

M i t t e i l u n g e n

- August 1979 -

Inhalt:	Seite:
Humanisierung der Arbeit durch Industrieroboter?	1
Bildungsexpansion und betriebliche Angestelltenrekrutierung	10
Arbeitsprobleme von Randbelegschaften bei ungünstiger Arbeitsmarktsituation	18
Der Berufsstart Jugendlicher: erschwerte Ausgangsbedingungen - negative Langzeitwirkungen	26

Editorial

Die SOFI-Mitteilungen möchten in zwangloser Form und Folge über Fragestellungen, Verfahrensweisen und Resultate laufender Forschungsarbeiten informieren. Unsere Zielgruppe ist dabei nicht in erster Linie der Kreis wissenschaftlicher Interessenten sondern der der Praktiker in Politik, Verwaltung, Medien etc. Die knappe, thesenartig zugespitzte Information und die Bemühung um eine gewisse "Aktualität" der Ergebnispräsentation soll vor allem deren Interesse genügen. Insofern erscheint es uns berechtigt, an dieser Stelle auch noch nicht endgültig gesicherte Zwischenergebnisse und somit Forschung "in progress" zu veröffentlichen.

C S O F I
Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
Gemeinnütziger Verein
Friedländer Weg 31
3400 Göttingen
Tel. (0551) 55854 / 55 / 56

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet

Druck und Bindearbeiten: A. Wittchen,
3412 Nörten-Hardenberg 5

Humanisierung der Arbeit durch Industrieroboter?

Die folgenden Ausführungen basieren auf den Resultaten eines Forschungsprojekts, das den betrieblichen Einsatz von Industrierobotern (IR) im Volkswagenwerk Wolfsburg untersucht.¹⁾ Inhaltlich zielt die Untersuchung im wesentlichen darauf ab, den Prozeß der Einführung und Verbreitung von IR nachzuvollziehen und zu analysieren, welche sozialen Folgen mit der betrieblichen Anwendung der IR-Technologie, die ausdrücklich unter dem Anspruch steht, zur Humanisierung der Arbeit beizutragen, verbunden sind. Unter Berücksichtigung der Frage nach den Einsatzmöglichkeiten dieser Technologie in der Automobilfertigung ist dabei zum einen die Analyse der quantitativen Beschäftigungseffekte, zum anderen die Untersuchung der qualitativen Auswirkungen des IR-Einsatzes auf die Arbeitssituation der betroffenen Beschäftigten von besonderem Interesse. Zudem wird danach gefragt, wie die Einführung der IR-Technologie von (potentiell) betroffenen Arbeitern wahrgenommen und beurteilt wird.

In die Untersuchung konnte ein relativ breites Spektrum von 13 IR-Einsatzfällen mit insgesamt 27 Industrierobotern einbezogen werden. Die Analyse dieser Einsatzfälle erfolgte in zwei längeren Feldphasen, in deren Verlauf zahlreiche Expertengespräche, Anlage- und Arbeitsplatzbeobachtungen, sowie insgesamt 132 Arbeiterinterviews durchgeführt worden sind.

Im Vergleich zu herkömmlichen Technologien stellen Industrieroboter insofern eine Besonderheit dar, als sie in der Lage sind, als frei programmierbare, mit

1) Die Aufgabe des Forschungsprojekts besteht in der sozialwissenschaftlichen Begleitung des im Rahmen des BMFT-Programms zur Humanisierung der Arbeit geförderten Vorhabens der VW AG: "Neue Handhabungssysteme als Technische Hilfen für den Arbeitsprozeß." Es wird vom Soziologischen Forschungsinstitut in Kooperation mit Wirtschaftswissenschaftlern der Universität Bremen durchgeführt. Projektbearbeiter sind Peter Kalmbach, Rolf Kasiske, Fred Manske, Otfried Mickler, Wolfgang Pelull und Werner Wobbe. Als Veröffentlichung des Projekts liegt bislang der im Herbst 1978 erstellte Zwischenbericht "Industrieroboter im Volkswagenwerk" vor, in dem erste Ergebnisse der Begleitforschung dargestellt worden sind. Mit der Veröffentlichung des Endberichts ist im Herbst 1979 zu rechnen.

Greifern oder Werkzeugen ausgerüstete Handhabungsgeräte einfach sich wiederholende Handhabungs- oder Bearbeitungsfunktionen selbständig zu verrichten. Indem sie Bewegungen des Armes und der Hand nachvollziehen, können sie zum Beispiel Punktschweißzangen, Schweißbrenner und andere Werkzeuge führen, oder, mit speziellen Greifern ausgestattet, Werkstücke in Pressen oder Schweißmaschinen einlegen und wieder entnehmen, sowie Teile geordnet in Behälter ablegen. Dabei können die Industrieroboter, deren Entwicklung wesentlich auf den Fortschritten in der Steuerungs- und Regelungstechnik beruht, jeweils mehrere unterschiedliche Programme aufnehmen und in beliebiger Reihenfolge wieder abfahren, so daß sie in hohem Maße flexibel einsetzbar sind. Zudem ermöglicht es die IR-Technologie erstmals insbesondere im Handhabungsbereich, bislang nicht technisierbare Mechanisierungslücken zu schließen.

Das von uns untersuchte Einsatzspektrum bei VW umfaßt sowohl IR-Einsätze im Bereich der Teilehandhabung als auch der Werkzeugführung. Den eindeutigen Schwerpunkt bilden dabei verschiedene Einsatzfälle im Preßwerk und im Karosserierohbau, wo die IR zur Teilehandhabung an Bearbeitungsmaschinen und vor allem bei Punktschweißoperationen eingesetzt werden. Einzelne Einsätze sind bei VW darüber hinaus in der Gießerei zum Ab stapeln von Werkstücken, in der Lackiererei zur Unterbodenbeschichtung und in der Kunststoffteilefertigung realisiert worden. Da die VW AG als Hersteller und Anwender von Industrierobotern zumindest in der BRD eine gewisse Vorreiterfunktion einnimmt, repräsentiert das Untersuchungsspektrum in etwa die derzeitigen Einsatzschwerpunkte von IR im Bereich der Automobilindustrie, die in

zunehmendem Maße zu einem zentralen Anwendungsfeld dieser Technologie wird. So wird der Einsatz von IR gegenwärtig auch bei anderen bedeutenden Automobilherstellern wie Daimler Benz und Ford beträchtlich ausgeweitet, wobei in diesen Unternehmen ebenfalls IR-Einsätze im Preßwerk und im Karosserierohbau im Vordergrund stehen.

Allgemein wird die Einführung von Industrierobotern von recht optimistischen Erwartungen begleitet. Zurecht wird darauf hingewiesen, daß sich ihre Anwendung nicht auf den Ersatz von Facharbeitertätigkeiten richtet, sondern vielmehr Arbeitsplätze im Bereich repetitiver Teilarbeit betrifft, die in der Regel durch ein relativ hohes physisch-psychisches Belastungsniveau und vergleichsweise geringe Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind. Aufgrund ihrer oftmals unzumutbaren Anforderungen sind gerade diese Arbeitsplätze, die zumeist mit nur kurzfristig angelernten Arbeitskräften besetzt werden, zum zentralen Gegenstand der Auseinandersetzung um eine humanere Gestaltung der Arbeit geworden. Aufgrund der Möglichkeiten der IR-Technologie, besonders belastende, inhaltsarme Arbeitsfunktionen zu mechanisieren, steht ihr Einsatz mithin explizit unter dem Anspruch, zu einer Humanisierung der Arbeit beizutragen. Zudem wird nicht nur von Herstellern und Anwendern dieser Technologie, sondern auch in gewerkschaftlichen Stellungnahmen häufig die Erwartung formuliert, daß sowohl in der Fertigung als auch bei der Wartung und Instandhaltung der Geräte neue, anspruchsvollere Arbeitsplätze entstehen. Diese mit dem Einsatz von Industrierobotern verbundenen Vorstellungen lassen sich durch die Ergebnisse der Studie allerdings nur zu einem Teil bestätigen.

Auswirkungen auf die Belastungssituation

Zwar hat der Einsatz von IR in den von uns untersuchten Fällen in der Regel zum Ersatz körperlich schwerer und durch hohe Umgebungsbelastungen gekennzeichneten Arbeiten geführt, doch ergeben die Auswirkungen der IR-Einsätze insgesamt ein uneinheitliches Bild, so daß weder in allen Fällen, noch hinsichtlich aller Aspekte der Arbeitssituation von einer Verbesserung für die Beschäftigten gesprochen werden kann. Im Gegenteil: Abgesehen davon, daß die unmittelbar Betroffenen, deren Tätigkeit durch einen Industrieroboter übernommen wurde, nicht selten an Arbeitsplätze umgesetzt wurden, die durch ähnlich hohe oder sogar höhere Belastungen gekennzeichnet waren, ist es an den Anlagen, an denen Industrieroboter eingesetzt wurden, partiell sogar zu erheblichen Verschlechterungen der Arbeitssituation gekommen. So ist bei einer relevanten Anzahl von Fällen eine Leistungsverdichtung zu beobachten, die zum einen aus einer durch den IR-Einsatz möglich gewordenen Erhöhung der Stückzahl resultiert, zum anderen daraus, daß die Industrieroboter lediglich die Hauptfunktion einer Tätigkeit übernommen haben, während bestimmte nicht technisierbare Nebenfunktionen, die bei den ersetzten Tätigkeiten regelmäßig oder sporadisch angefallen sind - zu denken ist beispielsweise an Reinigungs- oder Kontrollfunktionen - auf die restlichen Arbeitsplätze an der Anlage verteilt worden sind. Auffallend ist zudem, daß sich durch den IR-Einsatz in vielen Fällen die Taktbindung verengt hat und damit der räumliche und zeitliche Bewegungsspielraum für die Beschäftigten eingeschränkt wurde. Durch einen stärker technisch determinierten Takt sind in diesen Fällen entweder die

bisher schon beschränkten Kooperationsmöglichkeiten der Beschäftigten weiter erschwert oder recht enge teamartige Kooperationsformen aufgelöst worden. Des weiteren ist festzuhalten, daß der IR-Einsatz nur in Ausnahmefällen zu einer Erleichterung von psychischen Belastungen geführt hat; überwiegend sind monotoniefördernde Arbeitssituationen eher verschärft oder sogar neu geschaffen worden.

Vor dem Hintergrund dieser Auswirkungen kann es nicht verwundern, daß die im Rahmen der Untersuchung befragten Arbeiter dem Humanisierungsanspruch, der die Einführung der IR-Technologie begleitet, äußerst skeptisch gegenüber stehen. Mehrheitlich verweisen die bislang Betroffenen darauf hin, daß sich die Einführung der IR-Technologie in ihren Auswirkungen nicht von herkömmlichen technischen Veränderungsmaßnahmen unterscheidet.

Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen

Auch im Hinblick auf die Veränderung der Qualifikationsanforderungen lassen sich unterschiedliche Auswirkungen des IR-Einsatzes feststellen. Hervorzuheben ist vor allem, daß durch den Einsatz von Industrierobotern insbesondere im Bereich der Teilehandhabung zwar äußerst inhaltsarme Tätigkeiten ersetzt werden, bei den Einsatzfällen im Bearbeitungsbereich aber zugleich gering qualifizierte Arbeiten in neuer Form entstehen. Diese negative Auswirkung läßt sich darauf zurückführen, daß bei den Bearbeitungstätigkeiten nur die Bearbeitungsfunktion selbst roboterisiert wird, während die einfachen Funktionen der Teilehandhabung übrig bleiben und zu einer neuen inhaltsarmen Produktionstätigkeit zusammengefaßt wer-

den. So entfällt z.B. durch den Einsatz eines Schweißroboters der Arbeitsplatz eines Lichtbogenschweißers, der zumindest noch mehr oder weniger komplexe Anlernqualifikationen erfordert, während der Arbeitsplatz eines unqualifizierten Teilehabers, der dem Roboter lediglich noch die Werkstücke zuführen muß, neu entsteht.

Eine anspruchsvollere Automationstätigkeit wie die eines Anlagenüberwachers ist nur in einem Fall entstanden, bei dem an einer Pressenstraße durch den IR-Einsatz die Mechanisierungslücken fast vollständig geschlossen worden sind. Für die im Bereich der Wartung und Instandhaltung der IR-Geräte beschäftigten Schlosser und Elektriker ist nur eine geringfügige Erhöhung der Qualifikationsanforderungen eingetreten.

Quantitative Beschäftigungseffekte

Während sich die Erwartungen, daß der Einsatz von IR einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit darstellt, durch die Untersuchung nur zu einem Teil bestätigen lassen, erweisen sich die vielfach geäußerten Befürchtungen hinsichtlich des Ersatzes von Arbeitsplätzen als durchaus gerechtfertigt. Die Untersuchung der bisherigen Einsatzfälle zeigt, daß die Einsparung von Arbeitsplätzen im Einsatzbereich der Industrieroboter erheblich ist. Man kann davon ausgehen, daß durch einen Industrieroboter unter Berücksichtigung der erzielten Produktivitätssteigerungen durchschnittlich 2 Arbeitskräfte pro Schicht eingespart werden. Dabei ist der Einsparungseffekt bei der Werkstückhandhabung merklich höher als im Bereich der Werkzeugführung.

Verglichen mit den Freisetzungseffekten ist die Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der IR-Instandhaltung und Wartung recht gering. Nach den bisherigen Erfahrungen werden für die Wartung und Instandhaltung von 20 IR nicht mehr als 1 Elektriker und 2 Vorrichtungsschlosser benötigt. Zudem muß davon ausgegangen werden, daß die Erwartungen, wonach im Bereich der IR-Herstellung sowie durch die Installation und Programmierung der Geräte in größerem Umfang anspruchsvollere Arbeitsplätze entstehen, ebenfalls zu optimistisch sind. So konnte bei VW der überwiegende Teil der Herstellerarbeiten problemlos in bereits bestehende Fertigungsabteilungen des Betriebs eingegliedert und hier abwechselnd mit anderen Arbeiten von den bisherigen Arbeitskräften dieser Abteilungen ausgeführt werden. Zudem handelt es sich dabei nicht ausschließlich um Facharbeiter; denn bereits bei der Einzelfertigung der Geräte werden ca. 25 % der Arbeiten - zu denken ist insbesondere an das Zuschneiden der Kabel und die Verdrahtungsarbeiten - von Angelernten durchgeführt. Im Zuge einer Routinisierung bei der Fertigung größerer Serien wird sich dieser Anteil weiter erhöhen, während sich die gesamte Herstellungszeit zugleich reduzieren wird.

Einsatzmöglichkeiten der IR-Technologie in der Automobilindustrie

Derzeit befindet sich die IR-Technologie im Anfangsstadium ihrer breiteren Anwendung, die beim gegebenen Stand der Technik vor allem den Ersatz einfacher Aufgaben der Teilehandhabung und die Übernahme von Operationen im Bereich des Punktschweißens ermöglicht. Waren 1978 bei VW erst ca. 30 Geräte im Ein-

satz, so werden in den Werken der VW AG schon im Jahre 1980 voraussichtlich 250 IR zur Anwendung kommen. Andere Automobilhersteller wie Daimler Benz und Ford planen ebenfalls eine Ausweitung des IR-Einsatzes, wobei auch hier der Einsatz bei Punktschweißoperationen im Vordergrund stehen wird.

Trotz der gegenwärtig zu beobachtenden Diffusion der IR-Technologie, muß davon ausgegangen werden, daß die Einsatzmöglichkeiten nach wie vor relativ engen technischen Grenzen unterliegen. So ist es beim heutigen Stand der Technik z.B. noch erforderlich, daß die vom Roboter zu bewegenden Teile in einem geordneten Zustand an die Anlage herangeführt werden. Zudem müssen die anzufahrenden Arbeitspunkte beim Greifen eines Werkstücks oder Positionieren eines Werkzeugs noch genau programmiert werden. Allerdings wird in den Entwicklungsabteilungen der Roboterhersteller mit optischen Sensoren experimentiert, die mit Hilfe eines Kameraauges die Werkstücke erkennen und entsprechende Informationen über ihre Position und Beschaffenheit an das Steuerungssystem des Industrieroboters weiterleiten können. Wenn diese Experimentierphase abgeschlossen ist, muß zweifellos ein neuer Einsatzschub erwartet werden. Neben der Entwicklung der Sensortechnik wird vor allem an der Entwicklung von flexiblen Greifersystemen und der Erprobung mehrarmiger Geräte gearbeitet, die das Tempo der Verbreitung von Industrierobotern nicht nur in der Automobilindustrie weiter beschleunigen dürfte. Dabei wird die Anwendung der IR-Technologie nicht nur in Konkurrenz zu herkömmlichen Mechanisierungen treten, sondern in zunehmendem Maße vor allem in bislang nicht zu schließende Mechanisierungslücken eindringen. In welche Richtung diese Entwicklung

in der Automobilindustrie gehen könnte, deutet sich heute bereits an. Neben einer verstärkten Ausweitung der IR-Einsätze in den bisherigen Einsatzschwerpunkten im Bereich der einfachen Teilehandhabung und bei Punktschweißarbeiten, scheint auch bei anderen Bearbeitungstätigkeiten, vor allem im Rohkarosseriebau, ein erhebliches Einsatzpotential zu liegen. Zu denken ist insbesondere an Einsätze beim Lichtbogenschweißen, dessen Mechanisierung unter technisch-ökonomischen Gesichtspunkten bislang lediglich in Teilbereichen und nur unter Bedingungen der Großserienproduktion möglich war. Als weitere Bearbeitungstätigkeiten könnten vor allem auch unterschiedliche Beschichtungsfunktionen in der Lackiererei (Unterbodenbeschichtung, Lackspritzen) durch IR-Einsätze betroffen werden.

Bildungsexpansion und betriebliche Angestelltenrekrutierung¹⁾

Die im folgenden vorgetragenen Ergebnisse sind im Rahmen der ersten Phase des empirischen Forschungsprojektes "Entwicklungstendenzen von Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen im Angestelltenbereich unter den Bedingungen eines erhöhten Angebots an Absolventen weiterführender Bildungseinrichtungen und fortschreitender Rationalisierung" entstanden. Diese Thematik soll vor allem für die mittleren kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeitsbereiche in Industrieverwaltungen, Banken und Versicherungen, im Handel und in Kommunalverwaltungen bearbeitet werden. Dabei stehen zwei Fragestellungen im Vordergrund:

- Wie verändern die Betriebe ihre Rekrutierungs-, Ausbildungs- und Einsatzpraxis angesichts des erhöhten Angebots an Schulabgängern mit mittleren und höheren Schulabschlüssen, die einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz in Angestelltentätigkeiten suchen?
- Wie verändern sich durch die fortschreitende Rationalisierung von Angestelltentätigkeiten die Arbeitsfelder und die Arbeitsanforderungen, insbesondere die Qualifikationsanforderungen, im mittleren Angestelltenbereich?

Das Projektteam hat bisher durch Auswertung der entsprechenden Literatur und durch Expertengespräche eine erste vorläufige Bestandsaufnahme zu den Themenkomplexen erarbeitet. Dabei lag das Gewicht auf der Veränderung der betrieblichen Rekrutierungs- und Ausbildungspraxis. Die eigentliche empirische Untersuchung, deren Schwerpunkt Rationalisierungen und ihre Wirkungen auf Arbeitsbedingungen und -situation der Angestellten sind, läuft gegenwärtig. Die folgenden vorläufigen Ergebnisse zum ersten Fragekomplex beruhen auf Expertengesprächen mit Personal- und Ausbildungsleitern aus 33 Unternehmen - im Durchschnitt Großunternehmen - bzw. Verwaltungen. Sie lassen sich in den folgenden fünf Punkten zusammenfassen:

1) Das Projekt läuft seit August 1977 und wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft durchgeführt. Die Projektmitarbeiter sind Martin Baethge, Friedrich Gerstenberger, Herbert Oberbeck, Manfred Schlösser, Rüdiger Seltz. Die Ergebnisse der ersten Phase werden demnächst als Forschungsbericht des SOFI veröffentlicht.

I. Bildungsexpansion für die Unternehmen kein Problem

Die Zahl der Schulabgänger mit mittleren und höheren Schulabschlüssen ist seit Beginn der 70er Jahre erheblich und schnell gestiegen. Die Schulabgänger von mittleren weiterführenden Schulen bewerben sich in der Regel um Ausbildungsplätze für Angestelltenberufe, ebenso wie die auf ein Studium verzichtenden Abiturienten, deren Zahl in den letzten Jahren sehr stark zugenommen hat. Dementsprechend hat sich die Zahl der Bewerber um Ausbildungsplätze seit Beginn der 70er Jahre nahezu von Jahr zu Jahr gesteigert. Auf einen Ausbildungsplatz bewerben sich oft dem Verhältnis nach zwischen 50 und 100 Schulabgänger, wobei die Bewerbungen häufig aus allen Teilen des Bundesgebietes kommen.

Sind auch in ihren offiziellen Stellungnahmen die meisten Unternehmerverbände aus gesellschaftspolitischen Gründen nach wie vor gegen eine zu starke Zunahme des Schulbesuchs weiterführender Bildungsgänge, so stellt die Expansion der Zahl der Absolventen mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen für die einzelnen Unternehmen kein gravierendes Problem dar: Die befragten Unternehmen greifen durchgängig auf das erweiterte Angebot höher und besser schulisch ausgebildeter Schulabgänger zurück. Sie sehen in dieser Bildungsexpansion eine positive Entwicklung, die, im Vergleich zu den 60er Jahren, in welchen der Bedarf an qualifizierteren Nachwuchskräften kaum zu decken war, ihre Auswahlmöglichkeiten wesentlich verbessert hat. Das gilt, mit unterschiedlichen Akzenten, vor allem für den Handel, für Teile der Banken (Sparkassen, Genossenschaften), für die Versicherungen und den öffentlichen Dienst, jedoch anscheinend weniger für die Industrie.

II. Formalisierung der Auswahlverfahren und Verschärfung der Auslese

Die Zunahme der Anzahl schulisch höher und besser ausgebildeter Schulabgänger hat durchgängig zu einer deutlichen Verschärfung der Auslese durch die Betriebe geführt. Es gibt kaum noch einen Betrieb, der nicht die Bewerbungen, die in der Regel ein Mehrfaches der Zahl der verfügbaren Ausbildungsplätze ausmachen, genau sortiert: Die Bewerber durchlaufen ein mehrstufiges Selektionsverfahren, bei dem die Unterscheidung nach Schularten und Zeugnisnoten einen ersten, psychologische Test einen zweiten und schließlich persönliche Vorstellungsgespräche einen dritten Auswahlfilter bilden. Neu ist vor allem die weite Verbreitung der Tests.

III. Konsequenzen der veränderten Auswahlmöglichkeiten: Zunehmende Diskriminierung von Hauptschülern und weiblichen Schulabgängern

Viele Betriebe haben keineswegs immer schon eindeutig festgelegte Vorstellungen darüber, aus welchen Schularten die Auszubildenden kommen sollen. Es zeichnet sich aber ab, daß bei der Besetzung von Ausbildungsstellen für Sachbearbeiterberufe ein bestimmtes Mischungsverhältnis zwischen Realschulabsolventen und Gymnasiasten angestrebt wird: Obwohl mittlerweile sehr viele zur Verfügung stehende Lehrstellen mit Abiturienten besetzt werden könnten, wird doch an einer bestimmten Realschülerquote festgehalten, da von Realschülern eine längere Verweildauer im Betrieb nach Abschluß der Lehre sowie ein geringeres berufliches Anspruchsniveau erwartet werden.

Für zwei starke Schulabgängergruppen kommt es in der gegenwärtigen Situation zu einer systematischen Beschränkung der Berufswahlmöglichkeiten: Hauptschüler sind so gut wie gar nicht mehr für Lehrstellen im Sachbearbeiterbereich gefragt; wenn überhaupt noch, so eröffnen sich für sie im Angestelltenbereich nur Ausbildungsverhältnisse für Bürohilfstätigkeiten oder für den Beruf des einfachen Verkäufers.

Die zweite Gruppe, für die eine zunehmende Diskriminierung festgestellt werden muß, ist die der weiblichen Bewerber. Unternehmen und Verwaltungen sehen in der gegenwärtigen Angebotssituation offenbar eine Möglichkeit, in bestimmten Tätigkeitsbereichen ein - unter anderen Arbeitsmarktbedingungen zustandekommenes - Übergewicht weiblicher Angestellter wieder zu beseitigen. Mit der bevorzugten Einstellung männlicher Bewerber, bei denen mit einer längeren Verweildauer gerechnet wird, sollen nach den Vorstellungen der Unternehmensvertreter die Personalbewegungen stetiger und einer besseren betrieblichen Planbarkeit zugänglich gemacht werden. Sollte sich diese Tendenz fortsetzen, so wird der Zugang zu qualifizierten Angestelltentätigkeiten für weibliche Bewerber erheblich eingeschränkt werden, was um so mehr ein gesellschaftliches Problem darstellt, als gerade der Umstand, daß vor allem Mädchen sehr viel stärker als früher mittlere und höhere Bildungsgänge besuchen, zu der erheblichen Zunahme des Schulbesuchs dieser Schularten geführt hat.

IV. Zunehmender Einsatz von Abiturienten

Ein grundlegender Wandel deutet sich in der Fähigkeit der Betriebe an, Abiturienten bzw. Schulabgänger mit Hoch- und Fachhochschulreife aufzunehmen.

Im Gegensatz zu den Befürchtungen noch zu Beginn der 70er Jahre, als die Unternehmensexperten nur geringe Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Abiturienten sahen, haben sich die Betriebe in ihrer personal- und ausbildungspolitischen Praxis anscheinend längerfristig auf eine spezifische Nutzung der enorm zunehmenden Zahlen der Abiturienten eingestellt, die eine betriebliche Lehre bzw. Ausbildung machen wollen. Da viele Abiturienten nicht mehr studieren wollen, weil die Berufsaussichten für Akademiker sich rapide verschlechtert haben, sehen sich die Betriebe in ihren Ausbildungswegen für Abiturienten auch nicht mehr in Konkurrenz zur Universität. Deswegen ist im allgemeinen bei ihnen die Bereitschaft gar nicht mehr so stark, besondere dem Universitätsstudium vergleichbare Ausbildungsangebote im Sinne der "Sonderausbildungen für Abiturienten" zu machen. Vielmehr versuchen sie zunehmend, die Abiturienten in die "normale" Lehre mit hineinzunehmen, wobei aber ihrem besonderen Leistungsvermögen durch differenziertere Ausbildungsgänge Rechnung getragen wird.

Die besondere Leistungsfähigkeit der Abiturienten wird in der Regel nur zum Teil in dem höheren Wissen gesehen, häufiger werden die sozialkommunikativen Fähigkeiten hervorgehoben - die aber oft ihrem höheren Alter zugeschrieben werden -, außerdem ihre größeren Fähigkeiten im abstrakten Denken und im sprachlichen Ausdruck. Wurden in den Diskussionen zu Beginn der 70er Jahre über Alternativen zum Studium noch die Nachteile der Abiturienten (ein hohes Anspruchsniveau, unrealistische Erwartungen sowie keine auf Dauer angelegte Karriereperspektive im Betrieb) besonders scharf betont, so werden in den

von uns geführten Gesprächen die "Vorzüge" recht deutlich gegen diese durchaus noch kritisch betrachteten "negativen" Momente abgewogen. Ergebnis dieser Abwägung ist allenthalben die Bereitschaft, selbst das Risiko einer niedrigeren Verbleibquote nach Abschluß der Ausbildung oder einer kürzeren betrieblichen Verweildauer in Kauf zu nehmen, um einen gewissen Stamm von Abiturienten - neben Realschülern - in die normale betriebliche Karriere zu integrieren.

V. Zunehmende Differenzierung und abnehmende Durchlässigkeit der betrieblichen Hierarchie?

Noch kaum absehbar sind gegenwärtig die innerbetrieblichen Konsequenzen, die sich aus den genannten Veränderungen bei der Rekrutierung von Auszubildenden ergeben können. Es deuten sich jedoch Entwicklungen an, die aber noch einer genaueren Untersuchung bedürfen:

- Die Nutzung des verstärkten Angebots an Abiturienten scheint als betriebs- und personalpolitisches Instrument eingesetzt zu werden, um die interne Konkurrenz anzuspornen, um das Leistungsniveau zu steigern und qualifizierte personelle Reserven zu bilden.
- Art und Umfang des geplanten oder bereits vorgenommenen Einsatzes von höher qualifizierten Schulabgängern scheinen zu einer Beschränkung bisheriger innerbetrieblicher Aufstiegswege zu führen und damit zu einer zunehmenden Verfestigung der hierarchischen Strukturen.

Ob sich die Tendenz der Einstellung von Schulabgängern aus mittleren und höheren Bildungseinrichtungen, insbesondere von Gymnasiasten, noch ausdehnt oder längerfristig stabilisiert und wieviel und welche Arbeitsfelder sich im Bereich mittlerer Sachbearbeitertätigkeiten zukünftig ergeben, läßt sich bisher allerdings noch kaum zuverlässig beantworten. Dies liegt auch daran, daß die bisherigen Rationalisierungsmaßnahmen im Angestelltenbereich vor allem auf die massenhaft anfallenden Routinetätigkeiten zielten, wobei es sich in der Regel um sogenannte Bürohilfstätigkeiten handelte. Erst in jüngster Zeit rücken auch die qualifizierten Sachbearbeitertätigkeiten selbst in den Mittelpunkt von Rationalisierungsmaßnahmen. Die sich teilweise schon hier andeutenden Rationalisierungswirkungen dürften teilweise erklären, daß die Unternehmen schon seit Jahren das Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen im Angestelltensektor eher verringert als ausgebaut haben, obwohl gegenwärtig, nach Meinung der befragten Unternehmensvertreter, stellenweise noch Engpässe im Bereich der Rekrutierung von qualifizierten Sachbearbeitern bestehen.

Arbeitsprobleme von Randbelegschaften bei ungünstiger Arbeitsmarktsituation¹⁾

Das Projekt "Probleme restriktiver Arbeit" untersucht Arbeitsbedingungen, Arbeitsgeschichte und Arbeitseinstellungen niedrig qualifiziert eingesetzter männlicher Arbeiter. Ausgangspunkt ist die Tatsache, daß bei diesen häufig Einstellungsmuster anzutreffen sind, die eher zu passiver Hinnahme der aktuellen Arbeitsbedingungen führen denn zu aktiver Auseinandersetzung mit ihnen.

Erklärungskomponenten dafür werden nicht nur in der aktuellen Arbeitssituation gesucht, sondern vor allem in früheren Arbeitserfahrungen (Arbeitsgeschichte). Um jedoch die Unterschiede der aktuellen Arbeitssituation in ihren subjektiven Auswirkungen nicht zu vernachlässigen, wurden für die Befragung Beschäftigte ausgewählt, deren Arbeitsplätze sich nach dem Grad der technischen und organisatorischen Zwangsbindung, sowie nach Höhe und Art der Belastungen unterscheiden. Das Spektrum der einbezogenen Arbeitsplätze reicht vom Lager- und Transportarbeiter, über den Hilfsarbeiter in der Produktion, Maschinenbedienungs- und Beobachtungstätigkeiten bis hin zum kurzzyklisch eingesetzten Bandarbeiter.

Die Feldarbeit fand in insgesamt 9 Betrieben aus dem Fahrzeugbau, der Kunststoffverarbeitung, der eisen-schaffenden und -verarbeitenden Industrie, der Industrie der Steine und Erden sowie der Textilindustrie statt. Insgesamt wurden 565 Einzelinterviews von durchschnittlich 2 Stunden Dauer, 12 Gruppendiskussionen, sowie zahlreiche Arbeitsplatzbeobachtungen und Expertengespräche durchgeführt. Gegenwärtig befindet sich das Projekt in der Auswertungsphase. Obwohl noch keine zahlenmäßig ausgewiesenen Ergebnisse vorliegen, sollen einige zentrale Eindrücke aus der Feldphase trotz ihrer Vorläufigkeit hier vorgestellt werden. Diese Eindrücke und daraus resultierenden Einsichten beziehen sich auf das Problem der Rezeption von Arbeit und der Ansprüche an Arbeit durch die befragten Arbeiter.

1) Die im folgenden vorgestellten Überlegungen und Ergebnisse sind entstanden im Zusammenhang des Projekts "Probleme restriktiver Arbeit - Entstehungsbedingungen, Auswirkungen auf die Betroffenen, Veränderungsbarrieren", das im Rahmen des Forschungsschwerpunktes "Humanisierung der Arbeit" des BMFT durchgeführt wird. Projektbearbeiter sind Hans-Joachim Görres, Gerd Marstedt und Ulrich Mergner. Als Veröffentlichungen liegen Zwischenbericht von 1975 und 1978 vor.

Besonders auffallend ist, daß zumindest für Teilgruppen unserer Befragten - die wir vorläufig mit dem Terminus "Randbelegschaften" fassen - die wesentlichen Arbeitsprobleme nicht nur aus den unmittelbaren Anforderungen am Arbeitsplatz, sondern vor allem aus betrieblichen Rahmenbedingungen resultieren. Ihre zentralen Erfahrungen beziehen sich vor allem auf häufige und unsystematische Umsetzungen an verschiedene Arbeiten ("Verfügbarkeit") und auf autoritäre Formen der Arbeitsanweisung und Überwachung des Arbeitsverhaltens durch die unmittelbaren Vorgesetzten ("Herrschaft"). Die darin liegenden Arbeitsprobleme spitzen sich dabei durch die gegenwärtige Arbeitsmarktlage, durch das - wenn auch regional unterschiedliche - Vorhandensein einer großen Zahl weniger qualifizierter Arbeitsloser z.T. nicht unerheblich zu.

