifisch unterschiedlich hoch. Durchgängig ist der Anteil an Facharbeitern, die mit Beschwerden des Muskel-Skelett-Apparates, Hautirritationen oder Atemwegsbeschwerden den Arzt aufsuchen, deutlich höher als der Anteil mit unspezifischen Beschwerden wie allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung, Nervosität und Reizbarkeit, Niedergeschlagenheit. Bei der Angabe von „Depressionen“ (5,4% versus 3,3%) ist der Anteil der Beschäftigten, die sich ärztlich behandeln lassen, dagegen mit 52,7% bzw. 47,9% in beiden Untersuchungsgruppen vergleichsweise hoch.

5. Resümee

Restrukturierungsprozesse fordern in Unternehmen nicht nur „Opfer“ im Sinne der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren; auch für die scheinbar glücklichen „Survivor“ ergibt sich eine belastende Situation. Dieser Einfluss trifft nicht nur die wenig qualifizierten Mitarbeiter, sondern auch Facharbeiter und qualifizierte Angestellte. Wie die Analyse der vorliegenden Befragungsdaten zu physischen Arbeitsbelastungen, psychischen Belastungen, Ressourcen und gesundheitlichem Befinden zeigt, sind Auswirkungen insbesondere im Bereich der psychischen Belastungen

zu beobachten. Während der Anteil an Beschäftigten, die häufig mit physisch belastenden Arbeitssituationen konfrontiert sind, in Unternehmen mit oder ohne Umstrukturierung annähernd gleich ist, steigt in Unternehmen mit Umstrukturierung der Anteil an Beschäftigten, die über hohe psychische Arbeitsanforderungen berichten, deutlich an. Gleichzeitig klagt diese Gruppe über mangelhafte Kommunikation bezogen auf Arbeitsinhalte und insbesondere in Bezug auf die Entwicklung und Planung im Unternehmen. Zudem erhöht sich der Anteil an Beschäftigten, die über reduzierte Handlungsspielräume berichten. Was die Ressource „Unterstützung durch den Vorgesetzten“ betrifft, so ist der Anteil der Mitarbeiter in Unternehmen mit Umstrukturierung, der sich nicht durch die Vorgesetzten unterstützt sieht, bedeutend höher als in Betrieben ohne Umstrukturierung. Auswirkungen im Sinne einer reduzierten Identifikation mit dem Unternehmen, wie sie in der Literatur zum Teil beschrieben werden, konnten nicht festgestellt werden. „Survivor“ in Unternehmen mit Umstrukturierung nutzen häufiger Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie beschränken sich dabei häufig nicht auf eine Weiterbildung. Die auch in der Literatur beschriebenen Auswirkungen auf das gesundheitliche Befinden von „Survivor“ konnte auch im Rahmen dieser Untersuchung bestätigt werden. „Survivor“ sind mit Ausnahme der Schmerzen in Knien, Beinen, Füßen in allen abgefragten Symptomgruppen häufiger vertreten als Mitarbeiter aus Unternehmen ohne Umstrukturierung. Das betrifft dementsprechend sowohl „klassische“ Bereiche wie Beschwerden des Muskel-Skelett-Apparates als auch den Bereich der nervösen Störungen.

Die Analyse der vorliegenden Daten hat gezeigt, dass Umstrukturierungen einen deutlichen Einfluss auf die Beschäftigten haben, die weiterhin im Unternehmen arbeiten, die so genannten „Survivor“. Dabei bildet sich die Belastung dieser Gruppe insbesondere im Bereich der psychischen Belastungsfaktoren ab. Die Hypothese, dass die Arbeitsbelastung insgesamt höher wird – also auch die physischen Belastungen – konnte anhand der vorliegenden Daten für die Gruppe der Facharbeiter und qualifizierten Angestellten nicht bestätigt

werden, wohl aber für die Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten. Deutliche Defizite wurden genannt im Bereich der Kommunikation des Unternehmens. Die Mitarbeiter reagieren auf die Verunsicherung im Unternehmen adäquat, indem sie über Weiterbildungsmöglichkeiten erhöhte Anstrengungen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit unternehmen. Bedenklich ist der ausgeprägte negative Einfluss von Umstrukturierungen auf die Gesundheit der Beschäftigten, der insgesamt eine Bedrohung der Beschäftigungsfähigkeit darstellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Umstrukturierung einen belastenden Einfluss für die Beschäftigten darstellt. Um die Möglichkeiten der berichteten Intervention zu verbessern, muss eine Differenzierung des Konstrukts „Umstrukturierung“ vorgenommen werden. Je nach Qualität und Quantität der Umstrukturierungsprozesse ist durchaus mit differenziellen Einflüssen zu rechnen. Dabei sollte besonderes Augenmerk auf die Kopplung von Umstrukturierungsprozessen und die Beschäftigungsfähigkeit einschränkende Folgen gelegt werden.

