

Facharbeiterqualifikation und Rationalisierung

Dr. Inge Asendorf-Krings, geboren 1943 in Bassum, studierte Soziologie in Berlin und ist Mitarbeiterin des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München. Sie arbeitet an theoretischen und empirischen Fragen der Beziehung von Qualifikation und Produktion.

Gegenwärtig scheint sich eine Tendenz zu verstärken, die schon vielfach beschrieben wurde: daß qualifizierte Facharbeit infolge von technologischen Veränderungen und von Rationalisierung fortschreitend verschwindet. Das schlagendste Beispiel für solche Dequalifizierungstendenz ist die Druckindustrie. Auch die Situation in der beruflichen Bildung verweist auf solche Dequalifizierungstendenzen: Es wird verstärkt in eindeutig unter dem Facharbeiterniveau hegenden Werker-Berufen ausgebildet¹, es gibt neue Stufenausbildungen, bei der Jugendliche bereits nach der ersten Ausbildungsstufe, d. h. nach zwei Jahren, ihre Ausbildung beenden (müssen), um dann mit geringeren Ansprüchen an Arbeitsbedingungen und Entlohnung eingesetzt werden zu können. Und es gibt die — zumeist einjährigen — Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, die in ihrer Zielsetzung zwar auf die Vermittlung von Berufsreife gerichtet sind, dabei jedoch auch Arbeitskräfte mit relativ geringen Qualifikationen zur Verfügung stellen².

Solche Entwicklungen scheinen die unter Sozialwissenschaftlern und auch Gewerkschaftern verbreitete These zu bestätigen, daß Rationalisierung mit Dequalifizierung gleichzusetzen ist. Im folgenden soll von einer Studie berichtet werden, die zu einem anderen Ergebnis kommt, allerdings nur für ganz bestimmte Betriebe bzw. Betriebsbereiche und unter ganz bestimmten Bedingungen. Demnach muß Rationa-

1 Solche Werker-Ausbildungen gelten zwar als sog. Behinderten-Ausbildungen, als „Behinderte“ werden gegenwärtig jedoch bereits Jugendliche ohne Hauptschulabschluß eingestuft.

2 Vgl. hierzu I. Drexel, C. Nuber, M. v. Behr, Zwischen Anlernung und Ausbildung, Qualifizierung von Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen, Forschungsberichte des ISF, Frankfurt 1976; sowie Frank Braun, Alois Weidacher, Materialien zur Arbeitslosigkeit und Berufsnot Jugendlicher, DJI-Dokumentation, München 1976.

lisierung nicht Zerschlagung von Facharbeit und Dequalifizierung der Masse der Arbeitskräfte bedeuten, sondern kann auch über die Erhaltung bzw. Schaffung relativ ganzheitlicher Tätigkeiten erfolgen, d. h., auch Höherqualifizierung der einzelnen Arbeitskraft bedeuten. Eine genauere Betrachtung dieser Untersuchungsbefunde soll Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Politik und für die weitere Forschung aufzeigen³.

Die empirische Untersuchung in der Instandhaltung

Die empirische Untersuchung konzentrierte sich auf den Instandhaltungsbereich in Großbetrieben mit Prozeßfertigung (der Eisen- und Stahlindustrie sowie der chemischen Industrie). Im Gegensatz zum Produktionsbereich ist der Instandhaltungsbereich in diesen Betrieben traditionell Einsatzbereich von Facharbeitern.

Dieser Bereich der Instandhaltung ist aufgrund seiner wachsenden Bedeutung zunehmendem Rationalisierungsdruck ausgesetzt. Frühere Studien vermuteten, daß sich mit der Rationalisierung der Instandhaltungsarbeit Formen der Arbeitsorganisation ähnlich wie im Bereich der Produktion, speziell der Massenfertigung, durchsetzen würden: Ausgliederung einfacherer Verrichtungen aus komplexen Tätigkeiten, deren Standardisierung und Routinisierung und Zusammenfassung zu einfacheren Arbeitsplätzen. Folge dieser Arbeitsorganisation wäre, daß neben wenigen hochqualifizierten Spezialisten größere Mengen gering qualifizierter und entsprechend gering zu entlohnender Arbeitskräfte für die Routinearbeit einsetzbar wären. Diese These von der „Polarisierung“ der Arbeitskräftestruktur auch im Instandhaltungsbereich haben vor allem Kern/Schumann vertreten⁴.

Unsere Frage war nun, ob sich solche Tendenzen der Dequalifizierung oder Polarisierung im Instandhaltungsbereich durchgesetzt haben und ob spezifische bildungspolitische Maßnahmen, die Qualifizierungen unterhalb des Facharbeiterniveaus ermöglichen, eine solche dequalifizierende Tendenz fördern.

Die Untersuchung erbrachte, daß es in allen untersuchten Betrieben in irgendeiner Form Qualifizierungsmaßnahmen unterhalb des Facharbeiterniveaus gab. Diese Qualifizierungsmaßnahmen blieben jedoch im Verhältnis zur regulären Facharbeiterausbildung Randerscheinungen. Aus der Qualifizierungspolitik der Betriebe ließen sich keine Schlußfolgerungen für eine betriebliche Politik der stärkeren Differenzierung der Arbeitskräfte in der Instandhaltung ziehen.

Dies galt auch für die Einsatzpolitik. Rationalisierungsmaßnahmen in der Instandhaltung haben nicht zu schärferer Differenzierung der in den untersuchten Be-

³ Die empirische Untersuchung erfolgte im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft. In die Interpretation der Befunde gingen außerdem theoretische Überlegungen ein, die seit längerem im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München (Teilprojekt C 3) angestellt werden. Ein Forschungsbericht erscheint im Herbst dieses Jahres: Inge Asendorf-Krings, Facharbeiter und Rationalisierung. Das Beispiel der großbetrieblichen Instandhaltung.

⁴ H. Kern, M. Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Teil I, Frankfurt 1970.

trieben eingesetzten Arbeitskräfte und zur Dequalifizierung ihres größeren Teils geführt, sondern eher zu einer Vereinheitlichung auf dem Facharbeiterniveau. Facharbeiter sind weiterhin die dominante Arbeitskräftegruppe, der Anteil der Angelehnten an der Instandhaltungsbelegschaft hat eher abgenommen⁵.

Facharbeiter bleiben die Kernarbeitskraft in der unmittelbaren Instandhaltung. Die Betriebe bauen also keine differenzierten Arbeitskräftestrukturen auf, bei der einfache, vorgegebene Tätigkeiten von komplizierten, Problemlösungsfähigkeit verlangenden sowie planenden und kontrollierenden Tätigkeiten getrennt werden. Das basiert darauf, daß einfachere, vorgebbare und standardisierbare Tätigkeiten

- durch Mechanisierung oder Automatisierung verschwinden,
- aus dem Betrieb ausgelagert, d. h. an Fremdfirmen vergeben werden
- oder auch, infolge einer bestimmten Personalpolitik, Teil des Aufgabenbereichs von Facharbeitern bleiben oder werden.

Auf die beiden letztgenannten Bedingungen einer relativ einheitlichen Arbeitskräftestruktur im Instandhaltungsbereich der untersuchten Betriebe soll im folgenden näher eingegangen werden. Diese Bedingungen sind *Momente* der betrieblichen Rationalisierungsstrategien, nicht zufällige Nebeneffekte.

Die Auslagerung einfacher, standardisierter Tätigkeiten

Standardisierung von Ersatzteilen und Routinisierung von Instandhaltungstätigkeiten sind wichtige Maßnahmen der Rationalisierung im Instandhaltungsbereich. Diese Standardisierung und Routinisierung schlägt sich jedoch nicht unbedingt auf den Arbeitsprozeß in den untersuchten Betrieben selber nieder. Eine Politik der Betriebe besteht darin, solche wiederholbaren Tätigkeiten oder die Fertigung von Standardersatzteilen aus dem Betrieb auszulagern.

Die Auslagerung einfacherer, standardisierter Arbeiten ist zwar eine Bedingung für die Erhaltung der Facharbeit in den untersuchten Betrieben, sie relativiert jedoch gleichzeitig das Untersuchungsergebnis, daß Rationalisierung nicht Polarisierung und Dequalifizierung der Arbeitskräfte, sondern Vereinheitlichung auf dem Facharbeiterniveau beinhaltet. Denn durch solche Auslagerungsprozesse wird die Problematik vertikal differenzierter oder polarisierter Arbeitskräftestrukturen auf die Ebene zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung verlagert. Das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung gilt zunächst also nur für die Instandhaltungsarbeit innerhalb der untersuchten Betriebe, nicht für alle Arbeiten, die im Zusammenhang mit der Instandhaltung der Produktionsanlagen anfallen. Obwohl dies empirisch nicht systematisch überprüft werden konnte, gehen wir doch davon aus, daß die Stabilisierung des Facharbeiters in den untersuchten Betrieben nicht voll auf Kosten dieser

⁵ Diese Ergebnisse werden durch andere jüngere Untersuchungen bestätigt, vgl. O. Mickler, W. Mohr, U. Kadritzke, Produktion und Qualifikation, Bericht über die Hauptstudie, SOFI-Forschungsbericht, Göttingen 1977.