I. Die Lückenbüßer der Personal- und Arbeitseinsatzplanung

Für eine größere Gruppe unseres Samples läßt sich feststellen, daß die Arbeitssituation der einzelnen Betroffenen durch eine nur fragmentarische Verortung im Betrieb, durch erzwungene Verfügbarkeit gekennzeichnet ist. Sie haben entweder keinen Stammarbeitsplatz, werden täglich neu zu anderen Arbeiten eingeteilt, oder sie werden von ihrem Arbeitsplatz sehr häufig wegbeordert, teilweise in andere Abteilungen, wobei diese Umsetzungen unsystematisch und unvorhersehbar für die Betroffenen erfolgen. Da gegenwärtig die meisten Betriebe einen sehr knapp kalkulierten Personalbestand haben, häufen sich die Umsetzungen, die innerhalb von und zwischen Meisterbereichen und Abteilungen zum Ausgleich kurzfristi-

ger Schwankungen von Anwesenheitsstand und Arbeitsanfall angeordnet werden. Auch bleiben sie - aus Gründen der "Personalpflege", d.h. der "pfleglichen" Behandlung von Stammarbeitern - auf einen engen Kreis von Beschäftigten beschränkt. Die hierbei zugewiesenen Tätigkeiten unterscheiden sich zwar partiell in der Art der sensumotorischen Anforderungen, liegen jedoch alle auf demselben niedrigen Niveau von Qualifikationsanforderungen, das in einem Expertengespräch plastisch mit "zupacken können, pünktlich, zuverlässig sein" gekennzeichnet wurde.

Diese Umsetzungen bringen für die Betroffenen in der Regel negative Konsequenzen mit sich: Zusätzliche Arbeitsbelastungen und eine Störung stabiler sozialer Kontakte im Betrieb. Habitualisierung und Routinisierung, die physische wie psychische Entlastungen mit sich bringen und vor allem oft eine Verminderung des zeitlichen Drucks in der Arbeit nach sich ziehen, werden verhindert, der ständige Wechsel in neue Kooperationszusammenhänge oder Arbeitsgruppen bewirkt ein Gefühl sozialer Unsicherheit und Desintegration.

Diese Erfahrungen werden sowohl in Einzelinterviews wie in Gruppendiskussionen kritisch thematisiert: "Man weiß morgens, wenn man zur Arbeit kommt, noch nicht, wo man schaffen muß." Dieser zentrale Topos der Kritik wird auch in anderer Form laut, etwa als Gefühl des "Herumgestoßen-Werdens" bzw. eines betrieblichen oder abteilungsspezifischen Randgruppenseins. Man empfindet sich als "überflüssig, jederzeit austauschbar". Hinzu kommt, daß die Gründe für die Umsetzungen, also ihre arbeitsprozeßliche Funktion, und ebenso die vom Vorgesetzten angelegten

personellen Kriterien dafür, wer an welchen Arbeitsplatz kommt, für die Betroffenen kaum durchschaubar sind bzw. einsichtig gemacht werden. Für die Betroffenen liegt es deshalb nahe, die Umsetzungen als willkürliche oder disziplinarische Akte zu interpretieren.

II. Innerbetriebliche Verfügbarkeit: Die "Prügelknaben" der Vorgesetzten

Scheinbar willkürliche Umsetzungen, wie sie eben beschrieben wurden, werden von den Betroffenen in der Regel, da von ihm angeordnet, dem unmittelbaren Vorgesetzten angelastet. Darüber hinaus ist jedoch das Verhältnis zum Vorgesetzten für einen Großteil unserer Befragten generell von besonderer Bedeutung: Für sehr viele Un- bzw. Angelerntentätigkeiten gilt nämlich, daß Arbeitsbelastungen und vorhandene Freiräume in der Arbeit, damit die Qualität der Arbeitssituation, immer noch stark durch den unmittelbaren Vorgesetzten und sein Verhalten beeinflußt werden können. Er gibt vergleichsweise häufig Arbeitsanweisungen, führt relativ viele und dichte Kontrollen durch und hat einen breiten Spielraum disziplinarischer Maßnahmen, den er meist auch nützt. Aufgrund der Einfachheit der Arbeitsvollzüge sind die Betroffenen den Vorgesetzten viel offener ausgeliefert als etwa Facharbeiter oder qualifizierte Angelernte, die schon räumlich und zeitlich einen größeren Autonomiespielraum in der Durchführung ihrer Arbeit haben. Aufgrund ihres niedrigen betrieblichen Status und ihrer Austauschbarkeit können sie sich zudem schlechter gegen Disziplinarmaßnahmen wehren. Dieses objektiv besondere Verhältnis zum Vorgesetzten hat für unsere Untersuchungsgruppe einerseits unter kurzfristi-

gen Aspekten Bedeutung: etwa in der Gewährung oder Versagung bestimmter Freiräume wie vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes nach Pensumbewältigung, Ablösung durch Springer, etc.; aber auch in der Möglichkeit zusätzlicher Belastungen - so können etwa im Zuge einer "Strafversetzung" besonders unerträgliche Arbeitsbedingungen auf einen zukommen. Tatsächlich haben wir mehrfach feststellen können, daß bestimmte der von uns untersuchten geringqualifizierten Arbeitsplätze innerbetrieblich als "Strafkompagnie" o.ä. bekannt waren. Das Verhältnis zum Vorgesetzten wird jedoch auch unter längerfristiger Perspektive wichtig: etwa dadurch, daß Möglichkeiten eines innerbetrieblichen Aufstiegs im Sinne graduellen Vorrückens auf "bessere" Arbeitsplätze eröffnet oder zunichte gemacht werden.

Tatsächlich wird von einem Großteil der von uns Befragten massive Kritik an den Vorgesetzten geäußert. Umgangston und schikanöses Verhalten, undemokratisches Vorgehen, fehlendes menschliches Verständnis und Behandlung der Untergebenen als Objekt ("Arbeits-tier"), rigide Durchsetzung von Leistungsnormen und Arbeitsdisziplin, ungerechte oder übertriebene Sanktionen, fehlende Anerkennung von Leistung werden häufig thematisiert. Es wäre sicherlich falsch, diese Kritik ausschließlich psychologisierend auf das Bedürfnis nach befriedigenden zwischenmenschlichen Kontakten, nach einem harmonischen Betriebsklima zu reduzieren. Auch steht dahinter nicht in erster Linie die abstrakte Forderung nach "menschenwürdiger Behandlung". Vielmehr faßt sich hierin die beschriebene Diffusität und Undurchschaubarkeit der arbeitsorganisatorischen Situation zusammen, die durch den Vorgesetzten repräsentiert und in den Urteilen

der Betroffenen dann nicht selten personalisiert wird. Unter diesen Vorzeichen werden beide Aspekte, "Betriebsklima" und "Menschenwürde", wieder aufzunehmen und genauer auszuloten sein.