6. Literatur

- Bardasi, E. & Francescone, M. (2004): The impact of atypical employment on individual wellbeing: Evidence from a panel of British workers. *Social Science and Medicine*, 58, 1671–1688.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. & Williamson, A. (2004): Working hours, work-life conflict and health: A comparison of precarious and „permanent“ employment. *Journal of Public Health*, 38, 19–25.
- Campbell-Jamison, Worrall, L. & Cooper, C. (2001): Downsizing in Britain and its effect on survivors and their organisations. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 35–58.
- DGB Index (2009), DGB-Index Gute Arbeit (2008): Der Report: Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, (Hrg.) DGB-Index Gute Arbeit GmbH, http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/dgb-index_2009.
- Frone, M.R. (2008): Are work stressors related to employee substance use? The importance of temporal context assessments of alcohol and illicit drug use. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 199–206.
- Fuchs, T. & Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen: Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden, eine Analyse empirischer Daten, 84–85, 91–95.
- Fuchs, T. (2004): Was ist gute Arbeit. Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, in: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA Studie).
- Grobe, Th. G. (2003): Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Robert Koch Institut.
- Hollederer, A. (2008): Psychische Gesundheit im Fall von Arbeitslosigkeit. *Prakt. Arb. med.*, 12, 29–32.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Ferrier, J. E., Hemingway, H. & Pentti, J. (2001a): Organisational downsizing and musculoskeletal problems in employees: a prospective study. *Occupational & Environmental Medicine*, 58, 811.817.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, I., Griffiths, A. & Cox, T. (2001b): Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees : a 7-year 3-wave panel study. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 59–73.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J. & Virtanen, M. (2003): Human costs of organisational downsizing. Comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology*, 32, 57–67.
- Kivimäki, M., Honkonen, T., Wahlbeck, K., Elovainio, M., Pentti, J. & Klaukka, T. (2007): Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *Journal of Community and Environmental Health*, 61, 154–158.

- Kalimo, R., Taris, T.W. & Schaufeli, W. B. (2003): The Effect of past and antizipated future downsizing on survivor well-being: An equity perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 91–109.
- Kastner, M., Hagemann, T. & Kliesch, G. (Hrsg.) (2005): *Arbeitslosigkeit und Gesundheit – Arbeitsmarkt-integrative Gesundheitsförderung*. Lengerich: Pabst.
- Kieselbach, T. (2009): *Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations*. European Expert Group on Health in Restructuring. Hampp Verlag, München.
- Lee, G. & Teo, A. (2005): Organisational restructuring: Impact on trust and work satisfaction. *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 23–39.
- Noer, D. M. (1993): *Healing the wounds: Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organisations*. Jossey-Bass, San Fransisco.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Wirtanen, P. & Ferrie, J.E. (2004): Organisational downsizing, sickness absence and mortality. *British Medical Journal*, 328, 555.
- Väänänen, A., Pahkin, K., Kalimo, R. & Buunk, B. (2004): Maintenance of subjective health during a merger: The role of experienced change and pre-merger social support at work in white- and blue-collar workers. *Social Science & Medicine* 2004, 58, 1903–1915.
- Weber, A., Hörmann, G. & Heipertz, W. (2007): *Arbeitslosigkeit und Gesundheit aus sozialmedizinischer Sicht (Unemployment and health from a sociomedical perspective)*. *Deutsches Ärzteblatt*, 104, 2957–2962.
- Welsch, Ch. (2010): *Organisationale Trägheit und ihre Wirkung auf die strategische Früherkennung von Unternehmen*. *Schriften zum europäischen Management*. Roland Berger Strategy Consultants – Academic Network (Hrsg), Gabler.

Die Autorinnen und Autoren

Univ.-Prof. Dr. Lutz Bellmann

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg,
Universität Erlangen-Nürnberg

Dr. Beate Beermann

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund

Bernd Bienzeisler

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft (IAO), Stuttgart

Prof. Dr. Ute Clement

Institut für Berufsbildung (IBB) an der Universität Kassel

Sibylle Hermann

Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft (IAO), Stuttgart

Dr. Bettina Kohlrausch

Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität, Göttingen

Jens Stegmaier

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Achim Vanselow

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation,
Universität Duisburg-Essen

Dr. Günter Walden

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Projekt Zukunft 2020

Deutschland 2020

Aus der Krise in eine soziale Zukunft

WISO Diskurs

Projekt Zukunft 2020

**Zukunft 2020 – ein Modell für ein soziales
Deutschland**

WISO Diskurs

Projekt Zukunft 2020

Eine soziale Zukunft für Deutschland –

Strategische Optionen für mehr Wohlstand für alle

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

**Die Zukunft der Landesbanken – Zwischen
Konsolidierung und neuem Geschäftsmodell**

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

**Staatsschulden und Schuldenstaaten –
Europa braucht ein neues Wachstumsmodell**

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

Die offenen Grenzen des Wachstums

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

**Ressourceneffizienz –
Zukunftsstrategie für nachhaltiges Wirtschaften**

WISO direkt

Steuerpolitik

**Welche Steuerpolitik gehört zum
„sozialdemokratischen Modell“?**

WISO direkt

Arbeitskreis Mittelstand

Fachkräftemangel im Mittelstand:

Was getan werden muss

WISO Diskurs

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Dienste für Bürger und Verbraucher –
Politische Perspektiven für Stromversorgung,
Wasserwirtschaft und Bahnverkehr**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Eckpfeiler einer zukünftigen nachhaltigen
Verkehrspolitik**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Strategiewechsel in der Gesundheitspolitik
schafft mehr Probleme als Lösungen –**

Aushöhlung des Solidaritätsprinzips

Einseitige Belastung der Versicherten

Noch mehr Klientelpolitik

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Gute Arbeit und lebenslanges Lernen –
das Versagen der Weiterbildung in Deutschland**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Hartz IV Regelsätze und gesellschaftliche
Teilhabe – Das Urteil des BVerfG vom 9.2.2010
und seine Folgen**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Die Mitbestimmung im Kontext europäischer
Herausforderungen**

WISO direkt

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Arbeitsplatz Hochschule
Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung
in der „unternehmerischen Universität“**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Objekte politischer Fürsorge oder
gleichberechtigte Akteure? – Zur politischen**

Partizipation junger Menschen mit

Migrationshintergrund

WISO direkt

Frauen- und Geschlechterforschung

**Wem werden Konjunkturprogramme gerecht?
Eine budgetorientierte Gender-Analyse der
Konjunkturpakete I und II**

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso