

M I T T E I L U N G E N

- Februar 1986 -

Inhalt:

	<u>Seite</u>
Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Dienstleistungssektor?	1
Rationalisierung mit CAD/CAP - Erste Ergebnisse einer Untersuchung in der ausrüstenden Industrie	38
Jugendliche auf Distanz - Neue Herausforderungen für gewerkschaftliche Jugendpolitik	64
Tendenzen der Verselbständigung betrieblicher Ausbildungstätigkeiten	81
Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakteristik	94
SOFI-Neuerscheinungen	100

ABBAU GESCHLECHTSSPEZIFISCHER ARBEISTEILUNG IM DIENSTLEISTUNGS-  
SEKTOR?\*

I. Problemstellung und Eingrenzung des Themas:

In jüngster Zeit ist die Debatte um die Frage wieder entbrannt, wie denn die Lage der Frauen im Beschäftigungssystem und auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere deren Entwicklung in den 70er und in den 80er Jahren zu interpretieren sei. Während in den früheren Beiträgen einerseits die (geringe) Qualität und Stabilität der Arbeitsplätze von Industriearbeiterinnen, zum anderen die Konzentration der Frauenerwerbsarbeit auf bestimmte - reproduktionsnahe oder -verwandte - Tätigkeitsfelder (vgl. Beck-Gernsheim 1976, Peikert 1976, dies. 1977, Däubler-Gmelin 1977, Lullies 1979, Ostner 1979, Lappe 1981, Willms 1983) im Zentrum stehen, wird aus den jüngeren Beiträgen deutlich, daß die Debatte einen doppelten Bezug zum Dienstleistungssektor und dessen Beschäftigungsdynamik hat: Zum einen ist unverkennbar, daß die Frauenbeschäftigung im Dienstleistungssektor absolut wie relativ - über alle zwischenzeitlichen konjunkturellen Verwerfungen hinweg - in den zurückliegenden 20 Jahren eine säkular steigende Tendenz aufweist; zum anderen ist es der forcierte Einsatz neuer Technologien in diesem Sektor, der die Autoren/innen zu unterschiedlichen Einschätzungen der gegenwärtigen und zukünftigen Beschäftigungslage von Frauen kommen läßt (vgl. Karl/Ohm 1982, Pust/Reichert/Wenzel 1983, Gensior/Lappe 1983, Friedmann/Pfau 1985, Lappe 1985,

\* Von Karin Gottschall und Jürgen Müller

Der Beitrag basiert auf Überlegungen und empirischen Ergebnissen dreier Forschungsprojekte, die unter Beteiligung der Autoren am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) durchgeführt worden sind; dies sind "Arbeitsmarktsituation und Arbeitsmarktprobleme von Frauen in Hamburg" (im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frau beim Hamburger Senat), "Auswirkungen technisch-organisatorischer Veränderungen auf Routinetätigkeiten in den Verwaltungen der Privatwirtschaft" (im Auftrag des Projektträgers Humanisierung des Arbeitslebens) sowie "Beschäftigungslosigkeit und betriebliche Einsatzbedingungen von Jugendlichen" (mit Förderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft). Der Beitrag ist zur Veröffentlichung für den demnächst in der Buchreihe des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) beim Campus-Verlag erscheinenden Sammelband "Frauenarbeit, technische Entwicklung und segmentierter Arbeitsmarkt" (Hrsg. S. Gensior und L. Lappe) vorgesehen.

Schunter-Kleemann 1985, Gottschall/Müller 1985). Dabei geht es letztlich um die Frage, ob sich durch die Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen und die Einführung neuer Techniken in dem genannten Zeitraum und für die überschaubare Zukunft die Rolle der Frauen auf dem Arbeitsmarkt gewandelt hat - ob sie nicht mehr "Reservearmee" bzw. "Opfer des Arbeitsmarktes" sind - oder ob nicht vielmehr die bisherigen Formen von Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen im Beschäftigungssystem fortauern und zum Teil nur in einem neuen Gewand erscheinen.

Viele sozialwissenschaftliche Beiträge zu diesem Problem stützen sich dabei auf die Ansätze vom segmentierten Arbeitsmarkt, wie sie aus der amerikanischen Diskussion übernommen und für die hiesigen Arbeitsmarktgegebenheiten von Lutz/Sengenberger 1974 und Biehler/Brandes u.a. 1981 umformuliert und weiterentwickelt worden sind (vgl. u.a. Beck-Gernsheim 1976, Peikert 1976, Lappe 1981). Diesen Beiträgen ist gemeinsam, daß sie die Benachteiligung von Frauen in der Erwerbstätigkeit durch deren Verwiesenheit auf Arbeitsplätze des externen Segments begründet sehen, wobei die Autoren/innen zusätzlich zum Teil innerhalb der Segmente, zum Teil quer zu den Segmentationslinien weitere geschlechtsspezifische Trennungslinien am Arbeitsmarkt postulieren. Mit der Einbeziehung der Segmentationsansätze, die praktisch zeitgleich mit deren "Wiederentdeckung" für die allgemeine Arbeitsmarktdiskussion erfolgt, wird versucht, die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit, die spezifischen Bedingungen ihrer Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche sowie die Qualität der jeweils mit Frauen besetzten Arbeitsplätze theoretisch verdichtet zu erklären. Es konnte unter den Autoren/innen relativ rasch ein Konsens darüber hergestellt werden, daß insbesondere die Arbeitsplätze von Industriearbeiterinnen durch Merkmale charakterisiert sind, die sie eindeutig als zum externen oder sekundären Arbeitsmarktsegment gehörig erscheinen lassen (vgl. Peikert 1976, Lappe/Schöll-Schwinghammer 1978, Lappe 1981, Schmid 1980, Willms 1983).<sup>1)</sup> Lappe bezieht darüber hinaus auch jene einfachen Angestelltentätigkeiten in diese

Zuordnung mit ein, in denen traditionell viele Frauen Beschäftigung finden (Verkaufs- und Kassiertätigkeiten, Routinesachbearbeitung). Die Verallgemeinerbarkeit der Merkmale von Frauenarbeitsplätzen über die Grenze von Wirtschaftsbereichen hinweg veranlaßt den Autor, von einer "geschlechtsspezifischen Segmentierung" zu sprechen (Lappe 1981). Hier setzt nun - u.E. zu Recht - die Kritik an solchen Ansätzen zur Verortung der Frauen im Konzept des segmentierten Arbeitsmarktes an (Friedmann/Pfau 1985, Gottschall/Müller 1985), da diese Ansätze suggerieren, es könne von der jeweiligen personellen Besetzung von Arbeitsplätzen geschlossen werden.<sup>2)</sup> Bei derart pauschalen Thesen wird es Kritikern/innen leichtgemacht, mit einfachen, aber plausiblen Gegen-Exempeln die Angemessenheit des ganzen theoretischen Konstrukts von der geschlechtsspezifischen Segmentation des Arbeitsmarktes zu verneinen und demgegenüber eher angebotsorientierte Ansätze ("spezifisch weibliches Arbeitsvermögen", Beck-Gernsheim/Ostner 1976) zu präferieren (Friedmann/Pfau 1985, Wegehaupt-Schneider 1985). Unseres Erachtens dürften Erklärungsansätze schwerer zu erschüttern sein, die davon ausgehen, daß es innerhalb der verschiedenen Wirtschaftsbereiche (und damit letztlich auch innerhalb der Segmente) in der historischen Entwicklung zur Herausbildung einer geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktpaltung - oder besser noch: Arbeitsplatzgraduierung - kommt, nach der die Frauen mehrheitlich den, bereichsspezifisch gefaßt, jeweils "schlechteren" Arbeitsplätzen zugewiesen werden.<sup>3)</sup>

Die bisherige Diskussion um die Interpretation der Spezifika der Frauenbeschäftigung mit den Annahmen und Kategorien der Segmentationsansätze krankt u.E. daran, daß diese in empirischen Arbeiten nahezu ausschließlich auf die Arbeitsplätze von Industriearbeiterinnen angewandt und dann gelegentlich in unzulässiger Weise auf die gesamte Frauenbeschäftigung verallgemeinert worden sind, obwohl die Arbeiterinnen unter allen beschäftigten Frauen schon seit langem in der Minderheit sind und es seit dem Beginn der 80er Jahre mehr Dienstleistungs- als Produktionsarbeiterinnen gibt (vgl. Tabelle 1).

Wir wollen uns in unserem Beitrag mit wichtigen Veränderungen in dem für die Frauenerwerbsarbeit relevanten Dienstleistungs-

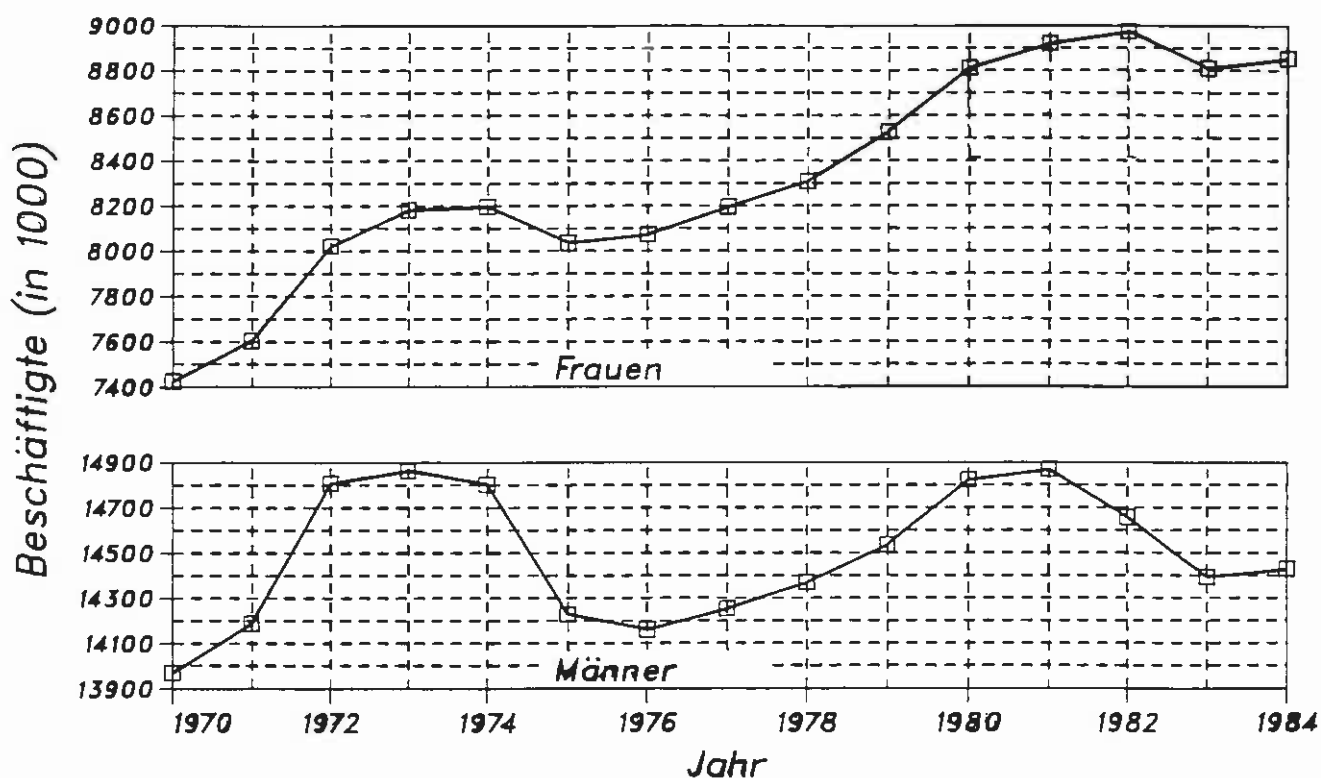
sektor befassen und dabei insbesondere auf die Einführung neuer Technologien und neuer Personaleinsatzkonzepte eingehen. Die Analyse konzentriert sich auf die Frage, ob und inwieweit bei solchen Veränderungen bestehende geschlechtsspezifische Trennungslinien überdauern, verschoben oder neudefiniert werden. Damit ist auch die gesellschaftspolitisch relevante Frage aufgeworfen, ob, in welchen Bereichen und zu welchen Bedingungen Frauen sich gegenwärtig und zukünftig noch in weiter steigendem Umfang an der Erwerbsarbeit beteiligen können, oder ob unter den Bedingungen der langanhaltenden Arbeitsmarktkrise und fortschreitender Rationalisierung der bisherige Trend steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht fortschreibbar ist.

In bezug auf das methodische Vorgehen sei vorangestellt, daß wir uns vorrangig auf die zeitliche Entwicklung und interne Struktur der Frauenbeschäftigung beziehen und keinen systematischen Vergleich mit der Beschäftigungsentwicklung der Männer vornehmen. Dies erscheint gerechtfertigt, da die Erwerbsarbeitssituation von Frauen bzw. ihre Arbeitsmarktstellung wesentlich durch die gesellschaftliche Situation geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, die primär Frauen die Familienarbeit zuweist und von daher ihre "Verfügbarkeit" für Erwerbsarbeit einschränkt, bestimmt ist. Die aus diesen gesellschaftlichen Bedingungen resultierenden Strukturen - nämlich die geschlechtsspezifische Teilung auch des Arbeitsmarktes und die unterschiedlichen "Normalbiographien" von Männern und Frauen<sup>4)</sup> - machen deutlich, daß hier keine Ausgangssituation vorliegt, in der eine systematische Vergleichsperspektive ertragreich sein könnte. Dagegen werden wir auf der Ebene abgegrenzter Tätigkeits- bzw. Einsatzfelder, wo Verdrängungs-, Konkurrenz- und Diskriminierungsprozesse konstatierbar sind, diese mit bezug auf unterschiedliche Ausgangspositionen zwischen Männern und Frauen thematisieren. Die statistische Analyse der Frauenerwerbstätigkeit selbst erfolgt in Form einer nach Wirtschaftssektoren, beruflicher Stellung und Arbeitszeitformen disaggregierten Sekundäranalyse, die sich - wegen der Datenlage - auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beschränken muß. Als Zeitraum für die differenzierte Präsentation anhand der Beschäftigtendaten beziehen wir die Jahre 1978 bis 1984 ein<sup>5)</sup> (vgl. Tabelle 1 und Abbildung 2; zur länger-

fristigen Entwicklung der Gesamtbeschäftigung der Abhängigen nach Geschlecht vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1

Abhängig Erwerbstätige nach Geschlecht,  
1970 - 1984 (Mikrozensus)



**SOFI**

Zur Einordnung des Stellenwerts des Dienstleistungsbereichs in diese Fragestellung gehen wir vorab kurz auf die Entwicklung der Frauenbeschäftigung insgesamt ein.

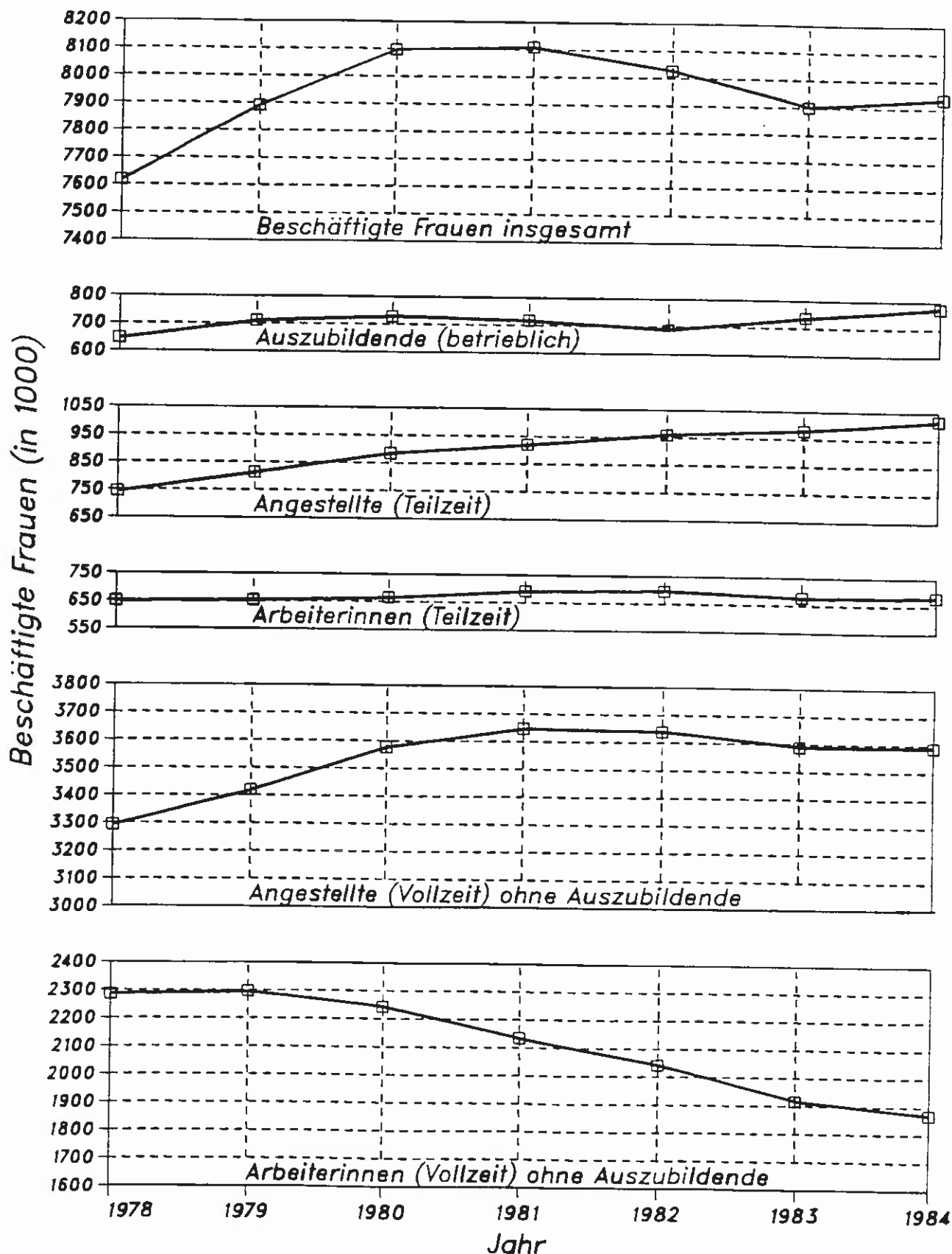
Für die Beschäftigungsverhältnisse von Arbeiterinnen ergeben sich aus den vorgelegten Daten (vgl. Tabelle 1 sowie Abbildung 2) eindeutige Tendenzen:

- Durch den kontinuierlichen Rückgang ihrer absoluten Zahl bei insgesamt steigender Frauenbeschäftigung hat sich die Relation zwischen Arbeiterinnen und Angestellten zwischen 1970 und 1984 von eins zu eins auf eins zu zwei verschoben.
- Die absolut und relativ stärksten Beschäftigungsrückgänge sind dabei unter den vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen im Produktionssektor zu verzeichnen, also bei den klassischen Industriearbeiterinnen.
- Daneben sind auch die Zahlen der teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen im Produktionssektor und die der vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen im Dienstleistungssektor rückläufig. Angewachsen sind in der Gruppe der Arbeiterinnen nur die Auszubildenden und die Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungssektor.

Als Ergebnis dieser Umschichtung innerhalb der Gruppe der Arbeiterinnen ist festzuhalten, daß zum einen die Industriearbeiterinnen bereits in die Minderheit geraten sind und daß zum anderen der Bereich der "Jedefrau-Tätigkeiten" immer weniger Erwerbsarbeit suchenden Frauen Beschäftigungsverhältnisse bieten kann, die ihnen eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Dies gilt in besonderem Maß für den Dienstleistungssektor, wo die Ausweitung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit nur die Spitze des Eisbergs, nämlich die Expansion einer Vielzahl schlecht abgesicherter Arbeitsverhältnisse unterhalb des Niveaus regulärer Vollzeitarbeit (vgl. Möller 1983) - beispielsweise ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse im privaten Reinigungsgewerbe -, markiert.

Abbildung 2:

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen  
nach Stellung im Beruf und Arbeitszeitform, 1978 - 1984





## II. Strukturelle Veränderungen in den Einsatzfeldern weiblicher Angestellter

Zur Untersuchung der Frage nach der Entwicklung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Dienstleistungssektor nehmen wir im folgenden keine strikt sektorale Abgrenzung des Dienstleistungsbereichs vor. Wir konzentrieren uns vielmehr ganz auf die Einsatzfelder von Angestellten, d.h. aus dem Dienstleistungssektor werden die als Arbeiterinnen Beschäftigten ausgeblendet, auf der anderen Seite kommen die technischen und Verwaltungsangestellten aus den übrigen Wirtschaftsbereichen hinzu. Mit dieser Definition des Untersuchungsfeldes sind nicht nur zwei Drittel aller (sozialversicherungspflichtig) beschäftigten Frauen einbezogen; darüber hinaus wird damit auch jener Beschäftigungsbereich bezeichnet, der in den letzten 10 bis 15 Jahren den Zuwachs an Frauenarbeitsplätzen getragen hat.

Für unsere Analyse stehen wir hier - anders als beim gewerblichen Bereich - vor dem Problem, daß die Angestellten-Einsatzfelder in den vorliegenden theoretischen und empirischen Arbeiten zum bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt, zumindest so weit sie sich auf die Ansätze des segmentierten Arbeitsmarkts beziehen, entweder vollständig ausgeblendet oder allenfalls am Rande behandelt werden (vgl. Biehler/Brandes 1981, Biehler/Brandes/Buttler/Gerlach/Liepmann 1981, vgl. auch die Ausführungen bei Baethge/Gerstenberger/Oberbeck/Schlösser/Seltz 1980). Eine generelle Einordnung des Angestelltenbereichs in das Konzept des dreigeteilten Arbeitsmarkts (vgl. Biehler/Brandes u.a. 1981) fällt daher schwer, zumal die vorliegenden empirischen Studien zur Qualifikationsentwicklung, zu Rekrutierungsformen und Personaleinsatzkonzepten sich jeweils nur auf Teilbereiche beziehen und nur begrenzt kompatibel sind. Offensichtlich sind auch im Angestelltenbereich - wenn auch mit anderer Gewichtung als im Arbeiter/innenbereich - alle drei Arbeitsmarktsegmente (nicht-zutrittbeschränktes oder externes, berufsfachliches, betriebliches) repräsentiert<sup>6)</sup>; weiterhin zeigt auch die Verteilung der Frauen auf die einzelnen

Segmente gewisse Schwerpunkte, nämlich im externen und im berufsfachlichen Segment. Gleichwohl ist unverkennbar, daß Frauen in allen drei Segmenten vertreten und keineswegs - wie im industriellen Bereich - mehrheitlich auf das am geringsten abgesicherte externe Segment verwiesen sind. Gerade mit bezug auf die Entwicklung der letzten beiden Jahrzehnte, die wesentlich durch eine Expansion qualifizierter Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer und Frauen gekennzeichnet war, und überhaupt erst zu einer nennenswerten Teilhabe von Frauen an fachlich qualifizierte Tätigkeiten geführt hat, erscheint es uns problematisch, im Angestelltenbereich von geschlechtsspezifischer Segmentation, im Sinne einer Abschottung der Teilbereiche gegeneinander bzw. signifikant unterschiedlicher Verteilungen (Lappe 1985) zu sprechen. Die objektiv konstatierbaren "Trennungslinien" zwischen Männer- und Fraueneinsatzfeldern stellen u.E. eher geschlechtsspezifische Graduierungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen dar, die sich - wie wir im folgenden zeigen wollen - je nach den konkreten Konstellationen der Angebots- und Nachfragestrukturen unterschiedlich ausprägen<sup>7)</sup> und die nicht in Segmentzuordnungen aufgehen.

Eine genauere Betrachtung branchen- und betriebsspezifischer Einsatzfelder wie auch der Qualifikationsstruktur der weiblichen Angestellten ergibt ein äußerst heterogenes Bild: Die Bandbreite reicht von un- oder angelernten Tätigkeiten wie der der Datatypistin bis zu beruflich und formal hochqualifizierten (akademischen) Tätigkeiten wie der der Ärztin; selbst die zwischen diesen Extremen angesiedelten Angestelltentätigkeiten von Frauen sind durch stark differierende Niveaus beruflicher oder quasi beruflicher Qualifizierung gekennzeichnet. Eine sinnvolle Strukturierung der Gesamtgruppe, die einerseits diese für einen längeren Zeitraum quantitativ erfaßt und andererseits mit einer gewissen Zuverlässigkeit qualitativ unterschiedliche Arbeitsmarktchancen abbildet, ist u.E. nach dem Kriterium der Verwertbarkeit der beruflichen Qualifikation auf den inner- und außerbetrieblichen Arbeitsmarkt möglich (dies bezieht sich sowohl auf den Zugang zu Arbeitsplätzen unterschiedlicher

Qualifikationsprofile als auch auf die inner- und außerbetriebliche horizontale Mobilität.<sup>3)</sup> Nach diesem Kriterium lassen sich zumindest zwei - genau genommen drei - Gruppen weiblicher Angestellten unterscheiden (vgl. dazu im folgenden Abbildung 3 und Tabelle 2).

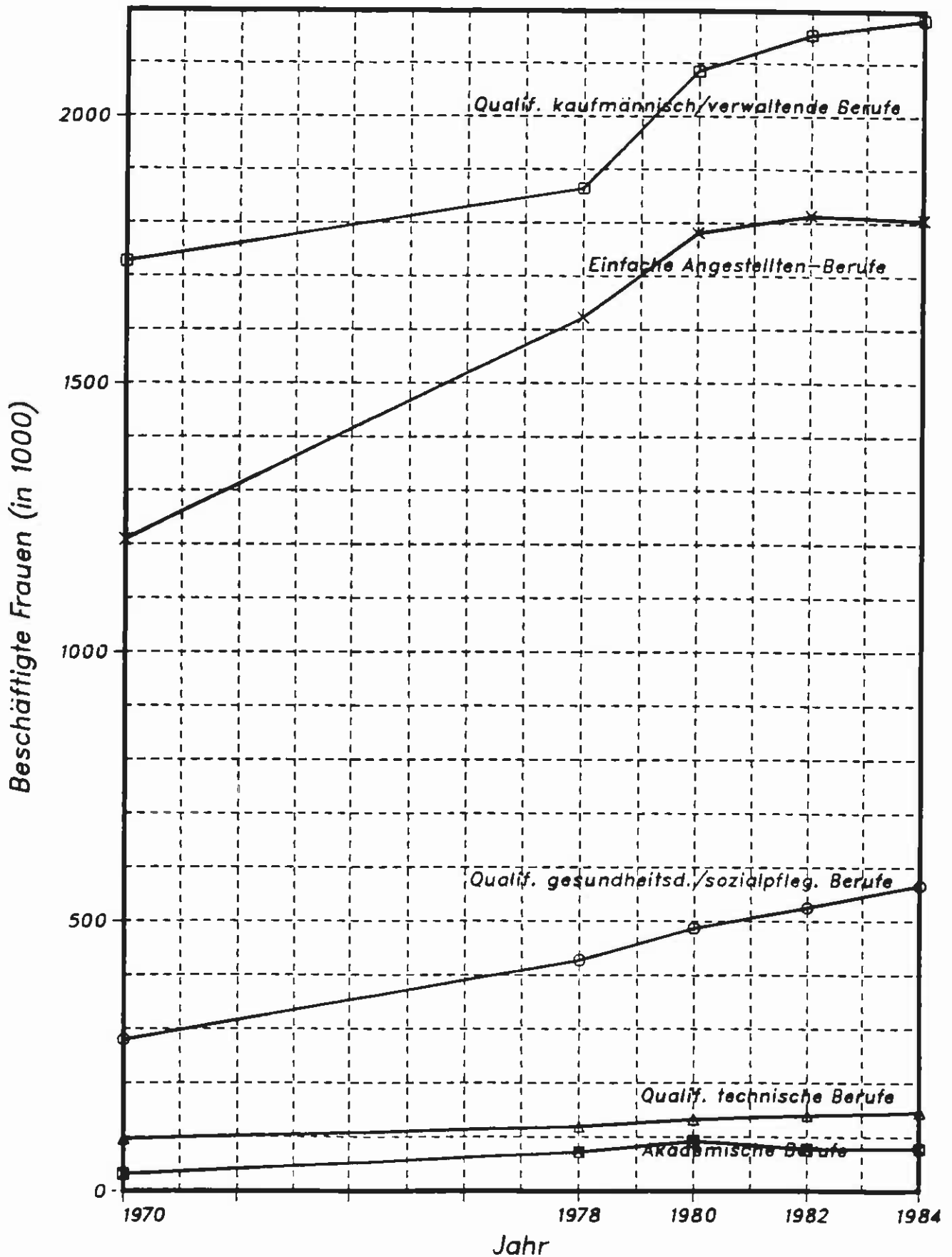
1. Zunächst die Gruppe der Frauen aus einfachen Angestelltenberufen: Dies sind Schreib- und Bürohilfskräfte, Verkäuferinnen, Telefonistinnen und Helferinnen in der Krankenpflege. Kennzeichnend ist, daß die auf entsprechenden Arbeitsplätzen in Büro, Verkauf und Pflege tätigen Frauen entweder über eine zweijährige Ausbildung verfügen oder aber beruhsfremd angelernt tätig sind (9); die entsprechenden Tätigkeitsfelder sind in der Regel reine Fraueneinsatzfelder; sie sind weiterhin spätestens in der gegenwärtigen Situation von innerbetrieblichen Aufstiegswegen (weitgehend) abgeschnitten. Diese Gruppe umfaßt gegenwärtig ca. ein Drittel aller weiblichen Angestellten.

2. Die Gruppe der Frauen aus qualifizierten Angestelltenberufen umfaßt alle Angestellten-tätigkeiten, die in der Regel nur auf Basis einer dreijährigen fachspezifischen Ausbildung ausgeübt werden können; dazu gehören als quantitativ gewichtigste Teilgruppe alle Frauen aus kaufmännisch-verwaltenden Berufen, Frauen aus qualifizierten gesundheitsdienstlichen und (nicht-akademischen) sozialpflegerischen Berufen (Krankenpfleger/innen, Physiotherapeuten/innen, Erzieher/innen, Kindergärtner/innen usw.), sowie Frauen aus technischen Berufen (technische Zeichnerinnen und Sonderfachkräfte, Laborantinnen usw.). Kennzeichnend für die entsprechenden betrieblichen Einsatzfelder ist, daß es sich mit Ausnahme des gesundheitsdienstlich-sozialpflegerischen Bereichs um gemischte, d.h. Männern wie Frauen zugängliche Beschäftigungsbereiche, von der historischen Entwicklung her z.T. jedoch um traditionelle Männerdomänen handelt. Der Anteil der qualifizierten weiblichen Angestellten an allen weiblichen Angestellten liegt bei mehr als 50 %.

3. Eine dritte Gruppe bilden Frauen mit akademischer Qualifikation, soweit sie in Angestelltenpositionen tätig sind (z.B. Ärztinnen, Apothekerinnen, Lehrerinnen). Ihr Anteil an allen weiblichen Angestellten liegt bei nurmehr 2,5 %; diese Größenordnung gibt freilich nicht das Gewicht der Gesamtgruppe der Akademikerinnen adäquat wieder, da zu dieser auch der gegenüber der Teilgruppe der Angestellten quantitativ weitaus bedeutendere Teil der in Beamtenpositionen tätigen Akademikerinnen (in der Regel Lehrkräfte) zählt.

Abbildung 3:

Weibliche Angestellte nach Qualifikationsgruppen, 1970 – 1984



kennzeichnend für die Entwicklung der weiblichen Angestellten seit Anfang der 70er Jahre ist neben der Expansion von Ausbildung und Beschäftigung sowohl in den einfachen wie auch den qualifizierten Angestelltenberufen eine interne Strukturverschiebung zugunsten der qualifizierten weiblichen Angestellten; deren Anteil hat sich seit 1970 von 53,5 % auf 55,7 % erhöht, was in erster Linie auf die Expansion des gesundheitsdienstlich-sozialpflegerischen Bereichs zurückzuführen ist. Die quantitative Expansion hat für beide Gruppen um 1980 den Höhepunkt erreicht; seitdem sind die Steigerungsraten bei den qualifizierten weiblichen Angestellten deutlich rückläufig (Veränderungen 1978/80 plus 12,1 %, 1980/82 plus 4,2 %, 1982/84 plus 2,7 %), bei den einfachen Angestellten hat sich bereits ein Beschäftigtenrückgang ergeben (1978/80 plus 9,8 %, 1980/82 plus 1,8 %, 1982/84 minus 0,5 %), der allerdings im Zeitraum 1982/84 noch durch den Anstieg bei den Qualifizierten ausgeglichen wird (vgl. Tabelle 2 und Abbildung 3).

Die sich hier andeutende Stagnation der Beschäftigungsmöglichkeiten für weibliche Angestellte läßt sich mit Bezug auf die Ergebnisse empirischer Untersuchungen, insbesondere branchenspezifischer Betriebsfallstudien (vgl. Gottschall u.a. 1985, Baethge/Oberbeck 1986, Baethge u.a. 1985, Oberbeck 1983, Gerlach/Müller 1985, Duran u.a. 1982, Hörning/Bücker-Gärtner 1982, Gensior/Schöler 1985, Troll 1984, Clauß/Fritz 1983) für die oben genannten Angestelltengruppen in ihrer Entwicklungsdynamik und der Relevanz für die Ausprägung geschlechtsspezifischer Trennungslinien weiter präzisieren.

#### Einfache Angestelltentätigkeiten: typische Fraueneinsatzfelder als Sackgasse

Bei den einfachen Angestelltentätigkeiten, die in den 60er und 70er Jahren enorm expandiert sind, sinkt spätestens seit Anfang der 80er Jahre der Personalbedarf in allen Branchen erheblich, sei es aufgrund arbeitsplatzsparender Rationalisierung (Bürohilfs- und Schreibtätigkeiten, Datenerfassung),

stagnierender öffentlicher Mittel und Präferenzen für den stärkeren Einsatz von fachlich qualifiziertem Personal (Gesundheitsdienst/Pflegebereich) oder krisenhafter branchenspezifischer Entwicklungen (Einzelhandel). Parallel zum relativ und nun auch absolut sinkenden Personalbedarf ergeben sich - zum Teil im Zusammenhang mit dem Technikeinsatz - Veränderungen in den Arbeitsbedingungen, die für Teilgruppen der Frauen Zugang und Verbleib auf den entsprechenden Arbeitsplätzen erschweren und die generell für die hier tätigen weiblichen Angestellten Aufstiegsmöglichkeiten begrenzen.

Insbesondere in großen Verwaltungen ergeben sich im Zuge technisch-organisatorischer Veränderungen nicht nur im Schreiebereich, sondern auch in der routinisierten Sachbearbeitung erhöhte Anforderungen an Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, beispielsweise durch die ausschließliche Bindung von Tätigkeiten an den Bildschirm, aber auch an Flexibilität und Lernbereitschaft, beispielsweise durch neue, weniger arbeitsteilige Arbeitszuschnitte und erhöhte fachspezifische Kennnisanforderungen, die nur ein Teil der ehemaligen Bürohilfskräfte bewältigen kann.

Im Einzelhandel ergeben sich nach den großen arbeitsorganisatorischen Rationalisierungen der 70er Jahre (Umstellung auf Selbstbedienungsform und damit einhergehende Dequalifizierungsprozesse beim Verkaufspersonal) nunmehr durch den Einsatz von Warenwirtschaftssystemen unter anderem präziser am Bedarf ausgerichtete Formen der Personaleinsatzplanung, die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit beim Voll- und Teilzeitpersonal sowie Leistungsintensivierung in der Arbeitszeit nach sich ziehen. Traditionell vergleichsweise abgesicherte Formen der Teilzeitarbeit (langfristige Festlegung von Lage und Dauer der Arbeitszeit, Teilhabe an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen) wie sie bisher insbesondere bei Warenhäusern und dem großen Facheinzelhandel üblich waren, werden damit in der Tendenz in Frage gestellt.

Weiterhin verlieren in Büro und Verkauf bisher vorhandene, durch fehlende Formalisierung gekennzeichnete Qualifizierungsmöglichkeiten für den Aufstieg in die nächsthöhere Position an Bedeutung, da für den Zugang beispielsweise zu Sachbearbeiter/in- oder Substituten/in-Positionen zunehmend einschlägige kaufmännische Ausbildungen zur Voraussetzung erhoben werden. Parallel zur sinkenden Durchlässigkeit von unten nach oben, gibt es Anzeichen für ein verstärktes Eindringen qualifizierter Frauen in die einfachen Angestellten-tätigkeiten, so daß sich hier in mehrfacher Hinsicht Verdrängungsprozesse unter den weiblichen Angestellten ergeben. Schließlich gibt es insbesondere im Einzelhandel Anzeichen, daß beim Zugang auch zu den einfachen Ausbildungen (Verkauferebene) und der Übernahme in Beschäftigung in stärkerem Ausmaß als früher Männer rekrutiert werden. (10)

Qualifizierte Angestelltentätigkeiten: die Redefinition geschlechtsspezifischer Trennungslinien hat schon begonnen

Die Entwicklung im Bereich qualifizierter Angestelltentätigkeiten stellt sich nicht zuletzt vor dem Hintergrund der historisch vergleichsweise neuen Situation verstärkter Partizipation von Frauen an der Expansion dieser (traditionell von Männern dominierten) Tätigkeitsbereiche etwas anders dar. In den letzten beiden Jahrzehnten hat die Präsenz von Frauen in allen drei hier relevanten Tätigkeitsbereichen auf der Ebene der Ausbildung und Beschäftigung zugenommen. Insbesondere in dem quantitativ bedeutsamen Feld der kaufmännisch-verwaltenden Berufe sind nicht nur die Zahl der ausgebildeten und beschäftigten Frauen, sondern auch die entsprechenden Frauenanteile gestiegen; ähnliches gilt für die technischen Berufe. Bezogen auf die Gesamtentwicklung von Ausbildung und Beschäftigung heißt das, daß Frauen an der allgemeinen Expansion in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern und Branchen bisher überproportionalen Anteil hatten (vgl. Tabellen 2 und 3); diese Entwicklung kann durchaus als ein verstärktes Eindringen von Frauen in bisher ausschließlich oder überwiegend Männern vorbehaltenen qualifizierten Tätigkeitsfelder interpretiert werden. <sup>11)</sup>

Der qualifizierte gesundheitsdienstlich-pflegerische Bereich, der ja eines der wenigen traditionell überwiegend von Frauen besetzten professionellen Einsatzfelder repräsentiert, weist dagegen eine andere Entwicklungsdynamik auf: hier sind parallel zur Expansion der Beschäftigungsmöglichkeiten die Anteile der Frauen kontinuierlich gesunken. Dies läßt sich u.E. nur aus einer Umakzentuierung der Personalrekrutierung erklären: vermutlich hat der Wiedereinstieg nach Unterbrechung der Erwerbstätigkeit gegenüber der Übernahme von Ausgebildeten als Rekrutierungsform an Bedeutung verloren. <sup>(12)</sup>

Diese Entwicklung muß vor dem Hintergrund spezifischer arbeitsmarktpolitischer und ökonomischer Bedingungen gesehen werden. So galt für die 60er und insbesondere die 70er Jahre, daß die großen privaten Dienstleistungsbranchen (Banken, Versicherungen), der gesamte öffentliche Bereich (Verwaltung, Gesundheitswesen, sonstige Infrastrukturlei-

stungen) sowie verschiedene Industriebranchen (Chemie, Automobil, Elektro, Nahrung und Genuß) enorm expandiert sind; diese Geschäftsausweitungen haben erhöhten Personalbedarf, insbesondere in den kaufmännischen, administrativen, technischen und qualifizierten pflegerischen Funktionen nach sich gezogen, der in der Regel nicht ausschließlich über den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt oder die Rekrutierung von männlichen Fachkräften auf dem außerbetrieblichen Arbeitsmarkt befriedigt werden konnte. Gleichzeitig standen als neu bzw. zusätzlich mobilisierbare Arbeitskräftegruppen Frauen zur Verfügung, die überdies, insbesondere bei den jüngeren Jahrgängen, zunehmend über bessere schulische Abschlüsse verfügten und/oder bereit waren, sich durch Ausbildung oder andere betriebliche Qualifizierungsformen für die entsprechenden Arbeitsplätze zu qualifizieren. Die verstärkte Partizipation von Frauen an qualifizierter Ausbildung und Beschäftigung erfolgte also im Zuge einer generellen Expansion qualifizierter Funktionen und angesichts fehlender fachlich qualifizierter männlicher Arbeitskräftegruppen. Diese arbeitsmarktpolitischen und ökonomischen Rahmenbedingungen haben sich freilich spätestens seit Anfang der 80er Jahre auch für den Dienstleistungssektor verändert (vgl. dazu auch Baethge/Oberbeck 1984). Sinkende Wachstumsraten bei den Beschäftigtenzahlen (bezogen auf Männer und Frauen) sowie sinkende Frauenanteile bei insgesamt noch expansiver Ausbildung, insbesondere in den kaufmännischen Berufen (vgl. Tabelle 3), weisen darauf hin, daß hier bezogen auf die Teilhabe von Frauen der bisherige Trend nicht fortgeschrieben werden kann. Ergebnisse neuerer arbeitssoziologischer Untersuchungen in den entsprechenden betrieblichen Einsatzfeldern von Industrie- und Dienstleistungsbetrieben verschiedener Branchen wie auch der öffentlichen Verwaltung belegen nicht nur stagnative Tendenzen im Personalbedarf, sondern auch besondere Restriktionen für weibliche Angestellte in bezug auf Zugang und Verbleib in qualifizierten Tätigkeitsfeldern.

Für den Bereich kaufmännisch-verwaltender Tätigkeiten zeichnen sich im einzelnen folgende Entwicklungen ab: Zum einen ist auch in den qualifizierten kaufmännischen Tätig-



keitsfeldern insbesondere des tertiären Sektors, der bisher die Expansion der Angestelltenberufe im wesentlichen getragen hat, mittel- und langfristig mit einer stagnierenden bzw. sinkenden Personalnachfrage zu rechnen; dies gilt insbesondere für Banken und Versicherungen, die öffentliche Verwaltung und auch Sozialversicherungen, die ihren Bedarf an Fachpersonal in der Vergangenheit durch Personalausweitungen und Ausweitung der betrieblichen Ausbildung gedeckt haben und gegenwärtig - anders als früher - steigendes Geschäfts- bzw. Aufgabenvolumen zunehmend durch Rationalisierung, insbesondere den Einsatz von EDV zu bewältigen suchen; in Industrieverwaltungen, und hier insbesondere in krisenbetroffenen Branchen, haben arbeitsplatzsparender Technikeinsatz und stagnierende Geschäftsentwicklung bereits seit Anfang der 80er Jahre zu verringertem oder stagnierendem Personalbedarf im kaufmännischen Bereich geführt.<sup>13)</sup>

Unter Rationalisierungsgesichtspunkten von besonderer Relevanz sind hier technisch-organisatorische Veränderungen, die auf Basis dialogfähiger EDV-Systeme innerhalb einzelner Funktionskreise zu stärker integrierten Arbeitszuschnitten führen und spezialisierte Sachbearbeitungsformen zurückdrängen und/oder Funktionsgrenzen ganz aufheben (beispielsweise zwischen Innen- und Außendienst) und damit ganze Tätigkeitsfelder in ihrer bisherigen Besonderung zur Disposition stellen.

Zum anderen deuten sich neben den rein quantitativen Beschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten (die ja zunächst auch für männliche Angestellte gelten) durch veränderte betriebliche Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien für weibliche kaufmännische Angestellte besondere Restriktionen im Zugang und zum Teil auch beim Verbleib in qualifizierten Tätigkeitsfeldern an.

- Aus Betriebsfallstudien ergeben sich Anhaltspunkte, daß es im Zusammenhang mit umfassenden technisch-organisatorischen Veränderungen beispielsweise bei Banken und Versicherungen, aber auch in Industrie- und öffentlichen Verwaltungen zu verstärkter geschlechtsspezifischer Besetzung der verschiedenen, reorganisierten betrieblichen Einsatzfelder kommt. Während sich weibliche Fachkräfte in der Tendenz eher in den durch Bildschirmarbeit, routinisierte Tätigkeitsanteile und geringe Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichneten Tätigkeitsfeldern konzentrieren, sind männliche Fachkräfte auf Basis gleicher beruf-

licher Qualifikation stärker in Tätigkeitsfeldern zu finden, für die Einzelfallbearbeitung, geringere Anteile ausschließlich bildschirmgebundener Aufgaben sowie strukturierte Aufstiegswege charakteristisch sind. Die "Durchsetzung" dieser Neudefinition geschlechtsspezifischer Einsatzfelder, die in der Tendenz weibliche qualifizierte Angestellte von betrieblichen Aufstiegswegen abschneidet und sie besonders belastenden Arbeitsbedingungen aussetzt, erfolgt in der Regel unter Nutzung natürlicher Fluktuation sowie dem Rückgriff auf bereits vorhandene geschlechtsspezifische Einsatzstrukturen.

- In einzelnen Branchen (Banken, Einzelhandel) ist in den letzten Jahren eine Tendenz zu zunehmender Formalisierung der Zugangsvoraussetzungen für bestimmte qualifizierte Positionen zu beobachten; bei Banken beispielsweise ist für das Beschreiten bestimmter Aufstiegswege nunmehr eine Zusatzqualifikation notwendig, deren Erwerb an die Teilnahme an längerfristigen, zum Teil externen Fortbildungsveranstaltungen gebunden ist (Fachwirtqualifikation). Diese Bedingungen werden indirekt bzw. faktisch zu einer Sperre für weibliche Angestellte, da gerade bei den jüngeren unter ihnen die Notwendigkeit zur Entscheidung über die berufliche Entwicklung häufig mit der Phase der Familiengründung zusammenfällt.
- Weiterhin hat sich in den letzten Jahren in allen großen Industrieverwaltungen und Dienstleistungsunternehmen durch gezielte Ausweitung der eigenen Aus- und Weiterbildung eine Abschottung gegenüber dem externen Arbeitsmarkt vollzogen. Insbesondere der Ersatz- oder Zusatzbedarf an kaufmännischem Fachpersonal wird fast ausschließlich über eigene Auszubildende gedeckt, so daß Quereinstiege vom externen Arbeitsmarkt, auf die ja insbesondere Frauen nach Unterbrechung der Erwerbstätigkeit angewiesen sind, im Unterschied zu den 70er Jahren als Rekrutierungsform erheblich an Bedeutung verloren haben.
- Auch für den Zugang zu qualifizierten kaufmännischen Ausbildungen sowie für die Übernahme nach Ausbildungsabschluß ergeben sich aus Betriebsfallstudien Anhaltspunkte für Benachteiligungen weiblicher Bewerber. Die durch ein stark erhöhtes Angebot an männlichen und weiblichen Absolventen weiterführender Schulen gekennzeichnete Arbeitsmarktlage ermöglicht den Betrieben gegenwärtig bereits beim Zugang zur Ausbildung selektive Rekrutierungsformen. Zusätzlich zu den tradierten, mehr oder weniger elaborierten Auswahlmethoden über Schulzeugnisse und Eignungstests, die in der Vergangenheit gerade in den expansiven Dienstleistungsbranchen zu einem über 50 % steigenden Anteil weiblicher Auszubildender geführt haben, werden nunmehr in einigen Betrieben (beispielsweise im Einzelhandel, bei Versicherungen oder in Industrieverwaltungen) Quotierungen eingeführt, um einen bestimmten Männeranteil an den Rekrutierungen abzusichern. Derartige Strategien werden mit dem Interesse begründet, mittelfristig über eine "ausreichende" Zahl männlicher Fachkräfte für den Einsatz in qualifizierten Tätigkeitsfeldern sowie für Aufstiegspositionen verfügen zu wollen.

Tatsächlich weist die Ausbildungsstatistik in den quantitativ bedeutsamen kaufmännischen Ausbildungsberufen bei weiterer Expansion der Ausbildungsverhältnisse bereits rückläufige Frauenanteile aus; selbst in den bisher von Frauen dominierten Ausbildungsberufen (Bürokaufmann/frau und Fachgehilfe/in in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen) sinkt der Frauenanteil leicht (vgl. Tabelle 3).<sup>(14)</sup> An der bisher wenig transparenten zweiten Schwelle, nämlich dem Übergang von betrieblicher Ausbildung in die Beschäftigung gibt es Anzeichen dafür, daß weibliche Ausgelernte eher als männliche mit unterwertigem Arbeitseinsatz, insbesondere auch Beschränkungen auf bürospezifische und bildschirmgebundene Aufgaben konfrontiert sind.<sup>(15)</sup>

Auch im gesundheitsdienstlich-pflegerischen Bereich, einem der wenigen traditionell qualifizierten Frauenberufsbereiche, deuten sich Veränderungen in Umfang und Struktur der Arbeitskräftenachfrage an. So ist davon auszugehen, daß sich die Expansion der öffentlichen Kranken- und Sozialpflegeeinrichtungen, die ja bisher mit einer Ausweitung von Planstellen gerade für das Pflege- und technisch-medizinische Personal verbunden war, in den nächsten Jahren nicht weiter fortsetzen wird; schon Anfang der 80er Jahre blieben die Personalausweitungen hinter den Steigerungsraten der 70er Jahre deutlich zurück.<sup>16)</sup> Darüber hinaus hat sich in den letzten Jahren unabhängig von der Beschäftigtenexpansion in diesem Bereich bereits ein kontinuierlicher Rückgang des Frauenanteils ergeben (vgl. Tabelle 2). Weiterhin zeichnen sich in der Krankenpflegetätigkeit mit zunehmender Spezialisierung der Funktionen und technischer Durchdringung der Behandlungsprozesse (beispielsweise auf Intensivstationen) Veränderungen in den beruflichen Anforderungen ab, die die berufliche Entwicklung stärker als bisher an zusätzliche Qualifizierung binden und für bestimmte Gruppen von Frauen bezogen auf diesen Bereich Verbleib und Wiederzugang faktisch erschweren.<sup>17)</sup> Parallel zu diesen Veränderungen im beruflichen Zuschnitt der qualifizierten Krankenpflege gibt es in einigen Städten Anzeichen für ein verstärktes Interesse von jungen Männern an der Ausbildung und Tätigkeit in der Krankenpflege.

Experten/innen verweisen in diesem Zusammenhang auf die für Abiturienten deutlich verringerten Realisierungschancen eines Medizinstudiums sowie die zunehmende Erfahrung junger Männer mit sozialbetreuender Tätigkeit durch Ableistung des Zivildienstes. Anders als bei den traditionell aus Rehabilitationsgründen in der Krankenpflege tätigen eher älteren Männern handele es sich bei den jüngeren männlichen Interessenten für Krankenpflegeausbildung um stabile erstberufliche Orientierungen, die unter anderem auch die mit dieser Qualifikation verbundenen Absicherungen und Aufstiegsmöglichkeiten reflektierten.

Die Ausbildungsstatistik weist in den letzten Jahren bei insgesamt noch steigenden Ausbildungszahlen gegenüber dem bisherigen Höchststand von 1980 (84,1 %) leicht geringere Frauenanteile aus (1982 83,9 %, 1984 83,8 %) (vgl. Tabelle 3).

Eine nennenswerte Partizipation von Frauen in den qualifizierten technischen Tätigkeitsfeldern in Privatwirtschaft und öffentlichen Einrichtungen ist überhaupt erst in den letzten beiden Jahrzehnten mit der enormen Ausweitung dieser Tätigkeitsfelder erfolgt. Sinkende Steigerungsraten bei den Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen in den entsprechenden Berufen (Laboranten/innen, technische Zeichner/innen) sowie die restriktiven ökonomischen Rahmenbedingungen gerade in den öffentlichen Einrichtungen, wo ein nicht unerheblicher Teil der Frauen beschäftigt ist, deuten auch hier auf ein Ende der expansiven Phase. Zwar sind die Frauenanteile an Beschäftigten und Auszubildenden beispielsweise beim Beruf des/der technischen Zeichners/Zeichnerin, noch bis in die jüngste Zeit gestiegen; gleichwohl kann es angesichts der veränderten Arbeitsmarktlage, in der in hohem Maß auch männliche Absolventen weiterführender Schulen entsprechende Ausbildungen nachfragen, durchaus wieder zu einer verstärkten Rekrutierung von männlichen Nachwuchs- wie Fachkräften kommen. Das für alle technischen Ausbildungsberufe mit Ausnahme der Zahntechniker/innen<sup>18)</sup> deutlich höhere Arbeitslosigkeitsrisiko weiblicher Ausbildungsabsolventen (vgl. Tabelle 4) könnte als Beleg für die bereits vorhandenen Schwierigkeiten von Frauen beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung gelten. Weiterhin ist davon auszugehen, daß sich gerade in den Tätigkeitsfeldern von technischen

Zeichnern/innen durch CAD/CAM-Einsatz mittelfristig Veränderungen ergeben werden, die auch Einfluß auf die Beschäftigungsmöglichkeiten, betrieblichen Einsatzbedingungen und Entwicklungsperspektiven für Fachkräfte haben werden.<sup>19)</sup>

Zur Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen für die Gruppe der weiblichen Angestellten mit akademischer Qualifikation können hier nur einige, auf die quantitative Entwicklung begrenzte Anmerkungen erfolgen, da die empirische Basis für Aussagen zu qualitativen Aspekten (wie beispielsweise Personaleinsatzstrategien, Gestaltung der Arbeitsbedingungen) aufgrund fehlender arbeitssoziologischer Untersuchungen für diesen Bereich zu schmal ist. Einschränkend ist weiterhin zu berücksichtigen, daß die zu dieser Gruppe zählenden Akademikerinnen (im wesentlichen Lehrerinnen, Ärztinnen, Apothekerinnen) jeweils nur eine Teilgruppe der in diesen Berufen tätigen Frauen darstellen und die Entwicklungstendenzen im Angestelltenbereich nicht ohne weiteres mit denen der im Beamtenverhältnis oder freiberuflich Tätigen zu vergleichen sind. Gleichwohl ist hervorzuheben, daß der Angestelltenstatus für Frauen mit akademischer Qualifikation als Beschäftigungstypus anders als für akademisch qualifizierte Männer durchaus bedeutsam ist.<sup>20)</sup>

Die Zahl der in akademischen Berufen tätigen weiblichen Angestellten ist im Verlauf der 60er und 70er Jahre mit der Expansion der infrastrukturellen öffentlichen Dienste (Schul- und Gesundheitswesen) enorm angestiegen (vgl. Tabelle 2); gleichzeitig konnten die Akademikerinnen ihren Anteil nicht nur im frauentypischen Grund- und Realschullehrberuf, sondern auch in den traditionell männerdominierten Professionen (z.B. bei Ärzten, Architekten und Gymnasiallehrern) erhöhen. Seit Anfang der 80er Jahre ist jedoch bei der Gesamtgruppe der weiblichen Angestellten mit akademischer Qualifikation ein deutlicher, durch sinkendes Beschäftigtenvolumen bei der Teilgruppe der Lehrerinnen verursachter Beschäftigtenrückgang zu verzeichnen; dieser kann trotz noch leicht steigender Beschäftigtenzahlen bei den anderen akademischen Berufen der Gruppe nicht kompensiert werden. Nach bisher vorliegenden Erkennt-

nissen ist in mittelfristiger Perspektive für die Lehrtätigkeit im Angestelltenverhältnis nicht mit einer Trendumkehr zu rechnen; auch die Beamtenbeschäftigung im Schulwesen wird inzwischen - vermittelt über restriktive Einstellungspraxis - nicht mehr ausgeweitet. Gleichzeitig sind seitens der öffentlichen Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Lehrkräften und auch ärztlichem Personal (im Angestelltenverhältnis) Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen durch zunehmende Vergabe zeitlich befristeter oder unterhalb der Sozialversicherungspflicht liegender Arbeitsverträge zu konstatieren. Weiterhin gibt es Hinweise, daß Frauen von der generellen Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Berufen besonders betroffen sind. So sinken bereits seit Anfang der 80er Jahre die Frauenanteile bei dem (angestellten) Lehr- und ärztlichen Personal kontinuierlich (vgl. auch Tabelle 2), darüber hinaus sind aus der Einstellungspraxis für ärztliches Personal in Kliniken besondere Diskriminierungen von Frauen bekannt.<sup>21)</sup> Bei den hier skizzierten negativen Entwicklungstendenzen für die bei der Gruppe der angestellten Akademikerinnen gewichtigen Berufe "Ärztin" und "Lehrerin" kommt der Entwicklung im Lehrberuf besondere Relevanz zu, weil dieser Beruf einerseits die bisher bedeutsamste akademische Berufschance für Frauen darstellt, andererseits jedoch gleichzeitig außerhalb des öffentlichen Schulwesens nur begrenzte berufliche Verwertungsmöglichkeiten eröffnet.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß vor dem Hintergrund veränderter ökonomischer und arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen der bisherige Trend steigender Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen im Bereich qualifizierter Angestelltentätigkeiten nicht fortgeschrieben werden kann. Angesichts stagnativer Tendenzen auch in den bisher expansiven öffentlichen und privaten Dienstleistungsbetrieben (sei es aufgrund von Begrenzungen in den Geschäftsausweitungen, arbeitsplatzsparendem Technikeinsatz oder aber von restriktiver Haushaltspolitik) und einer Arbeitsmarktlage, die den Betrieben eine selektive Personalrekrutierungspolitik erlaubt, wird es für Frauen schwerer, Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung in den qua-

lifizierten Tätigkeitsbereichen zu erlangen und hier auf aussichtsreichen Positionen zu verbleiben. Zwar sind auch männliche Angestellte von dem insgesamt stagnierenden Personalbedarf betroffen, gleichwohl sind sie offensichtlich nicht in dem Ausmaß wie Frauen mit Einschränkungen beruflicher Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten konfrontiert; es ist weiterhin nicht auszuschließen, daß sich die gegenwärtig schon in der Struktur der Ausbildung niederschlagende Tendenz bevorzugter Rekrutierung von Männern mittelfristig auch in den Beschäftigungsstrukturen abbilden wird, männliche Fachkräfte also trotz stagnierendem Personalbedarf ihre Präsenz in den qualifizierten Tätigkeitsfeldern zu Lasten der Frauen ausbauen werden.

Bezogen auf die Ausgangssituation - nämlich die historisch vergleichsweise neue Präsenz von Frauen in qualifizierten Tätigkeitsfeldern - kann von weiterer Lockerung oder gar Aufhebung geschlechtsspezifischer Trennungslinien keine Rede sein; zu konstatieren ist unter den o.g. veränderten ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen vielmehr eine Redefinition geschlechtsspezifischer Trennungen, die sowohl spezifische Restriktionen für Frauen in Zugang und Verbleib in gemischten qualifizierten Tätigkeitsfeldern (z.B. kaufmännisch-verwaltende Bereiche) als auch eine Öffnung qualifizierter frauentypischer Bereiche (z.B. Krankenpflege) für Männer beinhaltet.

Diese Entwicklung steht, entgegen der in der sozialwissenschaftlichen Diskussion zum Teil vertretenen Auffassung, nur vermittelt im Zusammenhang mit dem zunehmenden Technikeinsatz (vgl. dazu auch Gensior 1985). Kennzeichnend für die gegenwärtig konstatierbaren Rationalisierungsprozesse beispielsweise im kaufmännisch-verwaltenden Bereich ist, daß es parallel zu Technikeinsatz und Reorganisation zu Neuorientierungen in der betrieblichen Personalpolitik kommt. Die spezifische betriebliche Gestaltung der technisch-organisatorischen Veränderungen führt zu regelrechten Neudefinitionen von Arbeitszuschnitten und Arbeitsbedingungen; den entsprechend veränderten Anforderungsstrukturen (hinsichtlich der Lern- und Leistungsfähigkeit) an Einzelarbeitsplätzen bzw. in ganzen Einsatzbereichen kann in der Regel nur ein Teil der weiblichen Arbeitskräfte entsprechen. Insofern bieten gegenwärtig Technikeinsatz und Reorganisation Anknüpfungspunkte für neue Personalpolitiken; die umfassende Realisierung veränderter personalpolitischer Strategien kann jedoch nur gelingen, weil die Betriebe durch die veränderte (inner- und außerbetriebliche) Arbeitsmarktlage auf dem Gebiet der Personalrekrutierung Handlungsspielräume gegenüber den 70er Jahren (wieder-)gewonnen haben. Auch in der

gegenwärtigen Situation (zu historischen Analysen vgl. Wegehaupt-Schneider 1985, Willms 1983) ist der Technikeinsatz nicht die entscheidende Bestimmungsgröße für die Frauenerwerbsarbeit. (22) Die (Re-)Etablierung und Aufrechterhaltung restriktiver Erwerbsarbeitsbedingungen für Frauen erfolgt vielmehr auch unter Bedingungen fortschreitender Rationalisierung unter Bezugnahme auf die gesellschaftlich hergestellte unterschiedliche Verfügbarkeit von Männern und Frauen für Erwerbsarbeit.

### III. Ausblick auf den Arbeitsmarkt der 80er Jahre: Mehr Risiken als Chancen für die Frauen

Das ganze Ausmaß geschlechtsspezifischer Akzentuierung der hier für die weiblichen Angestellten zunächst auf betrieblicher Ebene herausgestellten Veränderungsprozesse wird erst deutlich, wenn man alle weiblichen Erwerbspersonen mit in den Blick nimmt bzw. die Auswirkungen von Schrumpfungskonkurrenz- und Verdrängungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt in die Betrachtung einbezieht.

Es zeigt sich, daß die sich in den qualifizierten Einsatzfeldern abzeichnende Konkurrenz zwischen Männern und Frauen zu Ausweichprozessen eines Teils der weiblichen Angestellten in geringer qualifizierte Einsatzfelder - insbesondere in Büro und Verkauf - führt. In diesen ohnehin schrumpfenden traditionellen Fraueneinsatzfeldern kommt es dann - neben Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen - zu massiven Verdrängungsprozessen unter den Frauen. Verliererinnen in dieser Konkurrenz sind Frauen, die aufgrund fehlender fachlicher Qualifikation, ihres Alters und/oder auch familiärer Belastungen nicht so belastbar, flexibel, lern- und leistungsfähig sind wie andere (meist jüngere) Frauen. Für sie bleibt nur der Bereich der Jede-Frau-Tätigkeiten, der bereits seit Jahren schrumpft und in Form ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse keine den Lebensunterhalt absichernden Erwerbsarbeitsmöglichkeiten bietet.

Die ständig wachsende Gruppe der hier freigesetzten Frauen mit gering verwertbarer bzw. ohne berufliche Qualifikation ist - wie nicht zuletzt die Arbeitslosenquoten für die überproportionale Betroffenheit von Dauerarbeitslosigkeit zeigen - schon lange Opfer des Arbeitsmarktes; durch Kürzungen in den Sozialleistungen wie auch Ausgrenzungen aus der Arbeitslosen-



unterstützung zeichnet sich hier für einen nicht unerheblichen Teil von Frauen soziale Ausgrenzung in Form von Armut ab (vgl. Weg 1985, Balsen u.a. 1984).

Die geschilderten Verdrängungsmechanismen gelten auch beim Zugang zur Ausbildung, hier zu Lasten der jungen Frauen mit den jeweils geringerwertigen Schulabschlüssen.

Es zeigt sich weiterhin, daß (neben der Qualifikation) insbesondere die zwischen Männern und Frauen grundlegend unterschiedliche, aber auch unter Frauen je nach Lebenslage differierende "Verfügbarkeit" für Erwerbsarbeit entscheidend für die Arbeitsmarktchancen und -risiken ist. Besonders problematisch ist gegenwärtig die Arbeitsmarktsituation all jener Frauen, die keine Beschäftigung haben, d.h. die herausgedrängt wurden, nach Schul- oder Ausbildungsabschluß neu oder aber nach Unterbrechung wieder auf dem Arbeitsmarkt auftreten. So ist das generelle Arbeitslosigkeitsrisiko weiblicher Erwerbspersonen in allen relevanten Angestelltenberufen signifikant höher als das der Männer; die Schere hat sich in den letzten Jahren eher noch vergrößert (vgl. Tabelle 5).

Gesellschaftspolitische Relevanz erhält die andauernde geschlechtsspezifische Ausprägung von Arbeitsmarktrisiken nicht zuletzt dadurch, daß in den nächsten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung die Zahl junger Frauen, die Ausbildung und Beschäftigung nachfragen, noch steigen wird und auch zukünftig - selbst wenn man ein mittelfristig stagnierendes Frauenerwerbspotential unterstellt (vgl. Bach/Reyher 1985) - mit einem gleichbleibend hohen, wenn nicht steigenden Anteil von Frauen, insbesondere auch von Müttern, zu rechnen ist, die auf eine eigenständige Absicherung ihres Lebensunterhalts bzw. Aufbringung des Familieneinkommens durch Erwerbsarbeit angewiesen sind.<sup>23)</sup> Die auch gegen die Krise aufrechterhaltene Präsenz von Frauen unterschiedlicher Qualifikation und Lebenslage auf dem Arbeitsmarkt<sup>24)</sup> macht ihre Ansprüche auf bezahlte Arbeit und eine lebensgeschichtliche Integration von Beruf und Familie sichtbar und stellt damit auch ein Stück weit die "Naturwüchsigkeit" und Reichweite der o.g. Verdrängungs- und Ausgrenzungsprozesse in Frage.

## Anmerkungen

- 1) Der zweite wesentliche Argumentationsstrang ist eher angebotsorientiert und stellt das "spezifisch weibliche Arbeitsvermögen" in den Mittelpunkt, vgl. Beck-Gernsheim/Ostner 1976, dies. 1978, Ostner 1979.
- 2) Vgl. den Hinweis bei Lappe 1985 auf die HdA-Studie von Abele u.a. 1984; hier liegt die Gefahr einer Zirkel-Argumentation nahe: Frauenarbeitsplätze gehören zum externen Segment, weil sie mit Frauen besetzt sind.
- 3) Ein solches Konzept schließt weder bereichsübergreifende Gemeinsamkeiten in Teilaspekten (Verdienst, Belastung, Qualifizierungschancen) noch eine partielle Besserstellung (Kündigungsrisiko) der "unteren" Arbeitsplätze des einen gegenüber den "höheren" des anderen Bereichs aus.
- 4) Auch wenn sich in den letzten Jahren das Erwerbsverhalten von Frauen dahingehend verändert hat, daß Unterbrechungsphasen seltener und kürzer geworden sind, so bleibt doch die unterschiedliche Ausgangssituation bestehen und müssen diese Veränderungen auch auf die Entwicklung der Arbeitsmarktsituation und dort insbesondere auf die dramatisch verschlechterten Wiedereinstiegsmöglichkeiten bezogen werden. Das veränderte Erwerbsverhalten von Frauen verweist nicht nur auf ihr gestiegenes Interesse an bzw. eine verstärkte Notwendigkeit zu bezahlter Arbeit, sondern zeigt auch, daß Frauen in ihrem Erwerbsverhalten die für sie verschlechterte Arbeitsmarktsituation reflektieren und versuchen, ihr entgegenzutreten.
- 5) Dieser Zeitraum ist nicht ganz frei von konjunkturellen Verzerrungen: In der Gesamtbeschäftigung markiert 1978 das erste Jahr einer Phase steigender Beschäftigung, während 1984 einen Tiefpunkt darstellt. Zu Beginn und Ende dieses Zeitraums liegt die (sozialversicherungspflichtige) Gesamtbeschäftigung annähernd gleich hoch, bei den Frauen ist jedoch ein Plus von ca. 300.000 Beschäftigten zu verzeichnen. Die genannten konjunkturebedingten Einschränkungen in den Daten stehen jedoch u.E. der von uns vorgenommenen beschäftigungsstrukturellen Interpretation nicht entgegen.
- 6) Gewichtung und heuristische Zuordnung: Das externe Segment (Beispiel: Bürohilfs-, einfache Schreib- und Datenerfassungs-, einfache Verkaufs-, eventuell einfache Pflägetätigkeiten) ist von quantitativ geringer Bedeutung; berufsfachliches (Beispiel: Verkaufs-, Kassierer-, Bürofachtätigkeiten, vorwiegend im klein- und mittelbetrieblichen Bereich sowie gesundheitsdienstlich-sozialpflegerische Berufe) und betriebliches Segment (Beispiel: kaufmännische Tätigkeiten) repräsentieren die Mehrheit der Angestelltentätigkeiten, wobei die dem berufsfachlichen Segment zuzuordnenden Arbeitsplätze in der Überzahl sein dürften; es sei vorab darauf hingewiesen, daß diese ad-hoc-Zuordnung zu den Segmenten quer zu unserer unten vorgenommenen Gruppenbildung liegt.

- 7) Indem z.B. in Zeiten der Angebotsknappheit - nicht nur in Einzelfällen - sonst kaum gangbare Übergänge ermöglicht und/oder aus sonst unberücksichtigten Anbietergruppen rekrutiert wird; ferner können in betrieblichen Segmenten Qualifizierungsangebote ausgeweitet oder neu geschaffen werden.
- 8) Eine Strukturierung der weiblichen Angestellten nach dem Kriterium der Verwertbarkeit beruflicher Qualifikation macht eine Disaggregation bis auf die Ebene der Einzelberufe bzw. Berufsordnungen notwendig. Auf dieser Ebene lassen sich einerseits die quantitative Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung für männliche und weibliche Angestellte bundesweit im Zeitverlauf gezielt verfolgen, andererseits auch systematische Bezüge zu den auf Basis qualitativer Betriebsfallstudien erhobenen Veränderungen in betrieblichem Personaleinsatz- und -rekrutierungsstrategien herstellen.
- 9) Kennzeichnend für Arbeitszuschnitt und Arbeitsbedingungen in diesen Einsatzfeldern ist, daß selbst die formalen, d.h. qua Ausbildung von den Frauen eingebrachten (und abgeforderten) Qualifikationen nicht durch die in anderen Einsatzfeldern bei Berufsfachlichkeit üblichen Absicherungen (beispielsweise hinsichtlich der Bezahlung) "honoriert" werden, sondern die entsprechenden Ausbildungen abgewertet werden, indem ihnen ein geringerer Grad an Professionalisierung zugesprochen wird. Vgl. dazu auch Müller (1985).
- 10) Die Statistik weist 1984 für ausgelernte Verkäuferinnen ein erheblich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko aus als für Verkäufer (vgl. Tabelle 4).
- 11) Die Frauenanteile an den qualifizierten Berufen sagen noch nichts über die entsprechenden betrieblichen Einsatzformen; frauendiskriminierender bzw. unterwertiger Einsatz ist vor dem Hintergrund traditionell bestehender geschlechtsspezifischer Trennungslinien (beispielsweise im kaufmännischen Bereich von Industrieverwaltungen: Zuweisung von Assistenz- und Zuarbeitsfunktionen an die weiblichen Angestellten) durchaus wahrscheinlich; gleichwohl sind mit dem Zugang zur Ausbildung und der Verfügung über entsprechende berufsfachliche Qualifikationen die notwendigen Eintrittsbedingungen für die entsprechenden Positionen erfüllt und haben sich real - wie Betriebsfallstudien zeigen - vor dem Hintergrund eines enorm gestiegenen Fachpersonalbedarfs gerade in den "jüngeren" expandierenden Branchen des Dienstleistungssektors in den letzten 10 bis 15 Jahren durchaus ausbildungs- und qualifikationsadäquate Einsatzformen etabliert; insbesondere im Bereich qualifizierter Sachbearbeitung sind männliche und weibliche Angestellte auf Basis gleicher Qualifikationen vertreten; eine Aufrechterhaltung bzw. Redefinition geschlechtsspezifischer Trennungslinien scheint hier in der Vergangenheit im wesentlichen über die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten und die Besetzung von Vorgesetztenpositionen erfolgt zu sein.

- 12) Auch die zunehmend stärkere Repräsentanz jüngerer Altersgruppen beispielsweise im Krankenpflegeberuf deutet in diese Richtung. Vgl. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, div. Jg.
- 13) Freilich müssen sich stagnierende Geschäftsentwicklungen gerade für den Bereich qualifizierter Angestellten-tätigkeit nicht unmittelbar als "Job-Killer" auswirken. Soweit krisenhafte Unternehmensentwicklungen durch Umstrukturierung der Geschäftspolitik und Rationalisierung aufgefangen werden können, entstehen in einigen Funktionskreisen unterhalb der Managementebene zumindest mittelfristig neue Aufgaben (Planung, Organisation und Durchführung von EDV-Einsatz in Fachabteilungen, Reorganisation von Arbeitszusammenhängen usw.).
- 14) Lediglich bei den Ausbildungen im öffentlichen Bereich (Sozialversicherungsfach- und Kommunalverwaltungsangestellte) gibt es bis in die jüngste Zeit einen ungebrochenen Anstieg des Frauenanteils. In diesem Bereich bestehen nach Expertenaussagen (noch) Probleme, ausreichend qualifizierte Männer zu rekrutieren, da die in Frage kommenden männlichen Schulabsolventen die vergleichbaren Ausbildungen in der Privatwirtschaft (oder im öffentlichen Dienst die Beamtenlaufbahn) aufgrund höherer Gratifikationen und besserer Aufstiegsmöglichkeiten vorziehen. Wie aus Betriebsfallstudien bekannt, besteht jedoch auch hier ein ausgesprochenes Interesse an verstärkter Rekrutierung männlicher Absolventen.
- 15) Zu diesen Ergebnissen kommen u.a. Gerlach/Müller in einem kurz vor dem Abschluß stehenden Forschungsprojekt zu den betrieblichen Einsatzbedingungen Jugendlicher. Vor dem Hintergrund unterwertigen Einsatzes dürfte auch das statistisch geringere Risiko weiblicher Kaufleute nach Abschluß der Ausbildung arbeitslos zu werden, zu erklären sein.
- 16) Die Steigerungsraten bei der Beschäftigung von Krankenschwestern und Hebammen betragen 1978/80 noch 12 %, 1980/82 und 1982/84 jeweils ca. 7,3 %. Bei den Kindergärtnerinnen und -pflegerinnen ist der Trend noch deutlicher: 1978/80 plus 10,1, 1980/82 plus 5,0 %, 1982/84 plus 1,6 % (vgl. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1978 - 1984, jeweils 30.06.).
- 17) Wie u.a. die Ergebnisse einer laufenden Untersuchung im Arbeitsbewußtsein und Arbeitserfahrungen junger Erwachsener zeigen, sind gerade in der Krankenpflege Erwerb von Spezialqualifikationen ebenso wie beruflicher Aufstieg heute anders als früher weniger an alltägliche berufliche Erfahrung als an die erfolgreiche Teilnahme an Fortbildungsseminaren gebunden. Mit der Spezialisierung der Pflege-tätigkeiten und deren stärkere Ausrichtung am jeweils aktuellen Stand medizinisch-technischer Diagnose und Therapie insbesondere in den großklinischen Einrichtungen wird weiterhin der Erhalt einmal erworbener Qualifikation zunehmend von kontinuierlicher Arbeitspraxis und Lernbereitschaft abhängig. Vgl. Baethge u.a. 1985.

- 18) Dies erklärt sich u.E. im wesentlichen aus der Tatsache, daß Zahntechnikerinnen häufig auch in der Funktion von Helferinnen in Zahnarztpraxen tätig sind.
- 19) Genauerer Aufschluß über Entwicklungslinien in bezug auf Arbeitsteilung, Anforderungsstrukturen, Rekrutierungs- und Qualifizierungsformen beim Einsatz von CAD/CAM können erst betriebliche Fallstudienreihen bringen. Aus den bisher vorliegenden Ergebnissen ist kein eindeutiger Trend beispielsweise in Richtung auf Dequalifizierungsprozesse oder faktisch geschlechtsspezifisch differierende Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten im Zuge technisch-organisatorischer Veränderungen im Funktionskreis des Zeichnens und Konstruierens erkennbar (vgl. dazu auch ein laufendes Forschungsprojekt des SOFI: "Voraussetzungen und Ansätze zu menschengerechter Arbeitsgestaltung in rechnergestützten Konstruktions- und Planungsprozessen", Autoren: F. Jianske, R. Springer, H. Wolf).
- 20) So dominieren bei den Lehrkräften im Angestelltenverhältnis die Frauen (1982: 54,1 %), bei denen im Beamtenverhältnis die Männer (Frauenanteil 1982: 47,3 %). Bei den Ärzten/innen im Angestelltenverhältnis beträgt der Frauenanteil zum selben Zeitpunkt 29,0 %, bei den Niedergelassenen jedoch nur 18,5 %. Bei der Berufsgruppe der Apotheker/innen ist das Verhältnis noch extremer: der Frauenanteil bei den Angestellten beträgt hier mehr als zwei Drittel, bei den Selbständigen jedoch nur ein Viertel (vgl. Mikrozensus 1982).
- 21) Vgl. Mitteilungen Deutscher Ärztinnenbund 1985.
- 22) Die hier für die weiblichen Angestellten vorgenommene Differenzierung zeigt, daß noch am ehesten für die Gruppe der Frauen mit einfacher verkaufs- und bürobezogener Qualifikation von einer durchschlagenden Beeinflussung der Beschäftigungsmöglichkeiten durch Technikeinsatz ausgegangen werden kann. Bei der quantitativ bedeutsameren Gruppe der qualifizierteren Angestellten, die ebenfalls mit Rationalisierungsfolgen konfrontiert sind, sind die Begründungszusammenhänge für die konkrete Entwicklung der Erwerbsarbeitsbedingungen wesentlich komplexer.
- 23) Spätestens seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre sind kontinuierliche Entwicklungen im Sinn von Trends zu einem Rückgang von Eheschließungen, steigenden Scheidungsquoten und einer Zunahme von Einpersonenhaushalten und Haushalten mit weiblichem Haushaltsvorstand erkennbar (vgl. Mikrozensus 1980).
- 24) Nach neueren Berechnungen des IAB (vgl. MittAB 1/85, S. 29) hat sich die Stille Reserve in der Bundesrepublik von 1980 bis 1984 parallel zur Entwicklung der registrierten Arbeitslosigkeit in etwa verdoppelt. Dabei ist der Frauenanteil an der Stillen Reserve ungefähr gleichgeblieben (1980: 52,4 %, 1984: (geschätzt) 50,4 %), d.h. Frauen sind nicht in stärkerem Ausmaß als Männer in die Stille Reserve abgewandert. Eine genauere Betrachtung der Struktur der weiblichen Stillen Reserve zeigt weiterhin, daß die sog. klassische Gruppe verheirateter Frauen mittlerer Altersjahrgänge bereits seit

längerem gegenüber den Gruppen junger (unverheirateter) Frauen wie auch älterer Frauen an Gewicht verloren hat (vgl. Thon 1984) und insofern auch eine leichte Annäherung in der Struktur der Stillen Reserve bei Männern und Frauen erkennbar ist. Dessen ungeachtet macht die absolute Höhe der Stillen Reserve (1984: 690.000 Frauen bei einer Zahl registrierter weiblicher Arbeitsloser von 989.000, vgl. MittAB 1/85, S. 29) deutlich, daß das Ausmaß der Arbeitsmarktkrise (für Männer und für Frauen) weitaus höher ist, als es die Arbeitslosenstatistik ausdrückt.

Tabelle 1: Entwicklung der (sozialversicherungspflichtigen) Frauenbeschäftigung nach Produktion/Dienstleistungen, beruflicher Stellung und Arbeitszeitformen 1978 - 1984 (30.06.)

	1 9 7 8	1 9 7 9	1 9 8 0	1 9 8 1	1 9 8 2	1 9 8 3	1 9 8 4
a) Besch. Frauen insgesamt	2.633,3	2.673,5	2.729,7	2.657,7	2.541,6	2.427,3	2.398,7
- Produktionsbereich	I	2.673,5	2.729,7	2.657,7	2.541,6	2.427,3	2.398,7
- übrige Bereiche	a	101,5	103,7	100,9	96,5	92,2	91,1
b) Frauen Arbeiterinnen	I	5.182,8	5.368,3	5.452,2	5.486,3	5.474,9	5.536,2
- Vollzeit	I	104,0	107,7	109,4	109,4	110,1	109,8
- Produktionsbereich	a	1.441,6	1.441,9	1.448,5	1.366,1	1.277,7	1.192,3
- übrige Bereiche	a	979,6	968,5	955,1	94,8	88,6	82,7
c) Frauen Arbeiterinnen	I	98,9	98,9	97,5	95,7	94,2	91,6
- Teilzeit	I	183,9	185,1	186,3	189,1	181,4	169,9
- Produktionsbereich	a	465,5	468,4	479,6	502,6	515,2	507,7
- übrige Bereiche	a	100,6	100,6	103,0	108,0	110,7	109,1
d) Frauen Angestellte	I	885,2	917,0	954,4	958,0	932,8	915,5
- Vollzeit	I	103,0	103,0	107,8	108,2	105,4	103,4
- Produktionsbereich	a	2.918,5	3.062,6	3.189,4	3.237,4	3.238,0	3.239,7
- übrige Bereiche	a	104,9	104,9	109,3	110,9	110,9	111,0
e) Frauen Angestellte	I	121,5	129,6	140,5	144,3	149,5	149,7
- Teilzeit	I	621,3	683,1	744,2	775,3	811,0	830,4
- Produktionsbereich	a	3.293,1	3.419,5	3.576,8	3.647,1	3.640,4	3.590,4
- übrige Bereiche	a	100,0	103,8	108,5	110,6	110,4	108,9
f) Besch. Frauen Angest. (VZ) ohne Auszubild.	I	5.575,8	5.679,0	5.819,2	5.780,8	5.682,7	5.506,9
g) Vollzeitbesch. Frauen ohne Auszubild.	a	100,0	101,8	104,3	103,6	101,8	98,7
	I	153,9	126,7	126,7	126,7	126,7	126,7
	I	863,8	863,8	863,8	863,8	863,8	863,8
	I	139,0	139,0	139,0	139,0	139,0	139,0
	I	3.590,5	3.590,5	3.590,5	3.590,5	3.590,5	3.590,5
	I	108,8	108,8	108,8	108,8	108,8	108,8
	I	5.461,1	5.461,1	5.461,1	5.461,1	5.461,1	5.461,1
	I	97,8	97,8	97,8	97,8	97,8	97,8

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; eigene Berechnungen (a = absolut (in 1.000); I = Index (1978 = 100)).

Tabelle I: Beschäftigermittelung bei weiblichen Angestellten nach Qualifikationsgruppen 1970 - 1984 (Jeweils 30.06.)

Qualifikationsgruppe	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte weibliche Angestellte														
	1970*			1978			1980			1982			1984		
	abs.	Anteil an allen weiblichen Angestellten %	Frauenanteil an allen Beschäftigten der Gruppe %	abs.	Anteil an allen weiblichen Angestellten %	Frauenanteil an allen Beschäftigten der Gruppe %	abs.	Anteil an allen weiblichen Angestellten %	Frauenanteil an allen Beschäftigten der Gruppe %	abs.	Anteil an allen weiblichen Angestellten %	Frauenanteil an allen Beschäftigten der Gruppe %	abs.	Anteil an allen weiblichen Angestellten %	Frauenanteil an allen Beschäftigten der Gruppe %
Qualifizierte berufliche Dienstleistungen	1.727.400	43,9	57,0	1.865.000	41,0	56,1	2.006.000	41,5	57,5	2.154.700	42,8	58,9	2.183.400	42,0	59,2
Qualifizierte gewerblich-technische Berufe (1)	279.800	7,1	16,8	427.600	8,9	25,0	497.000	9,7	24,5	535.100	10,2	24,1	564.300	10,9	23,7
Qualifizierte technische Berufe (2)	96.000	2,5	46,9	119.300	2,6	47,9	132.400	2,6	49,3	139.700	2,7	50,2	145.400	2,8	51,2
n.B. qualifizierte Angestelltenberufe (3)	2.103.000	53,5	-	2.390.900	53,0	-	2.785.400	57,8	-	2.819.500	59,9	-	2.895.300	55,7	-
akademische (4)	82.100	2,1	30,7	172.100	2,7	34,6	142.600	2,8	34,0	127.600	2,5	33,1	128.300	2,5	32,8
einfache Angestelltenberufe (Berufstätige) (5)	1.208.600	30,7	-	1.821.900	35,4	-	1.780.700	35,4	-	1.813.700	35,3	-	1.803.400	34,7	-
weibliche Angestellte insgesamt	3.934.900	-	42,3	4.547.500	-	52,5	5.078.500	-	53,2	5.131.300	-	54,2	5.199.000	-	54,6

Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1970, 1980, 1982, 1984 (Jeweils 30.06.), Volkszählung 1970.

- \* Daten aus der Volkszählung 1970 (ohne Ausländer/innen).
- 1) umfasst die Berufsgruppen 481, 603, 691, 692 - 694, 701, 702, 771, 772, 774, 753, 781.
- 2) umfasst die Berufsgruppen 851, 861, 862, 864, 854, 852.
- 3) umfasst die Berufsgruppen 201, 304, 431 - 433, 635, 637.
- 4) umfasst die Berufsgruppen 401, 821, 841 - 844, 971, 827 - 829, 881 - 883.
- 5) umfasst die Berufsgruppen 882, 884, 885, 734, 773, 782 - 784, 854, 854.



Tabelle 3:

Frauenanteil an den Auszubildenden in den wichtigsten Überschneidungsberufen (jeweils am 31. 12.)

Ausbildungsberuf(e)	1 9 7 8	1 9 8 0	1 9 8 2	1 9 8 3	1 9 8 4
1) Duale Ausbildung:					
6350/52 Tech. Zeichner/in, Bauz./in - Frauen abs. - Frauen %	10.800 44,6	15.000 51,1	15.600 52,5	16.100 54,8	16.600 56,5
6811/12 Kaufmann/frau im Groß-, Außen- oder Einzelhandel - Frauen abs. - Frauen %	39.700 47,2	47.800 50,6	45.400 51,7	44.400 51,1	47.000 50,6
691 Bankkaufmann/frau - Frauen abs. - Frauen %	21.200 52,9	25.700 53,4	29.100 55,3	29.600 54,4	30.000 52,9
694 Versicherungskaufmann/frau - Frauen abs. - Frauen %	3.200 40,8	4.000 42,4	4.500 44,0	4.800 44,2	4.900 42,4
7011 Spediteurkaufmann/frau - Frauen abs. - Frauen %	3.200 37,1	3.800 39,7	4.000 42,5	4.100 42,7	4.400 42,7
7535 Fachhilfe/in in wirtsch. u. steuerberat. Berufen - Frauen abs. - Frauen %	14.300 78,9	16.700 80,4	19.300 82,0	19.800 81,1	20.000 80,7
7810 Bürokaufmann/frau - Frauen abs. - Frauen %	45.100 77,2	53.300 80,4	50.200 81,1	52.400 81,1	57.400 80,4
7811 Sozialversicherungsfachange- stellter/e - Frauen abs. - Frauen %	2.000 48,5	4.000 52,7	4.900 55,8	5.100 55,3	5.300 54,1
7811 Verwaltungsangestellter/e (Kommunalverwaltung) - Frauen abs. - Frauen %	6.900 61,8	8.300 66,6	9.200 69,3	10.600 69,7	12.100 70,1
7811 Industriekaufmann/frau - Frauen abs. - Frauen %	32.400 59,1	36.000 62,1	34.600 63,2	36.100 63,4	38.600 62,3
2) Fachschulische Ausbildung					
861 Sozialpädagoge/in (Erzieher/in*) - Frauen abs. - Frauen %	20.100 88,1	19.700 86,8	20.200 87,4	20.300 87,7	20.200 87,7
853 Krankenschwester/ -pfleger - Frauen abs. - Frauen %	45.300 83,6	48.000 84,1	51.300 83,9	52.900 83,6	55.300 83,8

\*Nur Vollzeitschüler an Fachschulen.

Quelle: Stat. Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2: Berufliches Schulwesen;  
Stat. Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3: Berufliche Bildung.

Tabelle 4: Zahl der Absolventen/innen ausgewählter betrieblicher Berufsausbildungen 1984 und Zahl der im September 1984 arbeitslos gemeldeten Fachkräfte, die vor der Arbeitslosigkeit eine entsprechende betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben

Kenn- ziffer	Berufsordnung	M ä n n e r			F r a u e n		
		Zahl der Teilnehmer m. bestandener Prüfung 1984	Zahl der im Sept. 1984 arbeitslos gemeldeten Absolventen m. betrieblichen Berufsausbildung	Spalte 4 in v.H. Spalte 3	Zahl der Teilnehmer m. bestandener Prüfung 1984	Zahl der im Sept. 1984 arbeitslos gemeldeten Absolventen m. betrieblichen Berufsausbildung	Spalte 7 i.v.H. Spalte 6
1	2	3	4	5	6	7	8
691	Bank- und Sparkassenkaufleute	8.983	112	1,3	11.335	126	1,1
681	Groß- und Einzelhandelskaufleute	17.698	1.268	7,2	20.721	1.312	6,3
753	Fachhilfe/in in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	1.578	70	4,4	6.636	234	3,5
781	Bürohilfs- und -fachkräfte	17.823	988	5,5	57.584	3.586	6,2
682	Verkäufer/innen	11.998	678	5,7	44.262	4.510	10,2
635	Technische Zeichner/innen*	4.339	258	6,0	5.358	414	7,7
633	Chemielaboranten/innen*	1.176	44	3,7	1.073	44	4,1

\* Berufsordnungen, bei denen die Abschlussprüfung überwiegend nicht Mitte sondern Anfang des Jahres stattgefunden hat.

Quelle: IAB-Kurzbericht (intern): Arbeitslosigkeit nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung 1984, VI/3-Ste vom 02.12.1985

Tabelle 5: Arbeitslosenzahlen und -quoten<sup>1)</sup> für die am stärksten besetzten Angestelltenberufe nach Geschlecht 1978 bis 1984

BKZ	Berufsordnung		1978		1984	
			Männer	Frauen	Männer	Frauen
681	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkaufser/innen	abs. .	6.171	5.146	17.446	15.320
		Quote	3,2	5,2	8,1	11,6
683	Buchhändler/innen	abs.	279	586	650	1.336
		Quote	4,2	5,4	8,6	8,9
691	Bankfachleute	abs.	1.173	5.114	2.336	8.448
		Quote	0,6	2,8	1,1	3,6
692-694	Versicherungskaufleute	abs.	2.013	1.673	3.512	2.630
		Quote	1,9	3,3	3,3	4,5
701/702	Speditons-, Fremdenverkehrskfl.	abs.	1.304	945	3.532	2.678
		Quote	2,4	2,9	6,0	6,2
771	Kalkulatoren/innen	abs.	336	1.350	1.114	1.862
		Quote	1,1	5,1	3,9	8,0
772	Buchhalter/innen	abs.	1.853	9.557	4.010	15.060
		Quote	2,5	6,2	6,0	10,4
774	Datenverarbeitungsfachleute	abs.	912	613	3.694	1.584
		Quote	1,1	4,6	3,4	7,3
753	Steuerberater/innen (-gehilfe/innen)	abs.	540	1.046	984	2.488
		Quote	2,4	4,7	3,6	5,8
781	Bürofachkräfte	abs.	16.639	52.994	32.372	105.454
		Quote	2,3	3,9	4,4	6,5
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	abs.	382	5.362	1.368	12.948
		Quote	1,2	2,3	2,9	4,3
861/862	Sozialarbeiter, -pflegerinnen, Heimleiter/innen, Soz. päd.	abs.	1.557	4.765	4.782	14.656
		Quote	4,8	6,5	9,1	11,6
864	Kindergärtner/innen, -pfleger/innen	abs.	471	13.907	1.866	27.704
		Quote	13,6	10,7	28,9	16,8
852	Masseure/innen, Krankengymnasten/innen u.ä.	abs.	320	866	1.368	12.948
		Quote	3,4	4,2	9,9	30,4
303/304	Zahntechniker/innen Augenoptiker/innen	abs.	591	772	2.724	3.096
		Quote	5,7	13,4	17,0	28,7
631/632	Technische Sonderfachkräfte	abs.	517	781	1.472	1.576
		Quote	2,6	6,4	6,1	11,0
633	Chemielaboranten/innen	abs.	616	1.079	1.298	1.700
		Quote	2,3	6,8	4,7	9,1
635	Technische Zeichner/innen	abs.	2.299	2.859	5.676	7.434
		Quote	3,1	5,7	7,2	11,0
857	Medizinallaboranten/innen	abs.	89	1.858	270	3.912
		Quote	3,4	4,4	7,6	7,6
682	Verkäufer/innen	abs.	6.866	51.345	19.684	111.930
		Quote	4,1	6,9	10,0	13,3
684	Drogisten/innen	abs.	108	1.066	140	1.466
		Quote	4,1	7,3	6,9	11,8
685	Apothekenhelfer/innen	abs.	27	2.452	84	4.612
		Quote	8,3	7,0	21,9	11,0
734	Telefonisten/innen	abs.	394	3.095	820	5.576
		Quote	5,1	8,8	11,1	14,8
773	Kassierer/innen	abs.	143	5.109	496	10.278
		Quote	1,2	9,0	4,6	15,5
782	Stenotypisten/innen	abs.	134	14.752	642	30.394
		Quote	1,3	3,4	5,6	6,8
783	Datotypisten/innen	abs.	45	2.816	188	5.714
		Quote	3,3	5,0	10,0	9,8
784	Bürohilfskräfte <sup>2)</sup>	abs.	5.248	18.227	8.996	34.408
		Quote	10,2	18,4	18,0	29,1
854	Helferinnen in der Krankenpflege (2.)	abs.	946	4.382	2.352	9.280
		Quote	4,1	4,8	8,6	9,0
856	Sprechstundenhelfer/innen	abs.	59	13.668	576	29.714
		Quote	12,9	6,5	34,4	9,8
	Insgesamt <sup>3)</sup>	abs.	388.504	475.739	1.154.594	988.414
		Quote	2,7	5,5	7,7	10,1
	davon Angestellte <sup>3)</sup>	abs.	97.471	245.583	238.914	531.750
		Quote	1,4	3,9	3,8	8,5

1) Die Quoten sind berechnet auf die Summe von Beschäftigten und Arbeitslosen.  
 2) In die Quoten sind in diesen Berufen auch die als Arbeiter beschäftigten eingerechnet.  
 3) "Offizielle Quoten" der Bundesanstalt, d.h. berechnet auf abhängig Beschäftigte nach dem Mikrozensus.

Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsordnungen, ANBA; eigene Berechnungen.

Literaturverzeichnis

- Bach, H.-K., Reyher, L.: Strukturen und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in: MittAB 1/85, S. 11 - 14.
- Baethge, M., Oberbeck, H.: Beschäftigungsexpansive Dienstleistungen? Zur These der Kompensation von Rationalisierungseffekten in der Produktion durch Ausweitung von Dienstleistungen - Am Beispiel kaufmännischer und verwaltender Tätigkeiten. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 10, Nov. 1984.
- Dieselben: Die Zukunft der Angestellten, Frankfurt/New York 1986.
- Baethge, M., Gerstenberger, F., Oberbeck H., Schlösser, M., Seltz, R.: Bildungsexpansion und Rationalisierung-Ergebnisse einer umfassenden Fallstudienreihe. BMBM-Werkstattberichte Nr. 44, Bonn 1983.
- Baethge, M., Hantsche, B., Pelull, W., Voskamp, U.: Jugend und Krise, unveröffentlichte Manuskripte, Göttingen 1985.
- Balsen, W., Nakielski, H., Rössel, K., Winkel, R.: Die neue Armut. Ausgrenzung von Arbeitslosen aus der Arbeitslosenunterstützung, Köln 1984.
- Beck-Gernsheim, E., Ostner, I.: Der Gegensatz von Beruf und Hausarbeit als Konstitutionsbedingungen weiblichen Arbeitsvermögens. Ein subjektbezogener Erklärungsansatz zur Problematik "Frau und Beruf". In: Beck, U., Brater, M., (Hrsg.): Die soziale Konstitution der Berufe. Materialien zu einer subjektbezogenen Theorie der Berufe, Bd. 2, Frankfurt/New York 1976.
- Becker-Schmidt, R., Knapp, G.-A., Schmidt B.: Eines ist zu wenig - beides ist zu viel. Bonn 1984.
- Biehler, H., Brandes, W., Buttler, R., Gerlach, K., Liepmann, P.: Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse, Tübingen 1981.
- Biehler, H., Brandes, W.: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt 1981.
- Brinkmann, Chr., Reyher, L.: Erwerbspersonenpotential und Stille Reserve, in: MittAB 1/85, S. 4 - 10.
- Buschhaus, D.: Die CAD/CAM-Technologie verändert die Ausbildung in den technisch-zeichnerischen Berufen, in: CAD/CAM databook 1985, S. 15 - 17.
- Clauß, T., Fritz, W.: Qualifikation und Erwerbstätigkeit in den Einzelhandelsberufen, Berlin 1983.
- Däubler-Gmelin, H.: Frauenarbeitslosigkeit, Reinbek 1977.
- Deutscher Ärztinnenbund, Mitteilungen 1985.
- Duran, M., Klähn, M., Nassauer, M., Naumann, J., Rudolph, H.: Geteiltes Leid ist halbes Leid - Ein Binsenirrtum! Berlin 1982.

- Friedmann, P., Pfau, B.: Frauenarbeit in der Krise - Frauenarbeit trotz Krise? Korrekturversuch an einem arbeitsmarkttheoretischen Allgemeinplatz. In: Leviathan, 2/1985, S. 155 - 186.
- Gensior, S.: Zur Problematik der Um- und Neubewertung der Frauenarbeit beim Einsatz neuer Technologien, in: Frauenforschung. Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag Dortmund 1984. Frankfurt/New York 1985, S. 164 - 172.
- Gensior, S., Schöler, B.: Neue Technologien und Weiterbildung in Büroberufen. Studie für das DEDEFOP, Berlin 1985.
- Gerlach, F., Müller, J.: Beschäftigungslosigkeit und betriebliche Einsatzbedingungen von Jugendlichen, unv. Manuskripte, Göttingen 1985.
- Gottschall, K., Mickler, O., Neubert, J.: Computerunterstützte Verwaltung. Auswirkungen der Reorganisation von Routinearbeiten. Frankfurt/New York 1985 (HdA-Band 60).
- Gottschall, K., Müller, J.: Arbeitsmarktsituation und Arbeitsmarktprobleme von Frauen in Hamburg. SOFI-Forschungsbericht, Teil I, Göttingen 1984.
- Dieselben: Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Wachsende Risiken oder neue Chancen? In: SOFI-Mitteilungen Nr. 11, Göttingen 1985.
- Hörning, K. H., Bücker-Gärtner, H.: Angestellte im Großbetrieb. Loyalität und Kontrolle im organisatorisch-technischen Wandel. Stuttgart 1982.
- Karl, H., Ohm, C.: Textautomation: Männersache? Frauensache? In: Das Argument, Nr. 135, 1982.
- Lappe, L.: Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen. Frankfurt/New York 1983.
- Derselbe: Auflösung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktbarrieren? Manuskript Berlin 1985.
- Lappe, L., Schöll-Schwinghammer, I. u.a.: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein erwerbstätiger Frauen, Göttingen 1978.
- Lutz, B., Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974.
- Möller, C.: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse - verstärkte Spaltung der abhängig Arbeitenden, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Nr. 9/10, 6. Jg. (1983), Hg. Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen, Köln, S. 7 - 15.
- Müller, U.: Frauenförderung für die untersten Ränge des Dienstleistungsbereichs, in: Däubler-Gmelin, H. u.a., Mehr als nur gleicher Lohn, Hamburg 1985, S. 129 - 133.

- Oberbeck, H.: Der Strukturwandel in Banken und Sparkassen und seine Bedeutung für die Beschäftigten, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 9, 1984.
- Ostner, I.: Beruf und Hausarbeit, Frankfurt 1979.
- Peikert, I.: Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Rollentheoretische vs. verwertungsstrategische Erklärungsansätze der Lage einer arbeitsmarktpolitischen "Problemgruppe". In: Leviathan 4 (1976), S. 494 - 516.
- Pust, C., Reichert, P., Wenzel, A. u.a.: Frauen in der BRD. Beruf, Familie, Gewerkschaften, Frauenbewegung, Hamburg 1983.
- Schmid, G.: Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein 1980.
- Schunter-Kleemann, S.: Frauen als Arbeitsmarktreserve oder Gewinner der Krise? Ein Beitrag zur arbeitsmarkttheoretischen Diskussion. In: Memo-Forum, Zirkular der "Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik" Nr. 7, Bremen 1985.
- Thon, M.: Neuberechnung des Erwerbspersonenpotentials für den Zeitraum 1970 - 1982, in: MittAB 4/84, S. 441 - 453.
- Troll, L.: Büroberufe im Wandel, in: MatAB 1, 1984.
- Wegehaupt-Schneider, I.: Frauenindustriearbeit in Deutschland: Eine Konkurrenz für die männliche Industriearbeiter auf dem Arbeitsmarkt? Unveröffentlichte Dissertation, Göttingen 1985.
- Weg, M.: Das Patriachat verteilt die Arbeit um, in: Roth, K. u., Träumen verboten, Hamburg 1984.
- Wegehaupt-Schneider, I.: Frauenindustriearbeit in Deutschland: Eine Konkurrenz für die männlichen Industriearbeiter auf dem Arbeitsmarkt? Unveröffentlichte Dissertation, Göttingen 1985.
- Willms, A.: Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland, 1882 - 1980. In: Müller, W., Willms, A., Handl, J.: Strukturwandel der Frauenarbeit 1880 - 1980. Frankfurt/New York 1983, S. 107 - 181.

## RATIONALISIERUNG MIT CAD/CAP

### Erste Ergebnisse einer Untersuchung in der ausrüstenden Industrie

Seit Anfang 1985 wird am SOFI unter dem Titel "Voraussetzungen und Ansätze zur menschengerechten Arbeitsgestaltung in rechnergestützten Konstruktions- und Planungsprozessen" eine Untersuchung über den Computereinsatz in Konstruktions- und Arbeitsplanungsprozessen der ausrüstenden Industrie durchgeführt.<sup>(1)</sup> Gegenstand dieses Forschungsprojekts, dessen Auftraggeber der BMFT (über den Projektträger Fertigungstechnik am Kernforschungszentrum Karlsruhe) ist, sind Einführungsverläufe und Einsatzkonzepte bei CAD und CAP-Technologien, die Formen ihrer organisatorischen Eingliederung und der Arbeitsgestaltung sowie Ansätze und Auswirkungen einer informationstechnologischen Integration dieser Rechneranwendungen. Auf der Basis der Analyse sollen Gestaltungskriterien erarbeitet werden, die zu einem menschengerechten Einsatz von CAD/CAP-Systemen in Konstruktion und Arbeitsplanung beitragen können. <sup>(2)</sup> Die Laufzeit des Projekts erstreckt sich bis Ende 1988. Der folgende Beitrag faßt Thesen und empirische Befunde aus der ersten Projektphase zusammen, in der Erhebungen in insgesamt 19 Betrieben der ausrüstenden Industrie, vornehmlich des Maschinenbaus, durchgeführt wurden. Es handelte sich hierbei zunächst überwiegend um Kurzrecherchen, die der Exploration des Forschungsfeldes dienten, daneben wurden bislang zwei Intensiverhebungen, die auch Arbeitsplatzbeobachtungen einschlossen, durchgeführt.

### Zur Ausgangslage

Produktionsvorbereitende Arbeit wurde historisch aus unmittelbaren Produktionsvorgängen ausdifferenziert und als entwerfende, planende, steuernde und kontrollierende Tätigkeit der direkten Produktionsarbeit vor-, neben- und nachgelagert.<sup>3)</sup> Dieser historische Differenzierungsprozeß war Komplement und Folge der Durchsetzung tayloristischer Rationalisierungsstrategien in Bereichen direkter Produktion.<sup>4)</sup> Produktionsvorbereitende Arbeit wurde zum Agens solcher Strategien, ein Umstand, der in Gestalt der Vorgabezeitermittlung in der Arbeitsvorbereitung sicherlich immer am deutlichsten zutagegetreten ist. Gleichzeitig muß sie unter den Bedingungen zunehmender Arbeitsteiligkeit und Heterogenität industrieller Produktionsprozesse das nötige Mindestmaß an Einheit und Zusammenhang stiften, das erforderlich ist, um geplante Resultate erzeugen zu können, indem sie die Grundlagen des betrieblichen Informationsflusses vereinheitlicht

und präzisiert sowie die zeitliche und sachliche Koordination der Teilarbeiten sicherstellt. In der Aufbauorganisation moderner Industriebetriebe gehören die genannten Funktionen zu den zentralen Aufgabenbereichen der Konstruktions- und Arbeitsvorbereitungsabteilungen. Die Konstruktion hat es dabei mit dem jeweils zu fertigenden Produkt und seinen Teilkomponenten zu tun, die von ihr konzipiert und modellhaft ausgeführt werden müssen. Konkret geschieht dies durch die Erstellung von Entwürfen, Einzelteil- und Zusammenstellungszeichnungen sowie von Stücklisten, die alle benötigten Teile enthalten. Die Arbeitsvorbereitung bezieht sich dagegen auf den Produktionsprozeß, der das von der Konstruktion erarbeitete Produktmodell realisieren soll. Zeichnungen und Stücklisten dienen hierbei als Grundlage zur Erstellung von Arbeitsplänen, die die Bearbeitungsverfahren, -mittel und -zeiten für Teilefertigung und Montage vorgeben. Werden numerisch gesteuerte Maschinen eingesetzt, gehört zumeist auch die Erzeugung von Steuerdaten (NC-Programmieren) zu den Aufgaben der Arbeitsplanung.<sup>5)</sup>

Ihr Charakter als Rationalisierungsagentur hat die produktionsvorbereitenden Bereiche historisch bis zu einem gewissen Grad davor bewahrt, selbst zum Schauplatz tiefgreifender Rationalisierungsmaßnahmen zu werden. In dem Maße aber, wie Konstruktion und Arbeitsvorbereitung im Zuge der industriellen Entwicklung an Gewicht gewonnen haben und so zunehmend als Kostenfaktoren zu Buche schlugen, wurden sie selbst zum Objekt von Rationalisierungsanstrengungen, die zunächst vor allem auf eine Vertiefung und Verfestigung arbeitsteiliger Strukturen sowie auf eine Straffung organisatorischer Abläufe gerichtet waren. Als deren Folge kann man heute neben der horizontalen Gliederung nach Produktgruppen in den großen Konstruktionsabteilungen des Maschinenbaus oftmals eine weit betriebene vertikale Arbeitsteilung beobachten, die vom Konstrukteur über den Detailkonstrukteur, den Technischen Zeichner, den Detailzeichner bis hin zum ungelernten Hilfspersonal reichen kann. Dem entspricht häufig eine sehr heterogene Personalstruktur, auch was die Ausbildungsberufe betrifft: Es werden Hoch- und Fachhochschulingenieure, Techniker, Technische Zeichner, ehemalige Facharbeiter sowie in Randbereichen angelernte Arbeitskräfte



nebeneinander eingesetzt. In der Arbeitsvorbereitung hingegen, zumindest in den meisten Maschinenbaubetrieben, ist es nach wie vor Usus, in erster Linie Meister und Facharbeiter aus der eigenen Fertigung als Arbeitsplaner und Programmierer zu rekrutieren. Techniker oder gar Ingenieure findet man eher selten, und wenn, dann in höheren Vorgesetztenpositionen. Trotz organisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen bleibt damit aber generell der durchschnittliche Qualifikationslevel der Beschäftigten in der gesamten Produktionsvorbereitung relativ hoch.

Das gehobene Qualifikationsniveau der technischen Angestellten in produktionsvorbereitenden Bereichen hängt wohl in erster Linie mit dem unvermindert hohen Grad an Unbestimmtheit und Varianz der anfallenden Tätigkeiten zusammen. Insbesondere der Konstruktionsvorgang unterscheidet sich von allen ihm nachgeordneten Operationen dadurch, daß das technische Produkt in seiner konkreten Ausprägung noch nicht vorgegeben ist. Vom Markt bzw. vom Kunden festgelegt sind, gerade in der ausrüstenden Industrie, technische Problemstellungen, die konstruktiv in technische Problemlösungen umgesetzt werden müssen, wobei in erster Linie konstruktionslogische Erfordernisse zu berücksichtigen sind. Nur in einem darüber vermittelten Sinn definiert die Funktionsstruktur des Produkts die konstruktiven Tätigkeiten, was diesen - zumindest im Entwurfstadium - einen in hohem Maß experimentellen Charakter verleiht. Das Entwerfen einer technischen Problemlösung legt dabei nicht nur die konkrete Struktur des Produktes, sondern immer auch erst den jeweiligen konstruktiven Arbeitsaufwand selbst fest. Daraus ergibt sich auch stets erneut die Notwendigkeit einer auf den Konstruktionsvorgang selbst bezogenen, je spezifischen Koordination von Aufgaben und Tätigkeiten, die von den Beschäftigten selbst zu leisten ist.<sup>6)</sup> Hierin dürfte begründet sein, daß sich in Konstruktionsabteilungen bislang kaum starre Organisationsmuster mit eindeutig festgeschriebenen Abgrenzungen von Aufgabenbereichen etablieren konnten, sondern meist flexible, an die jeweiligen Erfordernisse spezifischer Problemlösungen anpaßbare arbeitsorganisatorische Strukturen mit "weicher" Arbeitsteilung vorherrschend sind. Dem entspricht auch der ausgesprochene Gruppencharakter der Arbeit: Konstruktionsabtei-

lungen untergliedern sich in aller Regel in Gruppen verschiedenen Umfangs (zwischen drei und zehn Personen), in denen die oben angesprochenen Tätigkeitsprofile und Qualifikationsgrade mit unterschiedlichen und häufig von Aufgabe zu Aufgabe wechselnden Anteilen vertreten sind. Absprachen und Beratungen zwischen den Beschäftigten waren bislang immer notwendiger Bestandteil der Arbeit und wurden als solcher - anders als etwa in den Werkstätten - auch immer toleriert, nicht selten nachgerade gefordert. Trotz des Termindrucks, unter dem Konstruktionsabteilungen häufig stehen, verfügen die Beschäftigten über eine weit höhere Autonomie in der zeitlichen und sachlichen Bestimmung ihrer Arbeitsverrichtungen als Beschäftigte in den Fertigungsbereichen. Dies gilt meist auch für Arbeitsplaner und NC-Programmierer in der Arbeitsvorbereitung. Gerade Konstruktionsabteilungen gelten jedoch als ein Refugium autonomer Arbeit, ohne daß dies freilich heißen muß, es gäbe dort keinen Leistungsdruck. Zusatzleistungen werden aber meist "freiwillig", in Form von Überstunden, erbracht, das Leistungsverhalten wird von den Vorgesetzten nicht streng kontrolliert, schon gar nicht in Minuten gemessen. Ganz im Unterschied zu den Fertigungsbereichen setzt man in Konstruktionsabteilungen, meist auch in Bereichen der Arbeitsvorbereitung, eine hohe Leistungsmotivation der Beschäftigten voraus und verzichtet im Gegenzug auf strenge Leistungskontrollen. Dies gilt selbstverständlich in besonderer Weise für die vor allem in der Konstruktionsabteilung beschäftigten Fachhochschul- und Hochschulingenieure, in deren Arbeitsbewußtsein Selbstregulierungsspielräume einen hohen Stellenwert einnehmen.

Die Problemstellung in den Betrieben heißt nun heute längst nicht mehr, ob solche produktionsvorbereitende Arbeit überhaupt "rationalisierbar" ist; Konstruktion und Arbeitsvorbereitung sind bereits seit längerem zum Objekt von Rationalisierungsanstrengungen geworden. Gefragt werden muß aber, in welcher Weise die zu analysierenden Rationalisierungsbewegungen durch die Besonderheiten dieses Arbeitstyps unter Umständen eine spezifische Prägung erhalten - eine Fragestellung, die vor dem Hintergrund, daß die Produktionsvorbereitung ge-

genwärtig und historisch erstmals einem Technisierungsschub mit noch nicht absehbaren Folgewirkungen ausgesetzt ist, zusätzliche Relevanz erhält.<sup>7)</sup>

### Neue Rationalisierungspotentiale

Mit der Entwicklung der EDV, die in der Industrie zunächst kaufmännische Bereiche mit ihren großen Datenmengen erfaßt hat (Lohnbuchhaltung, Materialwirtschaft), setzt, parallel zum Einsatz numerisch-gesteuerter Maschinen in der Produktion, seit einigen Jahren auch in den Bereichen produktionsvorbereitender Arbeit ein technisch-organisatorischer Wandel ein, der über Jahrzehnte eingespielte und verfestigte Organisationsstrukturen infrage stellt. Technische Grundlage dieses Wandels sind Computer-Aided-Design-, Computer-Aided-Planning- und Computer-Aided-Manufacturing-Systeme, allesamt darauf ausgelegt, Prozesse technischer Produktionsvorbereitung mit Hilfe von EDV-Programmen abzuwickeln und auf diese Weise zu effektivieren. In der Literatur werden CAD, CAP und CAM nicht einheitlich definiert, man stößt auf verschiedene, zum Teil auch widersprüchliche Zuordnungen betrieblicher Arbeitsvollzüge zu den einzelnen Formen des Computereinsatzes.<sup>8)</sup> Uns scheint es am sinnvollsten zu sein, wenn man unter CAD all jene EDV-Einsätze zusammenfaßt, die sich auf Konstruktions- und Entwicklungstätigkeiten von Produkten beziehen, mit CAP den EDV-Einsatz zur Arbeitsplanung und NC-Programmierung und mit CAM schließlich die Ausrüstung von Maschinen oder maschinellen Anlagen mit eigenen Rechnern bezeichnet. Da dem Computereinsatz in Industriebetrieben die Tendenz innewohnt, verschiedene Bereiche miteinander zu verknüpfen, haftet freilich jeder Definition in gewisser Weise etwas Künstliches an; die genannte Definitionsweise scheint uns jedoch - zumindest beim jetzigen Stand des EDV-Einsatzes, bei dem umfassende Computer-Integrated-Manufacturing-Systeme allenfalls angedacht werden - den betrieblichen Realitäten am ehesten zu entsprechen.

Unsere Untersuchungen selbst beziehen sich in erster Linie auf den CAD/CAP-Einsatz in Konstruktion und Arbeitsvorberei-

tung und konzentrieren sich auf die Prozesse des Entwerfens, Berechnens, Zeichnens, der Stücklistenenerstellung, Arbeitsplanung und schließlich der NC-Programmierung. Es ist schon mehrfach dargestellt worden, wie sich CAD/CAP-Systeme hardware- und softwaremäßig zusammensetzen<sup>9)</sup>; für unsere Zwecke sind folgende Sachverhalte zentral: CAD/CAP-Systeme dienen nicht allein nur der Speicherung und Verwaltung relevanter technischer Daten in Konstruktion und Arbeitsvorbereitung, sie unterstützen vor allem auch einzelne Arbeitsvollzüge durch sogenannte Anwenderprogramme und sind - in Einzelfällen - sogar in der Lage, bestimmte Arbeitsvollzüge (wie etwa das Erstellen einer Zeichnung oder die Berechnung von Bearbeitungszeiten) völlig zu automatisieren. Zum typischen Arbeitsmittel der Konstrukteure, Zeichner, Arbeitsplaner und NC-Programmierer wird tendenziell ein EDV-Bildschirm (oder zwei EDV-Bildschirme) als Ein- und Ausgabegerät, mit dessen Hilfe sowohl einzelne Arbeitsvollzüge alphanumerisch wie auch graphisch im "Dialog" mit dem Rechner abgewickelt werden können. Bei "flächendeckendem" Einsatz ersetzen Bildschirm und Plotter (ein rechnergesteuertes Zeichengerät) das Reißbrett in den Konstruktionsabteilungen.

Mit Hilfe von CAD können mithin konstruktive Entwürfe und Zeichnungen, mit Hilfe von CAP Bearbeitungsvorgänge von Werkzeugmaschinen graphisch am Bildschirm konzipiert, erarbeitet und simuliert werden. Für die graphische Erzeugung und Darstellung von Geometrien steht inzwischen sowohl CAD-Software, die mit zweidimensionalen (2 D) Modellen, wie auch solche, die mit dreidimensionalen (3 D) Modellen arbeitet, zur Verfügung. Entsprechend bisheriger Gewohnheiten des Konstruierens werden jedoch, wie unsere Befunde zeigen, in der Regel nur zweidimensionale Darstellungsmöglichkeiten genutzt.

#### Technische und ökonomische Rahmenbedingungen

Produktionsvorbereitende Arbeitsprozesse hängen in jedem Fall zunächst von ihrem "Gegenstand" ab: bei der Konstruktionsarbeit von den Fertigungsprodukten, bei der Planungsarbeit von den

Fertigungsprozessen. Fertigungsprodukt und Fertigungsprozesse hängen ihrerseits eng zusammen. So gesehen unterliegt der technisch-organisatorische Wandel von produktionsvorbereitender Arbeit zunächst produkt- und prozeßtechnischen Rahmenbedingungen, die von den Betrieben nicht immer beeinflußt werden können und deswegen als mehr oder weniger vorgegebene Größen in Erscheinung treten. Unterscheiden lassen sich zunächst folgende Prozeßarten: Auf der einen Seite eine für bestimmte Perioden festgelegte, nicht variierende Programmfertigung bestimmter Produkte; auf der anderen Seite Formen von Varianten- und Anpaßfertigung bis hin zur extremen Einzelfertigung, bei der die Produkte in hohem Maße einzelkundenbezogen und mit hoher Spezifität gefertigt werden. Schon für die Fertigungssteuerung konnte ausgeführt werden, welche unterschiedliche Erfordernisse die Programmfertigung auf der einen und die Anpaß- und Einzelfertigung auf der anderen Seite an die der direkten Produktion vorgelagerten Bereiche stellen.<sup>10)</sup> Konstruktions- und Planungsarbeiten können sogar einen geradezu entgegengesetzten funktionellen Stellenwert erhalten, je nachdem, ob in Serie oder in Einzelstücken gefertigt wird. Dies bestimmt - so unsere These - in starkem Maße auch die Einführung von CAD/CAP, die Ziele, die mit einer solchen Einführung verknüpft werden und - last but not least - deren Realisierungschancen.

Beim Programmfertiger kann sowohl die Konstruktionsarbeit wie auch die Planungsarbeit im wesentlichen als Entwicklungsarbeit gekennzeichnet werden, die für ein bestimmtes Fertigungsprogramm abgewickelt, der Herstellung des Produkts normalerweise vorgelagert ist und die zum Zeitpunkt der Programmreife im Prinzip zum Abschluß kommt. Alle weitere Arbeit ist ab diesem Zeitpunkt Vorbereitung eines neuen Programms, das in der Regel freilich auf dem vorangegangenen aufbaut. Funktional betrachtet ist Prozeßvorbereitung bei Programmfertigung ein von eigentlichen Fertigungsverfahren getrennter, ihm vorgeschalteter Akt. Zumindest theoretisch ist es möglich, das Fertigungsprozesse abgewickelt werden, ohne das noch konstruiert oder geplant werden muß. Dies gilt namentlich für die Konstruktionsarbeit, in hohem Maße aber auch für die Planungsarbeit, wenn die für die Fertigung

notwendigen Stücklisten, Arbeitspläne und NC-Programme einmal erzeugt worden sind. Wir finden diese Fertigungsformen heute - trotz einer zweifellos gestiegenen Produktvielfalt - vor allem im Automobilbau, weniger dagegen in der von uns untersuchten ausrüstenden Industrie, die im Rahmen der Investitionsgütererzeugung schon immer einen mehr oder weniger engen Kundenbezug aufwies. Dennoch kann man auch in der ausrüstenden Industrie auf Betriebe stoßen, die dem dargestellten Modell ziemlich nahekommen.

Auf der anderen Seite haben wir die - für die ausrüstende Industrie und zumal für den Maschinenbau eher typischen - Anpaß- und Einzelfertiger, für die produktionsvorbereitende Arbeit im wesentlichen prozeßbegleitend stattfindet. Sie ist in jedem Fall funktioneller Bestandteil jedes einzelnen Produktionsvorgangs. Von der für die Produktionsvorbereitung notwendigen Zeit hängt in starkem Maße die Gesamtdurchlaufzeit des Einzelprodukts ab. Dies ist bei Programmfertigung nicht der Fall. Hier ist die Gesamtdurchlaufzeit der Produkte im Prinzip unabhängig davon, wieviel Zeit in Konstruktion und Arbeitsplanung benötigt wird. Der Zeitanteil produktionsvorbereitende Arbeit wird bei großen Serien mit langer Laufzeit pro Einzelprodukt tendenziell geringer.

Wir heben auf diese Differenzen aus zweierlei Gründen ab: Zum einen resultieren aus ihnen unterschiedliche funktionelle Zuordnungen zwischen Fertigung und Produktionsvorbereitung; zum anderen ergeben sich unterschiedliche Zeit- und Kostenzusammenhänge für den Gesamtprozeß, die aus Managementperspektive je unterschiedlich gewichtete Umstellungskonzeptionen nahelegen. Als Rationalisierungsmittel kann CAD/CAP sowohl dazu benutzt werden, die Arbeit in Konstruktion und Arbeitsvorbereitung nach Zeit- und Kostenkriterien zu effektivieren, wie aber auch, sie qualitativ so zu verbessern, daß kosten- und zeitmäßige Effizienzsteigerungen nicht in den Bereichen produktionsvorbereitender Arbeit selbst, sondern vor allem in den ihnen nachgelagerten Bereichen der Fertigung und Montage und dem ihnen vorgelagerten Bereich der Angebotserstellung in Erscheinung treten. Wir werden in dem einen Fall von direkten, im anderen Fall von indirekten Rationalisierungs-

effekten sprechen. Während nun bei Einzelfertigern ein hoher Bedarf besteht, die oft disparaten und zeitaufwendigen Fertigungs- und Montageprozesse mit Hilfe von CAD/CAP zu effektivieren, sind die Realisierungschancen einer auf indirekte Rationalisierung gerichteten Strategie bei ihnen sicherlich geringer als bei Programmfertigern, bei denen ein hoher Integrationsgrad des Produktionsprozesses vielfach auch schon ohne EDV-Unterstützung erreichbar ist. Direkte und indirekte Rationalisierungseffekte stehen in jedem Fall in einer komplexen, im Forschungsprozeß zu entschlüsselnden Wechselbeziehung zueinander, deren konkrete Ausprägungen freilich nicht nur von unmittelbar technischen, sondern vor allem auch von sozialen Rahmenbedingungen, den jeweiligen betrieblichen Kräftekonstellationen zwischen den planend-konzipierenden und ausführenden Bereichen auf gesamtbetrieblicher Ebene wie auch auf Abteilungsebene bestimmt sind.

#### Einführungskonstellationen

Vor drei Jahren (Ende 1982) waren nach Herstellerangaben zwar schon ca. 600 CAD-Systeme in der Bundesrepublik installiert - und mittlerweile dürfte ihre Zahl noch beträchtlich gestiegen sein -, davon die meisten aber in der Automobilindustrie sowie in der Luft- und Raumfahrtindustrie und der elektronischen Industrie.<sup>11)</sup> Im Kernbereich der ausrüstenden Industrie hingegen, dem Maschinenbau, ist der Einsatz von CAD noch immer erst am Anfang. Man findet nur relativ wenige "alte" Anwender, die bereits auf mehrjährigen produktiven Einsatz zurückblicken können. Die gegenwärtige Stufe der CAD-Nutzung läßt sich daher für die Gesamtbranche noch immer als Einführungsphase kennzeichnen. Es geht in der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe um die ersten Jahre der Anwendung der neuen Technologie, und dies meist erst in sehr begrenzten Teilbereichen der Produktionsvorbereitung. Es ist daher auch wichtig, die wesentlichen Faktoren und Akteure, die bei der Einführung von CAD/CAP auf der einzelbetrieblichen Ebene eine Rolle spielen, zu benennen und ihren Einfluß auf die Festlegung von Entwicklungslinien herauszuarbeiten.

Die globalen Zielvorgaben, die das Management der meisten Einzel- und Anpaßfertiger bei der CAD/CAP-Einführung formuliert, reflektieren in ihrer relativen Allgemeinheit und Abgehobenheit (man spricht viel von "Zukunftsinvestitionen" und "strategischen Entscheidungen") zunächst zwar die "objektive Vieldeutigkeit" eines Rationalisierungszugriffs in produktionsvorbereitenden Bereichen, sie verdichten sich jedoch auf der konkreten Ebene sehr schnell zu im engeren Sinn direkten Rationalisierungsmotiven. Durchlaufzeiten sollen in Kontruktion und Arbeitsvorbereitung reduziert, Kosten in diesen Abteilungen eingespart werden; auch die Reduktion des häufig hohen Levels von Außenvergaben oder von Leiharbeit (vor allem in der Konstruktion) ist in einigen Fällen ein wichtiges Teilziel. Bereichs- und abteilungsübergreifende Zielsetzung (etwa Standardisierung der Teilefertigung, größere Flexibilität im Angebotswesen) spielen eine Rolle, stehen jedoch keineswegs im Mittelpunkt. Auch der bestehende Zwang, die hohen Investitionen in die neue Technologie durch Wirtschaftlichkeitsrechnungen gegenüber der Geschäftsleitung zu legitimieren, führt dazu, bei den Planungen des CAD/CAP-Einsatzes das Hauptaugenmerk auf solche Teilprozesse innerhalb der Produktionsvorbereitung zu richten, bei denen kurzfristige Rationalisierungseffekte am ehesten erzielbar erscheinen (z.B. Zeichnungserstellung).

In der Tat ziehen mit der neuen Technologie in dieser Form vor allem in den Konstruktionsbüros bislang völlig unbekannte betriebsökonomische Zwänge ein, die auf eine möglichst kontinuierliche Auslastung der teuren CAD-Systeme drängen, und zwar mit dem, was sie "sicher" leisten können, - dies sind aber die Routineaufgaben.<sup>12)</sup> Die neuentstehende betriebliche Gruppierung der CAD/CAP-Experten, die - neben der Bereitstellung und Pflege der Systeme, Anpaß-, Programmier- und Schulungsaufgaben - mit der Erarbeitung von Ist-Analysen, Wirtschaftlichkeitsprognosen und Soll-Konzepten in der Planungsphase betraut ist, unterwirft sich, wenn auch zum Teil widerstrebend, diesen Zwang zur "Rechenhaftigkeit" und "Maschinenauslastung". Im Grunde genommen sind die CAD/CAP-Experten zwar der Ansicht, daß die neue Technologie ein an-



spruchsvolles Hilfsmittel für die Arbeit hochqualifizierter Anwender (vor allem Konstrukteure/Ingenieure) sei, aber ihre eher prekäre betriebliche Situation (sie sind häufig direkt für die CAD/CAP-Einführung extern rekrutierte Fachexperten, die sich erst "etablieren müssen" und auch rein zahlenmäßig noch kein betriebspolitisches Gewicht besitzen) legt ihnen ein pragmatisches, eng sich an betriebliche Vorgaben anlehnendes Verhalten nahe.