Auslagerung geht, sondern wesentlich auch von der im folgenden geschilderten Politik der Einsparung von Personalkosten bestimmt ist.

Einsparung von Personalkosten durch Reduzierung des Personalumfangs und das Interesse am Facharbeiter

Entscheidend dafür, daß Rationalisierung Vereinheitlichung der Arbeitskräftestruktur auf dem Facharbeiterniveau beinhaltet, ist die von allen Betrieben verfolgte Politik, Personalkosten im Instandhaltungsbereich durch Reduzierung des gesamten Personalumfangs⁶ statt durch eine qualifikatorische und lohnmäßige Differenzierung der eingesetzten Arbeitskräfte einzusparen.

Infolge der Vielfältigkeit der Instandhaltungsaufgaben sowie ihrer — trotz räumlicher Konzentration und-zentraler Planung - räumlichen und zeitlichen Streuung führt diese Politik der Reduzierung des gesamten Personalumfangs zu einer relativ geringen Personaldichte. Diese geringe Personaldichte macht — im Sinne von Spezialisierung - eine scharfe horizontale sowie - im Sinne der Trennung einfacher und komplizierter, leitender bzw. kontrollierender und ausführender Arbeiten — eine vertikale Arbeitsteilung problematisch oder gar unmöglich. So hat die einzelne Arbeitskraft ein fachlich breites Aufgabenfeld zu betreuen und erhält infolge mangelnder Kontrolle auch bei der Ausführung einfacherer Aufgaben eine hohe Verantwortung.

Diese Rationalisierungspolitik der Betriebe - Einsparung von Personalkosten durch Reduzierung des gesamten Personalumfangs - hat einige Bedingungen:

1. Sie setzt die Verfügung über einen Qualifikationstyp wie den Facharbeiter voraus. Facharbeiter garantieren dem Betrieb aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer teilweise noch „handwerklichen“ Identifikation mit der Arbeit sowohl fachliche Qualität und darauf aufbauende Flexibilität im Arbeitseinsatz als auch eine Arbeitsmotivation, die den Anforderungen an Verantwortlichkeit entspricht. Facharbeiter haben andererseits die Fähigkeit und notgedrungen oft die Bereitschaft, manuell und unter belastenden Bedingungen wie Schmutz, Lärm, Hitze und Wechsellagerung zu arbeiten.

Diese Qualifikation unterscheidet Facharbeiter von angelernten Arbeitskräften, aber auch von formal höherqualifizierten, rein schulisch ausgebildeten Arbeitskräften, insbesondere Hochschulabgängern. Während Angelernte nicht genügend fachliche Kenntnisse und Problemlösungsfähigkeit aufweisen, um flexibel und verantwortlich eingesetzt werden zu können, haben Hochschulingenieure gegenwärtig eine relativ praxisferne Qualifikation und ein Anspruchsniveau, das ihren Einsatz für manuelle Arbeiten unter belastenden Bedingungen erschwert. Die belastenden Be-

⁶ Anzumerken ist, daß Reduzierung von Personal nur relativ gemeint ist, d. h. in bezug zu den gewachsenen Aufgaben. Absolut hat sich das Instandhaltungspersonal bisher nicht oder nur in Teilbereichen verringert.

dingungen der Instandhaltungsarbeit sind auch ein Hemmnis für den Einsatz von Technikern und graduierten Ingenieuren, die ja häufig vom Facharbeiter aufgestiegen sind, um gerade diesen Arbeitsbedingungen zu entgehen.

Verstärkter Einsatz von Technikern und Ingenieuren in der unmittelbaren Instandhaltung würde entweder veränderte Arbeitsbedingungen — und d. h. auch eine veränderte Arbeitsorganisation - oder höhere Entlohnung oder beides verlangen⁷. Dadurch würden jedoch die Kosten der Instandhaltung erhöht.

2. Eine weitere Bedingung der Politik der Personalreduzierung statt -differenzierung ist die in den untersuchten Betrieben bestehende Lohnstruktur, die ihrerseits Ergebnis tarifpolitischer Auseinandersetzungen ist.