III. Veränderungsbarrieren für Humanisierungsmaßnahmen?

Der Wunsch nach einem festen Arbeitsplatz und betrieblicher Integration - auch als Ausdruck einer ständig und derzeit besonders wahrgenommenen Arbeitsplatzbedrohung - steht nun scheinbar recht massiv im Widerspruch zu einschlägigen Humanisierungsforderungen im Hinblick auf Arbeitsplatzwechsel und Arbeitserweiterung: In ihrem Streben nach einem festen Arbeitsplatz scheinen die Befragten Arbeitsbedingungen zu wünschen, deren Monotonie und strukturell einseitige Belastungen gerade durch Humanisierung überwunden werden sollen. Darin zeigt sich jedoch nur, daß Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen, die nicht gleichzeitig das Gefüge der Leistungsanforderungen (und der Entlohnung) thematisieren und gewachsene soziale Beziehungen bzw. soziale Bedürfnisse überhaupt berücksichtigen, gegenüber dem vorherigen Zustand keine Verbesserung erbringen. Es wird also deutlich, daß die Bedürfnisse nach fester Verortung im Betrieb und nach Objektivierung der Leistungsanforderungen den Ansatz für etwaige Veränderungen bilden müßten. Hierzu kämen dann auch nicht in erster Linie Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel oder Aufgabenerweiterung in Frage. Vielmehr wäre zu überlegen, ob Regelungen in der Art "geschützter" Arbeitsgruppen (F. Weltz) sinnvoll und möglich wären: Tendenziell schaffen sie nämlich eine feste Gruppenbindung der Betroffenen, ermöglichen Beteili-

gungen an Einzeldispositionen, gewährleisten Transparenz der Anforderungen und schalten Vorgesetztenwillkür zumindest partiell aus.

IV. Auswirkungen gesteigerter Konkurrenz um geringer qualifizierte Arbeitsplätze

Beide bislang diskutierten Problembereiche - besondere innerbetriebliche Verfügbarkeit und besonderes "Ausgeliefertsein" an Mechanismen betrieblicher Herrschaft - erlangen verschärfte Bedeutung unter der Bedingung des Vorhandenseins einer industriellen Reservearmee, noch dazu, wenn der Anteil der Geringqualifizierten, also der bekannten Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt, in ihr besonders hoch ist und wenn neue Konkurrenten dadurch auftauchen, daß von den Betrieben zunehmend qualifizierte Arbeiter auch für Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen eingesetzt werden.

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage radikalisiert sich dort, wo diese Arbeitsmarktlage im Zusammenhang mit der ökonomischen Situation des Betriebes für den Einzelnen spürbar wird, (was nicht für alle unsere Betriebe zutrifft) die Wahrnehmung von Austauschbarkeit und fehlender Verortung im betrieblichen Arbeitsplatzgefüge und bekommt den Charakter von Existenzangst. Zudem wird häufig im Zusammenhang mit der oben beschriebenen Kritik am Vorgesetztenverhalten eine Ohnmachterfahrung neuer Art deutlich. Ein subjektives Gefühl, daß man eine verschärfte Durchsetzung der bestehenden betrieblichen Arbeits- und Leistungsnormen hinnehmen muß, ohne noch über Möglichkeiten der Gegenwehr zu verfügen. "Man darf sich nichts zu schulden kommen las-

sen" steht dabei häufig als Topos für die Einschränkung nichtsprachlicher, verhaltensmäßiger Kritik wie Leistungszurückhaltung, "Blaumachen" etc. bei Teilgruppen der Befragten. Die festzustellende überaus empfindliche Wahrnehmung und kritische Thematisierung von Veränderungen der betrieblichen Arbeits- und Leistungs politik ist sicher teilweise auf real stattgefundene Verschärfungen betrieblicher Disziplinierung zurückzuführen. Zum Teil stellt sie aber auch wohl eine Verhaltenserwartung dar: disziplinarische Maßnahmen werden verschärft wahrgenommen und antizipiert. Unabhängig davon macht jedoch der dabei häufig gegebene gleichzeitige Hinweis auf die angespannte Arbeitsmarktsituation und die Konkurrenz durch die Arbeitslosen deutlich, daß man sich aufgrund dieser Situation des letzten Mittels beraubt sieht, um die Arbeit besser durchzustehen: In der Prosperität blieb zumindest die Eigenkündigung als letzte Möglichkeit der Gegenwehr offen, eine Möglichkeit, die auch dann ihre identitätssichernde Bedeutung hatte, wenn sie nicht genutzt wurde. Die relative Unterschiedlosigkeit ungelernter Arbeit machte einen Wechsel zumeist leicht. Die Krise hat diese Möglichkeit für die Mehrzahl der Ungelernten verschlossen.

Der Berufsstart Jugendlicher: erschwerte Ausgangsbedingungen - negative Langzeitwirkungen¹⁾

Das Projekt über Berufsstartprobleme von Jugendlichen hatte zur Aufgabe, die seit 1973/74 sichtbar gewordenen Defizite in den Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen genauer zu bestimmen. Im Vordergrund der Studie standen insbesondere vier Aspekte der Ausbildungs- und Berufsstartsituation:

- Definition und Typologie von Problemkonstellationen in der beruflichen Sozialisation, die durch Ausbildungsplatzmangel und Arbeitslosigkeit hervorgerufen werden;
- Ursachen für die konstatierten Problemkonstellationen;
- Wirksamkeit von Maßnahmen zur Behebung der Problemsituation in der beruflichen Sozialisation;
- soziale Bedeutung und bewußtseinsmäßige Verarbeitung von Ausbildungsdefiziten und/oder Arbeitslosigkeit.

Die Materialbasis der Untersuchung bestand in statistischen Sekundärdaten, der Auswertung von vorhandenen empirischen Studien sowie in Expertengesprächen.

Im folgenden soll auf einige zentrale Ergebnisse hinsichtlich der Problemlage der Jugendlichen eingegangen werden. Ein gesonderter Beitrag wird in der nächsten Ausgabe der 'Mitteilungen' die Ergebnisse der Analyse der Maßnahmen darstellen.

1) Das Projekt 'Ausbildungs- und Berufsstartbedingungen von Jugendlichen unter den Bedingungen verschärfter Situationen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt' wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und vom Deutschen Gewerkschaftsbund finanziert und lief von 1977 - 1979. Mitarbeiter waren M. Baethge, E. Brumlop, H. Faulstich-Wieland, F. Gerlach, J. Müller. Der Abschlußbericht liegt in einer Rohfassung vor.

Die Zahlen trügen: das Problem der Beschäftigungslosigkeit Jugendlicher ist noch nicht überwunden

Die Fertigstellung der Untersuchung fiel in einen Zeitraum, in dem die Ausbildungs- und Berufsstartprobleme von Jugendlichen an Bedeutung zu verlieren schienen. Ausgehend von der Ausweitung des Ausbildungsstellenangebots sowie des Rückgangs der Arbeitslosenzahlen bei sich bessernder Konjunktur wurde von verschiedenen Seiten postuliert, daß damit das Problem des Berufsstarts auch ohne weitreichende staatliche Eingriffe bewältigt worden sei. Derartige Postulate beziehen sich aber auf Zahlen, die selbst keinesfalls unproblematisch sind.