Der Stellenwert direkter Rationalisierungsziele wird schließlich nochmals und entscheidend unterstrichen durch die vorherrschenden Optionen der Fachvorgesetzten in der Produktionsvorbereitung selbst. Vor allem für die Konstruktionsleiter, die häufig die CAD/CAP-Einführung dominieren, steht die Rationalisierung von Routinearbeiten wie der Erstellung von Werkstattzeichnungen eindeutig im Vordergrund ihrer Einsatzmotive. Die etwas zugespitzt dargestellte Einführungskonstellation bestärkt somit zusätzlich das in den objektiven Rahmenbedingungen für die Einzel- und Anpaßfertiger bereits angelegte Übergewicht direkter Rationalisierungsgesichtspunkte bei Umstellungen im produktionsvorbereitenden Bereich. Dies heißt freilich nicht, daß indirekte Rationalisierungseffekte den betrieblichen Akteuren hier nicht bewußt wären und schon gar nicht, daß sie nicht eintreten. Die Chancen einer Beschleunigung und qualitativen Verbesserung bei der Angebotserstellung werden häufig gesehen, fließen in die Planungen ein und werden auch genutzt. Ebenso wird die Standardisierung der Fertigung und eine Reduktion der Produktkomplexität durchaus ins Auge gefaßt.

Besonders anschaulich werden die Rationalisierungseffekte auf die unmittelbare Produktion in einem kleinen Betrieb, der im Grunde genommen mit dem CAD/CAP-Einsatz überhaupt erst die Schwelle zum Industriebetrieb überschritten hat: Der gesamte Produktionsprozeß erhielt in diesem Zusammenhang erst eine differenzierte Gestalt, bei der Planung und Ausführung als unterschiedliche Funktionen auseinandertreten und sich zu den üblichen betrieblichen Hierarchie- und Kooperationsstrukturen verfestigen.

In zwei der vier - mit gewissen Abstrichen - als Programmfertiger zu bezeichnenden Betrieben des Samples, in denen sich eine andere Rationalisierungskonzeption durchsetzt, korreliert dies offensichtlich auch mit einer in einigen Punkten abweichenden Einföhrungskonstellation.

Auffallend ist hier zunächst die relativ starke Position von EDV- und Organisationsabteilungen, die, in enger Abstimmung mit den Fachabteilungen, bereichsübergreifend planen und agieren. Anders als in den zuvor beschriebenen Fällen, wo die CAD/CAP-Expertengruppen als Stabsstelle innerhalb der produktionsvorbereitenden Bereiche selbst institutionalisiert werden, sind sie hier in den EDV-Abteilungen angesiedelt, wobei einzelne Personen in den Fachabteilungen als ihre Kooperationspartner fungieren. Das Konzept des Managements begreift hier CAD/CAP als Baustein in einem angestrebten, den gesamten technischen Bereich integrierenden flexiblen Gesamtsystem, das als ganzes auf Nachfrageschwankungen schnell reagieren und die Minimierung von Lagerbeständen erlauben soll. Mit CAD/CAP werden hierbei in erster Linie indirekte Rationalisierungseffekte angestrebt, was freilich nicht heißt, daß interne Rationalisierungsoptionen verschenkt würden, wohl aber, daß ihr Stellenwert von vornherein relativiert bzw. in einem Gesamtzusammenhang gesehen wird.

#### CAD-Einsatz: Organisatorische Varianten

In allen Betrieben wird wie selbstverständlich eine Arbeitsteilung zwischen den Aufgaben, die man CAD-Entwicklung nennen kann (Anpassung bzw. Entwicklung von CAD-Programmen, Planung und Vorbereitung des CAD-Einsatzes u.ä.), und der CAD-Anwendung selbst vorgenommen. Die CAD-Anwender werden bewußt von jeder eigenständigen Entwicklungs- und Programmierungstätigkeit ausgeschlossen, solidere EDV- und Programmierkenntnisse werden erst gar nicht vermittelt. Wie schon erwähnt, entstehen neue CAD/CAP-Expertengruppen, die allein für die CAD-Entwicklung zuständig sind. Auffallend ist auch, daß in der Regel die personellen Kapazitäten einer solchen zentralisierten CAD-Entwicklung sehr klein gehalten werden, in mehre-

ren, zum Teil auch größeren Betrieben ist nur eine Person dafür zuständig. Da alles dafür spricht, daß es sich bei CAD/CAP-Implementationen um einen "Prozeß ohne Ende" handelt, sich also andauernd neue Entwicklungsaufgaben zur Durchdringung von Konstruktion und Arbeitsvorbereitung mit EDV-Anwendungen ergeben, wird auch die Funktion der CAD-Entwicklung in Zukunft erhalten bleiben.<sup>13)</sup> Ob diese Programmier- und Anpaßarbeiten jedoch von der eigentlichen CAD-Nutzung abgespalten und Spezialistengruppen zugewiesen werden müssen, wie dies bislang geschieht, oder ob nicht vielleicht eine Diffusion von Programmierkompetenzen in die anwendenden Bereiche selbst sich aus der Sicht der Betriebe als Erfolg versprechendere Strategie erweisen wird, bleibt zunächst einmal eine offene Frage.

Der Schwerpunkt der CAD-Anwendungen liegt in den Betrieben des Samples eindeutig bei der Erstellung von Werkstattzeichnungen (Einzelteil- und Zusammenstellungszeichnungen). Wichtig sind in einigen Fällen auch Anwendungen in der Elektrokonstruktion (Schaltplanzeichnungen, Leiterplatten-lay-out), zum Teil nimmt hier der CAD-Einsatz überhaupt seinen Anfang. Auch die Erzeugung von Angebotszeichnungen ist häufig ein wichtiges Einsatzgebiet. Nur ganz vereinzelt und in wenigen Ausnahmebetrieben hingegen dient CAD bereits als permanent genutztes Arbeitsmittel im Entwurfsstadium. Mithin beschränkt sich also in der großen Mehrzahl der Betriebe der CAD-Einsatz auf die Phase der Ausarbeitung, d.h. auf die Spezifizierung bzw. Detaillierung vorgegebener Entwürfe und Problemlösungen. Eingesetzt an den CAD-Arbeitsplätzen sind ganz überwiegend technische Zeichner, vereinzelt auch Techniker und ganz selten Ingenieure. Diese dominierenden Einsatzfelder werden in den Betrieben auf unterschiedliche Weise organisatorisch strukturiert.

(1) Ein CAD-Arbeitsplatz wird abwechselnd von mehreren Personen genutzt, für die die Arbeit mit CAD nur einen Teil ihrer Gesamttätigkeit ausmacht (Mischarbeit). Die Nutzungszeiten werden über eine Belegungsplanung auf die Anwender verteilt.

Die Anwender bearbeiten "eigene" Aufgaben mit CAD, d.h. in der Regel solche, die ihnen in der Konstruktionsgruppe, der sie weiterhin angehören, zugewiesen werden.

(2) Die Anwender arbeiten nur noch mit CAD (keine Mischarbeit), und sie erledigen an den CAD-Arbeitsplätzen Dienstleistungen für alle konventionellen Konstruktionsbereiche. Die CAD-Anwendung wird also als Servicebereich organisatorisch ausgegliedert.

Unter (1) ist ganz eindeutig der derzeit vorherrschende Organisationstyp beschrieben: In 12 der 19 Betrieben haben wir ihn vorgefunden. Zusammengenommen mit den genannten personellen und aufgabenbezogenen Schwerpunktsetzungen umschreibt dieser Typ somit den gegenwärtigen Mainstream organisatorischer Strukturbildung: Technische Zeichner erzeugen Werkstattzeichnungen, die einen Teil der Arbeitsergebnisse der Konstruktionsgruppe, der sie angehören, darstellen, an CAD-Arbeitsplätzen, deren Nutzungszeiten über eine Belegungsplanung auf die Anwender aufgeteilt werden. Wichtig ist, daß diese Lösungsform mit der überkommenen Gruppen- und Arbeitsteilungsstruktur in den Konstruktionsabteilungen völlig kompatibel ist. Gewachsene organisatorische Arrangements bleiben in diesen Fällen durch den CAD-Einsatz zunächst unangetastet. Typ (2) ist in der Minderheit, bei CAD-Einsätzen im Bereich der Elektrokonstruktion (fünf Betriebe) stellt er allerdings die Regel dar. Für den Bereich der mechanischen Konstruktion fanden wir nur ein Beispiel dieses Organisationstyps im Sample.

Diese in verschiedener Hinsicht begrenzten Einsatzformen beschreiben aber nicht die ganze organisatorische Realität. So ist zunächst festzuhalten, daß in verschiedenen Betrieben zumindest Versuche unternommen werden, auch in der Konstruktionsphase des Entwerfens CAD anzuwenden und dafür auch höher qualifizierte Beschäftigtengruppen einzusetzen. In einem Betrieb gibt es sogar den bewußten Versuch, mit dem CAD-Einsatz gerade bei Entwurfstätigkeiten, gewissermaßen "von oben", anzufangen. Diese Vorgehensweise ist dort mit

einem auf den technischen Gesamtprozeß bezogenen Integrationskonzept bei der Rechneranwendung verbunden (einer der Programmfertiger). Noch stärker vom mainstream weichen in dieser Hinsicht naturgemäß die einzigen beiden Betriebe im Sample ab, die in ihrer Konstruktion inzwischen bereits nur noch mit CAD arbeiten (einer davon ein Programmfertiger). Dort findet sich ein dritter Grundtyp der CAD-Organisation, der noch seltener als Typ (2) anzutreffen ist:

(3) Die CAD-Anwendung ist organisatorisch voll integriert, es werden Aufgaben bearbeitet, die im Gruppenzusammenhang anfallen. CAD ist dabei aber - im Gegensatz zu Typ (1) - zentrales Arbeitsmittel der Anwender (keine Mischarbeit).

Genau wie bei Organisationstyp (1) findet eine Umwälzung traditioneller organisatorischer Formen auch auf dieser weit fortgeschrittenen Stufe der EDV-Durchdringung offenbar nicht statt. Ebenso wie die typische Form der Gruppenarbeit bleibt die überall bislang schon bestehende, unterschiedlich stark ausgeprägte Arbeitsteilung zwischen dem entwerfenden Konstrukteur und dem ausarbeitenden technischen Zeichner, die Trennung also zwischen Entwurf und Ausführung, auch auf der neuen technologischen Basis bestehen.

Einiges spricht dafür, daß die Dominanz des Organisationstyps (1) eher ein Übergangsphänomen der gegenwärtigen ersten Phase der CAD-Implementation in der ausrüstenden Industrie darstellt. Trends in Richtung einer informationstechnologischen Einbeziehung von Entwicklungs- und Entwurfsarbeiten sowie auch der nachgelagerten Bereiche der Arbeitsplanung und NC-Programmierung zeichnen sich zumindest ab (s.u.). Noch bestehende technische Probleme sollten jedoch gesehen, mögliche Restriktionen auch auf der Marktseite vor allem bei den stark kundenabhängigen Einzel- und Anpaßfertigern vor jeder voreiligen Trendextrapolation in Rechnung gestellt werden. Realistisch betrachtet, handelt es sich somit wohl um Übergangsphänomene von einiger Dauer.

### CAP-Einsatz: Veränderungen in der Arbeitsvorbereitung

Zum größten Teil entwickelte sich der Einsatz von CAP-Technologien in den untersuchten Betrieben zunächst unabhängig vom Rechnereinsatz im Bereich der Konstruktion. Häufig hat die EDV-Anwendung in den Tätigkeitsbereichen der Arbeitsplanung und NC-Programmierung sogar schon eine beträchtliche längere Geschichte, und ihre "EDV-Durchdringung" erscheint bereits hoch, verglichen mit der Konstruktion. Man findet hier schon häufiger Abteilungen, in denen inzwischen alle Tätigkeiten in unterschiedlicher Weise vom EDV-Einsatz geprägt und verändert werden. Das hängt wohl auch damit zusammen, daß die entsprechenden hard- und software-Kosten für diese Bereiche inzwischen nicht mehr so hoch liegen dürften. Grundsätzlich kann man gegenwärtig offenbar von drei Formen des EDV-Einsatzes bei Planung und Programmierung sprechen.

(1) EDV als Datenerfassungs-, Auskunfts- und Textbearbeitungsinstrument bei der Arbeitsplanerstellung: Ständig am Bildschirm arbeiten hierbei zum Teil Datatypistinnen, zunehmend aber auch die Arbeitsplaner selbst, die die Pläne in ähnlicher Weise wie früher konzipieren, schreiben und ändern, jetzt aber im neuen "Medium".

(2) Automatische Arbeitsplanerstellung: Nach Eingabe der Roh- und Fertigteilabmessungen erzeugt ein EDV-Programm automatisch Arbeitsplandaten.

(3) Maschinelle Programmierung: Die NC-Programmierer schreiben sogenannte Quellenprogramme in einer speziellen Programmiersprache, nach deren Eingabe in den Rechner und dem Ablauf von sogenannten Prozessor- und Post-Prozessor-Programmen die Steuerdaten in einer für die CNC-Maschine geeigneten Form erzeugt werden.

Diese von uns vorgefundenen Formen des EDV-Einsatzes sind unterschiedlich stark verbreitet und im Einzelbetrieb jeweils wiederum unterschiedlich stark gewichtet und entwickelt. Als Beispiel für ein mögliches, sicher nicht ganz untypisches

CAP-Einsatzmuster sei hier auf einen der beiden Betriebe verwiesen, in denen bereits Intensiverhebungen durchgeführt wurden. Im Bereich der Arbeitsplanerstellung dominiert hier die Einsatzform (1) (EDV als Datenerfassungs-, Auskunfts- und Textbearbeitungsinstrument): Alle Arbeitsplaner haben inzwischen einen "eigenen" alphanumerischen Bildschirm, an dem sie die Pläne selbst erstellen. In dem für das Werkstückspektrum dieses Betriebes relativ kleinen Segment der Drehteile findet sich daneben Einsatzform (2) (automatische Arbeitsplanerstellung). Einsatzform (3) (maschinelles Programmieren) findet sich schließlich in zwei Varianten: maschinelle Programmierung ohne und neuerdings auch mit graphisch-interaktiven Eingriffs- und Unterstützungsmöglichkeiten am Bildschirm. Relativ einfache Aufgaben der Dateneingabe werden in diesem Betrieb vor allem bei den Einsatzformen (2) und (3) ausdifferenziert und in der Regel angelernten weiblichen Arbeitskräften übertragen. Alle genannten EDV-Einsatzformen, vor allem diejenigen im Planungsbereich, bewirken recht eindrucksvolle Produktivitätssteigerungen, die sich zwar noch kaum in einer Verringerung des Beschäftigungsvolumens der Arbeitsvorbereitung niederschlagen, sich aber zum Teil in Verschiebungen der Personalstruktur ausdrücken. Hier läßt sich ein Rückgang bei den Planern, der sich zumindest teilweise auf Rationalisierungseffekte des EDV-Einsatzes zurückführen läßt, und ein deutlicher Zuwachs an NC-Programmierern, vor allem aufgrund des wachsenden Einsatzes von CNC-Maschinen in der Fertigung, beobachten. Im erwähnten Betrieb kehrte sich z.B. die Relation der Fertigungs- und Montageplaner zu den NC-Programmierern seit Ende der 70er Jahre, also in relativ kurzer Zeit, von 2,5 zu 1 auf 1 zu 2,5 völlig um, während die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Arbeitsvorbereitung fast gleich blieb.

Wie bereits angedeutet, zeichnet sich bei Einsatzform (1) ab, daß die Arbeitsplaner mehr und mehr selbst am Bildschirm arbeiten werden. Eine ähnliche Tendenz gibt es auch beim maschinellen Programmieren, wo z.B. die verbesserten Möglichkeiten einer Simulation von Bearbeitungsvorgängen zu einer Zunahme des Anteils der Bildschirmarbeit an der Gesamttätig-

keit der NC-Programmierer führt. In beiden Fällen ist mit Personaleinsparungen bei den Datentypistinnen zu rechnen. Automatische Arbeitsplanerstellung gibt es bislang nur in den Teilbereichen des Werkstückspektrums mit der geringsten Komplexität. Eine Ausweitung automatischer Planerstellung auch in komplexere Bereiche des Teilespektrums scheint - insbesondere, wenn sie alle relevanten Arbeitsplandaten, vor allem die Arbeitsvorgangfolgen umfassen soll - sehr aufwendig, wird aber von betrieblichen Experten als realisierbar bezeichnet. Sich stabilisierende Tätigkeitsstrukturen sind insgesamt kaum in Sicht, vor dem Hintergrund sich ständig wandelnder und erweiternder technischer Rationalisierungsoptionen bleibt vorläufig alles im Fluß in der Arbeitsvorbereitung. Als zusätzliches "Unbestimmtheitsmoment" kommen die allgemeineren, bereichsübergreifenden technisch-organisatorischen Entwicklungsperspektiven noch hinzu, auf die gesondert eingegangen werden soll.

#### Technisch-organisatorische Perspektiven

Die in der ingenieurwissenschaftlichen Literatur inzwischen inflationär auftretenden Kürzel wie CAD/CAM oder CIM (computer integrated manufacturing) verweisen auf die Vision einer unmittelbaren Verknüpfung der Teilsysteme rechnergestützter Konstruktions- und Planungsprozesse zu einer einzigen hoch integrierten Einheit mit der Fertigung. Prinzipiell denkbare, anvisierte bzw. in Teilbereichen der Industrie bereits realisierte informationstechnologische Integrationsperspektiven weisen konkret von CAD im engeren Sinn in Richtung Stücklistengenerierung, Erzeugung von NC-Programmen, Arbeitsplanerstellung und Fertigungssteuerung. Voraussetzung einer direkten Verknüpfung der Konstruktions- mit den genannten anderen produktionsvorbereitenden Funktionen ist dabei stets, daß das in der Konstruktionsphase erarbeitete rechnerinterne Grundmodell des Produkts bzw. seiner Einzelkomponenten ausgetauscht bzw. in späteren Phasen der Auftragsbearbeitung weiter verwendet werden kann. Diese Voraussetzung kann nur durch eine Vereinheitlichung der Datenstrukturen der Teilfunktionen und ihrer Verbindung über EDV-"Schnittstellen" geschaffen werden.



Insgesamt bestätigen unsere empirischen Befunde zu diesen Perspektiven die Ergebnisse von Untersuchungen, die sich u.a. mit dem Diffusionsgrad integrierter CAD/CAM-Systeme in der bundesdeutschen Industrie beschäftigt haben.<sup>14)</sup> Insbesondere im Maschinenbau dominieren noch immer "Insellösungen" beim EDV-Einsatz in der Produktionsvorbereitung. CAD- und CAP-Anwendungen entwickelten sich bislang überall unabhängig voneinander, koordinierende Planungen sind selten, was sich auch an der Tatsache zeigt, daß in produktionsvorbereitenden Bereichen häufig unterschiedliche Rechner Verwendung finden, was eine "Kopplung" zum Teil sehr erschwert oder sogar vorläufig unmöglich macht. In nahezu allen besuchten Betrieben steht zwar eine Kopplung von CAD und NC-Programmierung zumindest für bestimmte Bereiche des Teilespektrums auf der Tagesordnung; nur in einem Betrieb indes scheint eine allerdings weitgehende Rechnerintegration bei allen Konstruktions- und Planungsfunktionen realisiert zu sein. In allen anderen Betrieben befindet sich die CAD/NC-Verknüpfung bestenfalls in der Testphase. Neben noch nicht gelösten technischen Problemen bei der "Schnittstellendefinition" könnten auch hohe software-Kosten eine Rolle als vorläufiges Hemmnis bei der praktischen Realisierung des "Integrationsgedankens", der allenthalben verbal befürwortet wird, spielen.

Die Frage, ob die alten Linien innerbetrieblicher Arbeitsteilung, die sich zu Abteilungsgrenzen verfestigt haben, im Zuge zunehmender Integration und Vereinheitlichung der Datenstrukturen im Gesamtbereich produktionsvorbereitender Tätigkeiten neu gezogen werden oder etwa zwischen Konstruktion und Arbeitsvorbereitung sogar verschwinden könnten, läßt sich vor diesem Hintergrund noch nicht beantworten. Nicht nur technische und ökonomische Hemmnisse müssen noch überwunden werden, bevor hier größere Klarheit herrscht. Gerade die eröffneten abteilungsübergreifenden Perspektiven und Optionen berühren im Regelfall die neuralgischsten Punkte der betrieblichen Machtverteilung und somit hängen die jeweiligen Chancen und Formen ihrer Realisierung entscheidend vom Ausgang entsprechender, mit Sicherheit zu erwartenden Auseinandersetzungen innerhalb des Managements ab.

Auch die Fertigung selbst wie die direkt marktorientierten Verkaufsabteilungen werden, darauf sei in diesem Zusammenhang abschließend noch hingewiesen, in Zukunft wohl verstärkt von den bereichsübergreifenden Folgewirkungen des Computereinsatzes erfaßt werden. Indiz dafür ist zum einen, daß im Gefolge sich neu bietender technischer Integrationsmöglichkeiten zwischen CAD- und NC-Programmierung eine neue Runde im Dauerkonflikt um den Stellenwert der Werkstattprogrammierung eingeläutet werden könnte. In einigen Betrieben deutet sich an, daß diese Integrationsoption aus der Interessenperspektive der Produktionsvorbereitung als Argument für eine Zentralisierung der Programmierkompetenzen ins Spiel gebracht wird. Was zum anderen die geplanten Erweiterungen der Einsatzfelder von CAD selbst betrifft, so steht in nicht wenigen Betrieben der CAD-Einsatz bei der Angebotserstellung bzw. Offertkonstruktion im Vordergrund. Somit werden auch die vorgelagerten Vertriebs- bzw. Verkaufsabteilungen von den Veränderungen in der Produktionsvorbereitung zunehmend tangiert werden.

#### Zur Arbeitsfolgenproblematik

Da dem technisch-organisatorischen Rationalisierungszugriff durch CAD/CAP ein vergleichsweise weites und dabei zugleich heterogenes Wirkungsfeld eröffnet wird, kann kaum erwartet werden, daß diese neuen Technologien einheitliche Arbeitsfolgen nach sich ziehen, zumals es inzwischen zu den industriesoziologischen Grundannahmen gehört, daß es keine eindeutigen Beziehungen zwischen einer spezifischen Technik und ihren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen gibt. Vieles hängt hier von der jeweils eingeschlagenen Richtung der Arbeitsorganisation ab, die zwar nicht beliebig gewählt werden kann, in bestimmten Grenzen jedoch variabel und gestaltbar ist. Auch für den CAD-Einsatz ließe sich grundsätzlich drei Organisationsmuster unterscheiden.

Trotz dieser Einschränkungen sollen im folgenden einige typische Arbeitsfolgen von CAD/CAP benannt werden, die vor allem in denjenigen Betrieben beobachtet werden können,

in denen man das derzeit eindeutig dominierende Organisationsmuster (Mischarbeit bei abwechselnder Nutzung der CAD-Arbeitsplätze durch verschiedene Anwender) vorfindet. Die überkommenen Organisationsstrukturen bleiben bei dieser Einsatzform im großen und ganzen unangetastet, und wie bereits angedeutet, rekrutiert sich dabei das Gros der CAD-Anwender aus den Reihen der technischen Zeichner; an CAP-Arbeitsplätzen werden zum Teil Datentypistinnen, in wachsendem Umfang aber auch die Planer und die Programmierer selbst eingesetzt. Deswegen wird im wesentlichen von typischen Auswirkungen auf die Arbeit dieser Beschäftigtengruppen die Rede sein.

Vor dem Hintergrund einer weitgehenden organisatorischen Stabilität zeichnet sich bei den Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsstrukturen ein Bild ab, das von nur wenig spektakulären Verschiebungen geprägt ist. Grundlagenkenntnisse, wie sie entweder in der Facharbeiterlehre oder der Lehre im technischen Büro vermittelt und anschließend in der Berufspraxis und durch Zusatzausbildungen weiterentwickelt werden, werden durch die Arbeit mit CAD/CAP in keinem Fall grundsätzlich entwertet. Zugleich müssen neue Kenntnisse und Fähigkeiten - vor allem auf dem Sektor "EDV" - nur in sehr rudimentärer Form, in kurzen Anlernphasen (meist von ca. ein bis zwei Wochen) und durch learning by doing angeeignet und umgesetzt werden. CAD/CAP - so wird oft einigermaßen lapidar gesagt - sei eben nur ein anderes Arbeitsmittel oder "Werkzeug" als das Reißbrett und das Blatt Papier, mit dem man eben "umgehen" können müsse.

Zusätzlich ergeben sich aber auf Grund der begrenzten aktuellen Verfügbarkeit vor allem graphischer Informationen am Bildschirm auch noch größere Anforderungen an das gestalterische Vorstellungsvermögen der Beschäftigten, die umso mehr zu steigen scheinen, je ausschließlicher man mit CAD/CAP arbeitet und je breiter das Produkt- bzw. Teilespektrum ist, auf das sich die Arbeit bezieht. Schon allein dadurch, daß am CAD-Arbeitsplatz die Zeichnung nicht mehr

plastisch als Totalansicht vor Augen geführt werden kann, muß man die Totalansicht mit ihren Proportionen und Abhängigkeiten während der Arbeitsvollzüge am Detail ständig "im Kopf" haben. Da der Rechner zugleich ein kaum zu überbietender Speicher ist, werde - wie CAD-Anwender berichten - das Gedächtnis entlastet. Ein Interviewpartner brachte solche Umschichtungen bei den Anforderungen auf die einprägsame Formel: mehr Vorstellungsvermögen, weniger Gedächtnisleistungen.

Die gewohnten Arbeitsweisen verändern sich außerdem insofern, als man am CAD-Arbeitsplatz seine Tätigkeit stärker vorbereitet, um sie am Bildschirm mit Hilfe der verfügbaren Software dann effektiv und zügig abwickeln zu können. Es ergibt sich somit ein Neuarrangement und eine deutliche Entkoppelung von individueller Arbeitsvorbereitung und Arbeitsausführung.

Generell lassen sich diese Teilbefunde in der Aussage zusammenfassen, daß sich die Mikrostrukturen der Arbeitsvollzüge, nicht aber Makrostrukturen der Arbeitsorganisation verändern. Zum einen ist dies dem oben dargestellten organisatorischen Mainstream der CAD/CAP-Einsätze, zum anderen und in erster Linie dem Umstand geschuldet, daß beim heutigen Stand der Umstellungen die neuen Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitskomponenten, die sich vor allem auf die EDV-Software beziehen, im wesentlichen in den Aufgabenbereich der relativ wenigen EDV- und CAD/CAP-Experten fallen und somit zum Gutteil von der Anwendung abgespalten und "zentralisiert" werden.

Die sich einstellenden zusätzlichen Belastungsformen erweisen sich demgegenüber bislang als gravierender. So führt die Tatsache, daß die Mehrzahl der CAD-Einsätze als Mischarbeit organisiert ist, wobei der einzelne Anwender parallel unterschiedliche Problemstellungen mit CAD und konventionellen Hilfsmitteln bearbeitet, zu häufigen Umgehungs- und Einarbeitungssituationen, in denen hohe Konzentrationsleistungen erbracht werden müssen. Ebenfalls negativ wirkt sich aus, daß die Betriebe Nutzungszeiten der

CAD/CAP-Anlagen anstreben, die die Dauer des Normalarbeitstages deutlich überschreiten. In der Regel visiert man eine Nutzungszeit von zwölf Stunden pro Tag an und bleibt damit meist innerhalb der Grenzen einer eingespielten Arbeitszeitpraxis, die häufig durch Überstunden oder auch Gleitzeitregelungen gekennzeichnet ist.<sup>15)</sup> Gerade Formen der Gleitzeitarbeit aber werden durch Belegungspläne für die Systemnutzung tendenziell ausgehöhlt, die individuelle Festlegung des täglichen Arbeitsbeginns und -endes erschwert. Hinzu kommt eine gleichsam spontan sich einstellende Arbeitsintensivierung am Bildschirm, von dem eine "Sogwirkung" ausgeht, die auch von anderen EDV-Anwendungen bekannt ist. Ständige Präsenz des "Mediums" bei im Normalfall extrem hoher Arbeitsgeschwindigkeit des Rechners "nötigt" quasi den Anwender zu einer Beschleunigung seiner Eingabetätigkeiten. Gleichsam die Kehrseite dieser Intensivierung sind Belastungen, die durch lange Antwortzeiten oder gar Systemausfälle bei Überlastung des Rechners entstehen, welche zu nichtintendierten Arbeitsunterbrechungen führen, was Gefühle des Angespanntseins und der Nervosität hervorruft.

Aus der Sicht der technischen Angestellten steht zu Beginn der Umstellung die Arbeitsplatzsicherheit als Problemfeld im Mittelpunkt. Auf die Risiken eines Arbeitsplatzverlustes gerichtete Befürchtungen der betroffenen Beschäftigten können von den Betrieben aber in der Regel sehr schnell zerstreut werden, da die Produktionsvorbereitung in den untersuchten Fällen einer der wenigen betrieblichen Ausnahmebereiche ist und bislang auch bleibt, dessen Personalstärke auf annähernd stabilem Niveau stagniert, zum Teil sogar ausgebaut wird. Außerdem steht den Betrieben in Form eines meist hohen Überstundenvolumens, der Außenvergaben und des verbreiteten Einsatzes von Leiharbeitskräften ein "Rationalisierungspolster" zur Verfügung, das zur Abfederung der vorhandenen quantitativen Umstellungsfolgen genutzt werden kann.

Die spontane Leistungsintensivierung wie auch die extensive, über die Dauer des Normalarbeitstages hinausgehende Nutzung der CAD/CAP-Systeme bringen für die Betriebe nicht zu unterschätzende, als solche auch von den betroffenen Beschäftigten wahrgenommene direkte Rationalisierungseffekte, welche allerdings nur selten von den technischen Angestellten kollektiv aufgegriffen und arbeitspolitisch thematisiert werden. Dies hängt zum einen damit zusammen, daß sich die Veränderungen offenbar unterhalb der Reizschwelle des von den Beschäftigten im Rahmen ihrer eigenen Leistungsbereitschaft als zumutbar Empfundene bewegen, zum anderen stellen sich die Veränderungen - zumindest die spontane Intensivierung der Arbeit - quasi als technische Sachnotwendigkeiten dar. Auf der Ebene der Einkommen werden vor diesem Hintergrund auch keine Ansprüche oder Forderungen angemeldet, die eingespielten Gehaltsstrukturen blieben von den beschriebenen Rationalisierungsmaßnahmen bislang unberührt.