In allen untersuchten Betrieben - sowohl in der Hüttenindustrie wie in der chemischen Industrie - waren die Lohnabstände zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen im Instandhaltungsbereich relativ gering. Eine nach der Qualifikation der Arbeitskräfte differenzierende Einsatzpolitik würde bei einer solchen Lohnstruktur nur geringe Lohnkostenvorteile bringen, dafür aber zusätzliche Planungs- und Dispositionsaufgaben erfordern, die zusätzliche Kosten bedeuten können.

3. Hinzu kommt, daß Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben seit einiger Zeit - so bei der Elektrostufenausbildung - eine Ausbildungs- und Einstufungspolitik verfolgen, die Differenzierungen in Ausbildung und Einsatz für die Betriebe behindert oder unattraktiv macht. Zum einen wurde von Arbeitnehmerseite die Forderung erhoben, daß möglichst viele der jugendlichen Auszubildenden die Möglichkeit haben müßten, in die 2. Stufe der Elektroausbildung überzutreten. Zum anderen wurde gefordert, daß auch bei Abschluß nach der ersten Ausbildungsstufe (d. h. nach 2 Jahren) eine Eingruppierung in die Facharbeitereingangsstufe erfolgen sollte. Dies bedeutet gleiche Einstufung und damit gleiche Entlohnung von im Niveau unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften. Eine solche Verknüpfung von gewerkschaftlicher Bildungs- und Lohnpolitik legt es den Betrieben nahe, gleiches Qualifikationspotential bei allen Arbeitskräften zu erzeugen - und eben Personalkosten nicht über eine vertikale qualifikatorische und statusmäßige Differenzierung der Arbeitskräfte, sondern über die „Einsparung von Köpfen“ zu reduzieren.

4. Wenn einfachere Tätigkeiten überhaupt aus dem komplexen Aufgabenbereich von Facharbeitern ausgegliedert und zu gesonderten Arbeitsplätzen zusammengefaßt werden, und wenn diese Tätigkeiten nicht durch Arbeitskräfte von Fremdfirmen ausgeführt werden, bleiben für die Betriebe zudem zahlreiche Möglichkeiten, solche Tätigkeiten, die nicht die Qualifikation eines vollen Facharbeiters

⁷ Dies mag unter veränderten Bedingungen auf dem Teilarbeitsmarkt von Technikern anders werden. Wenn die zum Techniker ausgebildeten Facharbeiter keinen entsprechenden Arbeitsplatz mehr finden, werden sie vermutlich auch wieder belastende Arbeitsbedingungen annehmen müssen.

verlangen, auf vorhandene Arbeitskräftegruppen zu verteilen: auf jugendliche Auszubildende während ihrer „produktiven“ bzw. betrieblichen Ausbildungsphase, auf Jungfacharbeiter während ihrer Einarbeitungszeit, auf ältere Facharbeiter, die den neuen Anforderungen nicht mehr gewachsen sind, auf „behinderte“ Arbeitskräfte in sog. Sozialwerkstätten und schließlich auf Produktionsarbeiter, die bei Instandhaltungsarbeiten helfen. Das Vorhandensein dieser Arbeitskräfte trägt zusätzlich dazu bei, daß die Betriebe für die Ausführung einfacherer Tätigkeiten keine spezifisch qualifizierte Arbeitskräftegruppe unterhalb des Facharbeiterniveaus heranzubilden und ihren Einsatz im Rahmen einer differenzierten Arbeitskräftestruktur systematisch planen müssen.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß für die Instandhaltungsbetriebe unter den genannten Bedingungen ein generelles Interesse besteht, die vorhandene Arbeitskräftestruktur, die durch die Dominanz des Facharbeiters geprägt ist, zu erhalten und auf dieser Basis die Arbeit zu objektivieren, zu kalkulieren und damit auch zu intensivieren. Damit kann Instandhaltungspersonal reduziert werden, ohne daß die sachgemäße Ausführung der Instandhaltungsaufgaben gefährdet würde und ohne daß mit der Reduktion der Arbeitskräfte in der unmittelbaren Instandhaltung (in den Werkstätten und an den Anlagen) ein übermäßiges Wachstum von Arbeitskräften in der Planung und Leitung der Instandhaltung entstünde.