Da die Bundesanstalt einen erheblichen Teil der beschäftigungslosen Jugendlichen - z.B. Jugendliche, die auf eigene Faust eine Arbeit suchen - nicht erfaßt, spiegeln die amtlichen Zahlen das tatsächliche Ausmaß nicht adäquat wider. Aufgrund eigener Schätzungen haben wir versucht, unter Einbeziehung der "Dunkelziffer" das tatsächliche Ausmaß ihrer Beschäftigungslosigkeit zu erfassen. Danach liegen die tatsächlichen Zahlen deutlich über den amtlichen - beispielsweise waren 1977 mit etwa 130.000 rund 50 % mehr Jugendliche beschäftigungslos (Altersgruppe der 15- bis 20-jährigen) als nach den Statistiken der Bundesanstalt ausgewiesen. Bestätigt wird die SOFI-Schätzung durch andere empirische Erhebungen (BiBB 1979, IAB 1978). Beschäftigungslosigkeit ist also weiterhin für die Jugendlichen ein gravierendes Problem und in ihren Dimensionen allenfalls mit der Situation in den frühen 50er Jahren vergleichbar. Angesichts der Unwägbarkeiten der konjunkturellen wie energiepolitischen

Entwicklung besteht für die Zukunft die Gefahr, daß bei einem weiteren konjunkturellen Einbruch die Beschäftigungslosigkeit Jugendlicher auf der Basis des vorhandenen hohen Sockels abrupt dramatisch hohe Werte erreicht.

Generelle Labilisierung des Übergangs der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem

Auf der Basis einer Verlaufsanalyse der Beschäftigungslosigkeit wird deutlich, daß ihre spezifischen Erscheinungsformen nicht durch eine konjunkturelle Erholung beseitigt werden können, sondern auf strukturelle Verursachungsmomente verweisen. Nach den vorliegenden Daten wird jeder fünfte beschäftigte Jugendliche mindestens einmal im Jahr arbeitslos - wesentlich mehr als bei den Beschäftigten insgesamt. Darin zeigt sich eine erhebliche Labilisierung des Übergangs der Jugendlichen in das Beschäftigungssystem. Diese Labilisierung ist aber nicht nur Resultat des ökonomischen Einbruchs 1973/74, sondern läßt sich in abgeschwächter Form für frühere Jahre nachweisen. Sie wurde vor dem konjunkturellen Einbruch nur nicht in entsprechendem Maße in den Arbeitslosenzahlen sichtbar, da der Nachfrageüberschuß am Arbeitsmarkt bis 1973 den Anstieg der Zugänge relativ problemlos zu absorbieren vermochte. Konjunkturelle Faktoren allein vermögen also nach unseren Zahlen diese zunehmende Labilisierung nicht zu erklären, die Krise 1973/74 hat diese Entwicklung nur verschärft.

Das Risiko des 'bad job' steigt

Nach den vorliegenden, freilich nur spärlichen Befunden ist es für die Jugendlichen zunehmend schwieriger geworden, einen ihren Berufswünschen entsprechenden Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden. Den meisten Jugendlichen gelingt zwar nach einer gewissen Zeit die Integration in das Beschäftigungssystem, aber einem Teil nur unter der Bedingung, daß er Arbeitsplätze vom Typ des 'bad job' akzeptiert. Dieser Prozeß einer partiellen Umschichtung innerhalb der Strukturen des Beschäftigungssystems bedeutet für viele Jugendliche ein down-grading, das sich in einem nicht ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz oder einer qualitativ schlechteren bzw. gar keiner Ausbildung niederschlägt.

Verschlechterte Struktur des Ausbildungsplatzangebots

Auch für den Ausbildungsbereich kann - entgegen häufig in der Öffentlichkeit vertretenen Auffassungen - nach unseren Ergebnissen von einer Entspannung der Problemlage nicht gesprochen werden. Neben der weiterhin bestehenden Knappheit an Ausbildungsangeboten liegt das zentrale Problem in der verschlechterten Struktur des Ausbildungsplatzangebots - eine Problemebene, die bei der Analyse von Entwicklungstendenzen im Ausbildungsbereich häufig vernachlässigt wird. Nach den wichtigsten Ausbildungsberufen aufgliedert, verstärkt sich im Laufe der 70er Jahre im Gesamtausbildungsvolumen der Anteil der Berufe mit hohem Berufsverlustrisiko und geringen Transfermöglichkeiten der erworbenen Qualifikationen und nehmen Berufe mit geringem Berufsverlustrisiko und

hohen Transferchancen ab. Ausdruck dieser Entwicklung ist die extreme - absolute und relative - Expansion der Ausbildungsverhältnisse im Handwerk, während die Anzahl "hochwertiger" Ausbildungsgänge zunächst erheblich zurückging und erst in den letzten Jahren zum Teil zögernd wieder stieg.

Soziale Diskriminierung als Folge der Defizite des Ausbildungsplatzangebots

- Geschlechtsspezifische Diskriminierungen werden daran erkennbar, daß es Mädchen durchgängig schwerer haben als Jungen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten;
- Regionalspezifische Disparitäten werden in der unterschiedlichen regionalen Versorgung mit Ausbildungsplätzen deutlich: Während Ballungsgebiete häufig noch ein Überangebot an Ausbildungsplätzen aufweisen, ergibt sich in eher ländlichen Regionen ein hohes Ausbildungsplatzdefizit;
- Bezogen auf die soziale Selektion der Auszubildenden nach ihrer schulischen Herkunft ergeben sich gravierende soziale Diskriminierungen. Tendenziell kommt es zu einem Hinausdrängen der Hauptschüler ohne Abschluß (incl. Sonderschüler) aus dem Berufsbildungssystem, einem deutlich erschwertem Zugang zu einem Ausbildungsplatz für Hauptschüler (vor allem Hauptschülerinnen) mit Abschluß im Vergleich mit Realschulabsolventen und Gymnasiasten und zu einer zunehmenden Hierarchisierung der einzelnen, qualitativ unterschiedlichen Ausbildungsberufe nach der schulischen Vorbildung.

Resignation und Apathie als Folge erzwungener Berufswahl

Die sozialen Diskriminierungen am Ausbildungsstellenmarkt setzen sich in Verdrängungsprozesse um, die auch das Berufswahlverhalten der Jugendlichen nicht unbeeinflusst lassen. Neuere Untersuchungen zum Berufswahlverhalten von Jugendlichen zeigen, daß die Verhaltenszumutungen im Prozeß der Berufseinmündung gravierende Auswirkungen auf die gesamte Lebensperspektive der Jugendlichen haben. Bereits heute sind viele Hauptschüler(innen), wenn sie keine Möglichkeiten sehen, ihren bereits während der Schulzeit getroffenen Berufswunsch zu realisieren, in der Gefahr, eine gänzliche beliebige, ungezielte Berufswahl vorzunehmen. Offensichtlich stellt die gegenwärtige Ausbildungsmarktsituation gerade Hauptschüler unter einen verstärkten Druck für eine frühzeitige Berufsentscheidung im Sinne einer endgültigen Festlegung und überfordert sie damit; die erzwungene Aufgabe des Berufswunsches hat leicht Resignation und Apathie zur Folge, d.h. Verhaltensweisen, die nicht nur die Berufsentscheidung, sondern das gesellschaftliche Verhalten insgesamt prägen und damit lebensbestimmende Bedeutung gewinnen.