## Anmerkungen

- 1) Projektbearbeiter sind Fred Manske, Roland Springer und Harald Wolf.
- 2) Zur Erarbeitung dieser Kriterien erfolgt eine Kooperation mit einem Team von Arbeitswissenschaftlern an der Gesamthochschule Kassel.
- 3) Vgl. hierzu die sehr instruktive historische Studie von J. Kocka, Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft, Stuttgart 1969, sowie: H. Reichelt, Die Arbeitsverhältnisse in einem Berliner Großbetrieb der Maschinenindustrie, Berlin 1906.
- 4) Eine zusammenfassende Darstellung der Prinzipien der Taylorschen "wissenschaftlichen Betriebsführung" findet sich bei H. Braverman, Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/New York 1977 (4. Kapitel).
- 5) An diesem Punkt werden die Grenzen zwischen zentralisierten Planungsfunktionen und der unmittelbaren Fertigung allerdings fließend, was am Phänomen der Werkstattprogrammierung in manchen Betrieben sehr deutlich wird. Vgl. hierzu H. Hirsch-Kreinsen, Voraussetzungen und Bedingungen für Werkstattprogrammierung, in: WSI-Mitteilungen 1/1985, S. 33 - 40.
- 6) Auf diese Zusammenhänge hat vor allem Ekardt in seiner Analyse der Entwurfsarbeit von Bauingenieuren ausdrücklich hingewiesen. Vgl. H.-P. Ekardt, Entwurfsarbeit. Organisations- und handlungstheoretische Ansätze zur soziologischen Analyse der Arbeit von Bauingenieuren im Tragwerksentwurfsbereich, Diss., Darmstadt 1977.
- 7) Sie kann freilich im Rahmen dieses Beitrags noch nicht systematisch aufgegriffen werden, hat aber als einer der wichtigeren Programmpunkte der weiteren Forschungsarbeit zu gelten.
- 8) So subsumieren z.B. Spur/Krause unter dem Begriff CAD all das, was wir mit CAD/CAP bezeichnen, also auch EDV-gestützte Planungsprozesse. Vgl. G. Spur/F.L. Krause, CAD-Technik. Lehr- und Arbeitsbuch für die Rechnerunterstützung in Konstruktion und Arbeitsplanung München/Wien 1984, S. 16 ff. Unsere Terminologie stimmt dagegen weitgehend überein mit derjenigen bei M. Eigner/H. Maier, Einstieg in CAD. Lehrbuch für CAD-Anwender, München/Wien 1985. Als sozialwissenschaftliche Arbeit zum Gegenstandsbereich liegt vor: B. Wingert u.a., CAD im Maschinenbau. Wirkungen, Chancen, Risiken, Berlin usw. 1984.
- 9) Vgl. G. Spur/F.L. Krause, CAD-Technik, a.a.O.; M. Eigner/H. Maier, Einstieg..., a.a.O.; sowie die klare Darstellung bei G. Lay u.a., Integrierte CAD/CAM-Systeme. Entwicklungstrends, Einsatzmöglichkeiten, Auswirkungen (Teil 1), Eschborn 1984.

- 10) Vgl. F. Manske/W. Wobbe-Ohlenburg (unter Mitarbeit von O. Mickler), Rechnerunterstützte Systeme der Fertigungssteuerung in der Kleinserienfertigung - Auswirkungen auf die Arbeitssituation und Ansatzpunkte für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung, Karlsruhe 1984 (besonders Teil II).
- 11) Vgl. G. Lay u.a., Integrierte CAD/CAM-Systeme, a.a.O., S. 35 ff.
- 12) Der Einstieg in die neue Technologie auch mit nur einem oder zwei Arbeitsplätzen wird leicht zur Millioneninvestition. Bereits der "Basispreis für ein Ein-Benutzer-System" einschließlich der Standardsoftware, aber ohne automatisches Zeichengerät, beträgt schon bei 2 D-Systemen in der Regel weit über 100.000 DM, bei 3 D-Systemen kostet ein Arbeitsplatz mehrere hunderttausend DM. Dies sind für den Angestelltenbereich sicher ungewohnte Größenordnungen (vgl. H. Maier/M. Eigner: CAD-Marktübersicht 1985, in: FB/IE 34 (1985) 4, S. 160 ff.).
- 13) Darauf verweisen z.B. auch U. Riehm/B. Wingert, Technology induced Morphogenesis of Skills: The Case of CAD, in: Warmann, E.A., Computer Applications in Production and Engineering, Amsterdam 1983, Preprints Part 1, S. 207 bis 223.
- 14) Vgl. G. Lay u.a., Integrierte CAD/CAM-Systeme, a.a.O.
- 15) In einigen Betrieben gibt es sogar ernstzunehmende Planungen, im Bereich der CAD-Anwendung einen Zwei- oder gar Drei-Schicht-Betrieb einzuführen.



JUGENDLICHE AUF DISTANZ - NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR  
GEWERKSCHAFTLICHE JUGENDPOLITIK\*

Anfang der 80er Jahre, als wir mit den Vorarbeiten zu dem Forschungsprojekt "Jugend und Krise" begannen, stellte sich die Problemlage gewerkschaftlicher Jugendarbeit so dar, daß der objektive Zwang der Verhältnisse auf einem krisenhaften Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt verstärkte gewerkschaftliche Aktivitäten zur Sicherung der Ausbildungs-, Arbeits- und Beschäftigungsinteressen von Jugendlichen erforderlich machte, während gleichzeitig die Aktivitäts- und Engagementbereitschaft der Jugendlichen aus gewerkschaftlicher Sicht doch sehr zu wünschen übrig ließ und gegenüber der seinerzeit von vielen Funktionären als unbequem gescholtenen Lehrlingsbewegung zu Beginn der 70er Jahre stark zurückgegangen war. Es erwies sich als zunehmend schwieriger, Jugendliche für die Gewerkschaft zu interessieren und zur praktischen Mitarbeit zu motivieren. Die fehlende Aktivitäts- und Engagementsbereitschaft der Jugendlichen in der Gewerkschaft, die sich auch in der Schwierigkeit niederschlug, bestehende Jugendgruppen am Leben zu erhalten oder neue aufzubauen, stand in deutlichem Kontrast zu dem erheblichen Engagement vieler Jugendlicher in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Von einer unpolitischen Jugendgeneration konnte also keine Rede sein - gewerkschaftliche Politik und gewerkschaftliches Engagement allerdings war für viele Jugendliche ganz offenbar wenig attraktiv.<sup>1)</sup>

Angesichts dieser Situation, an der sich im Kern wenig geändert hat, verfolgt das Projekt "Jugend und Krise" das Erkenntnisinteresse zu klären, wie sich gegenwärtig unter der doppelten Bedingung einer strukturell gewandelten Jugendphase (Verlängerung von

\* Der Artikel faßt einige für die gewerkschaftliche Jugendpolitik relevante Ergebnisse des Projekts "Jugend und Krise" zusammen, das im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, des DGB-Bundesvorstands und der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wird; erste Ergebnisse sind in einer von der Abt. Jugend beim DGB-Bundesvorstand vertriebenen Broschüre "Arbeit und Gewerkschaften - Perspektiven von Jugendlichen" zusammengefaßt. Projektbearbeiter sind: M. Baethge, B. Hantsche, W. Pelull und U. Voskamp. Der Artikel erscheint auch in der Februarnummer der Gewerkschaftlichen Monatshefte.

Schul- und Ausbildungszeiten, erweiterte Freizeitmöglichkeiten) einerseits und einer lang anhaltenden Krise im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem andererseits das Verhältnis von Jugendlichen zur Gewerkschaft entwickelt; dabei geht es nicht so sehr um das Verhältnis zur Gewerkschaft als gesellschaftliche Institution, sondern das Thema ist eingebettet in die übergreifende Fragestellung, welchen Stellenwert Arbeit und Beruf - der sicherlich nicht exklusive, aber nach wie vor zentrale Gegenstandsbe- reich gewerkschaftlicher Politik - in den Lebenskonzepten von Jugendlichen haben. Auf der Grundlage erster Projektergebnisse wollen wir die Problemlage gewerkschaftlicher Jugendarbeit, wie sie sich uns gegenwärtig darstellt, in einigen wichtigen Aspek- ten beleuchten.

Nun ist die relative gewerkschaftliche Abstinenz von Jugendli- chen an sich kein neues Problem. So lag der Organisationsgrad im Jugendbereich immer schon weit unter dem DGB-Durchschnitt, und selbst in der Blütezeit der Lehrlingsbewegung, die im nach- hinein wohl eher als eine Sonderphase zu begreifen ist, enga- gierte sich lediglich eine kleine Minderheit von Jugendlichen aktiv in gewerkschaftlichen Zusammenhängen. Eine traditionelle Erklärung der Schwierigkeiten im Jugendbereich besteht in dem hoffnungsvollen Hinweis, daß es den Jugendlichen in dieser Le- bensphase noch an Arbeits- und Konflikterfahrungen fehle, daß aber mit der Zunahme entsprechender Erfahrungen im Verlauf der beruflichen Sozialisation die Einsicht in die Notwendigkeit der Gewerkschaft steige, sich infolge dieser Einsicht die "Organisationslücke" schließe und die anfängliche Distanz vieler Jugendlicher zur Gewerkschaft sich in eine Haltung zunehmender Loyalität, Unterstützungs- und Engagementbereitschaft auflöse. Ob diese Hoffnung auf eine fast automatische Sozialisation hin zur Gewerkschaft - wenn sie in dieser Zwangsläufigkeit über- haupt jemals gestimmt hat - für die Zukunft noch berechtigt ist, erscheint uns mehr als zweifelhaft; wir gehen davon aus, daß die veränderten Sozialisationsverläufe von Jugendlichen neue Voraussetzungen auch für die gewerkschaftliche Sozialis- ation hervorgebracht haben und die Probleme im Jugendbereich in einem neuen Licht erscheinen lassen. Um die neuen Herausfor- derungen für gewerkschaftliche Jugendpolitik, die mit dieser

Entwicklung verbunden sind, zu kennzeichnen, wollen wir auf der Basis unserer empirischen Befunde zunächst verschiedene Facetten des Verhältnisses von Jugendlichen zur Gewerkschaft betrachten.

#### Keine Frage: Die Notwendigkeit der Gewerkschaft

Eines steht für die Jugendlichen außer Frage: die Notwendigkeit der Gewerkschaft. In diesem Punkt können wir in Übereinstimmung mit den Ergebnissen anderer Jugenduntersuchungen einen breiten Grundkonsens unter ihnen feststellen: Von ca. 90 % der Jugendlichen unseres Samples<sup>2)</sup> wird die Gewerkschaft als notwendig anerkannt und befürwortet. Unabhängig davon, wie sie sich selbst zur Gewerkschaft definieren, machen sie in den Gesprächen deutlich, daß sie ein Bewußtsein von der Schutzfunktion der Gewerkschaft haben, ohne die ein nötiges "Gegengewicht zum Arbeitgeber", ein notwendiges "Regulativ" fehlen würde. Dies gilt selbst für Jugendliche, die der Gewerkschaft insgesamt sehr kritisch gegenüberstehen.

Zwei Punkte müssen in diesem Zusammenhang betont werden: Daß die meisten Jugendlichen die Gewerkschaften für notwendig halten, heißt erstens nicht, daß sie die Gewerkschaft auch als einen relevanten gesellschaftlichen Machtfaktor betrachten. Angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben räumt fast die Hälfte der Jugendlichen den Gewerkschaften nur geringe Einflußchancen ein. Krise und Arbeitslosigkeit zeigen in diesen Einschätzungen deutlich ihre Wirkung: Für nicht wenige Jugendliche stehen die Gewerkschaften sogar schon mit dem Rücken zur Wand.

Zum zweiten resultiert aus der Anerkennung der Notwendigkeit von Gewerkschaft auch kaum Handlungsverbindlichkeit im Sinne der Mitgliedschaft oder gar des aktiven Engagements. Die Einsicht in die Notwendigkeit führt keineswegs automatisch zum Gewerkschaftsbeitritt, sie ist bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern in etwa gleichem Maß vorhanden. Insofern stiftet das Ergebnis, so positiv es aus gewerkschaftlicher Sicht auch erst einmal gewertet werden kann, keinen Grund zur Genugtuung oder gar Beruhigung, denn es handelt sich eher um die Anerkennung

einer für viele Jugendliche beinahe anonymen Institution, die fernab von ihnen existiert, und deren Erhalt ein eigenes Engagement nicht erforderlich erscheinen läßt.

### Mitgliedschaft in der Gewerkschaft - ein zweifelhafter Indikator

Im Umfeld der 12. Bundesjugendkonferenz des DGB im November 1985 ist wieder überaus deutlich geworden, daß bei der Zustandsbeschreibung gewerkschaftlicher Jugendarbeit die Entwicklung der absoluten Mitgliederzahlen und des Organisationsgrads eine eigentümliche Faszination haben. Gilt den einen der Hinweis auf Mitgliederverluste im Jugendbereich von bald 10 % seit Anfang der 80er Jahre als Beleg für die sinkende Attraktivität der Gewerkschaftsjugend, verwenden andere den Hinweis auf neuerdings wieder steigende, in Teilbereichen sogar auf Rekordhöhe emporgeschneelte Mitgliederzahlen als Beleg für eine erfolgreiche Politik und als Argument gegen ungerechtfertigte Problematisierungen. So betrüblich unbestreitbare Mitgliederverluste in den letzten Jahren und so erfreulich die jüngsten Erfolgsmeldungen auch sind, in beiden Fällen argumentiert man mit einem zweifelhaften Indikator für das Verhältnis von Jugendlichen zur Gewerkschaft, und es wäre problematisch, im Vertrauen auf die Trendwende nun wieder zur Tagesordnung überzugehen. Die liebgewonene Formel, numerische Mitgliederstärke bedeute automatisch auch Kampfkraft, stimmt eben nur bedingt: Sich darauf zu verlassen, daß diese Rechnung aufgeht, könnte verhängnisvoll sein, wenn es richtig ist - und vieles spricht dafür - daß gewerkschaftliche Erfolge bzw. die Verteidigung des Erreichten nicht nur mitgliederstarke Gewerkschaften erfordern, sondern stärker als bisher auch inhaltliches Engagement und die Aktivitätsbereitschaft der Mitglieder.

Wie wenig die Mitgliedschaft bzw. Nichtmitgliedschaft in der Gewerkschaft über dieses Verhaltenspotential aussagt, zeigt schon eine erste Übersicht über unsere Ergebnisse: Unter den Mitgliedern finden wir sowohl den überzeugten Gewerkschafter als auch das "zahlende Mitglied" und sogar das "Zwangsmitglied", das unter sozialem Druck und gegen seine Überzeugung eingetreten ist, umgekehrt finden wir unter den Nichtmitgliedern den

entschiedenen Gewerkschaftsgegner ebenso wie den Indifferenten, für den Gewerkschaft einfach kein Thema ist, und auch den Gewerkschaftssympathisanten, der nur mangels Gelegenheit noch nicht eingetreten ist oder wegen eines gewerkschaftsfeindlichen Betriebsklimas meint, sich zurückhalten zu müssen. Die Mitgliedschaft kann Ausdruck innerer Überzeugung und Bindung an die Gewerkschaft sein, aber da sie in hohem Maße auch von äußeren Bedingungen abhängt, haben Veränderungen im Organisationsgrad für sich genommen wenig Erklärungswert und mehr die Funktion eines Frühwarnsystems, das erklärungsbedürftige Verschiebungen anzeigt und bestenfalls Hinweise auf gewerkschaftliche "Notstandsgebiete" liefert, in denen eine Verbesserung gewerkschaftlicher Infrastruktur und erhöhte Werbungsanstrengungen erforderlich sind. Aber: Das Starren auf die Bewegung der Mitgliederzahlen kann leicht zu dem Trugschluß verleiten, mit organisatorischen Maßnahmen und ansprechenden Werbekampagnen ließen sich die Probleme im Jugendbereich beheben.

#### Jugendliche und gewerkschaftliches Engagement - überwiegend Distanz

Da die Frage der Einsicht in die Notwendigkeit der Gewerkschaft auf der Ebene unverbindlicher Meinungen verbleibt und auch die Entscheidung für oder gegen eine Mitgliedschaft stark von äußeren Faktoren beeinflusst sein kann, konzentrieren wir uns auf eine typisierende Beschreibung dessen, was man das "innere Verhältnis" von Jugendlichen zur Gewerkschaft nennen kann. Dabei kommt es uns darauf an, aus den Schilderungen von Gewerkschaftserfahrungen, aus den unterschiedlichen Begründungen dafür, warum man sich organisiert bzw. nicht organisiert, warum man in der Gewerkschaft aktiv wird bzw. das aktive Engagement anderen überläßt, herauszuarbeiten, wie sich die Jugendlichen inhaltlich zur Gewerkschaft definieren und welchen Stellenwert sie in ihren Interessen und Handlungsperspektiven einnimmt.

Als zentrales Ergebnis muß festgehalten werden, daß die Mehrheit der Jugendlichen, obwohl sie die Gewerkschaft als eine notwendige Institution anerkennt und befürwortet, ein distanziertes Verhältnis zur Gewerkschaft hat; nur bei einer kleinen

Minderheit kann man von Gewerkschaftsnähe im Sinne von Handlungsbereitschaft und aktivem Engagement sprechen. Faßt man die unterschiedlichen Formen der Distanz bzw. der Nähe zur Gewerkschaft in ihren Charakteristika zusammen, so lassen sich sechs Typen unterscheiden:

- Die Hälfte der Jugendlichen gehört den beiden Typen an, die die größte Distanz zur Gewerkschaft aufweisen und die wir zum einen als "Gleichgültige" zum anderen als "Kritisch-Distanzierte" charakterisiert haben. Im Typ der Gleichgültigen - etwa ein Fünftel der Befragten - sind all die Jugendlichen zusammengefaßt, die in den Gesprächen deutlich machen, daß die Gewerkschaft außerhalb ihres Interessenhorizonts liegt. Sie kümmern sich weder um gewerkschaftliche Politik noch äußern sie ein Interesse daran, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder gar aktiv zu werden. Insofern befinden sich die Gewerkschaften für sie in weiter Ferne, im Extremfall ist die Gewerkschaft etwas völlig Fremdes, von dessen Existenz man zwar weiß, zu dem man aber keinerlei Handlungs- und Reflektionsbezug hat. Wir finden diesen Typ von Jugendlichen besonders häufig in den traditionell gewerkschaftsfernen Bereichen, also z.B. unter den qualifizierten kaufmännischen Angestellten, den Verkäuferinnen im Einzelhandel oder Beschäftigten im Handwerk sowie unter arbeitslosen Jugendlichen.
  
- Anders sieht es mit der Gruppe der "Kritisch-Distanzierten" aus. Sie umfaßt fast ein Drittel der Jugendlichen und stellt damit den quantitativ bedeutsamsten Typ des Verhältnisses zur Gewerkschaft dar. Als kritisch distanziert bezeichnen wir die Jugendlichen, die sich - zum Teil trotz Mitgliedschaft in der Gewerkschaft - negativ zur Gewerkschaft definieren. Anders als die Gleichgültigen, für die Gewerkschaft schlicht kein Thema ist, haben sich diese Jugendlichen mehr oder weniger intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, ob sie sich organisieren sollen, welche Vor- und Nachteile für sie damit verbunden sind, ob es sinnvoll ist, die Gewerkschaft zu unterstützen oder sich in ihr zu engagieren. Ihr Resultat ist: Sie wollen mit Gewerkschaft nichts zu tun haben, auch wenn dies nicht heißt, daß sie die Existenz-

berechtigung von Gewerkschaften damit prinzipiell verneinen. Auch dieser Typ findet sich in erster Linie in eher gewerkschaftsfernen Gruppen, z.B. im Angestelltenbereich, sowie unter arbeitslosen Jugendlichen.

Die Motive für die Kritisch-Distanzierten können ganz unterschiedlich gelagert sein. Es kann sich um Jugendliche handeln, die davon ausgehen, die eigenen Interessen effektiver selbst wahrnehmen zu können, um Jugendliche mit ausgeprägten Aufstiegs- und Karriereorientierungen, die ihre beruflichen Möglichkeiten durch einen Gewerkschaftsbezug eher gefährdet sehen; wir finden unter ihnen auch Jugendliche, die aufgrund enttäuschender Erfahrungen mit der Interessenvertretung auf Distanz zur Gewerkschaft gegangen sind, und schließlich einige wenige Jugendliche, deren Distanz vornehmlich politisch motiviert ist.

- Einen weiteren Typ bilden die "Wohlwollend-Distanzierten". Er umfaßt knapp ein Achtel der von uns befragten Jugendlichen und verbindet all diejenigen, die selbst zwar nicht gewerkschaftlich organisiert sind, der Gewerkschaft aber insgesamt positiv gegenüberstehen und es nicht von vornherein ablehnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder gewerkschaftliche Arbeit eventuell auch politisch zu unterstützen. Wenn sie bislang noch keiner Gewerkschaft beigetreten sind, so liegt das in der Regel an den gegebenen äußeren Umständen bzw. daran, daß sich ihr Interesse an der Gewerkschaft erst in der letzten Zeit entwickelt hat und sie sich noch nicht ganz sicher sind, ob sie sich tatsächlich organisieren sollen. Bei ihnen dürfte die Art der gewerkschaftlichen Ansprache wesentlich darüber mitbestimmen, ob sie der Gewerkschaft beitreten oder nicht. Auch in dieser Gruppe finden wir viele aus Bereichen, die traditionell außerhalb der Reichweite gewerkschaftlicher Organisationsbemühungen liegen. Jugendliche aus dem Handwerk und aus Dienstleistungsberufen und auch ein Teil der Arbeitslosen.
- Unter den Gewerkschaftsmitgliedern dominiert der Typ einer relativen Distanz zur Gewerkschaft, den wir als "Versiche-

rungsnehmer" bezeichnen. Sein Verhältnis zur Gewerkschaft ist im wesentlichen instrumentell: Er zahlt seinen Beitrag und erwartet als Gegenleistung Schutz und Absicherung; dafür hat der Apparat zu sorgen, an den er seine Interessen delegiert hat. Eine Organisationsloyalität um der Sache willen ist ihm ebenso fremd wie der Gedanke, sich selbst in der Gewerkschaft zu engagieren. Diesem Typ gehört ein Fünftel der von uns befragten Jugendlichen an, vor allem aus gut organisierten Betrieben, in denen Gewerkschaftsarbeit in fest institutionalisierten Bahnen verläuft.

- Schließlich sind die beiden Typen zu nennen, die insgesamt ebenfalls ein Fünftel ausmachen und sich durch eine größere Nähe zur Gewerkschaft als alle bisherigen auszeichnen: Die aufgeschlossenen, aber passiven Mitglieder, die sich dadurch auszeichnen, daß sie ein Interesse an der "gewerkschaftlichen Sache" bekunden und eine potentielle Engagementbereitschaft erkennen lassen. Jugendliche schließlich, die sich aktiv engagieren, indem sie etwa in einer gewerkschaftlichen Jugendgruppe mitarbeiten oder Aufgaben und Funktionen im Betrieb übernehmen, bilden den kleinen Kern gewerkschaftlicher Jugendorganisation; ihm sind 5 % der von uns befragten Jugendlichen zuzurechnen, realiter umfaßt er wohl kaum mehr als ein bis zwei Prozent der Jugendlichen.<sup>3)</sup>

Wie nun ist die unter den Jugendlichen weit verbreitete Distanz gegenüber der Gewerkschaft zu erklären? Schon bei der Anlage der Untersuchung sind wir davon ausgegangen, daß das jeweilige Verhältnis zur Gewerkschaft als eine Form politischen Engagements auf ganz unterschiedlichen Erfahrungen und Motivationen basieren kann und gerade bei Jugendlichen wohl kaum hinreichend als Reaktion nur auf aktuelle Gewerkschaftspolitik zu erklären ist. In den Untersuchungsergebnissen zeichnen sich dann auch drei Ebenen der Begründung ab, die ineinanderspielen, ohne daß der Stellenwert jeder einzelnen Begründungsebene für Engagement oder Distanz exakt ausweisbar wäre: das Verhältnis zur Arbeit, die Auflösung traditioneller Lebenswelten und die Erfahrung bzw. das Erlebnis von Gewerkschaft als Organisation. Ihre Erörterung mag



beleuchten, was die typologisch beschriebenen Formen der Nähe und - überwiegend - der Distanz an Problemen und Möglichkeiten für gewerkschaftliche Jugendpolitik bedeuten.

### Das neue Verhältnis zur Arbeit

Es ist evident, daß das Verhältnis zur Arbeit die Beziehung zu der Organisation, welche die Arbeitsinteressen in dieser Gesellschaft vertritt, mit prägt. In eine falsche Richtung allerdings gehen Erklärungsversuche, die mit Rückgriff auf die These vom "Wertewandel" unterstellen, Arbeit und Beruf hätten in der Lebensplanung und -gestaltung von Jugendlichen an Bedeutung verloren und im Zuge dieses säkulären Trends sei auch die Attraktivität von Gewerkschaft als eine Institution der Arbeitssphäre gesunken.<sup>4)</sup> Die Annahme eines derart umfassenden "Wertewandels", auf den sich die Gewerkschaften - wenn die These denn stimmen sollte - in ihrer Jugendarbeit einstellen müßten, steht nicht nur theoretisch und methodisch auf wackeligen Beinen, wie wir gezeigt haben<sup>5)</sup>, auch unsere empirischen Befunde sprechen eindeutig dagegen.

Als zentrales Ergebnis zur Frage des Verhältnisses von Jugendlichen zu Arbeit und Beruf läßt sich festhalten, daß von jener in der "Wertewandel"-Diskussion oft behaupteten mehrheitlichen Abwendung der Jugendlichen von der Arbeitssphäre überhaupt nicht die Rede sein kann. Arbeit spielt in den Lebenskonzepten, den langfristig und handlungsverbindlichen Orientierungen von Jugendlichen, nach wie vor eine wichtige Rolle. Für viele, etwa die Hälfte, steht sie aktuell im Zentrum ihrer Suche nach einem selbstgestalteten und sinnerfüllten Leben und selbst dort, wo eine Familienperspektive dominiert (bei etwa einem Viertel unseres Samples), sinkt die Arbeit nicht zur Bedeutungslosigkeit herab, sondern bleibt ein gewichtiger Bezugspunkt der Lebensplanung. Auch wenn die weiblichen Jugendlichen aufgrund ihres spezifischen Lebenszusammenhangs etwas häufiger als die männlichen ihr Lebenskonzept auf Familie hin orientieren, überrascht das hohe Gewicht, das der Arbeit bei beiden Geschlechtern zugewiesen wird. Überall wo Arbeit den zentralen Stellenwert im Lebenskonzept einnimmt, wird sie in erster Linie unter dem Gesichtspunkt der inhaltlichen Identifikation mit der Tätig-

keit begriffen. Traditionelle Karriereorientierungen, Träume von beruflichem Aufstieg oder Hoffnung auf das große Geld stehen nur bei sehr wenigen Jugendlichen im Vordergrund. Beherrschend ist die Forderung, in der Arbeit Anerkennung, Selbstbestätigung und das Gefühl sozialer Integration zu finden.

Lediglich bei etwa einem Viertel der Jugendlichen finden wir jenes in erster Linie auf Freizeit und Lebensgenuß orientierte Lebenskonzept, das man nach der These vom "Wertewandel" eigentlich bei dem größten Teil der Jugendlichen vermuten müßte. Auffällig ist nicht nur, daß es sich dabei überwiegend um jüngere Jugendliche mit noch relativ instabilen Orientierungen handelt, sondern zu einem erheblichen Teil auch um Jugendliche mit realen oder bereits auf der Schule antizipierten Krisenerfahrungen; dies deutet darauf hin, daß ein solch freizeit-orientiertes Lebenskonzept diesen Jugendlichen häufig eher von den äußeren Bedingungen aufgezwungen ist als daß es ihren eigenen Vorstellungen folgte.

Wenn auch eine mehrheitliche Abwendung von Arbeit als zentraler Bezugspunkt für persönliche Lebensperspektiven und Sinnerfüllung nicht erkennbar ist, so hat sich u.E. im Verständnis von Arbeit bei den Jugendlichen ein bedeutsamer Wandel gegenüber früheren Zeiten vollzogen. Dieser läßt sich dadurch charakterisieren, daß - den erreichten materiellen Standard vorausgesetzt - im Bewußtsein der Jugendlichen unmittelbar personen- und subjektbezogene Aspekte der Arbeit im Vordergrund stehen, die im Arbeitsverständnis früherer Generationen zwar auch immer eine Rolle gespielt haben, aber bei weitem nicht so hoch besetzt waren, wie es heute der Fall ist. Daß in den Ansprüchen an die Arbeit inhaltliche und sozialkommunikative Aspekte einen so hohen Stellenwert haben, ist alles andere als selbstverständlich angesichts einer Krise auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt, die immerhin fast die Hälfte der von uns befragten Jugendlichen dazu zwingt, ihren bisherigen Berufsverlauf als Mißerfolg zu interpretieren.

Gleichwohl ist das sich hier andeutende Arbeitsverständnis für die Gewerkschaften nicht leicht zu nutzen und zu politisieren. Sicherlich gilt, daß diejenigen, bei denen Arbeit und Beruf im Zentrum ihres Lebenskonzepts stehen, sich auch stärker auf die gesamte betriebliche Arbeitssituation einlassen und von daher auch leichter gewerkschaftlich ansprechbar sind als andere, für die die Arbeit von eher nachgelagerter Bedeutung ist. Dies drückt sich in den empirischen Befunden darin aus, daß immerhin ein Drittel der Jugendlichen, bei denen Arbeit und Beruf einen zentralen Stellenwert einnehmen, unter den aufgeschlossenen oder engagierten Gewerkschaftsmitgliedern zu finden sind, während von den Jugendlichen, die ihre Lebensperspektiven eher außerhalb der Arbeit suchen, lediglich ein Achtel zu diesen beiden gewerkschaftsnahen Gruppen zählt.

Auch von den arbeitsinhaltlichen und sozialkommunikativen Ansprüchen an die Arbeit läßt sich ein Weg zu gewerkschaftlichem Engagement finden, da derartige Ansprüche auf der einen Seite ein durchaus kritisches Potential gegenüber rigide arbeitsteiligen und hierarchisierten Formen der Arbeitsorganisation in den Betrieben und Verwaltungen enthalten kann. Auf der anderen Seite deutet vieles darauf hin, daß das mehrheitlich vertretene inhaltliche Arbeitskonzept in starkem Maße individualistisch auf das Selbst zurückbezogen ist. Es taucht erstaunlich oft an erster Stelle die Forderung auf, "die Arbeit soll Spaß machen" und das heißt: Sie muß abwechslungsreich sein, darf nicht stumpfsinnig immer das Gleiche bringen, muß Möglichkeiten bieten, sich mit seinen Fähigkeiten und Interessen einbringen zu können, "sie soll etwas mit einem zu tun haben", "einem persönlich etwas bringen".

Inwieweit der Begriff von Selbstverwirklichung, der hier - vielleicht nur temporär und vorläufig - als Basisanspruch an Arbeit durchscheint, reflexive Bezüge auf die gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen der Anspruch auf Selbstverwirklichung durchgesetzt werden muß, noch aufweist oder schon gar nicht mehr enthält, ist beim gegenwärtigen Stand der Projektarbeit noch nicht zu entscheiden. Deutlich ist aber, daß dieses Arbeitsverständnis offenbar nur schwer zu politisieren ist, denn im Verhalten der Jugendlichen schlagen aktuell individuelle Strategien

stärker durch. Bei der Realisierung seiner arbeitsinhaltlichen Interessen und Ansprüche setzt man zuerst auf die eigenen Fähigkeiten und das eigene Handlungsvermögen im Betrieb. Insofern ist es nicht einfach, die artikulierten Ansprüche an sinnerfüllte, inhaltlich befriedigende Arbeit kollektiv zu bündeln. Wo sie im Betrieb nicht erfüllt werden, überlegt man, ob man über persönliche Anstrengungen, etwa in irgendwelchen Formen von Weiterbildung, durch geschicktes Taktieren im Betrieb oder durch Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt, die Situation verändern kann. Gewerkschaften kommen dabei kaum jemandem ins Blickfeld. Dies ist nicht verwunderlich. Es zeigt aber, wie sehr Muster individueller und Muster kollektiver Interessendurchsetzung unverbunden nebeneinanderstehen. Und es ist klar, wo man das Schwergewicht der eigenen Aktivitäten setzt: bei der individuellen Suche nach einem Ausweg aus einer als unbefriedigend erlebten Arbeitssituation.