Anpassung und Veränderung der Facharbeiterqualifikation

Diese betriebliche Personalpolitik, die den Qualifikationstyp Facharbeiter voraussetzt und stabilisiert, ist für die Betriebe jedoch nicht ganz unproblematisch. Sie erfordert ja, daß auch die Facharbeiter (und nicht nur die Ingenieure und Techniker) auf dem neuesten technologischen Stand sind, daß ihre fachliche Qualifikation ständig angepaßt wird. In Ergänzung zu der geschilderten Personalpolitik verfolgen die Betriebe deshalb eine spezifische Qualifizierungspolitik: Zur Bewältigung technologischer Veränderungen werden für neue Anlagen oder Verfahren sowohl auf selten der Techniker und Ingenieure wie der Facharbeiter einzelne Spezialisten weitergebildet. Sobald solche Verfahren jedoch einen gewissen Ausbreitungsgrad haben bzw. dies für die Zukunft absehbar ist, verfolgen die Betriebe eine Politik der Verallgemeinerung neuer Qualifikationsanforderungen. Es werden möglichst schnell und möglichst alle Facharbeiter durch Weiterbildungsmaßnahmen auf das neue Anforderungsniveau gebracht, außerdem werden diese neuen Anforderungen (z. B. Hydraulik, Pneumatik, Elektronik) Bestandteil der regulären Facharbeiterausbildung der Jugendlichen. Durch diese Verallgemeinerung neuer Anforderungen wird gleichzeitig ihre „Entwertung“ vorgenommen: Indem diese Anforderungen zur Regelqualifikation eines durchschnittlichen Facharbeiters werden, kann kein Anspruch auf eine höhere Einstufung beim Erwerb dieser Kenntnisse erhoben werden, die Betriebe sichern sich damit ein steigendes Qualifikationsniveau ohne entsprechend steigende Lohnkosten.

Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Bereiche

Fazit der Untersuchung ist, daß Rationalisierung nicht mit Taylorisierung gleichzusetzen ist, d. h. mit der Zerschlagung von qualifizierter Arbeit. Es gibt betriebliche Einsatzbereiche, in denen die Facharbeiterqualifikation trotz Rationalisierung erhalten bleibt, ja wo Rationalisierungsmaßnahmen auf der Facharbeiterqualifikation aufbauen und sie nutzen⁸. Diese Bereiche genauer zu untersuchen, ihre Besonderheiten zu bestimmen, ist Aufgabe weiterer Forschung.

Die vorliegende Untersuchung konzentrierte sich auf einen relativ begrenzten Bereich von Facharbeitereinsatz, die Instandhaltung in Großbetrieben mit Prozeßfertigung. Allerdings haben die Untersuchungen des Göttinger Sozialforschungsinstituts (SOFI) für die Instandhaltung in der Automobilindustrie ähnliche Ergebnisse wie die hier geschilderten erbracht⁹, so daß eine Verallgemeinerung der Aussagen für Instandhaltung in Großbetrieben wohl möglich ist.

Auch für einige Bereiche der unmittelbaren Produktion gibt es Hinweise, daß auch hier andere Rationalisierungsstrategien als die tayloristischen angewandt und Facharbeiter verstärkt oder überhaupt zum erstenmal eingesetzt werden. Beispiele dafür bieten die von uns untersuchte Eisen- und Stahlindustrie und die chemische Industrie, wo in der Produktion jahrzehntlang ausschließlich Angelernte eingesetzt waren, seit einiger Zeit jedoch Facharbeiter ausgebildet und eingesetzt werden, nämlich Hüttenfacharbeiter und Chemiefacharbeiter¹⁰. Und auch in anderen Branchen werden gegenwärtig neue Facharbeiterberufe installiert oder geplant, so der Hafenfacharbeiter, der Gießereifacharbeiter und der Nahrungsmittelmechaniker. Auch in einzelnen Bereichen des Maschinenbaus gibt es Tendenzen, vermehrt Facharbeiter in der Fertigung einzusetzen.

Auch wenn neue Einsatzmöglichkeiten für Facharbeiter entstehen oder sich der Facharbeiteranteil in einzelnen Betrieben oder Betriebsbereichen erhöht, so ist damit noch nicht geklärt, ob sich der Anteil der Facharbeiter an der Arbeiterschaft insgesamt ausweitet. Dies hängt zum einen davon ab, ob die Branchen, in denen der Facharbeiteranteil steigt, insgesamt expandieren. Dies ist etwa in der Eisen- und Stahlindustrie nicht der Fall. Zum anderen hat die hier referierte Untersuchung in der Instandhaltung gezeigt, daß der Einsatz von Facharbeitern als ein Moment von Rationalisierung auf eine tendenzielle Reduzierung des gesamten Personalumfangs abzielt. Und schließlich kann durch die Auslagerung von Tätigkeiten der relativ höhere Facharbeiteranteil in den genannten Betrieben bzw. Betriebsbereichen mit

8 Damit ist nicht gesagt, daß nicht in anderen Bereichen Rationalisierung genau Zerschlagung von Facharbeit beinhaltet. Die Taylorisierung des Arbeitsprozesses ist eine, allerdings zentrale Form der Rationalisierung, nicht aber die einzige. Vgl. hierzu auch H. Stück, Taylorismus und „reelle Subsumtion“, in *Leviathan* 2/78, S. 203-219.