#### Die Auflösung traditioneller Lebenswelten

Häufig genug ist die jüngere Entwicklung bürgerlicher Industriegesellschaften als fortschreitende Ausdifferenzierung und zunehmende Individualisierung von Lebensbedingungen und Lebenslagen beschrieben worden, in deren Gefolge sich ehemals klassen- bzw. schichtspezifische Sozialisationsmuster immer mehr auflösen.<sup>6)</sup> Von diesem Wandel sind auch die Gewerkschaften in besonderer und folgenreicher Weise betroffen, und zwar im Verhältnis zur Jugend dadurch, daß die traditionellen Formen der Sozialisation zur Gewerkschaft hin immer weiter zerbröckeln.

Dieser Prozeß ist nicht erst jetzt entstanden, ist aber in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich vorangeschritten, wobei die Verlängerung der durchschnittlichen Schulzeit und der spätere Eintritt in den Betrieb mit ersten Realerfahrungen mit Gewerkschaft eine wichtige Rolle spielen. Er äußert sich in den Gesprächen mit den Jugendlichen in Schilderungen, die eine zunehmende Auflösung informeller und spontaner Organisationsvoraussetzungen einsichtig machen. So verfügen die Jugendlichen kaum noch über familial vermittelte Erfahrungen mit Gewerkschaft, die traditionell vor allem im homogenen Arbeitermilieu eine

große Rolle gespielt haben.<sup>7)</sup> Mehr als die Hälfte der Jugendlichen gibt in den Gesprächen an, daß gewerkschaftliche Themen bei ihnen zu Hause allenfalls beiläufig angeschnitten werden. In vielen Familien, selbst in Arbeiterfamilien, ist Gewerkschaft überhaupt kein Thema, über das ausführlicher gesprochen wird. Von einem über Familie und soziale Herkunft vermittelten selbstverständlichen Hineinwachsen in gewerkschaftliche Zusammenhänge kann deswegen nicht mehr gesprochen werden. Sicherlich deutet sich dieses Problem schon seit längerem an. Es trifft die Gewerkschaften heute aber weitaus massiver als noch vor 20 oder 30 Jahren.

Wie wichtig die traditionellen Integrationsmechanismen sind, läßt sich an einem Beispiel belegen: Es ist bekannt, daß der im Zuge sozialstruktureller Verschiebungen ausgeweitete Bereich kaufmännischer Angestelltentätigkeit die Gewerkschaft vor besonders große Organisationsprobleme stellt. Auch die jungen Kaufleute unseres Samples stehen der Gewerkschaft mehrheitlich distanziert gegenüber. Nur eine Minderheit ist bereit, gewerkschaftliche Arbeit zu unterstützen bzw. sich aktiv zu engagieren. Wenn man nach den Erklärungsfaktoren dafür fragt, warum gerade diese Jugendlichen ein anderes Verhältnis zur Gewerkschaft haben als die Mehrzahl ihrer Kollegen, so fällt auf, daß die Hälfte von ihnen aus relativ gewerkschaftsnahen Elternhäusern stammt. In anderen Punkten unterscheiden sie sich nicht signifikant von der Mehrheit.

Die Auflösung traditioneller Integrationsmechanismen, die gewissermaßen die Kehrseite des gesellschaftlichen Veränderungsprozesses ist, der zugleich zur Institutionalisierung der Gewerkschaft in dieser Gesellschaft geführt hat, hinterläßt ein Vakuum, das unter den gegebenen Bedingungen nicht leicht zu füllen ist. Je weniger selbstverständlich ein Hineinwachsen in gewerkschaftliche Zusammenhänge ist, desto mehr werden erhöhte Organisationsanstrengungen notwendig sein, um junge Arbeiter und Angestellte für die Gewerkschaft zu gewinnen. Die Einengung gewerkschaftlicher Handlungsspielräume in Folge der Krise macht diese Aufgabe, deren Lösung im weiten Bereich betrieblicher Arbeit mangels gewerkschaftlicher Präsenz von vornherein auf enge Grenzen stößt, nicht leichter.

### Ambivalente Gewerkschaftserfahrungen

Ein erheblicher Teil von Jugendlichen wird von der Gewerkschaft überhaupt nicht erreicht. Obwohl in unserer Untersuchung größere, relativ gut organisierte Betriebe und Verwaltungen überrepräsentiert sind, macht jeder Fünfte unter den Jugendlichen in den Gesprächen deutlich, im Verlauf seiner beruflichen Sozialisation überhaupt noch nicht mit Gewerkschaft in Berührung gekommen zu sein. Bei knapp der Hälfte der Befragten beschränken sich die bislang gemachten Erfahrungen auf relativ formale Kontakte mit der Organisation, lediglich ein Drittel der Jugendlichen hat die Gewerkschaft als praktisch handelnde Organisation in betrieblichen Problem- und Konfliktsituationen erfahren oder verfügt über weitergehende organisationsinterne Erfahrungen.

Sofern die Jugendlichen überhaupt mit Gewerkschaft konfrontiert werden, etwa im Zuge der Mitgliederwerbung, befinden sie sich heute in einer Entscheidungssituation. Dies gilt sowohl für junge Arbeiter, für die es aufgrund brüchig gewordener Traditionslinien nicht mehr selbstverständlich ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren als auch für junge Angestellte, für die es heute umgekehrt nicht mehr selbstverständlich ist, sich von der Gewerkschaft fernzuhalten. Zwar ist ein Teil von Jugendlichen, sei es auf dem Hintergrund des elterlichen Einflusses, sei es aufgrund vorgängiger Erfahrungen, von vornherein festgelegt, doch stellt sich diese Situation für viele Jugendliche relativ offen dar. Sie wägen ab, ob sie sich organisieren sollen, sie fragen nach den Vor- und Nachteilen der Organisationszugehörigkeit oder auch danach, ob sich der Beitrag oder ein Engagement lohnt. In dieser Situation kommt den eigenen Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Organisationspraxis ein wichtiger Stellenwert zu. Die Jugendlichen registrieren sehr genau, wie sie von der Gewerkschaft angesprochen werden, wie die betrieblichen Funktionäre ihnen gegenüber auftreten und wie sich die Interessenvertretung in praktischen Problem- und Konfliktsituationen verhält.

So wird die gängige Rekrutierungspraxis von ihnen häufig eher als "Oberrumpelungsaktion" denn als persönliche Ansprache erfahren, die zum Gewerkschaftsbeitritt motiviert. Sie fühlen

sich nicht hinreichend informiert, ihnen wird kaum Zeit zum Überlegen gegeben, so daß es ihnen schwerfällt, eine Entscheidung zu treffen, hinter der sie auch stehen können. Mit ihren Fragen und Problemen fühlen sie sich häufig nicht richtig ernstgenommen, so daß ihnen das Vertrauen fehlt, sich an die Interessenvertretung zu wenden. Sowie sie sich stärker auf die Organisation einlassen und sich aktiv an der Arbeit beteiligen, sehen sie sich nicht selten in verkrustete bürokratische Strukturen eingebunden, die ihnen kaum die Möglichkeit geben, eigene Ideen umzusetzen. Sie fühlen sich bevormundet und von der Organisation vereinnahmt.

Die kritische Distanz der Jugendlichen resultiert in vielen Fällen aus solchen negativen Erfahrungen, die häufig auch ihr Gewerkschaftsbild entscheidend prägen. Vier von zehn Jugendlichen zeichnen ein negatives Bild, in dem die Gewerkschaft als bürokratische Großorganisation, als anonymer Apparat erscheint. Vornehmlich handelt es sich dabei um Realschüler und Abiturienten, die mittlerweile die Mehrheit unter den Jugendlichen ausmachen. Gerade in diesem Punkt zeigen sich die Resultate eines veränderten Sozialisationshintergrundes: Die im Verlauf der Sozialisation ausgebildeten Ansprüche an befriedigende Kommunikations- und Organisationsstrukturen werden in den Gewerkschaften nicht befriedigt gesehen und insofern kritisch gegen sie gewendet.

### Keine leichten Lösungen

Wir können resümieren: Ohne Frage haben sich die Möglichkeiten, Jugendliche zu gewerkschaftlichem Engagement zu bewegen, erschwert und zwar vor allem durch Veränderungen, die sich außerhalb des unmittelbaren gewerkschaftlichen Einflüßbereichs in der Sozialisation Jugendlicher und in den sozialen Strukturen der Gesell-

schaft vollzogen haben. Vielleicht haben die Gewerkschaften diese Veränderungen nicht rechtzeitig registriert und in ihre Politik aufgenommen. Vielleicht haben sie zu lange auf die eingangs erwähnte Vorstellung vertraut, daß sich die jungen Arbeitnehmer nach Überwindung der Orientierungsunsicherheit in der Jugendphase gleichsam automatisch auf die Gewerkschaft zubewegen. Wenn unsere Interpretation des distanzierten Verhältnisses zur Gewerkschaft bei der Mehrheit der Jugendlichen richtig ist, wäre es gefährlich, auf dieser Vorstellung weiterhin Organisationspolitik aufzubauen. Zu eindeutig und irreversibel sind die benannten Wandlungen in der Sozialstruktur und den Sozialisationsverläufen, als daß die durch sie hervorgebrachten Ansprüche und Verhaltensmuster (verstärkte Individualisierung) nicht über die Jugendphase hinauswirkten und der Gewerkschaftspolitik als Herausforderung entgegenträten. Nur wenn die Gewerkschaften ihr eigenes Organisationsverhalten und ihre Politik auf diese Verhaltensdispositionen einstellen, haben sie eine Chance, die Distanz zu verkürzen.

Auch die langanhaltende Krise auf dem Arbeitsmarkt wird nicht automatisch die Jugendlichen der Gewerkschaft wieder in die Arme treiben. So einfach vollzieht sich die Umsetzung von Krisenerfahrungen in Verhaltensdispositionen nicht, und so eindeutig sind auch die Krisenauswirkungen nicht. Die Krise hat bisher die neuen Ansprüche an Arbeit nicht grundlegend korrigiert, auch wenn in unseren Ergebnissen nicht zu verkennen ist, daß bei den besonders krisenbetroffenen Gruppen am ehesten die materiellen Aspekte der Arbeit im Bewußtsein der Jugendlichen (wieder) ein größeres Gewicht haben. Sie hat zwar gerade bei relevanten Teilen der am stärksten von ihr betroffenen Jugendlichen, den Arbeitslosen, Erwartungen auf Hilfe durch die Gewerkschaften geweckt, gleichzeitig aber bei diesen Jugendlichen auch Skepsis gegenüber der Macht der Gewerkschaften und bisweilen das Gefühl hervorgerufen, von ihnen im Stich gelassen zu werden. Schließlich darf man die Gefahr nicht übersehen, daß durch den Zusammenhang von Krise und neuen Rationalisierungsstrategien in den Unternehmen individualistische Verhaltensmuster gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen Bestätigung und Bestärkung finden können, indem durch neue Personal-



einsatzstrategien<sup>8)</sup> eine marginalisierende Selektion forciert wird. Diejenigen, die in diesem Prozeß die verbleibenden, häufig durchaus anspruchsvollen Arbeitsplätze ergattern, können sich in ihren persönlichen Fähigkeiten und in ihrem individuellen Qualifizierungsverhalten bestätigt fühlen. Denjenigen, die hierbei herausfallen, wird im Vergleich eine entsprechende Interpretation individuellen Versagens nahegelegt.

### Anmerkungen

- 1) Vgl. M. Baethge/H. Schomburg/U. Voskamp: Jugend und Krise - Krise aktueller Jugendforschung. Frankfurt/New York 1983, S. 1 - 21.
- 2) Insgesamt wurden 169 mehrstündige qualitative Interviews mit Jugendlichen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren geführt, die alle bereits über Arbeits- und/oder Arbeitslosigkeitserfahrungen verfügten.
- 3) Gewerkschaftlich aktive Jugendliche sind in unserer Untersuchung überrepräsentiert, da wir in diesem Punkt die Auswahl der Gesprächspartner gesteuert haben, um überhaupt auf eine auswertbare Zahl von Jugendlichen mit organisationsinternen Erfahrungen zu kommen. Generell ist zu den Quantifizierungen in dieser Typologie zu sagen: Es handelt sich um ungefähre Größenangaben, die eher noch zu optimistisch ausfallen, da sowohl Jugendliche aus Großbetrieben als auch Gewerkschaftsmitglieder überrepräsentiert sind. Zur Auswahl der Untersuchungsgruppen und zum methodischen Vorgehen vgl. die Broschüre "Arbeit und Gewerkschaften - Perspektiven von Jugendlichen", erhältlich beim DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend.
- 4) Vgl. z.B. R.G. Heinze u.a.: Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/81.
- 5) Vgl. M. Baethge u.a., Jugend und Krise - Krise aktueller Jugendforschung. Frankfurt a.M./New York 1983, S. 55 ff.
- 6) Vgl. U. Beck: Jenseits von Stand und Klasse? In: Soziale Welt, Sonderband 2, 1983. Vgl. auch J. Habermas: Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt a.M. 1981.
- 7) Streeck verweist etwa auf die Siedlungen der Bergleute oder die "occupational community" der Drucker, in denen die Gewerkschaftszugehörigkeit eine kulturelle "Selbstverständlichkeit" gewesen ist. In diesen Milieus wird "die formelle Aufnahme in die Organisation ... zu einer ebenso formalen und vorhersehbaren Station des Erwachsenwerdens wie die Schulentlassung, der Abschluß der Lehre oder die Gründung einer Familie". W. Streeck: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein/Ts. 1981, S. 56.
- 8) Vgl. dazu die neuen Produktionskonzepte bei Kern/Schumann (1984) für den Produktionsbereich und analog die Entwicklungen in den Dienstleistungsbereichen bei Baethge/Oberbeck (1986).

## TENDENZEN DER VERSELBSTÄNDIGUNG BETRIEBLICHER AUSBILDERTÄTIGKEITEN

Der folgende Text präsentiert Ergebnisse des Forschungsprojekts "Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituationen und Berufsbewußtsein von Ausbilderpersonal im Metallbereich" (1), das die betriebliche Stellung, die Arbeitssituation und das berufliche Selbstverständnis von Ausbildern in ihrer Bedeutung für den betrieblichen Ausbildungsprozeß empirisch erfaßt. Es nimmt hiermit ein Problem auf, das im Zuge der Berufsbildungsreform von Wissenschaft und Politik diskutiert wurde, aktuell aber z.B. aufgrund der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt eher in den Hintergrund gerückt ist. Diese geringer gewordene Beachtung des betrieblichen Ausbildungspersonals in der öffentlichen Diskussion steht in keinem Verhältnis zu den realisierten bzw. geplanten Veränderungen im Berufsbildungssystem. Erinnerung werden soll hier nur an die bevorstehende Neuordnung der Ausbildungsberufe und an das zunehmende Gewicht der neuen Technologien im Ausbildungsprozeß. Sie lassen nicht nur die Aufgaben der betrieblichen Ausbilder anwachsen und komplexer werden, sondern hängen in der erfolgreichen Umsetzung in die betriebliche Praxis nicht zuletzt auch von der beruflichen Situation der Ausbilder, einschließlich ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung, ab.

Folgende Problemkomplexe sind zur Erfassung der beruflichen Situation der Ausbilder bearbeitet worden:

- Klärung der Institutionalisierungsformen von Ausbildertätigkeiten, um die relevanten Interdependenzen zwischen Ausbildungssystem und anderen Subsystemen eines Betriebes in ihrer Bedeutung für die Organisation der Ausbildung und der Ausbildertätigkeiten bestimmen zu können;
- Analyse der Arbeitssituation der Ausbilder, die vor allem durch die betriebliche Definition ihrer Rolle, die materiellen Bedingungen ihrer Tätigkeit und ihre subjektiven Motive und Zielsetzungen geprägt ist;
- Analyse der Berufswege und des beruflichen Selbstverständnisses von Ausbildern, um einerseits die schulische und berufliche Vorbildung, die fachlichen und pädagogischen Zusatzqualifikationen sowie die zuvor gemachten Arbeitserfahrungen festzustellen und andererseits die Motive, Interessen, Entwicklungsperspektiven sowie das berufliche Selbstverständnis einschließlich des Verhältnisses zu den betrieblichen Interessenvertretungen zu erfassen.

Zur Klärung der Fragestellungen wurden sogenannte Expertengespräche mit Betriebsräten, Personal- und Ausbildungsleitern geführt, sowie ca. 200 haupt- und nebenberufliche Ausbilder in mehrstündigen Gesprächen (halbstandardisierte Interviews) befragt. Durchgeführt wurde die Untersuchung in 20 Industriebetrieben des Metallbereichs mit unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und verschieden großer Zahl an Beschäftigten.

Gemessen an Lehrertätigkeiten in staatlichen Bildungsinstitutionen weisen Ausbildertätigkeiten ein geringeres Niveau der Institutionalisierung auf. Sie sind privatwirtschaftlich organisiert und deshalb nur begrenzt aufgrund von staatlich sanktionierten Normen und Regeln festgelegt. Vor dem Hintergrund gesetzlich verankerter Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung wie z.B. deren Einbindung in das duale System der Berufsausbildung, der Festlegung von Ausbildungsinhalten über die verschiedenen Ordnungsmittel der beruflichen Bildung und der Definition fachlicher und pädagogischer Mindestvoraussetzungen für die Ausbildungsberechtigung verbleiben den Betrieben vergleichsweise große Spielräume der inhaltlichen, organisatorischen und personellen Gestaltung. Ausbildertätigkeiten haben damit einen im wesentlichen vom jeweiligen Betrieb bestimmten Zuschnitt. Sie liegen nicht nur verglichen mit Lehrertätigkeiten auf einem geringeren Niveau der Institutionalisierung, sondern unterscheiden sich in dieser Hinsicht auch untereinander, was sich in unterschiedlichen Graden ihrer Verselbständigung gegenüber anderen Tätigkeiten, ihrer Spezialisierung und Formalisierung ausdrückt.

Während der Aspekt der Verselbständigung von Ausbildertätigkeiten - im Sinne der Trennung der Ausbildungs- von den Arbeitsstrukturen - den betrieblichen Status des Ausbildungspersonals anspricht, wie er sich in der Relation von haupt- und nebenberuflichen Ausbildungskräften, in ihrem jeweiligen Gewicht am betrieblichen Ausbildungsprozeß, dem Stand der fachlichen und pädagogischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals sowie der Einbindung des betrieblichen Ausbildungswesens in die Betriebsorganisation zeigt, geht es bei der Erörterung des Spezialisierungs- und Formalisierungsgrades eher um arbeitssituative Momente der Ausbildertätigkeit. Gegenstand der Analyse sind dort die internen Strukturen des betrieblichen Ausbildungswesens, die sich aus der Arbeitsteilung zwischen dem Ausbildungspersonal und den betrieblichen Regelungen für das Ausbilderhandeln ergeben. Sie bleiben hier ebenso unberücksichtigt wie der für den Grad

der Verselbständigung von Ausbildertätigkeiten mitentscheidende Aspekt ihrer Einbindung in die Betriebsorganisation. Die folgende Präsentation von Teilergebnissen beschränkt sich auf die Beschreibung der veränderten Gewichte haupt- und nebenberuflicher Ausbilder am Ausbildungsprozeß und dem Qualifizierungsstand des Ausbildungspersonals.

### 1. Entwicklungen im Verhältnis von haupt- und nebenberuflicher Ausbilderarbeit

Inwieweit Ausbildertätigkeiten sich von den anderen betrieblichen Tätigkeiten separiert haben und Merkmale von haupt- bzw. nebenberuflicher Arbeit aufweisen, darüber entscheidet zunächst die raum-zeitliche Distanz zwischen Arbeits- und Ausbildungsprozessen. Sie hängt davon ab, ob Ausbildung als unmittelbares Lernen in Teilnahme an betrieblicher Arbeit oder getrennt von ihr in räumlicher Distanz an speziellen Lernorten und in zeitlicher Distanz in gesonderten Lernphasen organisiert ist. Unter diesem Aspekt kann man, bezogen auf das Untersuchungssample, von einer gestiegenen Bedeutung hauptberuflichen Ausbildungspersonals im betrieblichen Ausbildungsprozeß und damit von einer fortgeschrittenen Verselbständigung der Ausbildertätigkeiten in den Betrieben sprechen.<sup>2)</sup> Insgesamt hat sich die Situation der Ausbildung organisatorisch verfestigt und das Ausbildungspersonal kann mit einem größeren Gewicht ausbildungsbezogene Gesichtspunkte bei betriebspolitischen Festlegungen geltend machen; somit ist der in der Vergangenheit häufig erhobene Einwand, daß die betriebliche Organisation von Ausbildungsprozessen immer auch mit ihrer Funktionalisierung für ausbildungsfremde Ziele verbunden ist und Qualifizierungsnotwendigkeiten eher behindert, seinerseits kritisch zu hinterfragen.

Verglichen mit den 60er Jahren hat das hauptberufliche Ausbildungspersonal im gewerblichen Bereich der Ausbildung an Bedeutung gewonnen, weil Ausbildung und Arbeit zunehmend voneinander getrennt wurden. Entsprechende Prozesse, die in den Großbetrieben zeitlich früher eingesetzt hatten, sind ab

den 60er Jahren auch in den kleineren und mittleren Industriebetrieben feststellbar, in denen mit Ausnahme der Gruppenlehrgänge die Ausbildung im wesentlichen in den Händen von nebenberuflichem Ausbildungspersonal lag. Zu diesen Verschiebungen im Gewicht der unterschiedlichen Ausbildergruppen am Ausbildungsprozeß ist es aus verschiedenen, zumeist sich überlagernden Gründen gekommen. In einer Reihe von Betrieben hat sicher schon allein die gestiegene Zahl der Auszubildenden zu den genannten Veränderungen geführt. Aus dem gewachsenen Ausbildungsvolumen ergaben sich Konsequenzen für eine systematischere Organisation der einzelnen Ausbildungsabschnitte, die mehr hauptberufliches Ausbildungspersonal erfordert. Von genereller Bedeutung für die Entwicklung der Ausbildung in den Betrieben sind die neuen Technologien: Die Ausbildungsinhalte der einzelnen Berufe verschieben sich, werden oft komplexer und lassen sich zunehmend schwieriger im Vollzug der betrieblichen Arbeit durch learning bei doing/seeing vermitteln.

Die neuen Technologien haben vor allem in Betrieben mit dem Schwerpunkt auf feinschlosserischen und elektrotechnischen Ausbildungsberufen zu einer weitgehenden Veränderung der Ausbildungsinhalte geführt. Wo es betrieblich erforderlich und auch ökonomisch realisierbar ist, werden in Lehrgangsform innerhalb der Lehrwerkstätten Kenntnisse und Fertigkeiten in der Elektronik- einschließlich der Mikroelektronik-, Digitaltechnik, Hydraulik, Pneumatik, der Verarbeitung von Kunststoffen sowie in der CNC-Technologie vermittelt. Bei Aufrechterhaltung der konventionellen Ausbildungsinhalte führt das zu einer Reduktion der Zeit, die die Auszubildenden in den Betriebsstätten unter Anleitung von nebenberuflichem Ausbildungspersonal verbringen.

Zur Verschiebung der Gewichte zwischen der Ausbildung in den Lehrwerkstätten und Produktionsbetrieben trägt ebenfalls der technisch-organisatorische Wandel in den Betriebsabteilungen selbst bei. So verschwinden z.B. in den maschinellen Betriebsbereichen aufgrund der CNC-Technologie konventionelle

Bohr-, Dreh- und Fräsmaschinen. Die Auszubildenden verlieren hier Arbeitsmöglichkeiten, die ihrem Ausbildungsstand entsprechen und ihnen gleichzeitig Lernchancen eröffnen. Ihr Einsatz in derart technologisch ausgestatteten Betriebsabteilungen beschränkt sich zwangsläufig auf die Beobachtung der Facharbeit und auf wenige Handlangerdienste. "Weil das reine Beistehen und Zugucken" - wie es ein Betriebsexperte formuliert - "weder uns etwas bringt noch den Jugendlichen, die sich nur langweilen", verbleiben die Auszubildenden in spanenden Berufen zunehmend während der gesamten Ausbildungszeit in der Lehrwerkstatt, wo sie an konventionellen, zum Teil aber auch an CNC-gesteuerten Maschinen Übungsstücke erstellen oder auch Betriebsaufträge erledigen.

Die gestiegene Bedeutung der Lehrwerkstatt-Ausbildung ist zudem eine Folge der Rationalisierungen in den Betriebsabteilungen, wo Personal abgebaut und die Arbeit intensiviert worden ist. So wird von den Betriebsexperten berichtet, daß Meister und Facharbeiter sich über die Zahl der unterzubringenden Auszubildenden beklagen und es wegen der hohen Belastungen der Beschäftigten (und auch durch den wachsenden Anteil an Spät- und Nachtschichten) zunehmend schwieriger wird, die Ausbildung in die betriebliche Praxis zu verlagern. Dies allen begründet eine zu beobachtende Verkürzung der Zeit, die Auszubildende außerhalb der Lehrwerkstatt im Betrieb verbringen.

Insgesamt sehen sich die Betriebe immer häufiger in einem Zwiespalt bei der Bestimmung des Gewichts, das den unterschiedlichen betrieblichen Lernorten und damit auch dem dort vorfindbaren Ausbildungspersonal zukommen soll. Einerseits will man soviel im betrieblichen Rahmen wie möglich vermitteln, was andererseits durch die sich verändernden Verhältnisse in Ausbildung und Betrieb immer weniger realisierbar ist. Um aus diesem Dilemma herauszukommen, plant ein Großbetrieb des Maschinenbaus die Einrichtung einer zweiten Lehrwerkstatt für spanende Ausbildungsberufe. In ihr sollen Auszubildende zwar unter Anleitung von hauptberuflichen Ausbildern, aber weit-

gehend unter normalen Bedingungen betrieblicher Produktion - nur mit einem geringeren Leistungsgrad - für den Betrieb arbeiten: ein Vorhaben, das durchaus Modellcharakter für andere Unternehmen gewinnen könnte.

Freilich kann aus den bisherigen Feststellungen nicht der Schluß gezogen werden, daß der Stellenwert der Ausbildungsphasen in den Betriebsabteilungen zugunsten der Lehrwerkstattausbildung ausnahmslos zurückgegangen und es somit zu einer generellen Verschiebung in der Bedeutung der Lernorte und damit der unterschiedlichen Ausbildergruppen gekommen ist. Die dargestellte Entwicklung ist zwischen den Betrieben, Branchen und Ausbildungsberufen verschieden stark ausgeprägt. Während sich Probleme aufgrund personeller Engpässe in den Betrieben unabhängig von ihrer Größe und Branchenzugehörigkeit stellen, besonders ausgeprägt aber in den Krisenbetrieben der Stahl und Werftindustrie, wo trotz massiver Reduktion der Beschäftigtenzahl die Ausbildungskapazitäten bisher gehalten worden sind, stehen Veränderungen im Gewicht der haupt- und nebenberuflichen Ausbildergruppen in den technisch avancierten Betrieben des Werkzeug-, Maschinen- und Industrieanlagenbaus vor allem im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Technik. Betroffen davon sind primär spanende und elektrotechnische Ausbildungsberufe, aber auch der Beruf des Maschinenschlossers. Diese Entwicklung ist demgegenüber in einer Reihe von kleineren Industriebetrieben mit weitgehend konventioneller Technologie, deren Ausbildung deshalb an traditionelle Inhalte gebunden ist, weniger deutlich ausgeprägt. Auch gilt das bisher Gesagte nur begrenzt für Betriebe mit dem Schwerpunkt auf Ausbildungsberufen, die weniger von technischen Veränderungen betroffen sind, und die sich wie im Fall der Stahl- und Bauschlosser nach erfolgter Grundausbildung relativ umstandslos in die betrieblichen Arbeitsprozesse integrieren lassen. Und auch für eine Reihe anderer Berufe gilt - unabhängig von der Betriebsgröße -, daß die Ausbildung nach wie vor in erster Linie nebenberuflichem Ausbildungspersonal obliegt. Das ist z.B. bei der Ausbildung

von Verfahrensmechanikern, Formern, Galvaniseuren usw. der Fall, da hier bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten sich nach wie vor besonders günstig in der betrieblichen Praxis vermitteln lassen bzw. eine entsprechende technische Ausstattung der Lehrwerkstätten beachtliche ökonomische und technische Probleme aufwerfen würde. In diesen Fällen werden - vor allem in den Großbetrieben - häufig "Teilzeit-Ausbilder" von den Betrieben eingesetzt, die anders als die nebenberuflichen Ausbildern im üblichen Sinn für Ausbildungsaufgaben vom Betrieb teil-freigestellt werden.

## 2. Entwicklungen in der Normierung des Zugangs zur Ausbildertätigkeit

Auf eine gestiegene Bedeutung und ein höheres Maß an Verselbständigung hauptberuflicher Ausbildungertätigkeiten gegenüber anderen betrieblichen Arbeitsfunktionen verweist auch die veränderte Rekrutierungspraxis in den Betrieben, wie sie sich im Bereich der gewerblichen Ausbildungertätigkeiten zeigt:<sup>3)</sup> Wurde in der Vergangenheit die Lehrwerkstatt nicht selten auch dazu genutzt, Facharbeitern eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit zu eröffnen, wenn sie den Anforderungen in den Produktionswerkstätten z.B. aus Altersgründen nur noch mit Mühe nachkommen konnten, und reichte für eine Tätigkeit in der Lehrwerkstatt ein in langjähriger betrieblicher Praxis erworbenes berufliches Wissen und Können sowie der Eindruck von Geschick im Umgang mit Jugendlichen, so hat heute die Lehrwerkstatt den Charakter einer "Beschäftigungsnische" verloren und die Ausbildungertätigkeit ein eigenes Profil aufgrund spezifischer fachlicher und sozialkommunikativer Anforderungen gewonnen, was sich in veränderten Rekrutierungskriterien niedergeschlagen hat.

Früher waren der Facharbeiterbrief und eine mehrjährige berufliche Praxis ausreichend, was den noch bestehenden gesetzlichen Regelungen entspricht. Heute stellen demgegenüber die Betriebe höhere Ansprüche an das fachliche Vorbildungsniveau gewerblicher Ausbilder. Allgemein, damit unabhängig



von der Größe und Branchenzugehörigkeit der Betriebe, hat sich als Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildertätigkeit die berufliche Qualifizierung zum Industrie- und Handwerksmeister bzw. zum Techniker durchgesetzt.<sup>4)</sup> Auch hinsichtlich des Zuschnitts der Ausbildungsaufgaben, die zukünftige Ausbilder im Bereich der Lehrwerkstatt wahrzunehmen haben, werden dabei keine Unterschiede gemacht.

Im Fall von Ausbildertätigkeiten in maschinellen bzw. elektrotechnischen Berufen, die insbesondere vom technologischen Wandel betroffen sind, ist zudem das Alter der Bewerber als Rekrutierungskriterium der Betriebe von Bedeutung. Nicht langjährige betriebliche Praxis wird mehr präferiert, sondern jüngere Fachkräfte mit der gesetzlich vorgeschriebenen Berufspraxis werden bevorzugt, weil sie aufgrund von kurzzeitig zurückliegender eigener Ausbildererfahrung am ehesten mit dem neusten Stand der Technik vertraut sind und über ein breites, in der beruflichen Praxis noch nicht spezialisiertes Wissen verfügen.