9 Vgl. O. Mickler u. a., *Produktion und Qualifikation*, a.a.O.

10 Vgl. hierzu den Aufsatz von I. Drexel und C. Nuber in diesem Heft sowie I. Drexel, C. Nuber, *Die Implementation von neuen Ausbildungsberufen im Einsatzfeld von Angelernten. Eine Untersuchung in Großbetrieben der Prozeßfertigung*. ISF-Forschungsbericht, erscheint im Sommer 1979.

einer Verringerung des Facharbeiteranteils in anderen Bereichen und Betriebsbereichen einhergehen, also durch die überbetriebliche Arbeitsteilung wieder aufgehoben werden.

Schlußfolgerungen für gewerkschaftliche Politik

Für eine gewerkschaftliche Politik ergeben sich aus diesen Untersuchungsbefunden folgende Ansatzpunkte:

1. Aus den technologischen und ökonomischen Bedingungen der Betriebe ergibt sich nicht quasi automatisch, daß die Facharbeiterqualifikation in Rationalisierungsprozessen erhalten bleibt. Im untersuchten Bereich der Instandhaltung ist dies auch durch gewerkschaftliche Bildungs- und Tarifpolitik mit bedingt. Indem Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben und Gewerkschaften sich konsequent gegen Qualifizierungen unterhalb des Facharbeiterniveaus einsetzen - und d. h. umgekehrt, an der vollen berufspraktischen Grundausbildung festhalten -, behindern sie die Herausbildung einer Organisation der Instandhaltungsarbeit, die auf qualifikatorisch differenzierten Arbeitskräftestrukturen basiert. Wichtig wäre es, durch detaillierte Analysen von Produktionsprozessen, von Arbeitsorganisation und Personalpolitik der Betriebe weitere Möglichkeiten für eine solche Politik auszuloten.

2. Die Erhaltung des Facharbeiters muß nicht Erhaltung eines überholten, am traditionellen Handwerk orientierten Qualifikationstyps bedeuten. Eine solche Forderung wäre illusionär. Die Untersuchung im Instandhaltungsbereich weist darauf hin, daß sich die Qualifikation der dort eingesetzten Facharbeiter verändert: Neue technisch-naturwissenschaftliche Kenntnisse werden Teil der regulären Facharbeiterqualifikation, die Facharbeit selbst wird wissenschaftlicher, abstrakter, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß für die einzelnen Facharbeitergruppen (für die elektro-technischen Berufe z. B. mehr als für die schlosserischen). Gleichzeitig bleiben aber unmittelbare, handwerkliches Geschick erfordernde Eingriffe in den Produktionsprozeß notwendig.

Diese spezifische Mischung aus theoretischen Kenntnissen einerseits, praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten andererseits gehört zu den positiven, fortschrittlichen Momenten der Facharbeiterqualifikation. Daran wäre in Forderungen zur Entwicklung von Inhalten und Formen beruflicher Bildung anzuknüpfen.

3. Der Facharbeitereinsatz in den untersuchten Betrieben (bzw. im Bereich der Instandhaltung) wird teilweise durch Auslagerung einfacherer, standardisierter Tätigkeiten, die den Einsatz gering qualifizierter Arbeitskräfte erlauben, in andere Betriebe oder Betriebsbereiche erkaufte. Durch diese zwischenbetriebliche Arbeitsteilung wird — wie bereits erwähnt — die Problematik vertikal differenzierter oder polarisierter Arbeitskräftestrukturen und d. h. auch die Problematik der Dequalifizierung von Arbeitskräften verlagert. Damit kann sie vor allem dann aus dem Feld poli-

tischer Auseinandersetzungen geraten, wenn einfachere Arbeitsprozesse in eine Vielzahl von Fremdfirmen mit geringer Betriebsgröße ausgelagert werden, in denen häufig keine Arbeitnehmervertretungen existieren. Gewerkschaftliche Berufsbildungspolitik darf diese zwischenbetriebliche Arbeitsteilung also nicht aus den Augen verlieren.