Hinsichtlich der pädagogischen Qualifizierung orientieren sich die Betriebe an den Bestimmungen der AEVO, obgleich nach dem Gesetz der Nachweis von berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen nur von dem Ausbildungspersonal zu erbringen ist, das bei den Kammern als verantwortlich für die betriebliche Ausbildung benannt ist. Somit wird von den entsprechenden Regelungen der AEVO nicht unbedingt das gesamte Ausbildungspersonal in den Lehrwerkstätten erfaßt, was aber nach Angaben der Betriebsexperten aufgrund der betrieblichen Rekrutierungspraxis sichergestellt wird. Als zusätzliches Kriterium der pädagogischen Eignung wird vielfach auf Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen Wert gelegt, so daß Bewerber, die sich z.B. in Sportvereinen oder Jugendorganisationen von Verbänden engagiert haben, bevorzugt eingestellt werden. Weil solche Aktivitäten unentgeltlich und innerhalb der Freizeit ausgeübt werden, sind sie vielen Betriebsexperten nicht nur Indiz für pädagogische Erfahrung und Geschick,

sondern gelten auch als Hinweis auf ein besonderes Interesse gegenüber Jugendlichen. Nicht selten wird betont, daß solche praktischen Erfahrungen im Umgang mit Jugendlichen eine wesentlich bessere Gewähr für den zukünftigen beruflichen Erfolg als das im Rahmen der AEVO erworbene theoretische Wissen bieten.

Es zeigt sich in diesem Zusammenhang, daß die AEVO in den Betrieben eher ambivalent beurteilt wird. Auf der einen Seite ist sie als sinnvolle Vorbereitung auf die Ausbilder-tätigkeit anerkannt und wird in keinem Fall als ausbildungshemmend bewertet. Auf der anderen Seite aber werden - insbesondere von Ausbildungsleitern - die Inhalte der Vorbereitungskurse als praxisfern bezeichnet, weil methodische und didaktische Sachverhalte der Ausbildertätigkeit zu wenig berücksichtigt werden und auch auf die besonderen betrieblichen Bedingungen des pädagogischen Arbeitshandelns nicht genügend eingegangen wird.

Die geschilderte Rekrutierungspraxis hauptberuflichen Ausbildungs-personals hat in den Betrieben eine unterschiedliche Tradition. Während montanmitbestimmte Betriebe schon seit Beginn der 60er Jahre vorwiegend Meister und Techniker für Ausbildertätigkeiten in der Lehrwerkstatt rekrutiert und zur "Ausbildung der Ausbilder" berufs- und arbeitspädagogische Seminare organisiert haben, hat sich eine entsprechende Praxis verbindlicher Qualifizierung des Ausbildungs-personals im großen Teil der übrigen Betriebe mit Beginn der 70er Jahre und in einigen Fällen erst in den letzten Jahren durchgesetzt.

Begründet werden die veränderten Rekrutierungspraktiken zum einen mit dem Hinweis auf gewandelte Ausbildungsinhalte, die höhere Ansprüche an das theoretische Wissen der Ausbildenden stellen, wobei sich die Betriebsexperten in erster Linie auf bestimmte Ausbildungsberufe und -sparten mit dem Schwerpunkt auf neue Technologien beziehen. Der Ausbilder muß demnach über ein breites Grundlagenwissen und ausreichende Detail-

kenntnisse verfügen, nicht nur um den fachlichen Anforderungen der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen gerecht zu werden, sondern auch um selbst den technischen Wandel im Betrieb mitvollziehen zu können.

Zum anderen aber wird zur Erklärung der veränderten Rekrutierungskriterien auch auf Sachverhalte verwiesen, die eher methodische und didaktische Probleme bzw. solche im Umgang mit den Jugendlichen ansprechen. Insgesamt werden sie - verglichen mit fachinhaltlich gerichteten Argumenten - weit häufiger angesprochen und scheinen demnach eine größere Rolle in diesem Zusammenhang zu spielen. Hingewiesen wird dabei auf unterschiedliche Tatbestände, in denen die jeweils betriebs-spezifischen Problemkonstellationen zum Ausdruck kommen. So kommt ebenso das höhere Alter der Auszubildenden und deren bessere schulische Vorbildung zur Sprache wie die Tatsache, daß vor allem ehemalige Hauptschüler gegenüber früher über eine schlechtere schulische Ausbildung verfügen bzw. Jugendliche mehr Umwelteinflüssen unterliegen und mit größeren individuellen Problemen belastet sind. An den Ausbilder stellen beide Sachverhalte höhere Anforderungen in pädagogischer Hinsicht, weil er adäquat auf Motivations- und Disziplinprobleme reagieren bzw. mit gestiegenem Selbstbewußtsein, größerer Kritikfähigkeit und -bereitschaft umgehen muß. Insgesamt scheint sich mehr und mehr in den Betrieben ein Verständnis von der Ausbildertätigkeit durchzusetzen, das sich am pädagogischen Inhalt der Arbeit orientiert. Dazu haben neben den bisher aufgeführten Problemlagen ebenso veränderte methodische Vorgehensweisen bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten geführt, wie ein allgemein sich verändertes Verständnis vom Ausbildungsprozeß, das sich an der fachlichen wie auch in Ansätzen an der überfachlichen Qualifizierung der Jugendlichen orientiert.

Beinahe übereinstimmend wird - nach wie vor - von den Betriebsexperten die interne gegenüber der externen Rekrutierung von Ausbildungspersonal vorgezogen. Zwei Gründe geben den Ausschlag. Zum einen sind Bewerber aus dem eigenen

Betrieb mit den betrieblichen Verhältnissen und Begebenheiten schon vertraut und verfügen über soziale Kontakte, die für die Tätigkeit des Lehrwerkstattausbilders als wesentlich angesehen werden. Zum anderen kann auch besser eingeschätzt werden, welche Befähigung die Bewerber für den Ausbilderberuf mitbringen.

Gewandelt haben sich nicht nur die Rekrutierungskriterien der Betriebe, sondern auch ihre Chancen, geeignetes Ausbildungspersonal zu finden. Zumeist muß unter mehreren Bewerbern ausgewählt werden, wenn eine freie Stelle neu zu besetzen ist. Darin kommt auch zum Ausdruck, daß Ausbilder heute entsprechend ihrer beruflichen Vorbildung tariflich in Meistergruppen eingestuft werden.

Für den Zugang zur nebenberuflichen Ausbildertätigkeit haben sich in den Betrieben kaum feste Regeln durchgesetzt. Sie gibt es nur in Ansätzen dort, wo Beschäftigte in kaufmännischen, technischen und gewerblichen Abteilungen von den Betriebsleitungen offiziell als nebenberufliches Ausbildungspersonal benannt sind, und Ausbildungsaufgaben als Bestandteil der Arbeitsaufgabe dauerhaft wahrgenommen werden. Ebenso lassen sich nur in diesen Fällen Bemühungen der Betriebe um die pädagogische Qualifizierung dieses Ausbildungspersonals in entsprechenden Seminaren erkennen. In diesen Betrieben fällt die Zuweisung der Ausbilderaufgabe nicht allein in die Kompetenz der Betriebsmeister oder Abteilungsleiter, sondern wird von diesen im Einvernehmen mit der Personal- und Ausbildungsleitung sowie dem Betriebsrat nach folgenden Kriterien vorgenommen: Der Arbeitsplatz soll den Jugendlichen Lernchancen bieten und der Arbeitsplatzinhaber soll fachlich qualifiziert und pädagogisch geeignet sein.

Obgleich solche Regelungen auch im Bereich der kaufmännischen Ausbildertätigkeiten eher die Ausnahme sind, haben sie hier eine weitere Verbreitung als in dem der technisch-gewerblichen Ausbildung. Einerseits kommt hier der unterschiedliche Stellenwert der Ausbildung vor Ort in der

kaufmännischen bzw. technisch-gewerblichen Ausbildung zum Ausdruck. Andererseits zeigen sich darin auch Unterschiede in den arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten der verschiedenen betrieblichen Bereiche. Während in kaufmännischen Abteilungen oft an Arbeitsplätzen das gesamte Spektrum der in den Abteilungen anfallenden Arbeitsaufgaben zu finden ist, was die feste Zuweisung von Ausbildertätigkeiten begünstigt, wird in gewerblichen Betriebsabteilungen mit Ausnahme von maschinentechnischen Arbeitsbereichen, wo zum Teil vergleichbare Bedingungen anzutreffen sind, entweder spezialisierter oder in Kolonnen gearbeitet. Hinzukommt die weite Verbreitung der Schichtarbeit, die wegen der Arbeitszeitregelung für Auszubildende ebenso dazu führt, daß Ausbildertätigkeiten vor Ort von wechselnden Personen wahrgenommen werden müssen. In diesen Fällen ist nur der Betriebsmeister, dem Ausbildungsaufgaben aufgrund seiner Vorgesetztenfunktion obliegen, ständige Bezugsperson für Auszubildende. Er nimmt ad hoc die Auswahl der Ausbilder vor, wobei unterschiedliche Gesichtspunkte wie der Arbeitsumfang, die Schwere der Arbeit, das pädagogische Geschick und fachliche Können der Facharbeiter zum Tragen kommen können.

Abschließend bleibt festzuhalten, daß sich mit dem gestiegenen Gewicht hauptberuflichen Ausbildungspersonals in den betrieblichen Ausbildungsprozessen Ausbildung und Ausbildertätigkeiten innerbetrieblich zunehmend verselbständigt haben. Bei aller Skepsis gegenüber der Reichweite dieser Feststellung, die wegen der Betriebsauswahl geboten ist, hat sich demnach offenbar in der Realität der Betriebe ein Stück von jenen Reformvorstellungen durchgesetzt, die bis Mitte der 70er Jahre die bildungspolitische Diskussion beherrschten. Zu dieser Entwicklung haben rationalisierungsbedingte Veränderungen in den Betriebsabteilungen und die der neuen Technologien angepaßten Ausbildungsinhalte beigetragen. Ausbildertätigkeiten haben einen professionelleren Zuschnitt erhalten, was sich in den gewandelten Rekrutierungskriterien der Betriebe ebenso niederschlägt wie in vergleichsweise umfassenden Kompetenzen bei der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsprozesse, worauf an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden soll.

## Anmerkungen

- 1) Das Projekt wird im Rahmen des Kooperationsvertrages Ruhr-Universität Bochum/IGM vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft finanziert. An seiner Durchführung ist neben dem SOFI die Abteilung Berufsbildung beim Vorstand der IG-Metall und das berufspädagogische Seminar der Universität Dortmund beteiligt. Projektbearbeiter ist M. Schlösser.
- 2) Diese Feststellung gilt jedoch nicht für den Bereich der kaufmännischen und technischen Ausbildung. Zwar bieten die Betriebe in verstärktem Ausmaß den Auszubildenden in kaufmännischen und technischen Berufen sogenannten Werkunterricht an, in dem getrennt von betrieblichen Arbeitsprozessen kaufmännisches und technisches Wissen vermittelt wird. Aber zum einen verfügen nur die Großbetriebe mit mehr als 5.000 Beschäftigten hierzu über hauptberufliches Ausbildungspersonal. In den anderen Betrieben werden zumeist Fachkräfte aus den Abteilungen bzw. externe Lehrkräfte, die die Aufgabe nebenberuflich übernehmen, im Werkschulunterricht eingesetzt. Zum anderen unterscheidet sich die Funktion des Werkschulunterrichts in der kaufmännischen Ausbildung prinzipiell von der Lehrwerkstatt der gewerblichen Ausbildung. Während in der Lehrwerkstatt originäre Lernprozesse in Gang gesetzt werden, dient der Werkschulunterricht in erster Linie zur Koordination und Vertiefung des in den Fachabteilungen vermittelten beruflichen Wissens.
- 3) Während für die Position des kaufmännischen Ausbilders, der hauptberuflich tätig ist, von den Betrieben schon immer eine im weitesten Sinn akademische Ausbildung präferiert und dabei in erster Linie auf diplomierte und graduierte Volks- bzw. Betriebswirte, Wirtschaftspädagogen bzw. Handelsschullehrer zurückgegriffen wurde, was sich auch am beruflichen Vorbildungsniveau dieser Beschäftigten in den Untersuchungsbetrieben zeigt, wird bei hauptberuflichen Ausbildern im gewerblichen Bereich eine Berufskarriere vorausgesetzt, die ihren Ausgangspunkt in der betrieblichen Lehre nimmt.
- 4) Wer bei Aufnahme der Tätigkeit weder über die Meisterqualifikation verfügt noch den Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse erbracht hat, muß die entsprechenden Prüfungen nachholen. In den Großbetrieben hat sich dabei die Praxis durchgesetzt, daß erst nach bestandener Prüfung der volle Status eines betrieblichen Ausbilders gewährt wird und zuvor von den Beschäftigten eine niedrigere tarifliche Einstufung hingenommen werden muß.

## ANLAUFENDE FORSCHUNGSVORHABEN - KURZCHARAKTERISIERUNG

### NEUE ANFORDERUNGEN AN HdA? - ZUM VERHÄLTNIS VON NEUEN ENT- WICKLUNGSLINIEN IN DER RATIONALISIERUNG UND DEN ANFORDERUN- GEN AN HdA AM BEISPIEL DER ELEKTROINDUSTRIE \*

#### Ausgangspunkt, Zielsetzung und Fragestellung

Hauptbezugspunkt der bisherigen HdA-Diskussion und -Forschung waren im wesentlichen Arbeitsbedingungen, die das Resultat tayloristischer Rationalisierung darstellten. Wie jedoch in der Studie "Das Ende der Arbeitsteilung?" gezeigt wurde, bildet sich gegenwärtig in wichtigen Bereichen der Industrie ein neuer Rationalisierungsweg heraus. Die "neuen Produktionskonzepte" bringen für die Humanisierung der Arbeit neue Problemdefinitionen und eröffnen spezifisch neuartige Handlungschancen.

Über die Untersuchungsfelder der genannten Studie hinaus (Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Großchemie) lassen ihre Ergebnisse auch für andere Branchen erwarten, daß der bisher dominante Typ tayloristischer Rationalisierung eingeschränkt oder gar abgelöst wird und die industrielle Produktion nunmehr durch unterschiedliche Rationalisierungswege gekennzeichnet ist. Die These von der Pluralität der Rationalisierungswege heißt als Untersuchungsfrage: Welche Bedingungen fördern den Taylorismus und welche Bedingungen begünstigen Rationalisierungsverläufe im Sinne der neuen Produktionskonzepte? Mit der Elektroindustrie soll eine bisher noch nicht unter dieser Fragestellung untersuchte, aber unbestritten wichtige Branche analysiert werden, die in ihrer Geschichte weitgehend vom Taylorismus geprägt war. Es geht dabei sowohl um die Durchsetzung oder Blockade neuer Rationalisierungswege als auch darum, die Bedeutung der durch neuere Rationalisierungsbewegungen geschaffenen Verhältnisse in der Produktion für Humanisierungspolitik abzuschätzen.

#### Methode und Durchführung

In einem ersten Untersuchungsschritt soll die innere Gliederung der Branche Elektroindustrie erfaßt werden, um die verschiedenen Typen bisheriger Rationalisierungsabläufe zu identifizieren und die potentiellen Auswirkungen veränderter Rationalisierungsbedingungen (Marktanforderungen, Arbeitsmarkt, neue Technologien) zu bestimmen. Auf dieser Basis werden dann im zweiten Schritt Intensiv-Betriebsfallstudien durchgeführt, die unter der Fragestellung der Ausdifferenzierung von Rationalisierungswegen zwischen Taylorismus und neuen Produktionskonzepten die aktuellen Entwicklungen erfassen und auf die je-

\* Das Projekt wird vom Projektträger Humanisierung der Arbeit gefördert und hat eine Laufzeit von 42 Monaten.

weiligen Bedingungen zurückführbar machen. Das absehbare Wirkungsfeld von Rationalisierung macht es erforderlich, über den unmittelbaren Bereich der Produktion hinauszugehen und produktionsnahe Bereiche der Angestelltentätigkeit einzubeziehen. Auf dieser Basis ist dann das Verhältnis von Rationalisierungswegen und den Handlungsbedingungen bzw. -chancen von HdA zu untersuchen. Dabei werden die betrieblichen Produktionsabläufe nicht nur als Produkt von Unternehmensstrategien ("Unternehmensperspektiven"), sondern auch als Gegenstand von Arbeitnehmerinteressen ("Arbeitnehmerperspektiven") betrachtet; insbesondere im Rahmen der Intensiv-Betriebsfallstudien soll auf das analytische Konzept der "Werftstudie" zurückgegriffen werden.

i In einem dritten Schritt werden die jeweiligen Ausweitungschancen der verschiedenen Rationalisierungswege empirisch durch breit gestreute betriebliche Kurzstudien untersucht, um die Frage der Relevanz der Befunde über die detailliert analysierten Fälle hinaus gesicherter beantworten zu können.



DIE BEDEUTUNG NEUER BÜROTECHNOLOGIEN FÜR BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UND BERUFSPERSPEKTIVEN WEIBLICHER ANGESTELLTER IN KLEIN- UND MITTELBETRIEBEN \*

Ausgangspunkt und Zielsetzung

Der Einsatz neuer EDV-Systeme im Schreib- und Sachbearbeitungsbereich galt zunächst fast ausschließlich für großbetriebliche Verwaltungen aufgrund der hier anfallenden umfangreichen Datenmengen und der hier vorfindlichen großen homogenen Arbeitsfelder als geeignetes Rationalisierungsmittel; für den Bürobereich mittlerer und kleinerer Betriebe schienen entsprechend bis Mitte der 70er Jahre kaum geeignete DV-Technologien zur Verfügung zu stehen. Seit einigen Jahren zeichnet sich jedoch aufgrund veränderter technischer (Miniaturisierung der Computer, Differenzierung und Flexibilisierung von hard- und software) und ökonomischer Voraussetzungen (Preisverfall) eine verstärkte Anwendung neuer Bürotechnologien in den Verwaltungen kleinerer und mittlerer Betriebe ab.

Diesem hinsichtlich Größenordnung und Stabilität für kaufmännische Angestellte insgesamt gewichtigen Beschäftigungsbereich kommt für die Erwerbsarbeitsmöglichkeiten von Frauen unter quantitativen wie qualitativen Gesichtspunkten besondere Bedeutung zu: Weibliche Angestellte konzentrieren sich in wesentlich höherem Ausmaß als männliche im Verwaltungsbereich kleinerer und mittlerer Betriebe.

Die Spezifika der Arbeits- und Sozialstrukturen in Klein- und Mittelbetrieben, die bisher den Einsatz von Frauen begünstigten, können nun durch den Einsatz neuer Technologien erheblichen Veränderungen unterliegen und insbesondere die tradierten Personaleinsatz- und Personalrekrutierungsstrategien sowie die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsperspektiven der weiblichen Angestellten nachhaltig beeinflussen. Über Richtung und Inhalt dieser Veränderungsprozesse ist bisher wenig bekannt. Eine Übertragung der vorliegenden, fast ausschließlich in großbetrieblichen Verwaltungen gewonnenen Erkenntnisse über Auswirkungen von Technikeinsatz und Reorganisation auf den Bürobereich kleinerer und mittlerer Betriebe erscheint aufgrund der beschäftigungs- und arbeitsstrukturell unterschiedlichen (Ausgangs-)Bedingungen nicht ohne weiteres möglich.

Die Untersuchung konzentriert sich auf folgende Fragenkomplexe:

- In bezug auf die Ausgangssituation und deren Veränderung ist zu fragen, welche Arbeits- und Funktionsteilungen im Verwaltungsbereich kleiner und mittlerer Betriebe vorhanden und inwieweit gleichzeitig geschlechtsspezifische Trennungs-

\* Das Projekt wird vom Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW)/Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit gefördert und hat eine Laufzeit von zwei Jahren.

Linien ausgeprägt sind; weiterhin sind mögliche Zusammenhänge zwischen der Qualifikations- und Sozialstruktur der Beschäftigten und geschlechtsspezifischer Besetzung von Arbeitsplätzen unterschiedlichen Anforderungsprofils zu verfolgen.

- Hinsichtlich der Entwicklung betrieblicher Personalpolitik stehen die Veränderungen in den Handlungsspielräumen und -notwendigkeiten beim Einsatz neuer Bürotechnologien und auch in bezug auf weitere, der Veränderung unterliegende Rahmenbedingungen betrieblichen Handelns, wie insbesondere die regionale Arbeitsmarktlage und das Erwerbsverhalten der Frauen im Vordergrund. Zu klären ist, ob und inwieweit es spezifische betriebliche Interessen am Einsatz von weiblichen (oder männlichen) Angestellten bzw. am Einsatz bestimmter weiblicher Beschäftigtengruppen gibt. Weiterhin ist möglichen Zusammenhängen zwischen personalstruktureller (Ausgangs-)Situation und der Art technisch-organisatorischer Veränderungen nachzugehen.
- Bei der Untersuchung der Auswirkungen technisch-organisatorischer Veränderungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsperspektive der weiblichen Angestellten ist neben dem Aspekt potentiell unterschiedlicher Betroffenheit männlicher und weiblicher Angestellter auch die möglicherweise nach Qualifikation und Lebenslage differierende Betroffenheit unter den weiblichen Angestellten zu berücksichtigen. Dabei kommt neben der kombinierten Analyse arbeits- und personalstruktureller Veränderungen insbesondere der Erhebung der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen durch die betroffenen weiblichen Angestellten Bedeutung zu.

#### Methode und Durchführung

Das Forschungsvorhaben ist als Querschnittuntersuchung angelegt, in der die Auswirkungen des Einsatzes neuer Bürotechnologien für weibliche Angestellte in einem bestimmten Betriebstypus vergleichend herausgearbeitet werden. Der Untersuchungsbereich umfaßt Klein- und Mittelbetriebe des Produzierenden Gewerbes; in bezug auf die Verwaltungsgröße ist an ein Spektrum von 10 bis 50 kaufmännischen Angestellten gedacht. Einbezogen werden ausschließlich Verwaltungen in denen bereits fortgeschrittene EDV-Systeme angewendet werden.

Im Rahmen einer Vorerhebung werden Kurzrecherchen in ca. 20 Verwaltungen durchgeführt, die Aufschluß über (unterschiedliche) Organisations- und Arbeitsteilungsstrukturen, (möglicherweise) geschlechtstypische Einsatzfelder sowie den Stand des Einsatzes neuer Bürotechnologien geben sollen. Im Zentrum der Untersuchung werden intensive betriebliche Fallstudien stehen, die neben Experten/innengesprächen und Arbeitsplatzbeobachtungen auch explorativ angelegte Gespräche und Gruppendiskussionen mit weiblichen Angestellten umfassen.

REGIONALSTUDIE ZU SOZIALSTRUKTURELLEN AUSWIRKUNGEN DER  
ARBEITSMARKTKRISE\*

Ausgangspunkt und Zielsetzung:

Die Beschäftigungskrise, die immerhin seit über zehn Jahren andauert, hat ohne Zweifel tiefe Spuren in der Sozialstruktur der Bundesrepublik hinterlassen. Dies zeigt allein ein Blick auf das Ausmaß der Arbeitslosigkeit. Das Projekt will einen empirischen Beitrag zur präzisen Bestimmung des gesellschaftlichen Wandels unter den zentralen Gesichtspunkten "materielle Veränderungen für die einzelnen Schichten der Bevölkerung" sowie "Verhaltensweisen am Arbeitsmarkt bzw. im Bereich der Schatten- und Subsistenzwirtschaft" leisten.

Im einzelnen sollen folgende Fragestellungen untersucht werden:

- Inwieweit führen arbeitsmarktbezogene bzw. anderwärtige Handlungsmöglichkeiten von Arbeitslosen zu Unterschieden in ihrer materiellen wie sozialen Situation. Zu denken ist hier an "Arbeitsmarktstrategien" wie job-hopping oder an Versuche, durch Arbeit in der Schattenwirtschaft oder durch den Aufbau einer Subsistenzwirtschaft die Konsequenzen von Arbeitslosigkeit abzuschwächen.
- Welche Bedeutung haben neue, krisenbedingte materielle wie soziale Differenzierungslinien bei den abhängig Beschäftigten? Zu denken ist hierbei etwa an die immer bedeutsamer werdenden Unterschiede zwischen Beschäftigten in Krisenbetrieben und Arbeitnehmern in florierenden Betrieben bzw. im öffentlichen Dienst. Gleichzeitig könnten sich bestehende Unterschiede zwischen quasi "geschützten" Arbeitnehmern im großbetrieblichen Sektor und finanziell wie sozial wenig abgesicherten Beschäftigten in Kleinbetrieben verstärkt haben.
- Bei den Selbständigen können sich ebenfalls erhebliche Ausdifferenzierungen ergeben haben. Ein Teil von ihnen - insbesondere diejenigen, die in ihrer wirtschaftlichen Situation unmittelbar von der Kaufkraftentwicklung abhängig sind bzw. deren Umsätze sich aufgrund von veränderten Marktkonstellationen verringert haben, könnte durchaus zu den "Krisenopfern" gezählt werden, während andere hiervon gänzlich unberührt sind.
- Das Mosaik von Krisenbetroffenheit bei Arbeitslosen, abhängig Beschäftigten und Selbständigen wäre unvollständig, wenn nicht diejenigen miteinbezogen würden, deren materielle und berufliche Situation sich trotz oder möglicherweise sogar wegen der Krise verbessert hat. Zu denken wäre hier

\* Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert und hat eine Laufzeit von vier Jahren.

an Gruppen wie Rationalisierungsgewinner, an neue Selbständige im Dienstleistungsbereich - etwa im EDV-Bereich - und an Beschäftigte in sogenannten high-tech-Unternehmen.

### Methode und Durchführung

Die Untersuchung soll in einer exemplarisch ausgewählten Region durchgeführt werden. Gedacht ist an eine in ihrer Größenordnung überschaubare Region mit ländlichen wie städtischen Strukturen, die in extremer Weise von der Beschäftigtenkrise betroffen ist. Neben der Ermittlung zentraler Fakten zur wirtschaftlichen und politischen Entwicklung der Region soll in einem ersten Arbeitsschritt anhand der gängigen demographischen wie sozialstatistischen Daten ein sozialstrukturelles "Gesamtmodell" erstellt werden, anhand dessen die sozialstrukturellen Tendenzen und das Arbeitsmarktverhalten der verschiedenen Gruppierungen genauer ermittelt werden können. In einem zweiten Arbeitsschritt wird diese objektiv gerichtete Analyse durch eine Befragung ergänzt, in die die oben genannten sozialen Gruppierungen einbezogen sind.

S O F I - N E U E R S C H E I N U N G E N

Martin Baethge, Brigitte Hantsche, Wolfgang Pelull, Ulrich Voskamp:  
Arbeit und Gewerkschaften - Perspektiven von Jugendlichen.  
Erste Ergebnisse aus dem Projekt "Jugend und Krise". Rohbericht. Göttingen, September 1985.

- Auf dem Hintergrund der Diskussion über Wertewandel und Bedeutungsverlust von Arbeit zeigt eine erste genaue Analyse des Lebenskonzepts jugendlicher Arbeitnehmer im Alter zwischen 19 und 25 Jahren, daß von einer mehrheitlichen Abwendung von Arbeit und Beruf keine Rede sein kann. Diese haben vielmehr ohne wesentliche geschlechtsspezifische Unterschiede einen zentralen Stellenwert für ihre Lebensorientierung. In den Ansprüchen, die Jugendliche an ihre Arbeit stellen, tritt die Dominanz arbeitsinhaltlicher und sozialkommunikativer Interessen besonders deutlich hervor. Die anhaltende ökonomische Krise beeinflußt zwar auch ihr Verhältnis zu Arbeit und Beruf, es wird in erster Linie aber von längerfristigen gesellschaftlichen Strukturveränderungen bestimmt, die im Sinne von Individualisierungstendenzen zu nachhaltigen Veränderungen der Jugendphase geführt haben. Diese Strukturveränderungen schlagen sich auch im Verhältnis von Jugendlichen zur Gewerkschaft nieder, das überwiegend von deutlicher Distanz geprägt ist. Auch wenn die große Mehrheit der Jugendlichen die Gewerkschaften als notwendig anerkennt, resultiert daraus keine Handlungskonsequenz im Sinne der Mitgliedschaft oder gar des Engagements. Aus dieser veränderten Konstellation ergeben sich für die gewerkschaftliche Jugendpolitik neuartige inhaltliche und organisatorische Anforderungen.

Martin Baethge, Herbert Oberbeck: Zukunft der Angestellten.  
Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro  
und Verwaltung. Erscheint im Februar 1986 im Campus-  
Verlag, Frankfurt a.M.

- Auf der Basis umfangreicher empirischer Studien in zentralen Dienstleistungssektoren (Banken, Versicherungen, Groß- und Einzelhandel, Industrieverwaltungen und öffentlichem Dienst) zeichnen die Autoren ein detailliertes Bild von Situation und Entwicklungstendenzen der Arbeit und Berufsperspektiven von Angestellten bei fortschreitender Computerisierung der Büros. Ihre umfassende Rekonstruktion der Rationalisierungsverläufe, die sich auf der Basis der neuen Technologien in den unterschiedlichen Dienstleistungssektoren vollziehen und die sie im Begriff "systemische Rationalisierung" zu einem neuen, zukunftsweisenden Typ der Umgestaltung von Arbeitsverhältnissen und Marktstrukturen verdichten, rückt sowohl die technizistischen Schreckensbilder des "mensenleeren Büros" und des "gläsernen Kopfes" als auch den verharmlosenden Hochglanz-Optimismus gegenüber den neuen Technologien zurecht. Über die Analyse der Beschäftigungssituation der Angestellten gerät auch die Zukunft der Dienstleistungsgesellschaft in den Blick.

- Karin Gottschall: Frauen und Arbeitsmarktpolitik. Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in Hamburg. Forschungsbericht, Göttingen 1985. Erscheint im Frühjahr 1986; Hrsg. Leitstelle Gleichstellung der Frau beim Senat der Freien und Hansestadt Hamburg.
- Der Bericht stellt die Ergebnisse des 2. Teils einer Untersuchung zur Situation von Frauen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt vor. Im Anschluß an die allgemeine Bestandsaufnahme im ersten Untersuchungsteil (vgl. dazu Gottschall, K., Müller, J., Arbeitsmarktsituation und Arbeitsmarktprobleme von Frauen in Hamburg. Göttingen/Hamburg 1984) stehen hier die Probleme (formal) gering qualifizierter erwerbsloser Frauen beim (Wieder-)Einstieg in die Erwerbsarbeit im Mittelpunkt. Obwohl staatlich geförderte Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen die (Re-)integration auch dieser sogenannten Problemgruppe zum Ziel haben, bleibt - wie statistische Analysen und Experten/innenaussagen belegen - die reale Partizipation dieser Gruppe von Frauen an allen arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahmen in Hamburg wie auch bundesweit unzulänglich. Gründe liegen in der Wirksamkeit verschiedener eng aufeinander bezogener Selektionsschwellen, die bereits beim Zugang zu Beratungsmöglichkeiten einsetzen. Die auf Basis umfangreicher Experten/innen-gespräche und Gruppendiskussionen bei Beratungsstellen, der Arbeits- und Sozialverwaltung, Maßnahmeträgern und -teilnehmerinnen identifizierten Selektionsmechanismen rücken strukturelle Mängel auf der Ebene des institutionalisierten Beratungs- und Maßnahmeangebots in den Vordergrund. Die Realisierung einer den Interessen und Möglichkeiten gering qualifizierter Frauen gerechten Arbeitsmarktpolitik ist, wie die Evaluierung einzelner Modellprojekte im Bereich beruflicher Qualifizierung und Arbeitsbeschaffung in Hamburg zeigt, wesentlich an basisorientierte Entstehungszusammenhänge und problemgruppenadäquate Gestaltung der Teilnahmebedingungen (z.B. nicht formalisierte Zugangsvoraussetzungen, angemessene materielle Absicherung) gebunden.